


GUÍA TEÓRICO-PRÁCTICA  
de aplicación del **ENFOQUE DE GÉNERO**  
y **PREVENCIÓN** de la **VIOLENCIA**  
en el **ÁMBITO JURÍDICO**

Yamila González Ferrer | Ivonne Pérez Gutiérrez

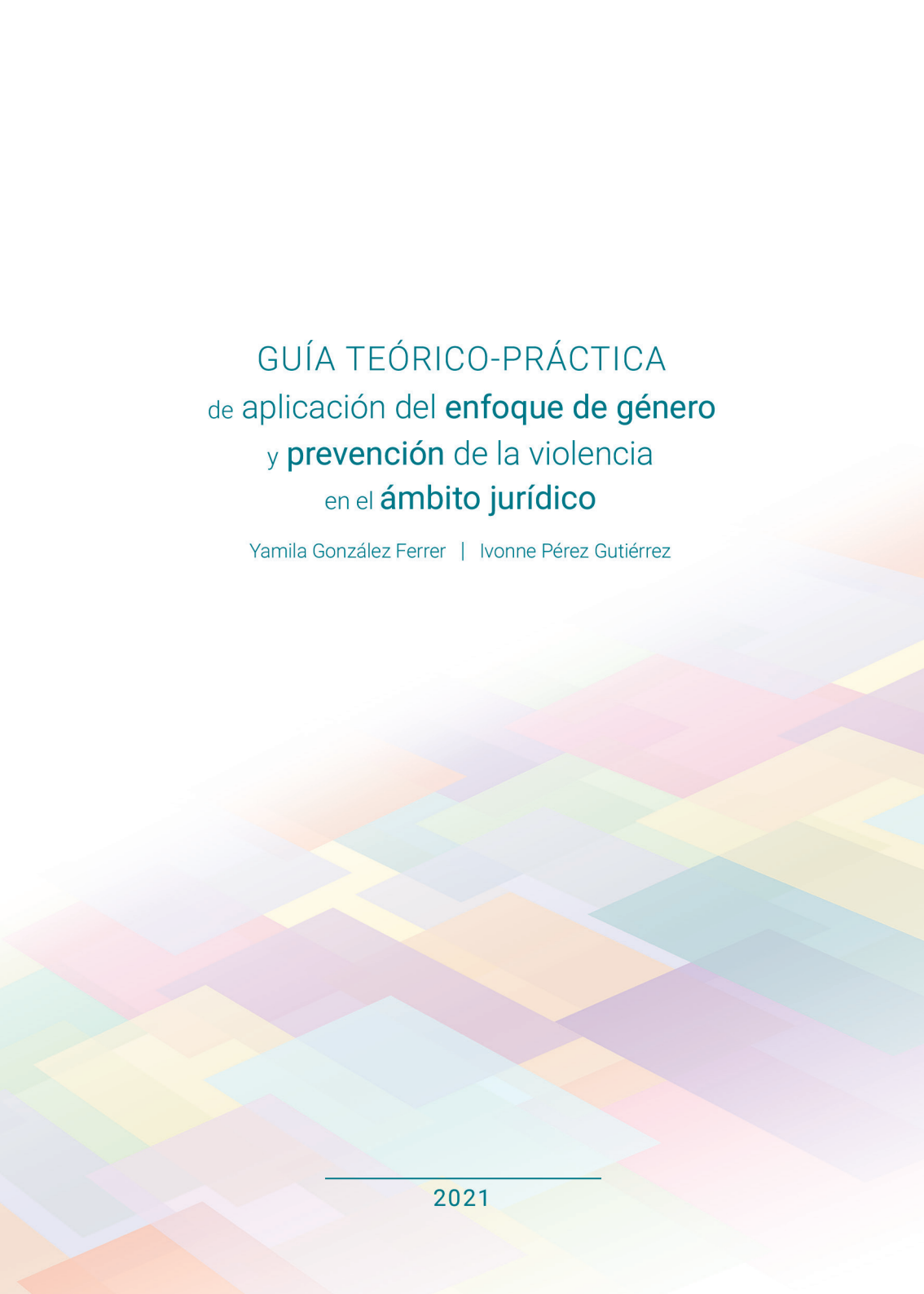




GUÍA TEÓRICO-PRÁCTICA  
de aplicación del **enfoque de género**  
y **prevención** de la violencia  
en el **ámbito jurídico**







GUÍA TEÓRICO-PRÁCTICA  
de aplicación del **enfoque de género**  
y **prevención** de la violencia  
en el **ámbito jurídico**

Yamila González Ferrer | Ivonne Pérez Gutiérrez

© Yamila González Ferrer y Ivonne Pérez Gutiérrez, 2021

© Sobre la presente edición:

Editorial UNIJURIS, 2021

ISBN 978-959-721-974-3



**EDITORIAL  
UNIJURIS**



Agencia Suiza para el Desarrollo  
y la Cooperación COSUDE



**Edición:** Lic. Tomás Ernesto Pérez Rodríguez

**Diseño y maquetación:** D.I. José Manuel Oubiña González

---

Esta es una publicación de la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC), con el apoyo del UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, como parte del Acuerdo de Cooperación entre la Agencia Suiza de Cooperación (COSUDE) y la Oficina de País del UNFPA en Cuba. Los puntos de vista, opiniones, conceptualizaciones y terminología utilizados son responsabilidad exclusiva de las autoras y no implican la expresión de ninguna opinión por parte del UNFPA. Las autoras declaran no tener conflictos de interés respecto a esta obra?

Las autoras declaran no tener conflictos de interés respecto a esta obra.

---

Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género  
y prevención de la violencia en el ámbito jurídico

## Autoras

---

Yamila González Ferrer

Vicepresidenta de la Sociedad Cubana de Derecho Civil y de Familia  
de la Unión Nacional de Juristas de Cuba

Doctora en Ciencias Jurídicas

Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana

<http://orcid.org/0000-0001-7757-5820>

Ivonne Pérez Gutiérrez

Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Procesal  
de la Unión Nacional de Juristas de Cuba

Doctora en Ciencias Jurídicas

Profesora Titular de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana

<http://orcid.org/0000-0002-9100-6736>

Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género  
y prevención de la violencia en el ámbito jurídico







## Contenido

Siglas utilizadas/ X

Introducción/ 1

I. Preámbulo conceptual/ 4

¿Qué significa entonces tener una PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO?/ 4

II. Glosario de términos/ 9

Generales/ 9

Igualdad y no discriminación/ 14

Masculinidades/ 18

Sexualidad/ 19

Violencias/ 21

Principales referentes bibliográficos/ 25

III. Metodología para el análisis jurídico con perspectiva de género/ 26

Métodos de análisis jurídico con perspectiva de género/ 27

El examen de proporcionalidad/ 28

IV. Principios de actuación y discriminación indirecta/ 30

## V. Lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la actividad legislativa y la documentación jurídica/ 43

La legislación cubana vigente/ 45

Lenguaje y práctica jurídica/ 46

Propuesta de lenguaje inclusivo/ 47

## VI. La entrevista: el primer paso/ 51

Fundamento teórico y normativo/ 51

Preparación y formalidades/ 53

Algunos signos de alerta de situaciones de violencia/ 54

Estructura y conducción/ 54

Documentación/ 55

Pautas básicas de la entrevista/ 56

## VII. Protocolo de actuación con perspectiva de género/ 59

Premisas básicas/ 59

Cuestiones previas al proceso/ 60

Inicio del proceso/ 60

Determinación de los hechos. Valoración de la demanda, la contestación y las pruebas/ 61

Determinación del derecho aplicable/ 61

Argumentación jurídica/ 62

Presupuesto/ 62

Pasos/ 64

Etapa final del proceso/ 64

## Reflexiones finales/ 65

## ANEXOS

### Anexo 1. Marco legal/ 66

Constitución de la República de Cuba (Artículos relacionados)/ 66  
Programa Nacional Para el Adelanto de las Mujeres, Decreto  
Presidencial 198 de 8 de marzo de 2021 (GOC-2021-215-EX14)/ 69  
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer/ 78

### Anexo 2. Propuesta de estrategia de género para el sistema jurídico/ 93

I. Introducción/ 93  
II. Marco normativo/ 95  
III. Diagnóstico sobre la igualdad de género y el empoderamiento  
de las mujeres en el sistema jurídico cubano/ 98  
IV. Estrategia de género marco para el sistema jurídico/ 100

### Anexo 3. Recomendaciones comités de expertos/as de órganos de tratados de Naciones Unidas a Cuba/ 106

Observaciones finales Comité CEDAW sobre los informes periódicos  
séptimo y octavo combinados de Cuba/ 107  
Observaciones finales Comité Derechos del Niño a Cuba sobre informes  
periódicos presentados en virtud del artículo 44 de la Convención de los  
Derechos del Niño/ 111



## Siglas utilizadas

**CDN:** Convención de los derechos del niño.

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

**CENESEX:** Centro Nacional de Educación Sexual.

**CF:** Código de familia.

**CGTSP:** Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

**CP:** Código Penal.

**FGR:** Fiscalía General de la República.

**FMC:** Federación de Mujeres Cubanas.

**LPCALE:** Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico.

**LPP:** Ley de procedimiento penal.

**NNA:** Niñas, niños y adolescentes.

**ONBC:** Organización Nacional de Bufetes Colectivos.

**ONU:** Organización de Naciones Unidas.

**PCC:** Partido Comunista de Cuba.

**PNAM:** Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres.

**PSV:** Personas en situación de vulnerabilidad.

**RC:** Recomendación general.

**TSP:** Tribunal Supremo Popular.

**UNJC:** Unión Nacional de Juristas de Cuba.



## Introducción

En nuestro país se ha avanzado mucho en materia de igualdad –en especial de género– por lo que, en el imaginario social, subyace la idea de su prevalencia, pero resulta cierto el arraigo de concepciones patriarcales incorporadas y asumidas desde la subjetividad, que conducen a situaciones de discriminación, de violencia, con frecuencia naturalizadas e invisibilizadas. A esa naturalización ha contribuido el Derecho: desde la norma, al ser reservorio de estereotipos de género; desde la teoría, por la falta de preparación y sensibilización de sus profesionales en temáticas de género y violencia; y desde la práctica, porque aun contando con herramientas legales estas padecen de una interpretación no pocas veces restrictiva y de escasa utilización como mecanismos de garantía de la igualdad.

En consecuencia, los retos son múltiples en clave de género, pues para alcanzar verdaderamente la igualdad a la que se aspira, dentro y fuera del proceso, se impone deconstruir los paradigmas patriarcales de convivencia humana, determinados y asumidos a lo largo de los siglos, e incorporados al acervo jurídico. Destacan, en el empeño de instrumentación normativa, la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en lo adelante Convención o CEDAW),<sup>1</sup> la Constitución de 2019 y el Programa Nacional de Adelanto de las Mujeres aprobado por Decreto Presidencial No. 198

---

1 Vid. “Anexo 3. Recomendaciones Comités de Expertos/as de órganos de tratados de Naciones Unidas a Cuba” (fragmentos ámbito jurídico).



de 8 de marzo de 2021.<sup>2</sup> Sin embargo, la consagración constitucional de la dignidad como valor base de los derechos y de la igualdad sin discriminación como derecho presupuesto de otros derechos requiere de desarrollo legislativo y la impostergable incorporación de la perspectiva de género en el análisis del fenómeno jurídico en su completa dimensión, en aras de visualizar los diversos modos en que se han manifestado las expresiones de discriminación de género y su incidencia en la elaboración de las normas jurídicas, así como en su interpretación y aplicación.

De ahí la idea de elaborar una *Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico* que proporcione herramientas para el quehacer diario, concebida con un fin didáctico y orientador, por lo que se evita el uso de notas a pie de página y de referencias que pueden dificultar la fácil lectura y aprehensión del contenido.

Precisamente, en atención a su misión orientadora, consideramos oportuno comenzar con algunas definiciones conceptuales que sirven para la preparación del gremio jurídico y, a la vez, facilitan la detección de contextos de discriminación y violencia en las específicas áreas de acción, con la presentación de estereotipos y prejuicios a superar en la labor de asesoría jurídica y en la impartición de justicia. A continuación, se presenta la metodología para el análisis jurídico con perspectiva de género que transversaliza toda la actividad jurídica; se analizan los principios de actuación y la discriminación indirecta donde a partir de la igualdad, la independencia y la imparcialidad se visualizan posibles escenarios de discriminación o vulnerabilidad, lo que conduce a la identificación de fórmulas de protección a las personas en situación de vulnerabilidad (PSV) desde las normas procesales. Luego, se dedica espacio al examen del lenguaje que se utiliza en la actividad legislativa y en la documentación jurídica con recomendaciones de formas lingüísticas inclusivas; también, se proponen un modelo de entrevista y de protocolo de actuación, como instrumentos prácticos que concretan la aplicación de un enfoque de género y el uso de herramientas procesales para la prevención/tratamiento de la violencia en el ámbito jurídico.

Se trata de dominar los conceptos básicos, cumplir con los principios informadores de nuestra actuación, analizar en cada intervención o escrito la forma en que nos expresemos para, conscientemente, ir incorporando un lenguaje inclusivo, pues como profesionales del derecho nos corresponde prepararnos y sensibilizarnos en la temática que nos convoca.

---

2 Vid. "Anexo 1. Marco legal".

No podemos finalizar estas notas introductorias sin recalcar que las autoras han contado con el apoyo y la colaboración de las instituciones del sector, del Ministerio de Justicia como organismo responsable de la elaboración de una estrategia de género<sup>3</sup> para el sistema jurídico, del Tribunal Supremo Popular, de la Fiscalía General de la República, de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos y de la Unión Nacional de Juristas de Cuba; todas contribuyeron con sus criterios, fundamentalmente en la concepción de los instrumentos prácticos. También quisiéramos agradecer a quienes, en medio de la pandemia, aportaron sus análisis críticos, sus vivencias, sus casos: algunos representantes de las redes sociales comunitarias de las poblaciones LGBTIQ+ del municipio Centro Habana y de otros municipios de La Habana, juristas del municipio Centro Habana y estudiantes del Diplomado “Mediación, Género y Derecho”; a estas personas se deben muchos de los ejemplos utilizados.

Asimismo, deseamos reconocer y agradecer a especialistas del CENESEX, el Centro de Estudios de la Mujer y el Grupo Asesor Multidisciplinario sobre la prevención y atención de la violencia basada en género, ambos de la Federación de las Mujeres Cubanas, por sus valiosos aportes en la elaboración de la guía, y a UNFPA, por su indiscutible y acostumbrado apoyo, sin el cual no hubiese sido posible esta sencilla pero –esperamos que así sea– útil obra.

---

3 *Vid.* “Anexo 2. Propuesta de Estrategia de Género para el sistema jurídico”.




## Preámbulo conceptual

Para que esta guía sea de utilidad resulta imprescindible apropiarse de los conceptos esenciales que serán su hilo conductor. Aunque en el epígrafe siguiente se ofrece una amplia enumeración de categorías o términos a dominar por el sector jurídico, adelantamos algunos que, desde el inicio de su lectura, deben tener en cuenta.

El primero de ellos es el de **GÉNERO**, categoría de análisis entendida como construcción sociocultural e histórica de lo femenino y lo masculino a partir del reconocimiento de las diferencias sexuales. Está interrelacionada con otras condiciones humanas como el color de la piel, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, entre otras, y estructurada en un sistema patriarcal que define relaciones asimétricas de poder, vinculadas al establecimiento de representaciones simbólicas socialmente compartidas sobre conductas, responsabilidades, roles y valores; representaciones simbólicas, además, naturalizadas y justificadas a través de procesos ideológicos de educación y socialización; naturalización y justificación que conducen a su inconsciente instalación en la subjetividad de las personas.

### ¿Qué significa entonces tener una PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO?

Tener y aplicar una perspectiva/enfoque de género significa lo que comúnmente se conoce como “ponerse los espejuelos de género” y que implica, más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género y de los estereotipos que las sustentan, comprender y deconstruir los





diferentes roles, vínculos, responsabilidades, necesidades y visiones de hombres y mujeres, en pos de la igualdad. Implica cuestionarse las relaciones de poder y definir las necesidades y realidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Frente a este concepto se ha levantado, por grupos conservadores y fundamentalistas, el de la “ideología de género”, que es una campaña contra el enfoque de género sobre la base de su malinterpretación y tergiversación. Es un concepto inventado por estos grupos para negar los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTIQ+.

Un concepto fundamental es el de **ESTEREOTIPOS**, que alude a una realidad socialmente construida. Los estereotipos constituyen un producto de interacción social que se concreta a través de una definición elaborada por los propios seres humanos, la cual lleva a la conformación de etiquetas a partir de criterios preconcebidos aplicables a quienes estén incluidos en un determinado parámetro, y conducen a un comportamiento coherente con dicha etiqueta.

Los estereotipos, estigmas o etiquetas son la base de los **PREJUICIOS**, los cuales constituyen opiniones preconcebidas que predisponen hacia algo o alguien y que generan **DISCRIMINACIÓN**, pues se configuran y arraigan en la cultura de la sociedad, acompañados de falsas creencias consensuadas y naturalizadas, por lo que se erigen en brújula que marca el trato no únicamente diferenciado, sino –y sobre todo– discriminatorio.

Las categorías “género”, “perspectiva de género”, “estereotipos” y “prejuicios” hay que analizarlas de manera interrelacionada y vinculadas a categorías y principios propiamente jurídicos para responder a la pregunta de: **¿Cómo materializar el enfoque de género en el ámbito jurídico?**

- Dominar las categorías y conceptos que favorecen la sensibilización al género.
- Conocer los prejuicios propios y trazar una estrategia para superarlos; en ocasiones se requiere buscar apoyo para hacerlo.
- Actuar conforme al principio de no revictimización y a la modulación de igualdad, independencia e imparcialidad que impone la existencia de situaciones de discriminación que trascienden al proceso.
- Utilizar un lenguaje inclusivo.
- Emplear herramientas procesales como las medidas cautelares, la anticipación de la prueba y otras fórmulas de protección a las personas en situación de vulnerabilidad (PSV).

A continuación, presentamos una serie de ejemplos que conectan los estereotipos y los prejuicios con la práctica discriminatoria en el quehacer jurídico.

Estereotipo	Prejuicio	Discriminación en el quehacer jurídico
<p>Los hombres son más fuertes físicamente que las mujeres.</p> <p>Las mujeres son débiles, vulnerables y frágiles.</p>	<p>Las mujeres, a diferencia de los hombres, son incapaces de desempeñar bien determinadas actividades.</p>	<p>Obstáculos para otorgar plazas a las mujeres en trabajos nocturnos o peligrosos.</p>
<p>Los hombres no pueden controlar sus deseos sexuales.</p>	<p>Las mujeres provocan a los hombres por su manera de vestir, de actuar.</p> <p>Las mujeres son violadas porque provocan a los hombres.</p>	<p>Sanciones leves a hombres que han ejercido violencia sexual contra mujeres que han intimado con ellos de alguna manera, pero que no han querido llegar al coito.</p>
<p>Las mujeres se deben a sus maridos, a sus hijos, deben ser fieles y estar dispuestas a tener relaciones íntimas siempre que ellos quieran</p>	<p>Una mujer infiel es negativa en sentido general, descarada, mala madre.</p> <p>Una mujer que está de acuerdo en que el padre tenga la guarda y cuidado de su hijo es mala madre.</p> <p>Una mujer que dedica demasiado tiempo a su trabajo es mala madre.</p>	<p>En divorcios donde se ha argumentado por el hombre la infidelidad de la mujer, se ha otorgado la guarda y cuidado al padre.</p> <p>Determinación de regímenes de comunicación limitados a madres que han solicitado o aceptado que el padre tenga la guarda y cuidado.</p> <p>Preferencia por el padre para el otorgamiento de guarda y cuidado en procesos donde se ha argumentado que la madre dedica mucho tiempo al trabajo.</p> <p>En procesos de suspensión o privación de patria potestad existe diferencia de trato en la actuación de la Fiscalía o en las decisiones del tribunal cuando:</p> <p>La parte demandada es una madre o es un padre.</p> <p>La salida del país es de una madre o es de un padre.</p> <p>Corresponde apreciar las condiciones externas que rodean a una madre o a un padre.</p> <p>Las distintas acciones que pudieran constituir delito contra su prole son realizadas por una madre o por un padre.</p> <p>El arrepentimiento es de una madre o es de un padre.</p>

Tabla (cont.)

Estereotipo	Prejuicio	Discriminación en el quehacer jurídico
El matrimonio es una institución tradicional a la que solo deben tener derecho las personas heterosexuales.	Las lesbianas y gays no deben casarse.	Prohibición del matrimonio para las parejas homoafectivas.
Las personas trans no son normales.	Las personas trans son delincuentes.  Vestir de mujer es un acto antisocial.	Dificultades para acceder a puestos de trabajo.  Detenciones a personas trans en lugares públicos donde están reunidas por considerar que perturban el orden.  Aplicación de índices de peligrosidad a personas trans por el solo hecho de serlo.
Las mujeres lesbianas, los hombres gays y las personas trans no son buenas madres o padres.	Los niños y niñas no deben ser criados en familias homoafectivas porque reciben malos ejemplos.	Negar la posibilidad de adopción, tutela o acceso a las técnicas de reproducción humana asistida a personas lesbianas, gays o trans.  No reconocimiento de la comaternidad o la copaternidad  Cuestionamientos o limitaciones al ejercicio de la maternidad o la paternidad, respecto al otorgamiento de la guarda y cuidado y la determinación del régimen de comunicación, cuando se conoce de la existencia de relaciones homoeróticas.
Las mujeres son cuidadoras por excelencia.  Los hombres no saben realizar bien las labores de cuidado.	Los hijos siempre recibirán un mejor cuidado si están con la madre en lugar de con el padre.	Cuestionamientos a padres que desean asumir el cuidado de sus hijos/as menores de edad y a las madres que se incorporan al trabajo dejando a los hijos al cuidado del padre.  No otorgamiento de guarda y cuidado compartida.  Establecimiento de un régimen de visitas esquemático en vez de un sistema de comunicación.
Las prostitutas son personas marginales, que optan por una vida fácil.	Las prostitutas son personas de baja catadura moral, antisociales.	Tratamiento a las prostitutas como delincuentes y no como víctimas de explotación y violencia sexual.  Falta de severidad en las sanciones a los proxenetas y otras personas que se benefician del ejercicio de la prostitución ajena.

Tabla (cont.)

Estereotipo	Prejuicio	Discriminación en el quehacer jurídico
<p>Las mujeres están concebidas para brindar placer.</p> <p>Las mujeres tienen el deber de satisfacer los deseos sexuales del hombre.</p>	<p>Un hombre tiene el derecho de presionar a su mujer para que lo satisfaga sexualmente</p>	<p>Sanciones leves ante violaciones sexuales en las relaciones de pareja.</p>
<p>Las mujeres son culpables de la violencia.</p> <p>Los hombres son violentos por naturaleza</p> <p>La violencia verbal no es tan mala como la física.</p>	<p>Entre marido y mujer nadie se debe meter.</p> <p>Algo debe haber hecho para que él la trate así.</p>	<p>Falta de inmediatez para atender las situaciones de violencia en las instituciones policiales y jurídicas.</p> <p>No utilización de medidas cautelares de alejamiento.</p> <p>Falta de severidad en las sanciones a quienes agreden.</p>
<p>Los hombres también son víctimas de violencia de pareja.</p> <p>Es normal que en las relaciones de pareja haya algún tipo de violencia.</p> <p>La violencia la ejercen personas enfermas o de mala conducta.</p>	<p>Las mujeres que soportan la violencia es porque les gusta el maltrato.</p> <p>Las mujeres deben soportar violencia por la seguridad de su prole y por la preservación de su familia.</p>	<p>Valoración de que el silencio, la retirada de la denuncia o el desistimiento son porque, en realidad, no existió violencia.</p> <p>No valorar la incidencia de la violencia a otros miembros de la familia que conviven en ese ambiente, como los hijos/as.</p>
<p>El consumo de alcohol es la causa de la violencia.</p> <p>La violencia solo la ejercen personas de bajo nivel cultural.</p> <p>La violencia es un asunto privado.</p>	<p>Se justifica la violencia hacia las mujeres cuando es infiel, cuando ella golpea, cuando es grosera o insulta y cuando no atiende a hijos/as.</p>	



## Glosario de términos


Los conceptos que aquí se ofrecen no aparecen en el clásico orden alfabético, sino que siguen un criterio propio de enumeración, de los vocablos esenciales a sus posibles combinaciones y particularidades; siempre atendiendo a la consideración de términos claves. Más que definiciones conceptuales, resultan pequeñas disertaciones, con características, ejemplos u otros elementos que faciliten la comprensión. Es válido aclarar que son el resultado de consultas a varios textos y expertos/as sobre el tema y de la “recreación” de las autoras; razón por la que no se cita una investigación en particular.

### Generales

**SEXO:** conjunto de características morfofisiológicas que, en razón de diferencias biológicas, definen a los seres humanos como macho, hembra e intersexo.

**SEXO ASIGNADO:** sexo adjudicado por el personal de la salud al recién nacido según las características de los genitales externos.

**GÉNERO:** construcción sociocultural e histórica de lo femenino y lo masculino a partir del reconocimiento de las diferencias sexuales. Esta categoría incluye otras construcciones alejadas del binarismo de género (masculino y femenino) que la ha caracterizado históricamente. Define un modo de pensar, sentir, actuar, del cual las personas se apropian a través de su interacción en diferentes grupos o espacios de socialización. Sobre esta base se establecen patrones, símbolos, representaciones,



valores y sus correspondientes prácticas. Aunque se asigna tomando como referente el sexo, está sujeto a cambios y, en consecuencia, es susceptible de modificación, reinterpretación y reconstrucción.

Comprende esos modelos de masculinidades y feminidades, así como su interrelación, transversalizados por otras condiciones humanas (color de la piel, estatus económico, discapacidad, territorialidad, orientación sexual, etc.), estructurados en un sistema patriarcal que define relaciones asimétricas de poder y vinculados al establecimiento de representaciones simbólicas socialmente compartidas sobre conductas, responsabilidades, roles y valores; representaciones simbólicas, además, naturalizadas y justificadas a través de procesos ideológicos de educación y socialización; naturalización y justificación que conducen a su inconsciente instalación en la subjetividad de las personas.

Tiene cinco características esenciales:

1. Relacional: se refiere a la construcción histórica y social de las relaciones entre los seres humanos, mujeres y hombres, mediatizadas por sus cuerpos, también entre los hombres y entre las mujeres, teniendo en cuenta las diversas formas de expresar las sexualidades. El género no es sinónimo de sexo y tampoco es sinónimo de “mujer”, pues el análisis no se puede hacer solo desde la perspectiva femenina o exclusivamente aplicado al estudio de las mujeres.
2. Jerárquico: no se trata de “agregar” a las mujeres, sino de hacer notorias las relaciones de poder entre los géneros, en tanto la existencia de relaciones desiguales de poder evidencian la subsistencia de una sociedad patriarcal basada en la supremacía masculina, aunque sea de manera simbólica.
3. Contextualmente específico: existen variaciones en las relaciones de género según la etnia, color de la piel, clase, religión, cultura, entre otras dimensiones humanas y sociales que subrayan la necesidad de incorporar la perspectiva de la diversidad en contraposición a las expresiones de discriminación múltiple o interseccional.
4. Institucionalmente estructurado: se refiere no solo a las relaciones entre mujeres y hombres a nivel personal y privado, sino a todo el sistema social que le sirve de base.
5. Susceptible de transformación: los estereotipos asentados en la magnificación de las diferencias biológicas que derivan en funciones y roles esquemáticos y naturalizados pueden cambiar en la medida en que se logre una concienciación cultural, jurídica y social conducente a una igualdad sustantiva.

**PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO:** punto de vista de la Teoría de Género aplicable y transversal a todas las esferas de la vida. Pone en evidencia que los roles de género son asignaciones culturales, se cuestiona las relaciones de poder y define las necesidades y realidades diferenciadas de mujeres y hombres. La perspectiva/enfoque de género es un proceso analítico que busca explicar el fenómeno de la desigualdad, aplicable a todos los ámbitos de la vida, mediante el cual se evalúa el impacto diferencial que tienen o pueden tener en hombres y mujeres las políticas, los programas o las leyes, entre otros. Significa, más allá del simple reconocimiento de las diferencias de género y de los estereotipos que las sustentan, comprender y deconstruir los diferentes roles, vínculos, responsabilidades, necesidades y visiones de todas las personas, en pos de la igualdad.

**INTERSECCIONALIDAD:** perspectiva de análisis que permite comprender que cada persona sufre opresión u ostenta privilegio de acuerdo con el cruce de su condición de género con la pertenencia a múltiples categorías sociales, como pueden ser el color de la piel, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, lugar de origen, de residencia, entre otras. Las expresiones de discriminación múltiple e interseccional son las formas entrecruzadas de discriminación, con un impacto negativo combinado en las personas afectadas. Significa que, a la discriminación de la mujer por motivos de género, se le unen –de manera indivisible– otros factores; de ahí la denominación, por la “intersección” de diversas formas de discriminación. A modo de ejemplo, no es lo mismo ser mujer blanca, heterosexual, joven y ciudadana que ser mujer negra, adulta mayor, con discapacidad, lesbiana y rural.

En el tratamiento jurídico a determinados hechos vinculados a la violencia de género funcionan mitos relacionados con la interseccionalidad que perjudican el tratamiento a los casos. Dos ejemplos para ilustrar:

- A) Con frecuencia se duda de la veracidad de lo narrado por una víctima de violencia, si el agresor es un hombre blanco, profesional, tiene buena presencia física, es elegante, se expresa bien.
- B) En procesos de guarda y cuidado y régimen de comunicación se ha otorgado la guarda y cuidado a padres que tienen mejores condiciones económicas o tienen una posición social relevante o argumentan que la madre le fue infiel.

**TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO:** estrategia para asegurar que la igualdad de mujeres y hombres esté incluida en todas las fases del proceso de planificación,

legislación y toma de decisiones, y que el producto o resultado sea sistemáticamente monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad.

**FEMINISMO:** conjunto de feminismos. Movimiento social y político amplio, diverso y con muchos matices que aboga por la liberación femenina contra el sistema patriarcal (androcéntrico) y encuentra expresión teórica a partir de la toma de conciencia de la mujer como colectivo humano discriminado. Tiene muchas corrientes, pero cuatro principios comunes:

- Todas las personas valemos como seres humanos igualmente plenos y, por tanto, somos igualmente diferentes e igualmente semejantes.
- Todas las formas de discriminación son igualmente oprobiosas, descansan las unas en las otras y se nutren mutuamente.
- La armonía y la felicidad son más importantes que el poder y la propiedad.
- Lo personal es político.

**DECONSTRUIR:** vocablo utilizado en el feminismo para referirse a una nueva construcción de las relaciones entre los géneros sobre bases diferentes. Se trata de valorar críticamente las concepciones e ideas prefijadas y aceptadas como “naturales”.

**PATRIARCADO:** es un sistema de organización social basado en relaciones de poder que legitiman la dominación masculina, al concederle primacía frente a lo femenino. Se asienta en la patrilinealidad (la preponderancia de la línea paterna en la herencia) y en la virifocalidad (la adjudicación exclusiva del papel rector del hombre en la familia y la sociedad), con un impacto directo en el uso y control de los recursos, así como en el ejercicio de los derechos. Se sustenta en una rígida división sexual de roles, donde hombres y mujeres desempeñan tareas diferentes en la familia y la sociedad, con una sobrevaloración de las masculinas.

**IDEOLOGÍA PATRIARCAL:** conjunto de representaciones socialmente compartidas que apoyan la superioridad de la masculinidad hegemónica y la reproducen, en virtud de la aceptación y la justificación que la violencia machista encuentra en la sociedad.

**INSTITUCIÓN PATRIARCAL:** aquellas prácticas, relaciones u organizaciones que, a la par de otras, operan como pilares estrechamente ligados entre sí en la transmisión de la desigualdad entre los sexos y consecuente discriminación de las mujeres. Cada institución patriarcal contribuye en mayor o menor grado al mantenimiento del sistema de género y a la reproducción de los mecanismos de dominación de la masculinidad hegemónica que oprimen a todo lo asociado con “lo femenino”. Pueden citarse como ejemplos: la familia, la religión, la educación y el Derecho, entre otras.



**ESTEREOTIPOS:** son una realidad socialmente construida; no tienen, en consecuencia, una existencia anterior a esa realidad y constituyen un producto de interacción social que se concreta a través de una definición elaborada por los propios seres humanos. En este complejo proceso se conforman las etiquetas (cualquiera que sea su entidad), a partir de criterios preconcebidos aplicables a quienes estén incluidos en un determinado parámetro. Los estereotipos conducen a un comportamiento coherente con dichas etiquetas.

Los estereotipos, estigmas o etiquetas –en sentido negativo– desembocan en los prejuicios, que son de naturaleza invariablemente social y están condicionados históricamente por la cultura, que los produce y reproduce. También, en sentido “positivo”, tienden a presionar a las personas para que reproduzcan determinados modos de ser y comportarse. No pueden existir de forma aislada, sino con la complicidad del grupo o la sociedad, se transmiten de generación en generación y causan un impacto tanto en las personas discriminadas como en quienes discriminan. Algunos ejemplos pueden ser: los hombres son más capaces, más fuertes, más racionales, objetivos, proveedores, viriles y dispuestos sexualmente, son los jefes de familia; mientras que las mujeres son débiles, delicadas, puras, fieles, maternas, subjetivas, dependientes, cuidadoras por excelencia.

**PREJUICIOS:** significa “opinión preconcebida que predispone hacia algo o alguien”. Es el estado mental que genera la discriminación, pues se configura y arraiga en la cultura de la sociedad, acompañado de falsas opiniones consensuadas como estereotipos y naturalizadas, por lo que se erigen en brújula que marca el trato no únicamente diferenciado, sino –y sobre todo– discriminatorio.

En razón de los estereotipos de género se instalan en el imaginario social prejuicios tales como: cuestionamiento a mujeres que no desean ser madres o que –siéndolo– sus hijos/as están bajo la custodia de los padres por acuerdo entre ambos, a padres afectivos y cuidadores, a hombres fieles o mujeres infieles.

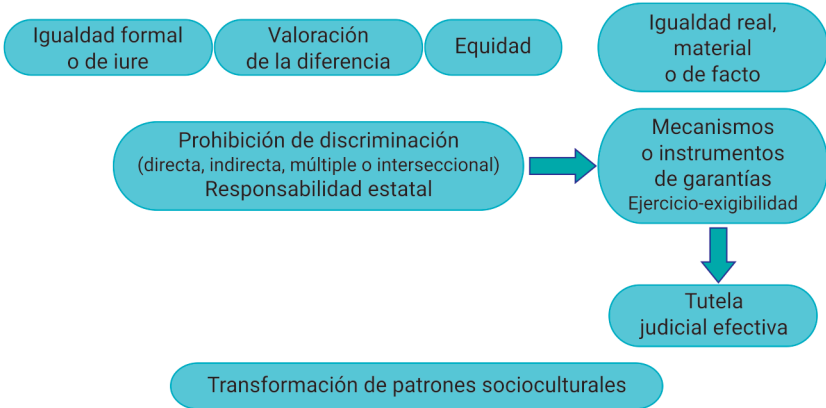
**SEXISMO/MACHISMO:** tiene su base en el sistema patriarcal androcéntrico (el hombre como centro y referente), lo que provoca la perdurabilidad de las desigualdades y su reconfiguración con el tiempo y el propio desarrollo. Representa teórica y simbólicamente la superioridad de los hombres sobre las mujeres; superioridad instalada en la subjetividad y naturalizada como estereotipos que pasan a formar parte de las tradiciones y costumbres y provocan prejuicios que generan discriminación de género, con graves consecuencias para la humanidad en el orden social, jurídico, económico

y político. Es el sistema de conceptos, creencias y conductas patriarcales que declara la superioridad masculina y la inferioridad y subordinación femenina, a partir de hacer creer al sexo “inferior” que esa situación es “natural”. Se encuentra presente en todas las formas de la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas. Resulta la expresión ideológica de la discriminación de género.

**ANDROCENTRISMO:** consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano. Se da cuando un estudio, un análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente; cuando la experiencia masculina se presenta como central a la experiencia humana y, por ende, como la única relevante. Dos formas extremas de androcentrismo son la ginopia (imposibilidad de ver lo femenino o la invisibilización de la experiencia femenina) y la misoginia (repudio u odio a lo femenino).

## Igualdad y no discriminación

### El Algoritmo de la igualdad sustantiva -efectiva-de resultados



**IGUALDAD SUSTANTIVA O EFECTIVA:** un concepto integrador de igualdad sustantiva comprende su consideración como efectiva y de resultados. Su tracto comienza por la igualdad *de iure* o formal, transita por la valoración de la diferencia y la equidad, hasta llegar a la igualdad real o material, solo posible por vía de la responsabilidad estatal para prohibir y eliminar las discriminaciones. Se evidencia a través de

los mecanismos o instrumentos garantistas que aseguran el ejercicio y la exigibilidad de los derechos, transversalizada –en todo momento– por la transformación incesante de los patrones socioculturales. La igualdad es lo estratégico, el punto de partida y el horizonte hacia el que se debe avanzar, como aspiración permanente aun cuando en determinadas circunstancias cambien el ritmo y los métodos que se deban emplear para alcanzarla.

**IGUALDAD DE DERECHO O DE IURE:** se expresa en las normas jurídicas y se le reconoce como igualdad formal.

**IGUALDAD REAL O DE FACTO:** resulta del ejercicio y disfrute de los derechos, más allá de lo estrictamente normativo. Se le reconoce también como igualdad material.

**VALORACIÓN DE LA DIFERENCIA:** implica tener en cuenta la situación de desventaja en que se encuentran unas personas con respecto a otras por las situaciones de vulnerabilidad y discriminación a las que han estado sometidas en razón de alguna condición humana, al no partir de idénticos presupuestos.

**EQUIDAD:** Vista con el enfoque de la CEDAW, es una herramienta de enfrentamiento a la discriminación y de consecución del principio de igualdad, a través del impulso, ampliación y aseguramiento de las condiciones y las oportunidades en aras de alcanzar la igualdad sustantiva, efectiva y real. Consiste, como noción de la justicia, en aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características, necesidades o situaciones diferentes en que se encuentran las personas efectivamente para gozar de los derechos. Un trato diferente no es discriminatorio si no existe igualdad en los supuestos de hecho y siempre que tenga una finalidad objetiva y razonable.

Se expresa a través de las medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como acciones afirmativas o de discriminación positiva o ajustes razonables. Las medidas equitativas varían con frecuencia, siempre en respuesta a un momento y lugar determinado: en dependencia de las condiciones o según lo alcanzado; también, pueden indicar la necesidad de dar por satisfecha una medida y plantear otra superior, en atención a los sujetos involucrados. Por eso, demanda mucha creatividad de la voluntad política para avanzar concretamente hacia el objetivo de la igualdad, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos, de las posibilidades de que mujeres y hombres se consideren como seres humanos plenos y de las oportunidades para que esas posibilidades se conviertan en realidades.

Constituyen ejemplos de ello la aprobación y seguimiento de Programas o Planes con indicadores específicos, como el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres en Cuba, expresión de la voluntad política estatal en este sentido, así como los “ajustes razonables” que recoge el Código de Procesos.

**INCLUSIÓN:** es el reconocimiento y aseguramiento de las condiciones para que cada persona participe en las actividades, sin distinción de acuerdo con su edad, género, discapacidad, estado de salud, origen étnico o cualquier otra característica.

**ENFOQUE DE DERECHOS:** marco conceptual para el desarrollo humano que parte del reconocimiento de que todas las personas tienen igual valor e iguales derechos, los cuales deben ser respetados siempre.

**DISCRIMINACIÓN:** cualquier acto o comportamiento que tenga por objeto o resultado menoscabar la dignidad humana y el ejercicio de los derechos. Se refiere al trato de distinción, exclusión o restricción dado a una persona o grupo de personas por alguna condición humana o social.

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO:** cualquier acto o comportamiento que tenga por objeto o resultado menoscabar la dignidad humana y el ejercicio de los derechos por razón del género. La más extendida, extrema y generalizada es la que se manifiesta contra las mujeres. En el ámbito de sus derechos, se visibiliza en la esfera internacional por la CEDAW (artículo 1), como la discriminación estructural que existe contra las mujeres en todas las culturas; específicamente, establece las diferentes formas (distinción, exclusión o restricción) y grados (parcial al “menoscabar”, o total al “anular”) que puede revestir. También se precisa que un acto discriminatorio puede serlo tanto si tiene “por objeto” como si se tiene “por resultado” la violación de sus derechos humanos. Otras expresiones de discriminación de género se producen contra aquellas personas que transgreden las normas del patriarcado, ya sea por razón de la orientación sexual o de la identidad de género, entre otras.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** siempre será intencional, al tener precisamente por objeto discriminar a una persona, a partir de determinado criterio de valoración (sexo, color de la piel, discapacidad, lugar de origen o residencia, condición socioeconómica, etc.) con respecto a otra que no lo sea, en una situación similar.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** la discriminación indirecta o involuntaria se da cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutros, son susceptibles

de implicar una desventaja específica para personas en función de una condición particular, en relación con otras personas que no tienen dicha condición, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En el caso de las discriminaciones por razón de género, para visibilizarlas es necesario tener conciencia de género, ya que se trata de examinar cualitativamente cuáles son los efectos potenciales desfavorables de una medida sobre personas que responden a un criterio determinado en relación con otras. Se trata de aquellos actos que, sin tener la intención de discriminar, lo hacen, como pueden ser las normas jurídicas que supuestamente “protegen” a las mujeres al prohibirles la realización de determinados trabajos en situaciones particulares, como la nocturnidad, la peligrosidad y la fuerza.

Recomendación General 28, párrafo 16, Comité CEDAW:

*Los Estados partes tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir el derecho de no discriminación de la mujer y asegurar el desarrollo y el adelanto de la mujer a fin de mejorar su situación y hacer efectivo su derecho a la igualdad de jure y de facto o sustantiva con el hombre. Los Estados partes deberán asegurar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer. Se entiende por discriminación directa contra la mujer la que supone un trato diferente fundado explícitamente en las diferencias de sexo y género. La discriminación indirecta contra la mujer tiene lugar cuando una ley, una política, un programa o una práctica parece ser neutra por cuanto se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, pero en la práctica tiene un efecto discriminatorio contra la mujer porque las desigualdades pre-existentes no se han tenido en cuenta en la medida aparentemente neutra. Además, [...] puede exacerbar las desigualdades existentes por la falta de reconocimiento de los patrones estructurales e históricos de discriminación y el desequilibrio de las relaciones de poder entre la mujer y el hombre [...].*

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE O INTERSECCIONAL:** son las diferentes expresiones de discriminación que puede sufrir una persona por confluir en ella varias condiciones que lo generen. Por ejemplo, a la discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo, se le puede adicionar cualquier otra razón como el color de la piel, la etnia, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la nacionalidad, el estado migratorio, entre otras. Por ejemplo, los maltratos u obstáculos de todo tipo que constantemente experimentan en Estados Unidos las mujeres de países de América Latina, pobres e

inmigrantes, por su pertenencia a grupos sociales vulnerables e históricamente excluidos, a la vez que por su género.

**MEDIDAS ESPECIALES DE CARÁCTER TEMPORAL:** Están previstas en el artículo 4 de la CEDAW, conocidas también como medidas de acción positiva o afirmativas o discriminación positiva o de trato preferente; consisten en la adopción de políticas públicas que establezcan medidas con el fin de suprimir o corregir desigualdades de hecho que sufren las mujeres y otros grupos vulnerables, y así garantizar su promoción y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Estas medidas buscan ofrecer un trato discriminatorio en sentido positivo a quienes sufren desigualdades sociales cuando se pretenden combatir las discriminaciones que provienen de las prácticas sociales; sin embargo, pierden toda su eficacia si no van acompañadas de un cambio de actitudes sociales dirigidas a erradicar la división tradicional de roles en todos los aspectos de la vida familiar y social. Su fundamento está en la necesidad de alcanzar la igualdad real, más allá de la formal.

En cuanto a la permanencia en el tiempo de estas “medidas especiales”, existe una distinción a la que se alude en el primer y segundo párrafos del mentado artículo 4. En el primer caso se trata de medidas temporales con el fin de mejorar con mayor prontitud la situación de la mujer y alcanzar la igualdad sustantiva o efectiva, así como realizar los cambios estructurales y socioculturales requeridos para corregir la discriminación contra la mujer y compensar sus efectos. El segundo, por su parte, contempla un trato diferenciado de mujeres y hombres, basado en diferencias biológicas; son medidas de carácter permanente, como puede ser la protección a las mujeres por razón del embarazo, el parto y la lactancia.

## Masculinidades

**MASCULINIDADES:** Significados, simbolizaciones, prácticas, valores y atributos considerados inherentes al hecho de “ser hombre”, contruidos y reproducidos por las personas en toda su diversidad, con los efectos que estas condicionantes tienen sobre la experiencia corporal y la personalidad. Conjunto de presupuestos socioculturales sobre ideales, estereotipos y relaciones de género, que contribuyen a la construcción de las identidades masculinas, del imaginario subjetivo y de su representación social.

**MASCULINIDAD HEGEMÓNICA:** Características asociadas a una forma particular de ser hombre (tradicional). Conjunto de estereotipos, mitos, tabúes, que asocian la

hombria a atributos como la virilidad, la violencia, la carencia de afectos, la no expresión de sentimientos, las dificultades para articular movimientos cotidianos de vida, el no compartir espacios de disfrute y responsabilidad como la paternidad, todo lo que imprime una huella negativa en el desarrollo individual-social de las personas y, en particular, de los hombres. Es el modelo legitimado y aceptado por las sociedades patriarcales que garantiza la superioridad masculina, con posibles expresiones de violencia en hombres vs. hombres, hombres vs. mujeres, hombres vs. sí mismos.

**MASCULINIDAD SUBORDINADA:** Parte de la relación dominación-subordinación entre los hombres. Se basa en la estigmatización social y cultural hacia las expresiones de la sexualidad y la masculinidad que no responden a los patrones hegemónicos; por ejemplo, hombres homosexuales o con poco acceso a recursos materiales o bajos salarios o dedicados a labores tipificadas como femeninas. Estigmatización en razón de la cual se les excluye de la política, la cultura, la economía, y pueden llegar a ser víctimas de la violencia para mantener esa relación de dominación-subordinación.

**MASCULINIDAD CÓMPLICE:** asociada al modelo que establece una relación de complicidad con la masculinidad hegemónica y se acomoda a ella. Es una versión de la masculinidad hegemónica, sin una representación explícita de sus "valores". La asumen varones que respetan a las mujeres y generalmente no proyectan posiciones violentas ni dominadoras, pero tampoco hacen nada por cambiar las relaciones desiguales de género.

## Sexualidad

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** Es la orientación del deseo erótico-afectivo, esa capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, y establecer relaciones íntimas y sexuales con personas de diferente sexo (heterosexual), del mismo sexo (homosexual) o de ambos sexos (bisexual). Más recientemente se ha incluido la categoría "asexual" para referirse a personas que no tienen una preferencia sexo-erótica por ningún sexo, aunque esto no significa que se abstengan de experimentar relaciones sexo-eróticas. Aunque no es estática durante la vida, no es una elección, ni puede cambiarse, ni aprenderse, ni imitarse. Es una característica personal, independiente de la identidad y de la expresión de género. Por lo tanto, la identidad de género no permite hacer inferencias respecto a la orientación sexual de la persona.

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Autopercepción de una persona de ser hombre, mujer, o alguna alternativa de género o combinación de géneros; puede o no corresponder con

el sexo asignado al nacer y determina la forma en que las personas experimentan su género y contribuye al sentido de identidad, singularidad y pertenencia. Aunque no es inmutable a lo largo de la vida, no es una elección, ni puede cambiarse, ni aprenderse, ni imitarse.

**INTERSEXUAL/INTERSEXO:** persona con variantes anatómicas que no permiten asignar el sexo, al quedar fuera del binarismo masculino/femenino. Es usado para una variedad de situaciones en las que una persona nace con una anatomía sexual no ajustada a lo tradicionalmente considerado como “masculino” o “femenino”. Es una variación que ocurre en el proceso de formación intrauterina en los seres humanos y se expresa de maneras distintas. Aunque se les clasifica dentro del heterogéneo grupo de trastornos del desarrollo sexual, las variantes genitales externas e internas, de los cromosomas y de los marcadores moleculares genéticos no siempre generan afectaciones a la salud ni son trastornos per se. Las personas intersexo pueden ser personas cisgénero o transgénero. En el caso último pueden requerir atención de salud para la transición de género.

**LGBTIQ+:** con estas siglas se denomina a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, identificadas como sexo-diversas, es decir, lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), trans (T), intersexuales (I), queers (Q).

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** maneras en que una persona comunica, en la cotidianidad, su identidad de género. Incluye el atuendo, los estilos de cabello, el uso de cosméticos, los gestos, modos de hablar y patrones de comportamiento en la interacción con los demás.

**BINARISMO DE GÉNERO:** en consonancia con el binarismo hombre/masculinidad-mujer/feminidad.

**PERSONA TRANS/TRANSGÉNERO:** término ampliamente utilizado para referirse a personas cuya identidad de género y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer.

**HOMBRES TRANS:** se refiere a aquellas personas cuyo sexo asignado al nacer es considerado social y biológicamente como mujer o femenino mientras que su identidad de género es de hombre o masculina.

**MUJERES TRANS:** se refiere a personas cuyo sexo asignado al nacer es considerado social y biológicamente como hombre o masculino mientras que su identidad de género es de mujer o femenina.



**QUEERS:** “Queer”, “género no conforme”, “no binario”, son todos términos en construcción para referirse a las personas que no se identifican con el binarismo de género.

**CISGÉNERO:** alude a las personas cuya identidad y expresión de género coincide con el sexo biológico que se les asignó cuando nacieron.

## Violencias

**VÍCTIMA/SOBREVIVIENTE:** personas que están experimentando, o han experimentado, cualquier forma de violencia, aunque resulta de uso frecuente asociar estos términos a la violencia basada en género. Son términos en debate, aunque de mucha utilidad para expresar el momento en que se encuentra la persona que vive en situación de violencia.

**VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO:** cualquier acto, coacción u omisión, basado en desequilibrios de poder históricos entre hombres y mujeres, que busca el control y la sujeción de las personas a las vigentes normas de género. Tienen como resultado la violación de los derechos humanos de las personas. Afecta desproporcionadamente a mujeres, niñas y niños, y a las personas que construyen identidades de género que transgreden el patriarcado. Su forma de expresión más común es la violencia en las relaciones de pareja.

Aunque resulta un término abarcador, en el orden práctico se identifica como estricta violencia basada en género a la dirigida contra las mujeres, mientras otros –violencia transfóbica y violencia homofóbica o lesbofóbica– se utilizan cuando existen motivos de género en las formas de violencia que se dirigen a personas trans y a mujeres y hombres con orientaciones sexuales no hegemónicas (no heterosexuales).

**VIOLENCIA FÍSICA:** utiliza la fuerza física, objetos u armas para el control, la sujeción o el castigo de la víctima. Puede provocar diferentes tipos de lesiones, desde las más leves hasta lesiones graves con riesgo para la vida e incluso la muerte. Los empujones, los golpes con la mano o cualquier objeto, las quemaduras de cigarrillos, los bofetones, los tirones de pelo o las patadas, son algunas de sus manifestaciones más frecuentes.

En el caso de que las víctimas sean niños y niñas, las diferentes formas de violencia, física o de cualquier otro tipo, se tipifican como maltrato infantil.

**VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** toda acción u omisión que provoque daño emocional. Aunque se describe de forma separada, acompaña a todas las formas de violencia. Entre

las más frecuentes se encuentran las manifestaciones verbales de descalificación, humillación, descrédito, ofensa y ridiculización; la alusión a características físicas, orientación sexual o color de la piel; el acoso o, en definitiva, cualquier expresión encaminada a lacerar la autoestima y la dignidad de la persona. Los silencios también son formas de violencia psicológica. En el caso de niños y niñas y de adultos mayores se presentan como formas de abandono emocional o negligencia.

**VIOLENCIA SEXUAL:** toda acción que involucre la sexualidad de una persona, con consumación o no del acto sexual. Comprende actos, gestos o amenazas con fines sexuales, que van desde caricias o insinuaciones no deseadas, exhibición de genitales o imágenes sexuales hasta la violación. Se deben considerar la explotación y el comercio sexual mediante la coacción, la intimidación y el engaño. Puede estar presente en las relaciones de pareja, en cualquier escenario de interacción social, y provenir de personas extrañas o de conocidos, incluyendo miembros de la familia.

**ACOSO SEXUAL:** Aproximación o atención sexual no deseada, demanda de favores e insinuaciones sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que causan ofensa, humillación o malestar, y vulneran los derechos fundamentales a la imagen y a la intimidad, entre otros. Proviene tanto de personas cercanas como de desconocidas. Acontece de forma reiterada o puntual, tanto en las calles, las instituciones o el ciberespacio, en cuyo caso se le reconoce como ciberacoso, al ejercerse por un individuo o grupo, utilizando los soportes tecnológicos (telefonía móvil, redes sociales e Internet) como canal de agresión.

**ABUSO SEXUAL:** Toda intrusión física o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. En esta categoría se incluirían el matrimonio forzado y la esclavitud sexual, así como cualquier actividad de índole sexual con niños o niñas.

**EXPLOTACIÓN SEXUAL:** todo abuso o amenaza de abuso cometidos en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, aunque sin estar exclusivamente restringido a ello; acciones que se ejecutan con la intención de aprovecharse material, financiera, social o políticamente de la relación sexual. Contiene un amplio espectro de comportamientos, y no se limita al coito.

**VIOLENCIA PATRIMONIAL O ECONÓMICA:** se produce cuando las acciones u omisiones afectan la vida –y a veces la supervivencia– económica de la persona. Por ejemplo, el incumplimiento del pago de la pensión alimenticia, el manejo y control del salario, la restricción en la provisión de recursos de sostenimiento familiar y la

destrucción de bienes o documentos (patrimonio) de la persona. Estas formas de violencia pueden afectar a las personas, sin importar la etapa del curso de vida.

**VIOLENCIA INSTITUCIONAL:** incluye actos u omisiones de personas encargadas de brindar servicios públicos en las diferentes instituciones. Estas formas de violencia se erigen como obstáculo para el ejercicio de los derechos por la ciudadanía y el acceso a los servicios dirigidos a toda la población.

**VIOLENCIA FAMILIAR/INTRAFAMILIAR:** se utiliza para definir los actos u omisiones que se suscitan en el escenario familiar, entre personas enlazadas por vínculos “afectivos” (pretéritos o presentes). Es importante, en esta forma de violencia, conocer que pueden tener o no en sus orígenes cuestiones de género y, a consecuencia de ellas, pueden resultar afectadas personas en cualquier etapa del curso de vida. Por ello, agrupa formas de maltrato infantil, abuso sexual, negligencia emocional, maltrato a personas con discapacidades y adultos o adultas mayores, entre las más frecuentes. Es bastante común la utilización del término violencia doméstica para definir las formas de violencia que ocurren en el hogar, aunque violencia intrafamiliar o en el escenario familiar resulta una expresión más abarcadora de las formas de maltrato en las que existen relaciones familiares entre víctimas/sobrevivientes y victimarios, pues se amplía el escenario de ocurrencia.

**VIOLENCIA EN EL ESCENARIO ESCOLAR:** designa las diferentes formas en las que se expresa la violencia en la escuela. Acciones u omisiones pueden estar presentes en las relaciones entre docentes; entre docentes y personal no docente; entre docentes y estudiantes y entre estudiantes. En el escenario escolar pueden confluir formas de violencia de género, violencia homofóbica y transfóbica y diferentes formas de *bullying*. También pueden presentarse manifestaciones de ciberacoso, a partir del mayor uso de teléfonos celulares, exposición de fotos tomadas en entornos de intimidad y que son circuladas en las redes o entre estudiantes sin que las personas conozcan o den su consentimiento; así como mensajes descalificadores, de acoso y control en las relaciones de noviazgo entre adolescentes y jóvenes.

**VIOLENCIA EN EL ESCENARIO LABORAL:** incluye la discriminación, el acoso psicológico y el acoso sexual. Tiene como base las relaciones de poder que se dan en las diferentes organizaciones laborales y es importante tomar en cuenta que, generalmente, se produce en un entorno privado, con la subsiguiente dificultad práctica de su demostración. Las descalificaciones, sobrexigencias, impedir u obstaculizar el ascenso a puestos de mayor nivel, ocultar disponibilidad de plazas, son algunas de las expresiones de violencia en este entorno.

**CIBERVIOLENCIA O VIOLENCIA A TRAVÉS DE LAS REDES:** violencia de género que se perpetra a través de la comunicación electrónica e Internet. Puede adoptar diferentes formas que incluyen, entre otras, la publicación de comentarios ofensivos, el hecho de compartir fotografías o vídeos íntimos de la víctima sin su consentimiento (pornografía no consentida o venganza pornográfica), los insultos y el acoso por motivos de género, la práctica de “tildar de prostituta”, la pornografía no solicitada, la “extorsión sexual” o “sex-torsión” (chantaje o acoso al que es sometida una persona por parte de otra que emplea una imagen suya con carga sexual, que previamente ha obtenido, legítima o ilegítimamente), las amenazas de violación y de muerte, el “doxing” (reunir y difundir públicamente datos privados de alguien por Internet) y la trata de seres humanos facilitada por medios electrónicos. Incluye también los “delitos telemáticos” (suplantación de identidad en las redes), “grooming” (acoso a menores), “cyberbullying” (uso de los medios digitales para ejercer el acoso psicológico entre iguales). Conduce al ciberhostigamiento con la existencia de incidentes reiterados que pueden constituir o no actos inocuos por separado, pero que, combinados, socavan la sensación de seguridad de la víctima y provocan angustia, miedo o alarma.<sup>4</sup>

**FEMICIDIO:** asesinato de una mujer a manos de un hombre por machismo o misoginia, es decir, explica todas las formas de asesinato sexista realizados por varones, motivados por un sentido de tener derecho a ello o superioridad sobre las mujeres, por la suposición de propiedad sobre estas por su condición de ser mujer.<sup>5</sup>

**FEMINICIDIO:** observa denominador común con el femicidio en cuanto al acto de matar a una mujer por el hecho de serlo, pero le distingue la falta de respuesta del Estado (por acción u omisión) y el incumplimiento de sus obligaciones investigativas, punitivas y resarcitorias. Por ello, ante una posible confusión terminológica debe quedar claro que, en este caso, se alude a la impunidad que resulta de indebidas actuaciones estatales.

---

4 Vid. *La ciberviolencia contra mujeres y niñas* (European Institute for Gender Equality, 2017), <[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0417543esn\\_pdfweb\\_20171026164000.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417543esn_pdfweb_20171026164000.pdf)>.

5 Vid. GORDÓN QUERREL, Ismael, “Femicidio o feminicidio?Cuál es el término correcto?”, en *Diario de Panamá*, Grupo Editorial La Estrella, disponible en: <<https://www.laestrella.com.pa>>, fecha de consulta: 30 de mayo de 2021.

## Principales referentes bibliográficos:

- CENESEX: Glosario de términos elaborado para la mejor interpretación del funcionamiento y alcance de la Comisión Nacional de Atención Integral a Personas Transexuales (CNAIPT) que acompaña la propuesta de modificación de la Resolución No. 126 de 2008 del MINSAP, sin datos de publicación, cortesía del Centro.
- COLECTIVO DE AUTORAS: *Guía Básica para personal que brinda servicios telefónicos de atención a la violencia basada en género*, Editorial de la Mujer, La Habana, 2020.
- GONZÁLEZ FERRER, YAMILA e IVONNE PÉREZ GUTIÉRREZ: *Diagnóstico sobre incidencia de legislaciones y políticas en el acceso de adolescentes y jóvenes a servicios de salud sexual y reproductiva en Cuba*, UNFPA-UNJC, 2019, disponible en <<https://cuba.unfpa.org/es/publications>>.
- GONZÁLEZ FERRER, YAMILA: *Discriminación por estereotipos de género. Herramientas para su enfrentamiento en el Derecho de las familias cubano*, Ediciones Olejnik, Santiago, 2020.
- MINISTERIO DE LA AGRICULTURA: *Caja de Herramientas para entornos comunicacionales y organizacionales seguros*, OXFAM, 2021.
- MOYA RICHARDS, ISABEL: *Conceptualización teórica metodológica de la asignatura Género y Comunicación*, Facultad de Comunicación (FCOM), Universidad de La Habana, 2016.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS: *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, disponible en <[https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-8%20AM/Ch\\_IV\\_8p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-8%20AM/Ch_IV_8p.pdf)>, fecha de consulta: 20 de junio de 2021.




## Metodología para el análisis jurídico con perspectiva de género

Las desigualdades de género –ya sean biológicas o sociales– deben ser tenidas en cuenta por quienes aplican las leyes, así como deben ser su punto de partida y no de llegada, por ello deviene imprescindible hacer un análisis de cómo tradicionalmente se han conceptualizado los fenómenos jurídicos desde una posición patriarcal. Por ejemplo:

- Si queremos promover una protección efectiva a las mujeres víctimas de violencia basada en género en el ámbito familiar, hay que tener presente que: a) un porcentaje de la población no visibiliza muchas formas de maltrato como violencia; b) existen muchos mitos alrededor de la violencia que afectan la credibilidad de las mujeres.
- Si queremos hacerlo en el espacio laboral, debemos tener en cuenta que: a) muchas personas no identifican el acoso como una forma de violencia; b) existe el mito de que la mujer acosada es porque se deja acosar o provoca; c) el “prestigio” del hombre acosador, que por lo general es un jefe, puede provocar temor a otras personas conocedoras del asunto para que denuncien.

La utilización de los métodos de análisis jurídico con perspectiva de género y de las herramientas que aporta el examen de proporcionalidad nos permite buscar esos prejuicios –tanto los propios como los normativos– y superarlos en los pedidos y decisiones que competen al ámbito jurisdiccional.



# Métodos de análisis jurídico con perspectiva de género

Estos métodos, desarrollados por las teorías feministas del Derecho,<sup>6</sup> tributan a la interpretación y uso de la norma desde un enfoque dinámico y evolutivo con herramientas esenciales para “traducir jurídicamente” las exigencias sociales, lo que no equivale a decidir en todos los casos a favor de las mujeres o cualquier otra persona en situación de vulnerabilidad. Pueden ser resumidos en:

## 1. La pregunta por las mujeres o *the women question*

Permite exponer los prejuicios existentes en las reglas sustantivas y exige su detección a quien decide, para hacerlo en contraposición. Se trata de realizar el análisis habitual de un caso, con estudio del texto en su conjunto, de los antecedentes y principios que le fundamentan, o de leer la doctrina acumulada; pero con la atención puesta en lo que las mujeres –o cualquier persona en situación de vulnerabilidad– tienen que decir sobre el asunto en cuestión, y darles importancia a hechos que otros juristas no han considerado relevantes.

## 2. El razonamiento práctico feminista

Se construye sobre el modo tradicional de razonamiento práctico, pero concede especial importancia al contexto de aplicación de la norma, al análisis de situaciones prácticas problemáticas y a la incidencia de las leyes en ellas. No se trata de rechazar el proceso de abstracción, ni de oponerse a la racionalidad “masculina”, sino de insertar valores del pensamiento feminista. En correspondencia, cuestiona la neutralidad; asume que no existen razones *a priori* que impidan el ser persuadido sobre la importancia de un hecho que aparenta ser insignificante; y no considera las generalizaciones *a priori* inaceptables, pero propone examinarlas.

La finalidad de esta propuesta es alertar sobre ciertas formas de injusticia que de otra manera no serían notadas o dejarían de ser abordadas. Algunas de las variables a tener en cuenta son: el androcentrismo; la sobregeneralización (la experiencia masculina es la válida y omnicompreensiva); la insensibilidad al género; el doble parámetro

---

6 Vid. BARTLETT, Katherine, “*Feminist Legal Methods*”, *Harvard Law Review*, vol. 103, No. 4, 1990; FACIO MONTEJO, Alda, *Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*, 1ª ed., ILANUD, San José, 1992; VICENTE, Esther, “Los feminismos y el derecho: ¿Contradicción o interconexión?”, *Revista Jurídica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico*, mayo-agosto, 2002.

(distinta valoración para una conducta según si la ha realizado una mujer o un hombre); el “deber ser” para cada sexo; y el familismo (no hay nada más importante para la mujer que la familia).

### **3. La creación de conciencia, desarrollo de conciencia o *consciousness raising***

Es el proceso interactivo y colaborativo de articular experiencias propias y crear significados o sentidos a partir de ellas en su articulación con otras. Consiste en “colectivizar” el análisis entre mujeres y hombres, y contribuir a la conciencia de género colectiva con enfoque de derechos, o lo que es igual, a la cultura jurídica con perspectiva de género.

### **4. La narrativa personal**

A diferencia de la creación de conciencia, alude a lo narrado por una mujer, a sus experiencias particulares. Con esta singularización se intenta depurar cualquier neutralidad posible y sensibilizar con las situaciones sufridas por sus protagonistas. Puede ser utilizado por quienes se desempeñan como operadores jurídicos, principalmente en la abogacía y la Fiscalía, para enriquecer sus alegaciones, mediante la presentación al tribunal actuante de historias en la voz de las propias víctimas; declaraciones que, conforme a la preceptiva de las nuevas normas procesales, pueden verificarse en el acto del juicio oral (materia penal) o en la audiencia (otras materias), por vía de la prueba de declaración de las partes (antigua prueba de confesión). También, resulta aconsejable apoyarse en la experticia desde la psicología y la sociología, en práctica conjunta de pruebas, para desarrollar estas herramientas que contribuyen en definitiva a la impartición de justicia con perspectiva de género.

Las cuatro propuestas metodológicas de análisis del Derecho no se pueden ver de forma separada, toda vez que se interrelacionan y se complementan con el examen de proporcionalidad.

## **El examen de proporcionalidad**

Este instrumento metodológico y argumentativo ha sido concebido en su formulación teórica clásica como un mecanismo inherente a la aplicación de los principios jurídicos y para medir si el grado de limitación o restricción de un derecho fundamental, dispuesto por la ley o por alguna medida gubernamental (entiéndase jurisdiccional), es compatible con la Constitución, en atención a la razonabilidad de la afectación al derecho. Su uso se ha extendido a la valoración de la norma, al asumir como premisa



“la imposibilidad de que los derechos fundamentales sean entendidos en términos absolutos, es decir, bajo una fórmula de aplicación de *todo o nada*, pues la interacción entre sus contenidos y las exigencias sociales que condicionan la virtualidad que estos adquieren imponen que cada derecho se enfrenta a la posibilidad de ser limitado”.<sup>7</sup>

Así, el examen de proporcionalidad se utiliza para la tramitación y decisión de asuntos concretos en los diferentes ámbitos del quehacer jurídico, y para detectar expresiones de discriminación en las normas sustantivas y adjetivas, a tenor de los subprincipios siguientes:

- la idoneidad: debe contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente legítimo;
- la necesidad: debe existir una racionalidad entre el medio empleado y el fin que se pretende alcanzar, para lo cual debe compararse ese medio con otros alternativos de posible utilización;
- la proporcionalidad en sentido estricto: ponderación, elemento imprescindible, que apunta a determinar dentro de las medidas posibles cuál es la que menos sacrifica el derecho y la justicia, es decir, si las ventajas de la ponderación de un principio compensan el sacrificio de afectar otro.

La conjunción de los métodos jurídicos con perspectiva de género y el examen de proporcionalidad encuentran expresión directa en el Código de Procesos cuando, en la aplicación del principio de igualdad, se conmina a los tribunales a realizar los “ajustes razonables” en atención a las especiales circunstancias de desventaja social en que se encuentra alguna de las partes en un proceso determinado y siempre con la mira puesta en que la sede judicial se convierta en un entorno protector. Deben verificarse en cuanto al acceso, las audiencias, los actos de comunicación procesal, la intervención de especialistas, el lenguaje, la argumentación de las resoluciones y cualquier otra disposición que asegure la participación y defensa de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad. En virtud de la abstracción del término “ajustes razonables” y del arbitrio judicial que supone, hacemos puntualizaciones y ejemplificamos en cuanto a los principios, la entrevista (según la modalidad procedimental que adopte), el lenguaje y la argumentación.

---

7 ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, trad. Ernesto Garzón Valdés, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993.

## Principios de actuación y discriminación indirecta

Una mirada de género al gremio jurídico implica una valoración de la incidencia de principios-valores como la igualdad y de otros específicos de la actividad judicial como la independencia y la imparcialidad que irradian hacia quienes intervienen en el proceso, más allá de la posición que en él se ocupe. Por eso preferimos hablar de principios de actuación en sentido general, aunque el énfasis se dirige hacia la función tuitiva de los tribunales, en tanto corresponde a la judicatura estar en condiciones intelectuales y humanas de fallar sin prejuicios.

El proceso debe ser un acto puro de análisis de particularidades y de valoración de alegaciones, pruebas y normas aplicables, sin posiciones previas ni condicionamiento alguno; sin embargo, quienes ejercen la abogacía, el notariado, la actividad registral, la asesoría y, por supuesto, la Fiscalía, no escapan al análisis porque sus desempeños también requieren de preparación y sensibilización en la temática que nos ocupa.

Así, partimos del presupuesto de que la justicia es humana y quienes actúan –jurídicamente hablando– cuando invocan una norma o juzgan no la interpretan ni aplican de forma mecánica, sino que están siempre presentes razonamientos a partir de cosmovisiones propias, por ello han de tener en cuenta que no juzgan para sí, sino para la colectividad, para que la eficiencia del proceso no se base en la mera solución del conflicto, sino en la justicia del caso, a partir de las particularidades de este, que se acentúan cuando las cuestiones a discutir están asociadas al género como categoría individual y social, producto de las construcciones teóri-

cas que sobre el término existen. Las construcciones de género, instaladas en la subjetividad, no son ajenas para quienes “operan” el Derecho, por lo que siempre existe cierta incidencia –sea favorable o no– en la valoración de los casos sometidos al foro.

Entonces valdría la pena, ante cada actuación, formularnos algunas interrogantes:

1. ¿Sabemos cuántos estereotipos y prejuicios hemos “adquirido” y “naturalizado”?
2. ¿Qué podemos y debemos hacer para superar esos prejuicios?
3. ¿En qué medida asesoramos, hacemos solicitudes al foro u otorgamos una escritura sobre la base de nuestros prejuicios y sin aplicar un enfoque de género?
4. ¿Cómo se garantizan los referidos principios de independencia e imparcialidad, rectores de la conducta de jueces y juezas en su actuación jurisdiccional, cuando no tienen una sensibilización y capacitación en temas de género y, al decidir, no se percatan o no luchan contra sus propios prejuicios, lo que les lleva a discriminar?

Con muchas otras posibilidades de interrogantes y sin respuestas absolutas, lo primero es capacitarnos, pues ello nos permite “abrir” las mentes e incidir en nuestro radio de acción. A un tiempo, la transformación normativa en que se encuentra inmerso el país requiere de una mayor preparación, pues los postulados constitucionales han puesto muy altas las varas de lo legislativo y de su aplicación, y no toda transformación normativa va acompañada de cambios en el pensamiento social y jurídico.

Podemos contar con buenas y modernas leyes que, si no se utilizan de forma renovadora y desprejuiciada, se convierten en letra muerta. De manera que, con el quehacer diario, con preparación y por vía de la interpretación y aplicación, pueden atemperarse la norma, el pensamiento y la realidad. Para ello se impone un cambio de mentalidad como requisito *sine qua non* para la verdadera realización del Derecho, ajena a cualquier criterio discriminatorio. Como nos gusta decir: “No basta con saber y tener el ‘poder’ de hacer, hay que ‘querer’ hacer”.

Si de capacitación y aplicación del Derecho se trata, resulta ineludible el estudio de categorías y principios. Las categorías o conceptos nos aportan la base científica, mientras que los principios constituyen guía de interpretación y desempeño. Estén o no expresamente formulados en la ley, constituyen la base de determinados conjuntos de normas o actuaciones. Las normas son frías y las hipótesis no abarcan todos los aspectos de la vida social, por lo que, ante la duda sobre la letra de la ley, pero conociendo los principios informadores de la actividad, resulta posible encontrar la solución más atinada.

En clave de perspectiva de género, como hemos apuntado, los principios raigales resultan la igualdad, la independencia y la imparcialidad. Estos últimos en una “cohabitación forzosa” que impide su estudio separado. Al respecto, sostiene Mendoza Díaz que existen “Otros medios menos tangibles de influencia en la labor del juez que comprometen igualmente su independencia, que descansan en la comunidad en la que el juez se desenvuelve, en los medios de comunicación, la religión, la ideología que profesa, etcétera [...]”. Luego asevera: “La relación que guarda la imparcialidad con la independencia es que, cuando se vulnera la independencia, el actuar del juez se manifiesta necesariamente en la pérdida de imparcialidad, favoreciendo a aquella parte beneficiaria de la presión exterior”. Criterio que conduce a la afirmación de que las construcciones estereotipadas de género son elementos ideológicos del pensamiento de quienes juzgan, corruptores de su independencia que, aplicados a un caso concreto, lastran su imparcialidad; todo lo cual quebranta el valor igualdad, dada la relación estrecha que existe entre función tuitiva del tribunal, los principios judiciales y la discriminación indirecta.

La **función tuitiva** del tribunal comprende esos “poderes” (sean facultades o potestades) legalmente concedidos a quienes juzgan para solucionar los conflictos con preservación de las garantías constitucionalmente establecidas, y cuenta con tres elementos fundamentales bajo el prisma de la perspectiva de género, a saber:

- 1. La protección al justiciable menos favorecido.** Se trata de percibir durante la tramitación de un asunto concreto si las partes se hallan en un plano de igualdad real, considerar las posibles desproporciones y tomar providencias sin contravenir los presupuestos y garantías del proceso. Hay que “mirar” su aspecto sustantivo, como cuestión consustancial a la condición de persona. Ello no significa vulnerar el principio de imparcialidad, sino apuntar al aseguramiento de la igualdad procesal, pues no se proporciona a la parte en desventaja más medios de pruebas ni plazos más extensos, sino que se busca un equilibrio de lo que en la práctica no constituye una relación de igualdad. Se trata de colocar la balanza de la justicia en el fiel cuando por circunstancias inherentes a las partes o derivadas de su actuar, ha ocurrido un desbalance en la igualdad procesal, que debe ser restaurada por el tribunal, lo que no implica, de ningún modo, parcialidad.

No sería parcial el tribunal que, con un enfoque de género y sin discriminación, rescata en el proceso la igualdad real vulnerada fuera de este, sin menoscabo de las normas y garantías procesales y sin que signifique prejuzgar el fallo. A ello apuntan los llamados “ajustes razonables” que establece el Código de Procesos y que hemos mencionado anteriormente.

Ciertamente, encontrar la solución más conveniente y justa en cada etapa del proceso sigue siendo la primera y más sagrada obligación de la judicatura para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, con particular énfasis en las personas que históricamente han sido vulneradas; pero, a ello han de contribuir quienes piden o se oponen en el proceso, con su propio enfoque de género y precisión de posibles situaciones de desigualdad.

**2. Juzgar con objetividad.** Una visión sexista de quien juzga pudiera, en los casos sometidos a su conocimiento, repercutir en la valoración de los hechos y en la decisión a adoptar, conculcando los citados principios. Sin embargo, una preparación sensible al género pudiera llevarle a actuar y decidir sin discriminación ni distinción alguna; aun cuando fuera del proceso en cuestión, de haber tenido en cuenta su manera de sentir y razonar ante la vida y ante sus propios asuntos personales, su opinión o posición no hubiese sido la misma.

Es deber de quien juzga, actuar con objetividad, identificar y dar expresión a los valores básicos de la sociedad, aun cuando no los comparta. Al respecto, Luz Ramos expresa:

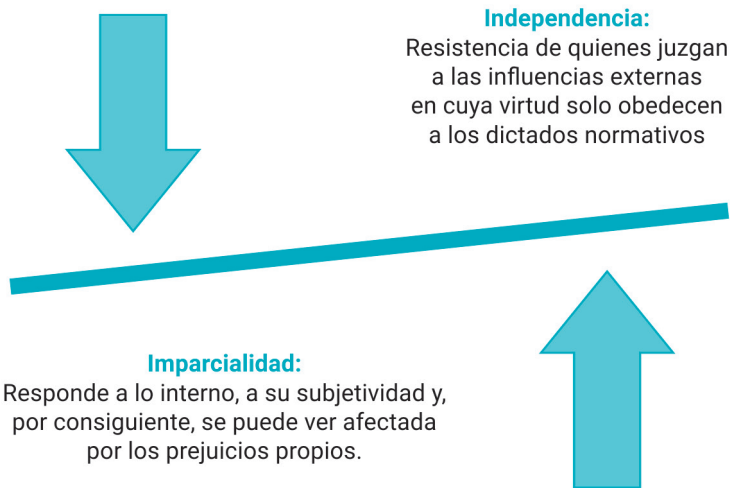
*No se trata, se debe aclarar, que el juez o el magistrado, se despoje de sus concepciones ideológicas, sino de que tome conciencia de que sus prejuicios basados en su perspectiva de género lo pueden llevar a considerar que sus criterios personales, son los criterios más objetivos y neutrales posibles, con lo cual genera discriminación [...]. La labor interpretativa desde una perspectiva de género implica, tomar necesariamente en cuenta la particular desigualdad existente entre hombres y mujeres y asumir que esa labor está incondicionalmente impregnada de su propia construcción social.*

De este análisis pueden visualizarse dos posibilidades:

1. La judicatura, apartándose del sentido y el dicho de la ley, la interpreta y aplica de forma tal que se vulneran los derechos de las partes o de una de ellas debido a su enfoque sexista; supuesto en que su actuación resulta una franca violación a los principios de independencia e imparcialidad, pues quien juzga ha colocado su forma de pensar –por demás errónea– por encima de su obligación de respetar y aplicar la ley.

2. La ley pauta la actuación del tribunal, al ofrecerle múltiples opciones, y es aquel quien, en atención a su formación personal y subjetividad, opta por una decisión que considera la más conveniente, pero que no es justa. No se contradice ni se viola directamente la norma jurídica, sino que, a su amparo, el órgano jurisdiccional valora y decide sin tener en cuenta la correspondencia entre la norma y los valores de un determinado orden jurídico.

Estrictamente no ha sido transgredida la independencia, pero sí queda afectada la imparcialidad, pues, aunque en la decisión se observa la norma legitimadora de su actuar, la decisión final está lastrada por enfoques discriminatorios que, a la postre, también conculcan los valores de igualdad y justicia.



El elevado componente subjetivo de la imparcialidad la convierte en instituto de difícil regulación, por lo que las normas procesales se limitan a establecer determinadas circunstancias que pudieran conducir a la parcialidad y que configuran supuestos en virtud de los cuales un juez o jueza no puede resolver determinado asunto sometido a su autoridad, por existir la posibilidad de verse comprometida su imparcialidad, y en consecuencia ha de abstenerse de actuar y, de no hacerlo, puede repelerse en razón de “sospecha” de poluta actuación. Aparecen entonces la abstención y la recusación como instrumentos de garan-

tía de la imparcialidad; tales garantías cabe encontrarlas en las leyes procesales a partir de las causales de recusación con un catálogo cerrado de situaciones que –hasta hoy– no comprende patrones socioculturales generadores de prejuicios.

La relevancia del tema ha sido reconocida por el CGTSP mediante el Acuerdo Circular No. 318, complementario de la Instrucción No. 216, que precisa:

*Los miembros del tribunal, en correspondencia con la alta función social que desarrollan evitarán formarse prejuicios influenciados por tabúes de género, sexo, religión, raza, regionalismos, orientación sexual u otros que rompan la equidad, y no cederán a influencias culturales, rechazo por la forma de expresión o por la apariencia física de alguno de los contendientes.<sup>8</sup>*

De las recién aprobadas normas procesales, se aprecia que la nueva LPP sigue el patrón de su predecesora; sin embargo, el Código de Procesos amplía su catálogo al introducir una causal específica relativa a “tener prejuicios por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana e interfiera en la equidad entre las partes”, y luego refuerza con enunciado de cierre alusivo a “cualquier otro motivo, debidamente fundamentado, que evidencie o haga presumir la falta de imparcialidad del magistrado o el juez, en atención a la naturaleza del litigio”. Ambos textos buscan el control y reparación de alguna situación de desigualdad ocurrida en el íter procesal al establecer la posibilidad de recurrir en casación ante quebrantamiento de formalidades procesales y de garantías de las partes, o la infracción de normas legales.

**3. La interpretación evolutiva o dinámica.** La tarea más delicada de quienes juzgan no consiste en aplicar la ley a los asuntos sometidos a su conocimiento, sino que el máximo aporte de creatividad jurisdiccional se encuentra en los casos de lagunas o antinomias normativas. Esa función creadora no puede reducirse a una aplicación mecánica de la ley por alguien indiferente ante los

---

8 Acuerdo Circular No. 318 de 17 de octubre de 2013, del CGTSP, complementario de la Instrucción No. 216. Vid. Díaz Tenreiro, Carlos Manuel y Alfaro Guillén, Yanet, *Compilación de disposiciones del CGTSP (1974-2015)*, Ediciones ONBC, La Habana, p. 215.

conflictos de la sociedad, ni, por el contrario, conducir a la negación de su sometimiento a ella.

Un pronunciamiento que ilustra esta posición aparece en la sentencia No. 434 de la Sala de lo civil y administrativo del TSP, de 17 de julio de 2015, jueza ponente Kenia María Valdés Rosabal, que expresa:

*un análisis pormenorizado del objeto de la litis planteada, cual implica en los juzgadores una recta y racional observancia de los artículos tres, nueve y dieciocho, primer párrafo, de la invocada Convención, disposiciones jurídicas que han de prevalecer sobre aquella que aplicara la sala de instancia, tomando como base que la cuestión de fondo es de estricto Derecho y que por ende encuentra asidero en el artículo noventa y cuatro del vigente Código de familia porque, en el sensible mundo de los menores de edad, antes de recurrir a la aplicación mediante la interpretación literal de una norma jurídica, no puede distanciarse el juzgador del contexto en que la aplica, que en el específico caso que se dilucida, no cabe dudar la interpretación evolutiva que corresponde de su contenido, en correspondencia con la situación fáctica incorporada como cierta a la sentencia, de modo que posibilite adoptar loablemente la decisión más justa, sin extravasar los límites de la norma o moldearlos a fin de ofrecer una tutela excepcional, que defina la línea a seguir de cara a una impartición de justicia particularizada, fuera de que se incurra en resquicio transgresor alguno y, en todo caso, con irrestricto apego a Derecho, lo que depende absolutamente de la interpretación y consecuente aplicación de la norma de Derecho de acatamiento, con el más alto sentido de equidad y prevalencia de los principios y valores fundamentales que salvaguarda el magno texto constitucional cubano [...].*

Otras dos sentencias cubanas son ejemplos paradigmáticos de una interpretación evolutiva y dinámica del Derecho: la sentencia No. 892 de la sala de lo civil y administrativo del TSP, de 25 de noviembre de 2016, jueza ponente Isabel Arredondo Suárez, donde por primera vez en la práctica judicial cubana se le concede fuerza suficiente a los artículos referidos a los derechos y deberes conyugales del Código de familia (del 24 al 28, en particular el 25), y no quedan en meros postulados éticos inexigibles, al denegar el pretendido reconocimiento de una unión matrimonial con sustento en la presencia de violencia; y la No. 541 de la sección de familia del Tribunal



Municipal Popular de Boyeros, La Habana, de 19 de octubre de 2017, en la que se otorga la guarda y cuidado a una abuela materna en razón de interpretación dinámica del fragmento final del artículo 89 del Código de familia que expresa: “salvo, en todo caso, que razones especiales aconsejen cualquier otra solución”.

Cerdeira Bravo de Mansilla apunta que “La finalidad de la interpretación sociológica es una, en principio, bien sencilla y evidente: evitar el anacronismo, impedir la petrificación del Derecho; hacer de la norma un ente vivo que por sí solo, sin necesidad de estricta e incesante reforma, sea capaz de adecuarse a los nuevos tiempos, a las nuevas realidades”. Más adelante acota los peligros que entraña:

*Ha sido el constante temor ante la creación libre del Derecho en manos de jueces, especialmente, que, sin apoyo en costumbre alguna y fundados en su apreciación personal –subjetiva, y puede que arbitraria– de la realidad (en sus “prejuicios, fobias e intereses personales”, decía Sagüés), conviertan lo fáctico en jurídico; con la consiguiente incerteza que ello genera según cuál sea la interpretación que cada cual haga, de entre los jueces haya.*

Como se ha analizado, dentro de las diversas incidencias en la independencia judicial, las llamadas “condicionantes sociales” constituyen factores de una presencia quizás más sigilosa y, por esa razón, son más influyentes y peligrosas al dimanar de la comunidad en su conjunto. La sociedad sustenta valores compartidos que se originan en tradiciones y usos inveterados o son propios de la idiosincrasia colectiva, de manera que corresponde al tribunal interpretar esos valores y sentimientos comunitarios a los que debe adecuar sus decisiones. No puede actuar o pensar ajeno e insensible a la realidad; esta no representa una limitación formal ni legalmente establecida, pero se hace sentir y se refleja en el ánimo de quien debe juzgar.

La “opinión pública”, que se nutre de los valores prevalecientes, condiciona las actuaciones judiciales, en ocasiones en forma de límite y control frente a las arbitrariedades u obstinaciones y, a veces, como freno de la justicia y el progreso social.

La justicia no se imparte en beneficio propio, sino a favor de los justiciables, de la sociedad; de ahí que integrar sus tres elementos conformadores, desde una perspectiva de género, imprimiría una mayor efectividad a la actividad judicial, en correspondencia con la proyección garantista de la nueva Constitución de la República, que se enfoca en la credibilidad y seguridad jurídica como colofón del ejercicio efectivo de los derechos. Además, no puede pensarse en una verdadera función tuitiva de los

tribunales con apego a una estricta regulación normativa, sino que debe verse transversalizada por una **“modulación” de los principios de actuación y de los poderes judiciales.**

En consonancia con lo expuesto y ante posibles supuestos de discriminación indirecta, más que a la imparcialidad se alude a la multipartialidad, como la posibilidad de potenciar en cada momento del proceso a la parte más desequilibrada o debilitada, de manera que haciéndola fuerte se consigue el equilibrio necesario para tomar decisiones conjuntas y equitativas. De eso se trata, de ese “estatuto de juez” al que se refería el maestro Couture cuando engarzaba independencia, imparcialidad, autoridad y responsabilidad; a lo cual, en clave de género, agregaríamos especialización, capacitación y sensibilización.

En estrecha vinculación se señala el *favor debilis* en el entendido de:

- Congruencia no solo con lo pedido por quien demanda, sino con el interés público que significa lo que resulte favorable a la persona en situación de vulnerabilidad.
- Concesión de facultades de indagación a los tribunales, en aras de establecer la verdad y hacer justicia en el proceso.
- En caso de duda debe resolverse a favor de la víctima de violencia o de quien resulte discriminado.
- Adopción de medidas *ex officio* para mantener la igualdad en el debate.

También puede esgrimirse la necesidad de que no se produzca una revictimización o victimización secundaria como ese incremento del daño sufrido a consecuencia del contacto con el sistema de justicia; daño que ocurre desde la institución o dentro del proceso. El proceso no es un entorno protector por excelencia, sino de combate, lo cual genera una situación de ansiedad en las personas y, particularmente, en quienes son víctimas de violencia, por lo que ante una revictimización pueden cuestionarse lo “correcto” de su actuar y traer como consecuencia su deseo de desistir o de retirar la denuncia. Por ello, cada profesional del Derecho, los órganos de instrucción policial y todo el engranaje de la justicia ha de prestar especial atención a las víctimas de violencia con disposición a escucharlas, a creerles y a buscar paliativos a su situación; pero, en específico, el tribunal ha de desplegar una función preventiva de situaciones de violencia mediante disposiciones tales como:

- Lograr privacidad en las entrevistas o audiencias.
- No “enfrentarle” con el victimario.
- Evitar las reiteraciones de la narrativa de los hechos violentos.
- Disponer órdenes de alejamiento como medida cautelar y como sanción accesoria.

Todo ello debe conducir a una igualdad a partir de observar las diferencias. En el orden procesal, se alude a igualdad de “armas procesales”, en el sentido de que las partes han de contar con idénticas posibilidades económicas y de derecho, lo que equivale a decir que tienen garantizados su acceso a la justicia y oportunidades técnicas de alegación, contradicción y prueba; pero, conscientes de que ello resulta imposible, se habla hoy de una “igualdad por compensación”. Este apellido no resulta una mera cuestión semántica, sino un objetivo a alcanzar que presupone una conducta ética de quien le aplica, de mirar a la igualdad desde la ponderación. Por ello, con acierto, se sostiene que se trata de una aspiración del orden jurídico, de alcanzar la nivelación de las desigualdades –de ahí que también se utilice el término “desigualdad compensatoria”– que entre las partes existe de forma previa al proceso y que no puede permitirse en este.

Así, las normas procesales deben centrarse en: igualdad compensatoria, imparcialidad, *favor debilis* y no revictimización, como ejes de actuación. En ese sentido, el Código de Procesos y la nueva Ley de Procedimiento Penal buscan esa igualdad efectiva y la preconizan –como hemos apuntado anteriormente– entre sus principios esenciales, para lo cual puntualizan fórmulas de protección en los casos en que se ventilen asuntos que involucren a personas en situación de vulnerabilidad.

En cuanto al tema que nos ocupa, deviene imprescindible establecer si las víctimas de violencia basada en género se “encuadran” en el amplio concepto que implica situación de vulnerabilidad, por ser el término empleado en las leyes adjetivas.

El Consejo de Ministros, mediante el Acuerdo 9152 de 21 de agosto de 2021, define:

*Situación de vulnerabilidad social es aquella que limita o dificulta la capacidad de una persona, familia, hogar, grupo, comunidad en interés de anticipar, lidiar, resistir y recuperarse del efecto de una amenaza natural, económica, social o de salud, así como aprovechar las oportunidades disponibles en cada territorio, en distintos ámbitos socioeconómicos en redes de relaciones para garantizar su subsistencia, calidad de vida, bienestar o impedir su deterioro.*

Por su parte, las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad de 2008 plantean: “en razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de

justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”. También, tratándose de un concepto jurídico indeterminado, pudiera acotarse que esas especiales dificultades para participar a plenitud en el proceso restringen sus posibilidades de alegar, contradecir las posiciones adversas (tanto de las partes como del tribunal), probar e impugnar.

Se impone entonces un criterio de discernimiento en virtud de la situación fáctica (que debe ser valorada de forma individualizada aunque puede ser compartida por un grupo de personas) que implica una mayor propensión de la persona en cuestión a la vulneración de sus derechos de forma explícita o indirecta.

Así, se pueden establecer como situaciones fácticas:

- la edad,
- la discapacidad,
- el género,
- la orientación sexual diversa
- y la violencia basada en género, entre otras

Y, consecuentemente, en posible situación de vulnerabilidad a:

- personas de la tercera edad, infantes, con discapacidad, mujeres y comunidad LGBTIQ+.

La verificación de una situación de vulnerabilidad en torno a una persona puede justificar la abstención del actuar del profesional del Derecho (sede notarial, registral o en la actividad de asesoría jurídica). Igualmente, puede justificar una actuación proactiva por parte del profesional del Derecho (actividad judicial, Fiscalía y profesionales de la abogacía). Es, precisamente, en el desarrollo de la actividad jurisdiccional donde encuentra mayor arraigo un enfoque de protección a las PSV, pues no hacerlo implica un quebrantamiento de su derecho a la tutela judicial efectiva.

Ante esas circunstancias y personas corresponde el uso de lo que hemos denominado **fórmulas de protección a PSV**, con poco espacio en la legislación procesal recientemente derogada al moverse estrictamente en torno a las facultades de los tribunales; pero con expresa regulación en las vigentes normas procesales.

### Fórmulas de protección a PSV que se identifican en el CÓDIGO DE PROCESOS

---

- a. Principios de independencia e imparcialidad, con causal específica de recusación que alude a los prejuicios y una genérica de circunstancias que evidencien la falta de imparcialidad. Por ejemplo: un juez o jueza que ha hecho publicaciones o intervenciones en eventos en que ha puesto de manifiesto sus “preocupaciones” en clave de género.
- b. Principio de igualdad efectiva con ajustes razonables en cuanto “al acceso, las audiencias, los actos de comunicación procesal, la intervención de especialistas, el uso del

- lenguaje, la redacción de las resoluciones judiciales, los medios de ejecución y cualquier otra medida necesaria para garantizar su participación y la defensa de sus derechos”.
- c. Previsión de jurisdicción exclusiva de los asuntos relativos a la persona y la familia, siempre que involucren intereses de personas en situación de vulnerabilidad que tengan su domicilio en Cuba.
  - d. Reglas de competencia por razón del lugar: no cabe sumisión de parte y es competente el tribunal del domicilio de la persona en situación de vulnerabilidad.
  - e. Defensoría propia e independiente de la Fiscalía y de la representación legal.
  - f. Intervención forzosa de la Fiscalía como parte en todos los procesos concernientes al estado civil y la capacidad de las personas, en que se vean involucrados intereses de menores de edad y de otras personas en situación de vulnerabilidad.
  - g. Posibilidad de celebración de audiencias en privado cuando sea lo más conveniente al interés superior del niño o de las personas en situación de vulnerabilidad.
  - h. Introducción de tutelas urgentes: medidas autosatisfactivas y tutelas anticipadas. En el primer caso, cuando se dispone medida cautelar previa al proceso y ello resulta suficiente, no se sujeta su vigencia a un plazo de caducidad para la interposición de demanda. En el segundo caso, ya en el proceso, quien juzga puede adoptar “decisiones anticipadas sobre el fondo del asunto cuando exista un riesgo de daño irreparable para los derechos e intereses de las personas en situación de vulnerabilidad, por razón de su edad, sexo, género, identidad sexual, violencia, territorio u otras, requeridas de la satisfacción de necesidades urgentes, a reserva de lo que se disponga en la resolución que ponga fin al proceso”.
  - i. En los casos relacionados con la aplicación de la legislación familiar, los derechos del trabajo, la violencia de género o la familiar u otros a los que el tribunal, de oficio o a instancia de parte, estime que debe concederles una tutela urgente, puede reducir los plazos hasta la mitad (Disposiciones comunes a los procesos ordinario y sumario).
  - j. Previsiones cautelares pro víctima: 1) posibilidad de disposiciones oficiosas, lo que exige perspicacia de quien juzga para detectar situaciones de violencia; 2) ampliación del catálogo de medidas relativas a las personas y la familia con dos disposiciones específicamente dirigidas a prevenir o contrarrestar situaciones de violencia, como son la asistencia obligatoria a programas educativos o terapéuticos, tratamiento psicológico o psiquiátrico “de las personas menores de edad, de alguno de sus padres u otras personas vinculadas al cuidado de aquellos, las personas mayores de edad en los casos en los que puedan ser un peligro para sí o para otros, las víctimas y los agresores de hechos de violencia de género o familiar”, y las conocidas como órdenes de restricción en tanto establecen la prohibición de acercarse o de visitar el hogar familiar y los lugares de trabajo, estudio u otros similares de las personas referidas en el inciso anterior.
  - k. Desplazamiento de la carga de la prueba al atribuírsela a quien se encuentre en una posición más favorable para demostrar el hecho en controversia. Ante la inobservancia de dicha atribución, se tiene por acreditado el hecho en cuestión.
  - l. En sede de ejecución: sistema de conminaciones económicas (multas con incrementos por día de incumplimiento) y personales (arresto y traslado al tribunal) para el cumplimiento de todas sus resoluciones, así como la configuración de delito de desobediencia.
  - m. Reducción de formalidades en cuanto al recurso de casación y amplio sistema de causales con genérica enunciación: quebrantamiento de formalidades procesales y de garantías de las partes; arbitrariedad o irracionalidad en la valoración de la prueba y la infracción con trascendencia al fallo de las fuentes legales.

---

## Fórmulas de protección a PSV que se identifican en la LEY DE PROCEDIMIENTO PENAL

- a. Participación de la víctima en condición de parte, con derecho a la defensa propia e independiente de la representación fiscal y la posibilidad de comparecer como coadyuvante de la Fiscalía.
  - b. Defensa desde el inicio del proceso. Reconoce el derecho a la defensa de imputados/as y a disponer de asistencia letrada desde el inicio del proceso, que se fija a partir de la instructiva de cargos, la que se debe cumplir dentro de las 24 horas en caso de detención, y dentro de los cinco días siguientes a la denuncia, cuando esté en libertad; momento en que adquiere la condición de parte, tiene derecho a proponer pruebas y examinar el expediente, entre otros. Regulación requerida de precisión en cuanto al servicio de oficio o de tarifas acordadas para la representación letrada por designación.
  - c. Medidas de aseguramiento y protección, con ampliación del catálogo cautelar al incluir la orden de alejamiento. También prevista como sanción accesoria.
  - d. Instauración de un sistema de justicia restaurativa, que posibilita la negociación de la pena y la adopción de acuerdos (reparación) satisfactorios para la víctima. En este sentido, ofrece alternativas para asegurar el resarcimiento antes del juicio oral, en determinados delitos de impacto patrimonial. Se define la obligación de la Fiscalía de ejercitar la acción civil cuando la víctima no la ejercite o la renuncie indebidamente.
  - e. Se introducen normas de tratamiento especial para las personas imputadas o acusadas menores de dieciocho años de edad, con el propósito de reforzar sus garantías y fortalecer la protección que sugiere la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; razón por la que se incorporaron como derechos esenciales la información inmediata de su detención a madres y padres o representantes legales, posibilidad de declarar en la fase preparatoria o acudir al acto del juicio oral acompañados de estos, tener asistencia letrada desde la detención y el carácter excepcional de la imposición de la medida cautelar de prisión provisional, entre otros.
  - f. Flexibilización de causales de casación con mayor alcance del tribunal supremo sobre el control del proceso: 1) quebrantamiento de formalidades procesales y de garantías individuales de las partes, en tanto influyan directamente en la decisión; 2) infracciones en la valoración de la prueba; y 3) cuando se infrinjan normas legales con trascendencia a: la existencia o no de delito, la calificación, la intervención en el delito, circunstancias atenuantes, agravantes y eximentes de la responsabilidad penal, adecuación de las sanciones, la responsabilidad civil o la admisión o desestimación de las cuestiones previas reproducidas en el juicio.
-

## Lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la actividad legislativa y la documentación jurídica

Para lograr una norma abierta, distante de prejuicios y estereotipos, es necesario, entre otros elementos, emplear un lenguaje inclusivo; idéntico análisis discurre con los documentos jurídicos. En no pocas ocasiones el asunto provoca rechazo al simplificarlo al uso del “los” y el “las”, o a las repeticiones de palabras con las terminaciones o/os, a/as, o al uso de e/es, muchas veces ridiculizados. No es un tema sencillo y tiene diversas aristas, en las que influyen –de una u otra forma– la falta de sensibilidad o el desconocimiento de las cuestiones vinculadas al género.

La más simbólica impronta de la masculinidad hegemónica como expresión del sexismo se puede apreciar en el lenguaje, pues mediante este no solo se definen los conceptos, los significados de las palabras y hasta de los gestos, la forma de expresarse y comunicarse en sociedad, sino que se construyen los valores positivos y negativos, así como los símbolos culturales.

Como “envoltura del pensamiento”, ha sido una de las expresiones del ejercicio de poder masculino a lo largo de la historia y ha tenido su impronta en el lenguaje propiamente jurídico. Por ello, no debe extrañar que muchos de los términos sirvan para denominar tanto al varón de la especie como a la especie toda, mientras otros realzan a la figura masculina y tratan peyorativamente a la femenina. Así, en el *Diccionario de la Lengua Española*, actualizado en 2018, llaman la atención algunas de las acepciones que aún se mantienen: se identifica al hombre con el ser ani-

mado racional, varón o mujer, y se le apellida como “público” cuando tiene presencia e influjo en la vida social; sin embargo, se cataloga como mujer a quien tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia, se apellida como “fatal” a la seductora que ejerce sobre los hombres una atracción irresistible y peligrosa, y se define como prostituta a la mujer pública, de la calle, del partido o mujer mundana.

El lenguaje sexista ha encontrado respaldo en la posición oficial –muy conservadora y patriarcal– de la Real Academia de la Lengua Española (RAE). Ha sido ampliamente difundido el informe “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer”, presentado por Ignacio Bosque, miembro de dicha Academia, quien reconoce la existencia cierta de discriminación hacia la mujer en la sociedad, de comportamientos verbales sexistas, y que es necesario promover la igualdad y visibilizar a las mujeres; pero considera que hay acuerdo general entre los lingüistas en el uso genérico del masculino para designar los dos sexos (firmemente asentado en el sistema gramatical del español), por lo que –en su criterio– no hay razón para censurarlo.

Frecuentemente, en el ámbito jurídico, utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio por la forma, pero con incidencia en el contenido. Cuando en un discurso, un texto o un mensaje jurídico se emplean estructuras o palabras que ocultan o discriminan a alguno de los géneros, se incurre en sexismo lingüístico, con una clara vulneración del principio de igualdad. Aunque hay quienes sostienen que el lenguaje erradicará su sexismo en la medida de su desaparición como fenómeno en la sociedad, no debe olvidarse que el Derecho tiene una relevante función social, educativa y transformadora al servir de guía a las acciones y decisiones de la ciudadanía. El lenguaje jurídico, por su influencia en la conformación del pensamiento de la ciudadanía, puede ayudar a concienciar y a cambiar el comportamiento de quienes aplican e interpretan el Derecho y de quienes deben ejercerlo cuando ven sus derechos vulnerados. Las normas están impregnadas de los prejuicios sociales y culturales de quienes legislan, pero con una interpretación y aplicación no discriminatoria se contribuye a cambiar la percepción de la realidad social, de la que también forman parte el Derecho y el tráfico jurídico.

Válidas reflexiones nos presenta Pérez Gallardo en las palabras de bienvenida a los participantes en la IX Conferencia Internacional de Derecho de Familia y otras disciplinas afines, en mayo de 2019, cuando expresa:

*El lenguaje legislativo tiene no solo un efecto jurídico-normativo sino un poder simbólico que no puede pasar inadvertido. La lucha por el lenguaje no se reduce a un asunto de estética en la escritura o de alcance y eficacia jurídica de la norma. Se trata de revisar el uso de expresiones que reproducen y/o*



*constituyen realidades simbólicas o culturales inconstitucionales... En fin, el lenguaje es a un mismo tiempo instrumento y símbolo. Es instrumento, puesto que constituye el medio con fundamento en el cual resulta factible el intercambio de pensamientos entre los seres humanos y la construcción de cultura. Es símbolo, por cuanto refleja las ideas, valores y concepciones existentes en un contexto social determinado. El lenguaje es un instrumento mediante el cual se configura la cultura jurídica.*

## La legislación cubana vigente

La legislación cubana, de manera general, está redactada con un lenguaje sexista. A modo de ilustración, pueden citarse algunos ejemplos:

- Código civil: los artículos 33.2 (El declarado ausente es representado por su cónyuge y, a falta de este, por un hijo mayor de edad, padre, abuelo o hermano) y 93 (el jefe de familia).
- LPCALE: los artículos 61 (jueces, fiscales y secretarios) y 64 (el presidente, gerente, director general o funcionario).
- Código de familia: **uso de vocablos:** “hembra”; **no reconocimiento de la diversidad familiar:** solo “mujer y hombre”; **androcentrismo, desequilibrios de poder, invisibilidad, subordinación:** “patria potestad”, “relaciones paterno-filiales”, “Los padres”; **violencia:** “reprender”; **subvaloración:** “incapacitado”, “menores”.
- Código penal: similares ejemplos se pueden apreciar en este texto, donde, además, se utiliza la frase “El que” para denominar a la persona comisora del delito.

La primera y única excepción a esta práctica se encuentra en el Decreto-Ley No. 234 de 13 de agosto de 2003, *De la maternidad de la trabajadora*, que alude a madres y padres, hijos e hijas, menores de edad, y regula la incorporación del derecho del padre al cuidado de su descendencia como reforzamiento de la responsabilidad paterna desde el contenido de la norma jurídica.

Con posterioridad, la Ley de Seguridad Social y el Código de Trabajo esclarecen que las expresiones “trabajador” o “un término definitorio del género humano, salvo aquellos específicos de una condición dada”, se refieren tanto a la mujer como al hombre. En criterio propio, se trata de una fórmula desacertada, toda vez que refuerza la idea de la utilización del lenguaje desde lo masculino como generalizador y válido, lo que en sí implica acentuar esta expresión de machismo.

Otro ejemplo se encuentra en el Decreto-Ley No. 372 de 2019, *Del Sistema Nacional de Grados Científicos*, al determinar que Doctor, con su abreviatura Dr., es el

atributo “para la firma de los profesionales con grados científicos”. El hecho de que hayan obviado el atributo de Doctora y su abreviatura Dra., cuando las mujeres tienen una altísima representatividad en los espacios profesionales y académicos, permite ilustrar la naturalización de esta negativa práctica jurídica.

## Lenguaje y práctica jurídica

Respecto al uso del lenguaje inclusivo es preciso destacar que además de la necesidad de la incorporación de una terminología inclusiva de la diversidad de género y familiar en la legislación, también resulta imprescindible su empleo por quienes la aplican e interpretan, fundamentalmente por los tribunales. Debe estar presente en todo el proceso, en la comparecencia, la práctica de pruebas y en las sentencias. Estas últimas constituyen el principal medio de comunicación entre quien juzga y quien ha sido parte de un litigio, y por su vía se educa a la población que interviene en los procesos. Se trata de visibilizar/explicitar elementos que subyacen a escenarios de vulneración de derechos, incluidas distintas formas de violencia por razones de género que suelen pasar desapercibidas y, por tanto, tampoco suelen ser reconocidas, demandadas ni tratadas en virtud de estas condiciones, lo que contribuye a su mantenimiento.

La elección de una u otra palabra para nombrar una situación está determinada por una valoración o conceptualización implícita de dicha situación. Un ejemplo muy recurrente en las sentencias de los procesos en que se determina el régimen de comunicación para quienes no ostentan la guarda y cuidado –en la mayoría de los casos son los padres– denota que los estereotipos vinculados a la función paterna afectan el vínculo estrecho entre los padres y su descendencia, y no les permite participar en toda su amplitud de la vida cotidiana. Así, no se concibe un sistema de comunicación, sino un régimen de visitas bajo la genérica formulación de “sin interferir en los horarios de estudio, alimentación, descanso...”.

Ciertamente, cambiar la forma en que se utiliza el lenguaje no conduce a la igualdad real; sin embargo, por vía jurisprudencial, al utilizar un lenguaje inclusivo y no invisibilizador, el potencial transformador que este tiene puede ser una herramienta con gran poder simbólico para garantizar el derecho a la igualdad.

El compromiso de quienes redactan las normas o de quienes las aplican es el de utilizar un lenguaje sin discriminación, claro y comprensible. Un cambio de paradigma en el lenguaje jurídico puede contribuir a que se empiece a reflexionar sobre su aporte también al cambio social desde la función educativa del Derecho. Un somero análisis de instrumentos jurídicos como las recientemente aprobadas normas procesales y los

Parámetros de Calidad de la ONBC ilustra acerca de una redacción mayoritariamente en genérico masculino que puede ser cambiada con formas inclusivas.

DICE	VARIANTES DE SUSTITUCIÓN
El abogado o el letrado	La defensa, la representación, al asumir la defensa, quien le representa.
El cliente	Contratante, toda persona que recibe los servicios de la ONBC, quien contrate los servicios legales
El fiscal	La Fiscalía
El actor	La parte demandante, quien demanda
El juez	Quien juzga, quien imparte justicia
Los niños	La infancia, la niñez, la población infantil

## Propuesta de lenguaje inclusivo

### Fundamentación

El sexismo lingüístico discrimina al excluir y reforzar estereotipos que desvalorizan o jerarquizan, y está presente cuando:

- se invisibiliza e ignora a las mujeres o a personas que no representan la masculinidad hegemónica;
- se adopta una actitud de infravaloración de lo que son, representan o hacen las mujeres;
- se perpetúan los estereotipos ligados al género (tanto femenino como masculino);
- se parte de que existe un supuesto masculino genérico, que incluye a las mujeres;
- se aplica un principio de “economía” lingüística.

### *Lenguaje inclusivo*

- El vocablo hembra alude a una clasificación basada en las características biológicas, no toma en cuenta las dimensiones sociopsicológicas. Por tanto, debe erradicarse el uso del vocablo “hembra” y sustituirse por “mujer” o “niña”, según corresponda.

- Eliminar las referencias a vínculos erótico-afectivos únicamente heterosexuales, como: *hombre y mujer //entre un hombre y una mujer*. Sustituirse por *personas// entre personas*.
- Deben sustituirse los términos *relaciones paterno-filiales* por *relaciones parentales*, y *patria potestad* por *responsabilidad parental*.
- Sustituir palabras que denotan subordinación:
  - *Bajo su patria potestad* por *ejerza la responsabilidad parental*.
  - *Completar su personalidad/capacidad* por *en correspondencia con su personalidad/capacidad*.
  - *Reprender por recibir orientación y educación*.
  - *Menores por persona menor de edad / hijo e hija menor de edad / niñas, niños y adolescentes*.
  - *Incapacitado* por *persona en situación de discapacidad, persona con discapacidad o persona con capacidades diferentes*.
- En las resoluciones judiciales, dictámenes fiscales o escrituras notariales, no utilizar palabras o frases que provoquen subvaloraciones o acentuaciones de roles tradicionales, como: “sin interferir en los horarios de estudio, alimentación, descanso...”, “la madre como cuidadora natural”.
- No deben usarse frases que evidencien lo masculino como generalizador y válido.

### *Uso del género neutro en lugar del masculino*

- Debe eliminarse, siempre que sea posible, el uso del masculino como genérico:
  - *Hombre*, sustituir por *persona/sujeto/ser humano*.
  - *Los hombres*, sustituir por *humanidad, seres humanos, colectivos humanos, gente, ciudadanía, comunidad*.
  - *Padres*, sustituir por *madres y padres/progenitores, figuras parentales*.
  - *Hijos*, sustituir por *hijos e hijas/descendencia, progenie*.
  - *Alumno*, sustituir por *estudiante//Los alumnos*, sustituir por *El estudiantado*.
  - *Los profesores*, sustituir por *personal docente*.
  - *Los trabajadores*, sustituir por *clase trabajadora, quienes trabajan, recursos humanos empleados en x actividad*.
  - *Los empresarios*, sustituir por *sector empresarial* si se refiere al sector. Si se refiere a las personas que desempeñan funciones gerenciales se puede referir como *personas con cargo de dirección en la empresa*.

- Evitar el uso del relativo precedido del artículo masculino (el/los), tanto en singular como en plural, utilizando la forma quien/quienes (pronombres sin marca de género), invariable para ambos sexos, o bien el genérico, persona. Por ejemplo:
  - *El que mate a otro*, sustituir por *Quien mate a otra persona*.
  - *El que no asiste no recibe el título*, sustituir por *Quien no asista no recibe título o La persona que no asista no recibe título*.
  - *Los que se incorporen tendrán beneficios*, sustituir por *Quienes se incorporen tendrán beneficios o Las personas que se incorporen...*
- Evitar los desdoblamientos y optar por términos más económicos. Por ejemplo, se debe decir *A la inauguración deben asistir todas las personas con cargos de dirección*, en vez de *A la inauguración deben asistir jefes y jefas, los subalternos y las subalternas*.
- Para especificar las referencias regionales se puede acudir al nombre de los lugares de donde provienen las personas. Por ejemplo: *la ciudadanía pinareña o las personas de Pinar del Río*, en lugar de *los pinareños*.
- Omitir el determinante ante sustantivos de forma única, es decir, aquellos que definen el género de acuerdo con el artículo que les precede. Por ejemplo, en vez de *Los periodistas y los estudiantes asistirán al acto*, decir *Periodistas y estudiantes asistirán al acto*.
- Emplear determinantes sin marca de género, como *cada* o *cualquier* o *cualquiera* en lugar de *todos*. Por ejemplo: en lugar de *Todos los representantes de los distintos servicios dispondrán de la documentación necesaria*, sustituir por *Cada representante dispondrá de la documentación necesaria o Quienes representen los distintos servicios dispondrán de la documentación necesaria*.
- Utilizar términos epicenos en lugar de los marcados como femeninos o masculinos. Los términos epicenos son nombres comunes con un solo género gramatical con lo cual pueden designar a personas de uno y de otro sexo. Ejemplos: *bebé, víctima, judicatura, curia, infancia, niñez*.
- Si no existen términos epicenos válidos, se debe explicitar si se refiere a hombres y mujeres, en lugar de *Los jueces opinaron...*, *Los jueces y las juezas...*; también se puede emplear, *Las personas dedicadas a la actividad jurisdiccional...*
- Evitar referirse al genérico masculino cuando se brindan instrucciones. Se puede cambiar por el uso del discurso directo o por el impersonal: *Se realizará*, en vez de *Cada ciudadano realizará...*
- Reestructurar las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o su artículo. No es necesaria la reiteración de “las” y “los” que desluce el contenido

del documento, pues existen muchas palabras que incluyen a todas las personas por igual. Ejemplo: *la ciudadanía*, en vez de *el ciudadano* o *la ciudadana*.

- Aunque el uso de la arroba (@), la X o la E se está ampliando como alternativa inclusiva en los textos, toda vez que se refieren a las mujeres, los hombres y las personas género diversas, no deben utilizarse en normas jurídicas o documentos oficiales. No obstante, es importante sensibilizar y fomentar respeto por quienes las usan en su lenguaje cotidiano o en la escritura informal y no promover su rechazo.

### *Respeto a la distinción de género cuando sea necesario*

- Buscar la forma femenina o masculina correspondiente. Por ejemplo, *jueza* y *juez*, *ministro* y *ministra*, *doctor* y *doctora*.
- Utilizar el artículo con el objetivo de “aclarar” si alude a una mujer o a un hombre en aquellas voces que tienen una sola forma, ya sea masculina o femenina. Por ejemplo: *la fiscal* y *el fiscal*.

### *Se alterna la colocación preferente del femenino y del masculino en todas las disposiciones jurídicas o documentos*

- *Hombres y mujeres*, sustituir por *Mujeres y hombres*.
- *Niños, niñas y adolescentes*, sustituir por *Niñas, niños y adolescentes*.

## La entrevista: el primer paso

El primer encuentro resulta esencial para transmitir confianza, seguridad, por lo que es vital estar preparados para ese momento que hemos llamado entrevista, pero que se refiere a una especie de escucha guiada y alude a toda ocasión de intercambio (audiencia, comparecencia, práctica de pruebas, juicio oral, etc.).

El modelo que proponemos se apoya en las Reglas Mínimas para la Escucha de Menores de Edad que complementan la Instrucción No. 216 del CGTSP y que mantienen su vigencia aun con la entrada en vigor del Código de Procesos,<sup>9</sup> con una práctica ya establecida; en las Reglas de Brasilia y en la “Guía básica para personal que brinda servicios telefónicos de atención a la violencia basada en género” (colectivo de autoras, 2020).

### Fundamento teórico y normativo

La entrevista es la vía de obtener y brindar la información necesaria para asesorar a las personas y, posteriormente, satisfacer su reclamo

---

9 Con la entrada en vigor del Código de Procesos, la preceptiva de la Instrucción 216 de 2012 del CGTSP fue llevada, casi íntegramente, a la norma adjetiva, pero las Reglas que le complementan mantienen su plena eficacia toda vez que no fueron expresamente derogadas y no se contraponen a la preceptiva de ley, nos referimos a Metodología para la comparecencia, Reglas mínimas para la escucha, Reglas para la constitución y funcionamiento del equipo multidisciplinario en el procedimiento de familia. Idéntica suerte corre el Acuerdo circular 318 de 2013 del CGTSP anteriormente citado.

de aplicación del Derecho, en las distintas esferas de actuación. Es válido aclarar que, aunque se utiliza el término en singular, nada obsta para que se realicen varias según lo requerido para una cabal protección.

En la práctica, lo habitual es que tengamos varios contactos, ya sea por exigencia de la norma, porque surjan aspectos que requieran aclaración (hechos, pruebas o argumentos en contrario) o por cambio en quienes intervienen en el proceso (designación, retorno o turnado, según el caso). Ejemplo: en sede penal, la ONBC establece la obligatoriedad de realizar “al menos” dos entrevistas, una durante la fase y otra en el trámite de calificación, siempre antes del juicio oral; por el contrario, para las restantes materias, solo la coloca como imperativo en asuntos complejos y muy complejos.

También puede considerarse que el intercambio periódico favorece un ambiente de seguridad, confianza y transparencia, lo cual es necesario para quien deposita en la abogacía su problema o situación de vulnerabilidad; pero ello debe responder a los requerimientos del caso. En definitiva, de tratarse de varios encuentros con la PSV, cambian los contenidos e interrogantes y los objetivos han de ser:

- Solo para precisar esos **nuevos** “hechos, pruebas o argumentos en contrario”.
- Evitar las alusiones a los sucesos provocadores de la situación de vulnerabilidad (principio de no revictimización).

Para la Fiscalía, la entrevista constituye elemento imprescindible de la investigación y se rige por las indicaciones de ese órgano del Estado. La ONBC también la regula por vía de los Parámetros de Calidad. En ambos, es el punto de partida de la estrategia de defensa o representación de los intereses a su cargo.

#### **En sede jurisdiccional:**

- Puede disponerse la celebración de este acto de forma previa o en cualquier estado del proceso.
- En cuanto al tipo de acto procesal que permite su verificación en el proceso, corresponde su delimitación en razón de la materia. En penal, solo se aviene al acto de juicio oral; mientras que en las restantes ramas encuentra cauce en las medidas cautelares genéricas, en el ámbito probatorio y en los poderes del tribunal.
- El Código de Procesos sigue la línea de la LPCALE y, en el capítulo dedicado a potestades y facultades de los tribunales, no señala cuáles pueden ser “las medidas necesarias para restablecer la equidad procesal” y regula la posibilidad de interrogar por vía de la comparecencia, lo que amplía el espectro de posibilidades para realizar entrevistas más allá de la declaración en audiencia.



- En sede cautelar, cualquier medida relativa a las personas y la familia se adopta previa celebración de audiencia donde el tribunal puede conversar tanto con quien pide la precaución como con su destinatario; esta “conversación” puede ser entendida como entrevista si se cumplen los requisitos planteados en esta guía.
- Además, pudiera utilizarse el medio de prueba consistente en el reconocimiento judicial, pero no se recomienda en razón de la privacidad que se requiere para su celebración y por su marcado signo interrogatorio y explorativo; mientras que la entrevista a que nos referimos ostenta un carácter dialogal.
- Debe hacerse de forma privada, sin intervención del agresor (ajuste razonable en la audiencia y en la prueba).
- Celebración puntual y concentrada de todos los actos judiciales en que deba participar (ajuste razonable en la audiencia y en la prueba).
- Puede efectuarse tanto en la sede judicial como en otro lugar de condiciones apropiadas para el acto que resulte cercano o de fácil acceso para la persona (ajuste razonable en cuanto al acceso a la justicia).

## Preparación y formalidades

- Si existen antecedentes de denuncias o expediente de cualquier tipo, se debe revisar para estar al tanto con las particularidades de la persona y de sus problemas.
- Reflexionar sobre cómo nos afecta o nos hace sentir la situación y aprender a “gestionar” nuestras emociones, pues ello puede favorecer al autocuidado y a una intervención más adecuada de nuestra parte.
- Debe habilitarse un local que garantice la privacidad y, en el caso de la judicatura, estar desprovista de toga.
- Contar con medios para registrar la entrevista o tomar nota, previo consentimiento, para evitar que sea necesario relatar una y otra vez lo acontecido (no revictimización).
- Utilizar un trato cordial y respetuoso. Preferiblemente usar el término “usted”, pero sin que ello signifique distancia; si la persona se siente más cómoda de otra forma, se le tutea.
- Tener claro que la persona puede no haberse percatado de que se encuentra en una situación de violencia, por lo que en ese caso, en la entrevista, nuestro rol debe distinguirse por la escucha activa, en que el protagonismo corresponde a la presunta víctima. La escucha activa implica prestar atención al contenido, al

tono emocional que se emplea al hablar, a la gestualidad, la mirada, la postura corporal.

- Estudiar las posibles señales de alerta, como esos signos que permiten identificar la presencia de situación de violencia, y para ello tener en cuenta las manifestaciones verbales y extraverbales.
- Conocer los servicios existentes y los canales para remitir a otros servicios de salud, sociales, que pudieran ser necesarios para prevenir que se reiteren los hechos o para reparar el daño ante situaciones ya acaecidas, es decir para la prevención secundaria y la reparación o rehabilitación.
- En el caso del tribunal, y para el resto del gremio siempre que resulte posible, debe contarse con especialista en psicología o psiquiatría, según se requiera de su auxilio en la diligencia (ajustes razonables en cuanto a la intervención de especialistas). Cuando se trata de menores de edad es imprescindible la labor de profesionales especializados pues la información puede obtenerse por otras vías como los dibujos, juegos o cuentos, y no precisamente o únicamente mediante la entrevista.

### Algunos signos de alerta de situaciones de violencia

- Físicos: traumatismos, hematomas, quemaduras. Pueden estar ocultos con ropas largas, varias capas de ropa o accesorios.
- Psíquicos: tensión, angustia, miedo. Se debe atender a los sentimientos de culpa, muestras de baja autoestima o dependencia económica. Frases ilustrativas: “Me merezco lo que ocurrió”, “yo fui quien le provocó”, “yo no soy nada sin él”, entre otras.
- Actitudinales: mirada baja, voz inaudible, respuestas evasivas, se estrujan las manos, mueven las piernas o reiteran ideas. Con independencia del acto en sí, otras señales pueden existir en el entorno laboral o familiar que nos permiten detectar una situación de violencia: disminución del rendimiento docente, ausencias al centro de trabajo o estudios, distanciamiento del colectivo, cambio de hábitos o rutinas.

### Estructura y conducción

- Iniciar el intercambio con la presentación de los participantes y desde un tema neutro, como pudiera ser qué le motiva para establecer el proceso o qué piensa sobre su promoción, según la posición que ocupe.

- Hacerle saber la disponibilidad de tiempo y asegurarle que la intención es ayudar en la solución de la situación, conocer sus problemas.
- El lenguaje debe ser claro, sencillo, sin palabras técnicas.
- Ser paciente, no dar muestras de inquietud y abandonar posiciones de autoridad, pues lo fundamental es extraer cualquier indicio de vulnerabilidad o riesgo. Crear un ambiente de confianza y seguridad para que la persona logre expresar su situación.
- Utilizar las reglas de la escucha activa. Ejemplos: el uso de silencios, más que la interrogación continua, favorece que la persona se exprese; evitar las interrupciones, salvo para dar muestras de que estamos atendiéndola o para volver en la conversación a elementos olvidados o abandonados; y no discutir con la persona ni expresar exhortaciones morales.
- Se debe atender a toda forma de expresión y recordar que el lenguaje no verbal transmite –en muchas ocasiones– más que la propia palabra. Sus manifestaciones denotan la presencia de una situación de discriminación y violencia (señales de alerta).
- Si no se obtiene la información requerida y no existe otra posibilidad que indagar sobre hechos íntimos, deberá hacerse con tacto y cuando esté consolidada la confianza y seguridad de la persona.
- El acto finaliza de forma positiva, agradeciendo su colaboración y sin hacer promesas; en ese sentido, no usar frases como “ya verás que todo va a salir bien” o “vamos a salir victoriosos/as”. A quienes le representan (o lo harán) corresponde el trazado de la estrategia, con precisión de los medios de prueba necesarios y el cauce a seguir, con muestra clara de apoyo. En el caso del tribunal, concluye sin realizar valoraciones sobre su conducta u opiniones, ni crear expectativas sobre futuras decisiones.
- Si es necesario tomar notas para evitar que se omitan importantes criterios expresados, debe hacerse con discreción.

## Documentación

La Fiscalía y la ONBC cuentan con regulaciones propias sobre los elementos constitutivos del acta, y las leyes procesales se ocupan de su configuración cuando de actuación judicial se trata. Por ello, con carácter de recomendaciones, ofrecemos las siguientes:

- Debe hacerse en presencia de la persona entrevistada.

- Consignar las manifestaciones en su propia voz, sin comentarios técnicos ni enjuiciamientos.
- Revisar el contenido y firmar por quienes estuvieron presentes en el acto.
- Conservar fuera del expediente judicial hasta el momento de la decisión, como medida para evitar que el presunto victimario conozca de su contenido. A modo de ejemplo: en otros países, las órdenes de restricción no “pasan” por el registro de entrada ni se incorporan a la causa/expediente, sino que permanecen en el despacho judicial hasta el momento de su ejecución.
- Se prohíbe la certificación o posterior divulgación de dicha actuación, lo cual debe informarse a la persona entrevistada y a cada interviniente.

## Pautas básicas de la entrevista

- A modo indicativo, en forma de preguntas o afirmaciones conducentes al intercambio:

### Primera fase (exploratoria)

Esta etapa es de presentación y de transmisión de seguridad a la persona entrevistada en aras de recopilar la información básica. En esta fase es importante tratar de crear las bases para clarificar la demanda. Es muy importante hacer una pregunta a la vez.

- “¿Qué es lo que le preocupa?” o “¿Qué situación le trae aquí?”.
- “Ha dado un paso muy importante haciéndolo...” (en el caso de que sea quien promovió el proceso). Dar siempre muestra de apoyo a su posición o colaboración con el acto.
- “Entiendo por lo que me dice que no le gusta lo que le está sucediendo...” (deducir).
- “¿En qué momento el problema ha sido más intenso o le ha afectado más?”.
- “¿Y en qué momento le ha afectado menos o ha sido menos intenso?”.
- “¿Quiere decir con...?”.
- “¿Y qué efecto produce en usted?” o “¿Cómo le hace sentir eso?” (comprobar lo expresado).
- “¿Cómo enfrentó la situación en aquella ocasión?”.
- “¿Cómo valora su forma de enfrentar la situación?” o “Si estuviera en esa situación nuevamente, ¿cómo cree que la enfrentaría?”.

## Segunda fase (evaluación de la situación)

El objetivo es que la persona entienda que se encuentra viviendo una situación de violencia y cuáles pueden ser las consecuencias. En ese orden es importante no usar la interrogante “¿por qué?” (¿por qué no lo has denunciado?), pues implica cuestionamiento a su actuación; por el contrario, utilizar frases o preguntas que transmitan a la persona que usted es capaz de comprenderle, de ponerse en su lugar. Entre este tipo de expresiones, usted podría usar algunas como:

- “Comprendo que para usted debe ser muy difícil hablar de su problema...”.
- “No se preocupe, tómese su tiempo y hable cuando crea conveniente...”.
- “No puedo imaginar qué tan duro y penoso es para usted lo que viene pasando...”.
- “¿Qué ha hecho cuando han ocurrido las situaciones que ha narrado? ¿Qué ha intentado hacer?”.
- “¿Ha obtenido resultados?”.
- “¿Qué resultados ha obtenido?”.

### Técnicas posibles a utilizar

- **Ensayo emocional:** el solo hecho de pensar de antemano las posibles respuestas le ayudará a afrontarlas. Al haber pensado qué puede suceder tendrá mejor preparación para lo que sucede. Este ensayo emocional mejora la respuesta porque la reacción será más reflexiva y madura.
- Sugerir la práctica de técnicas de autocontrol emocional (respiración y relajación).

## Tercera fase (retroalimentación)

El modo de terminar la entrevista influye en la sensación de apoyo ante su problema. Se considera adecuado que culmine con un resumen de lo más importante de la conversación, incluyendo:

- Una reseña de la información relevante que se haya dado.
- Confirmar con la persona que cuenta con toda la información relacionada con otros servicios que le puedan ayudar.

Algunas preguntas para corroborar esta información podrían ser las siguientes:

- “¿Cree que es necesario conversar sobre algo más acerca de su situación?” o “¿Hay algún elemento que no hayamos tratado y sea importante?”.
- “¿He sido clara/o con la información que le he proporcionado?” o “¿necesita que le aclare algún punto en particular?”.
- “¿Le parece bien si damos por terminada esta entrevista?”.

Es importante cerrar el diálogo con mensajes positivos: “No está sola, ni es la única persona en esta situación”. Despedirla agradeciendo su colaboración y sugerirle que, si lo considera necesario, puede ser escuchada nuevamente.

## Cuarta fase o etapa post entrevista (alternativas de actuaciones)


Esta fase debe desarrollarse, en lo fundamental, sin la presencia de la persona entrevistada porque constituye el análisis técnico de la situación que vive y de cómo enfrentarla con herramientas procesales.

- Valorar el tipo y patrón de la violencia y la seguridad de la víctima. Este análisis coloca en posición de solicitar o adoptar una medida cautelar, como puede ser la de prohibición de acercarse o visitar el hogar familiar y lugares de trabajo, estudio u otros similares; la asistencia obligatoria a programas educativos o terapéuticos; el cambio de actividad o de condiciones laborales de la víctima de hechos de violencia en el trabajo; entre otras de las previstas en el catálogo normativo procesal o cualquier otra creada *ad hoc* para la protección ante situaciones de violencia.
- Valorar la derivación del caso según la situación: búsqueda o disposición de ayuda psicológica, cauce penal, entre otras variantes posibles.

## Protocolo de actuación con perspectiva de género

La diversidad de personas y sectores en situación de vulnerabilidad, así como la necesidad de proporcionar instrumentos de buenas prácticas con perspectiva de género, obligan a la elaboración de documentos según las circunstancias propias de los grupos poblacionales y las especificidades de cada esfera de actuación; pero ello constituye tarea individualizada de los distintos órganos o instituciones del sector jurídico. Aquí, se sigue la propuesta de Estrategia de Género para el sistema jurídico (*vid.* Anexo 2) y se hace una propuesta generalizadora.

### Premisas básicas

- El fin del Derecho es combatir las relaciones asimétricas de poder y potenciar la igualdad efectiva desde el diseño y ejecución del proyecto de vida de las personas.
  - El quehacer jurisdiccional tiene un alto valor educativo para la transformación de los esquemas de convivencia humana basados en la desigualdad.
  - Quienes reclaman justicia y quienes la imparten deben realizar un ejercicio de deconstrucción de la forma en que se ha interpretado y aplicado el Derecho.
- 

## Cuestiones previas al proceso

1. Entrevista
2. Determinar si basta con la asesoría brindada, se requiere de trámites administrativos o de representación procesal para la defensa de sus derechos (ONBC o Fiscalía).
3. En el caso de requerirse la contratación de los servicios de la ONBC, debe atenderse a la situación económica de la persona. Al respecto, consultar el Acuerdo No. 1487/21 que establece modalidades de rebajas de tarifas y de contratos exento de pago.
4. Medidas de protección:
  - A) ¿El asunto requiere que se soliciten o se dicten medidas cautelares como las conocidas órdenes de restricción, dirigidas a prevenir o paliar situaciones de violencia?
  - B) ¿El asunto requiere que se soliciten o se dicten medidas cautelares de atención psicológica?
  - C) Toda disposición cautelar previa debe hacerse de forma directa, sin audiencia de la persona destinataria, por razones de urgencia y seguridad.
4. Cauce procesal y órgano competente. Ante la situación planteada por la persona en el Bufete Colectivo o la Fiscalía:
  - A) Utilizar el modelo de entrevista que se propone en esta guía. Si de este acto resulta la detección de una situación de vulnerabilidad, alertar al tribunal desde el primer escrito que se presente. La posición activa no solo es tarea curial.
  - B) Valorar la posible confluencia de procesos civiles (en el entendido de “no penal”) y una denuncia penal. Ejemplo: ante una situación de acoso en el trabajo corresponde deslindar si se establece una demanda por vulneración de derechos laborales o por infracción del principio de igualdad (rango constitucional), ambos ante la Sección de lo Laboral; o una demanda civil por inobservancia de derechos inherentes a la personalidad; o una denuncia penal.

## Inicio del proceso

1. Admisión de la demanda. En este acto, el tribunal debe valorar si la admisibilidad del asunto necesita un análisis de género y partir del presupuesto de que si en el proceso intervendrán personas en situación de vulnerabilidad puede estar latente una situación de violencia.



2. Trámite de contestación: considerar la posibilidad de solicitudes cautelares y de alegación de excepciones perentorias con sustento en principios y fundamentos constitucionales u otra que se avenga a las circunstancias del caso. Se debe recordar que la articulación de este tipo de excepciones obliga a un razonamiento separado y a respuesta del tribunal en la sentencia.

### Determinación de los hechos. Valoración de la demanda, la contestación y las pruebas

1. ¿Cuál es el contexto en el que se desarrollan los hechos?
2. ¿Alguna de las personas involucradas se encuentra en situación de vulnerabilidad o discriminación? Artículos 42 y 43 de la Constitución de la República.
3. ¿Entre las personas vinculadas al asunto subyace una relación asimétrica de poder?
  - A) ¿Cómo influye esto en la proposición, práctica y valoración de las pruebas?
  - B) De conformidad con los hechos planteados, ¿quién de los intervinientes está en mejores condiciones de producir las pruebas, según la facilidad y disponibilidad probatorias?
4. ¿Están involucradas personas que han sido tradicionalmente discriminadas? Verificar situaciones fácticas y PSV.
5. ¿La persona presenta características que la exponen a una doble discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad? Por edad, color de la piel, credo, identidad de género u otra. La confluencia de estas características intensifica la posibilidad de discriminación y, consecuentemente, constituye una llamada de atención a los demás intervinientes en el proceso y, en particular, al tribunal.
6. ¿El comportamiento que se espera de las personas involucradas en el asunto obedece a estereotipos?
  - A) ¿La reacción esperada de las partes cambiaría si se suplantara, por ejemplo, por un varón o una persona heterosexual?
  - B) ¿Qué cambiaría en la expectativa de comportamiento de la persona si se asignara un rol considerado tradicionalmente femenino? Por ejemplo, si fuera una madre solicitando guarda y cuidado para un padre.

### Determinación del derecho aplicable

1. ¿Cuál es el marco jurídico nacional e internacional aplicable al asunto?

2. ¿Las observaciones generales y los dictámenes de los comités de Naciones Unidas aportan elementos valiosos para la resolución del caso?
3. ¿La norma responde a una visión estereotipada del sujeto? Por ejemplo: para el otorgamiento de la guarda y cuidado se prefiere a la madre o al padre, cuando pueden ser los abuelos la figura familiar imprescindible en la vida de NNA.
4. ¿La aplicación de la norma genera un impacto diferenciado para la persona y el contexto en el que se encuentra?
5. ¿Cuál es la norma que garantiza mejor el derecho a la igualdad de las personas involucradas en el caso?
6. ¿Cuáles son las estrategias jurídicas con las que se cuenta para contrarrestar una norma discriminatoria directa o indirecta? (Remisión al Glosario).
7. ¿El caso demanda la deconstrucción de un paradigma, concepto o institución jurídica? Por ejemplo: NNA han pasado de objeto de protección a sujeto pleno de derechos, lo que implica el reconocimiento a su capacidad progresiva.  
A) ¿En qué medida la sentencia puede hacerse cargo de ello?
8. ¿Cuáles son las herramientas que el marco normativo aplicable brinda para resolver las asimetrías en la relación, así como la desigualdad de la que derivó el caso? (Ajustes razonables).  
A) ¿El caso amerita un trato diferenciado?

## Argumentación jurídica

### Presupuesto

La argumentación con enfoque de género es el procedimiento que dota de herramientas a quien plantea o dirime una situación conflictual para la detección de posibles condiciones de violencia, discriminación o vulnerabilidad; implica el reconocimiento de sesgos, roles y estereotipos de género en la norma a aplicar y exige una acción niveladora por parte de quienes interpretan y aplican la norma a personas y sectores en situación de vulnerabilidad.

Toda actuación comprende un razonamiento concretado al caso, no se trata de actividad privativa de quienes juzgan ni corresponde a un único momento procesal. La argumentación constituye herramienta medular del proceso y el razonamiento que le es propio constituye punto neurálgico en la actuación de cada uno de los sujetos de la relación jurídica procesal, no solo del tribunal y no solo en la motivación de la sentencia.

### **En el orden individual:**

- La representación de personas en situación de vulnerabilidad requiere de propuestas que evidencien la construcción de su interés superior y de materialización del principio de igualdad; análisis que encuentra espacio en los fundamentos de derecho, habitualmente destinados a la cita reproductiva de preceptos legales, pero que permiten el uso del derecho comparado, de sentencias nacionales y de interpretación de principios sustantivos y procesales. *Vid.* “Anexo 1. Marco legal” y “Anexo 3. Recomendaciones Comités de Expertos/as de órganos de tratados de Naciones Unidas a Cuba” (fragmentos ámbito jurídico).
- Quienes intervienen en el proceso han de atender a sus intereses o misión social (según corresponda), a las pautas de análisis y comportamiento que exige cada momento, a los principios, reglas y métodos informadores del Derecho y, por supuesto, a la utilización de un trato inclusivo que “cobije” a quienes atraviesan por una situación de vulnerabilidad, al tiempo que se enfatice en la presencia de estereotipos y otras expresiones de discriminación en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones, o en normas que podrían haber resultado aplicables.
- Prestar especial atención a las actitudes de allanamiento, desistimiento, transacción o retirada de denuncia, pues ello no significa necesariamente la inexistencia de situación de violencia y el acuerdo entre las partes; puede encubrir amenazas o falsas promesas de solución.
- Cada parte ha de ofrecerle estas fundadas opiniones a quienes juzgan para que arriben a justa convicción y, luego, el tribunal debe fundamentar su sentencia con precisión de cómo fue construido el interés o derecho y cuáles fórmulas fueron utilizadas para el respeto o restauración de la igualdad procesal.

### **En el orden institucional:**

- Incorporar el tema de la argumentación jurídica con enfoque de género al programa curricular del Diplomado en Administración de Justicia y a los de adiestramiento de cada esfera de actuación.
- Realizar estudios de diagnóstico sobre la percepción de los principios de igualdad de género y no discriminación dentro del sector.
- Elaborar una Metodología para el análisis –desde la perspectiva de género– de instrumentos jurídicos en general y de resoluciones jurisdiccionales en particular.
- Crear compendios o cuadernos de buenas prácticas portadores de criterios para la resolución de casos reales, con el objetivo de desarrollar habilidades de identificación de estereotipos de género, discriminaciones y desigualdades.

## Pasos

1. Interpretar las normas especiales de acuerdo con los nuevos paradigmas constitucionales.
2. Justificar el uso de la normativa más protectora de la persona que se encuentra en una situación asimétrica de poder o de desigualdad. Implica no solo la cita de, por ejemplo, tratados internacionales, sino la expresión de las razones por las cuales hay que traerlos a cuenta al caso en concreto y la solución a su tenor.
3. Acudir a los análisis de género contenidos en sentencias de otros países y a doctrina sobre la materia.
4. Esgrimir las razones por las que la aplicación de la norma al caso en cuestión deviene en un impacto diferenciado o discriminatorio.
5. Evidenciar los estereotipos y otras expresiones de discriminación detectados en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones de las partes, o en normas que podrían haber resultado aplicables.
6. Cuando sea necesario hacer un ejercicio de ponderación, tomar adecuadamente en cuenta las asimetrías de poder.
7. Exponer las razones por las que en el caso subyace una relación desequilibrada de poder y/o un contexto de desigualdad.
8. Determinar la estrategia jurídica adecuada para aminorar el impacto de la desigualdad en el caso específico.
9. Reconocer, en los puntos resolutorios de la sentencia, los sesgos de género encontrados a lo largo del proceso, y exponer cómo la solución adoptada tributa al restablecimiento de la igualdad.
10. Eliminar la posibilidad de revictimizar y estereotipar a la parte vulnerable a través de los argumentos y de los puntos resolutorios de la sentencia.
11. Utilizar lenguaje inclusivo.

## Etapa final del proceso

- Establecer medidas de reparación transformativas.
- Asegurar que la etapa de ejecución y seguimiento a la resolución o sentencia proporcione continuidad a la aplicación de la perspectiva de género realizada en etapas anteriores del proceso.

## Reflexiones finales

La igualdad de derechos encuentra hoy respaldo normativo constitucional y especial; pero su significación como valor social implica la observancia de la categoría “género”, en el sentido de que todas las personas puedan gozar por igual y sin ningún tipo de límites ni distinción de idénticos derechos, siempre con atención a las diferencias o diversidad presentes en cada caso. Atender a la dignidad de la persona humana resulta imperativo de ley para quienes se encargan de la aplicación del Derecho y ello requiere de un análisis casuístico desde la perspectiva de género que explique el fenómeno de la desigualdad y permita reconocer las diferencias de género y los estereotipos que las sustentan en franca inobservancia de la igualdad sustantiva, como derecho humano, valor y principio fundamental.

Del estudio de la CEDAW, de las recomendaciones que le complementan, así como del análisis de casos y de jurisprudencia nacional, se ha podido apreciar cómo va cambiando el pensamiento judicial a favor de la inclusión y la no discriminación, pero la presencia de estereotipos sexistas en la subjetividad de quienes intervienen en el proceso todavía lastra la actividad jurídica en Cuba.

La nueva Constitución asienta el plexo de derechos y garantías en los valores dignidad e igualdad; sin embargo, lo importante es que esa “modernidad normativa” vaya acompañada –no como ideal, sino como realidad– de las siempre reclamadas imparcialidad, igualdad efectiva y justicia, lo que en clave de género significa atender a las diferencias, a las calladas voces de quienes sufren discriminación y violencia, y que cada actuación esté impregnada de una marcada vocación por la verdadera justicia.

Sirva, entonces, esta guía como convocatoria a que toda actuación jurídica se caracterice esencialmente por su humanismo y por ser, desde el desempeño individual, garantes de una auténtica igualdad de mujeres y hombres, de las personas. En medio de todo el proceso de reforma legislativa en que está inmerso el país, debemos abogar por normas inclusivas, pero también tener en cuenta que la mejor y teóricamente más dibujada de las leyes no puede nunca suplir la actividad de creación e interpretación de quienes juzgan o ejercen el Derecho en cualquier esfera del ámbito jurídico.

## Anexo 1

### Marco legal

#### Nacional

- Constitución de la República.
- Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres.

#### Internacional

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).



República de Cuba

### Constitución de la República de Cuba

(Artículos relacionados)

## TÍTULO I. FUNDAMENTOS POLÍTICOS

### CAPÍTULO I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

**ARTÍCULO 1.** Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible,

fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva.

**ARTÍCULO 8.** Lo prescrito en los tratados internacionales en vigor para la República de Cuba forma parte o se integra, según corresponda, al ordenamiento jurídico nacional. La Constitución de la República de Cuba prima sobre estos tratados internacionales.

**ARTÍCULO 13.** El Estado tiene como fines esenciales los siguientes:

- d) garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos, y en el cumplimiento de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes;
- e) promover un desarrollo sostenible que asegure la prosperidad individual y colectiva, y obtener mayores niveles de equidad y justicia social, así como preservar y multiplicar los logros alcanzados por la Revolución;
- f) garantizar la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral;

**ARTÍCULO 15.** El Estado reconoce, respeta y garantiza la libertad religiosa.

El Estado cubano es laico. En la República de Cuba las instituciones religiosas y asociaciones fraternales están separadas del Estado y todas tienen los mismos derechos y deberes.

Las distintas creencias y religiones gozan de igual consideración.

## TÍTULO V. DERECHOS, DEBERES Y GARANTÍAS

---

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 40.** La dignidad humana es el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la Constitución, los tratados y las leyes.

**ARTÍCULO 41.** El Estado cubano reconoce y garantiza a la persona el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos, en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación. Su respeto y garantía es de obligatorio cumplimiento para todos.

**ARTÍCULO 42.** Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana. Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios. Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna. La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.

**ARTÍCULO 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades. El Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social. Asegura el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, las protege de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y crea los mecanismos institucionales y legales para ello.

**ARTÍCULO 44.** El Estado crea las condiciones para garantizar la igualdad de sus ciudadanos. Educa a las personas desde la más temprana edad en el respeto a este principio. El Estado hace efectivo este derecho con la implementación de políticas públicas y leyes para potenciar la inclusión social y la salvaguarda de los derechos de las personas cuya condición lo requieran.

**ARTÍCULO 45.** El ejercicio de los derechos de las personas solo está limitado por los derechos de los demás, la seguridad colectiva, el bienestar general, el respeto al orden público, a la Constitución y a las leyes.

## **CAPÍTULO II. DERECHOS**

**ARTÍCULO 46.** Todas las personas tienen derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte y a su desarrollo integral.

**ARTÍCULO 47.** Las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y deben guardar entre sí una conducta de respeto, fraternidad y solidaridad.



**ARTÍCULO 48.** Todas las personas tienen derecho a que se les respete su intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal.

### **CAPÍTULO III. LAS FAMILIAS**

**ARTÍCULO 81.** Toda persona tiene derecho a fundar una familia. El Estado reconoce y protege a las familias, cualquiera sea su forma de organización, como célula fundamental de la sociedad y crea las condiciones para garantizar que se favorezca integralmente la consecución de sus fines.

Se constituyen por vínculos jurídicos o de hecho, de naturaleza afectiva, y se basan en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de sus integrantes. La protección jurídica de los diversos tipos de familias es regulada por la ley.

### **CAPÍTULO IV. DEBERES**

**ARTÍCULO 90.** El ejercicio de los derechos y libertades previstos en esta Constitución implican responsabilidades. Son deberes de los ciudadanos cubanos, además de los otros establecidos en esta Constitución y las leyes:

- b) cumplir la Constitución y demás normas jurídicas;
- g) respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;
- l) actuar, en sus relaciones con las personas, conforme al principio de solidaridad humana, respeto y observancia de las normas de convivencia social.



## **Programa Nacional Para el Adelanto de las Mujeres**

Decreto Presidencial 198 de 8 de marzo de 2021 (GOC-2021-215-EX14)

### **PLAN DE ACCIÓN Y MEDIDAS**

---

#### **ÁREA 1. EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES**

**MEDIDA 1.** Realizar evaluaciones periódicas sobre las necesidades y posibilidades de empleo en cada territorio y en los diferentes sectores de la economía,

con el fin de trabajar con el potencial de mujeres sin vínculo laboral, con énfasis en las jóvenes, orientando esa fuerza hacia los sectores estratégicos del país; exigir de las personas naturales y jurídicas empleadoras la creación de condiciones adecuadas de trabajo, que permitan el desarrollo de su actividad laboral sin discriminación, tanto en la contratación como en el ejercicio de sus funciones, que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres, y la atención diferenciada a las gestantes. Responsable: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, Unión de Jóvenes Comunistas de Cuba, Federación de Mujeres Cubanas, Central de Trabajadores de Cuba y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.

**MEDIDA 6.** Profundizar los análisis con enfoque de género y su aplicación práctica, tanto en el sector estatal como no estatal, en los temas referidos a la importancia o papel de la ciencia, la tecnología y la innovación, el acceso a la información, la protección del medio ambiente, la adaptación al cambio climático, las condiciones de trabajo de las mujeres y las expresiones de violencia en el espacio laboral, entre ellas, el acoso. Responsables: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Participantes: Ministerio de la Agricultura, Grupo Azucarero (AZCUBA), Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños, órganos locales del Poder Popular, Central de Trabajadores de Cuba y Federación de Mujeres Cubanas.

## ÁREA 2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**MEDIDA 1.** Garantizar en la política de comunicación e información una cultura de igualdad, respeto a la diversidad y no discriminación; ampliar y perfeccionar la presencia de estos temas en los espacios televisivos, radiales, de prensa escrita y en las redes sociales, así como evaluar desde la perspectiva de género su tratamiento, en el sistema de medios, instituciones culturales, educativas, entidades y comunidades. Responsables: Ministerio de Cultura, Instituto Cubano de Radio y Televisión, órganos de prensa y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración

Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, Comités de Defensa de la Revolución y otras organizaciones de masas y sociales.

**MEDIDA 2.** Incorporar en la Estrategia Integral de Comunicación del país el tratamiento a los temas de género, en particular lo relacionado con la igualdad de las mujeres, e incrementar la capacitación y los intercambios con realizadores y directores de programas sobre estos temas. Responsables: Instituto Cubano de Radio y Televisión, Ministerio de Cultura, órganos de prensa y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Entidades nacionales, organismos de la Administración Central del Estado, organizaciones de masas y sociales y órganos locales del Poder Popular, según corresponda.

**MEDIDA 3.** Garantizar una gestión de comunicación institucional con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos en todas las instituciones y organismos, dirigida a perfeccionar y ampliar la divulgación y educación a la población en general, en particular a las mujeres, sobre la legislación nacional y la internacional aplicable al país, y sus efectos, de manera que contribuya a garantizar el pleno ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes, así como a fomentar la cultura jurídica, con enfoque interactivo, participativo y multidisciplinario. Responsables: Ministerio de Justicia y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Instituto Cubano de Radio y Televisión, Ministerio de Educación Superior, Ministerio de Educación, órganos de prensa, Organización Nacional de Bufetes Colectivos, Unión Nacional de Juristas de Cuba, órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños y órganos locales del Poder Popular.

### ÁREA 3. EDUCACIÓN, PREVENCIÓN Y TRABAJO SOCIAL

**MEDIDA 2.** Capacitar al personal docente en temas de género, educación sexual, igualdad y no discriminación e incorporar en los distintos niveles de enseñanza módulos informativos a través de diferentes herramientas docentes, de manera que los estudiantes se formen con estos valores. Responsables: Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Ministerio de Salud Pública y otros organismos formadores.

**MEDIDA 4.** Garantizar gradualmente que los planes y programas de estudio, los libros de texto y materiales didácticos promuevan la educación y formación en una cultura de la igualdad, a partir de sólidos principios y valores ético-morales, tanto en las familias como en la escuela, así como reflejar mejor la historia de las mujeres en las luchas por la independencia y la liberación. Responsables: Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior, Ministerio de Cultura, Instituto Cubano de Radio y Televisión y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, organizaciones de masas y sociales y órganos locales del Poder Popular.

**MEDIDA 5.** Promover cursos especiales, posgrados y maestrías multidisciplinarias que aborden los temas de racialidad, diversidad sexual, género, violencia de género, trata de personas, entre otros, con especial énfasis en la experiencia cubana al respecto. Responsable: Ministerio de Educación Superior. Participantes: Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, Instituto Cubano de Radio y Televisión, Ministerio de Cultura, órganos locales del Poder Popular, órganos de prensa y Dirección de Cuadros del Estado y el Gobierno.

**MEDIDA 6.** Incrementar los esfuerzos comunitarios e interinstitucionales en el perfeccionamiento del trabajo de prevención y atención social, dirigidos principalmente a aquellos aspectos que involucran a niños, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mujeres y hombres que asumen solos labores de cuidado, con énfasis en el mejoramiento de su calidad de vida y el apoyo a los servicios de cuidado y trabajo doméstico. Responsables: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Justicia y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, órganos locales del Poder Popular, Asamblea Nacional del Poder Popular y organizaciones de masas y sociales.

**MEDIDA 7.** Lograr que en la sociedad en general, y en las familias en particular, se fomente un mayor reconocimiento e identificación del aporte de las mujeres a la formación y consolidación de nuestra cubanía, sus valores humanos, históricos, culturales y éticos. Responsables: Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, Instituto Cubano de Radio y Televisión, órganos de prensa, órganos locales del Poder Popular, organizaciones de masas y sociales

## ÁREA 4. ACCESO A LA TOMA DE DECISIONES

**MEDIDA 1.** Perfeccionar las políticas que posibiliten la promoción de las mujeres, a todos los niveles de toma de decisión a partir de su diversidad; evaluar periódicamente los resultados. Responsable: Dirección de Cuadros del Estado y el Gobierno. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, organizaciones políticas, de masas y sociales.

**MEDIDA 2.** Dar continuidad en el trabajo a los análisis encaminados al cumplimiento de la política de cuadros y en particular lo referido a la promoción de las mujeres a cargos de dirección en los organismos de la Administración Central del Estado y en el Sistema Empresarial. Responsable: Dirección de Cuadros del Estado y el Gobierno. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, Federación de Mujeres Cubanas y organizaciones políticas, de masas y sociales.

**MEDIDA 3.** Incluir dentro del sistema para la capacitación de cuadros a todos los niveles, en los centros formadores y de capacitación, la preparación en temas relativos a género para lograr la eliminación de patrones culturales sexistas que tiendan a reforzar conceptos y roles tradicionales que discriminan a las mujeres en su aporte y potencialidades. Responsable: Dirección de Cuadros del Estado y el Gobierno. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular, organizaciones políticas, de masas y sociales.

## ÁREA 5. LEGISLACIÓN Y DERECHO. MARCO NORMATIVO Y SISTEMAS DE PROTECCIÓN CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

**MEDIDA 1.** Elaborar y aplicar en forma sistémica, armónica e integrada una estrategia de género para el sistema jurídico, que comprenda estrategias propias para cada una de sus instituciones y que incluya a las facultades de Derecho como eje formativo de pregrado y posgrado, de manera que contribuyan a potenciar un enfoque transversal de género para la eliminación de la dis-

criminación por estereotipos de género en la elaboración, interpretación y aplicación del derecho y en las dinámicas internas de funcionamiento de las instituciones, organizaciones y facultades universitarias. Responsables: Ministerio de Justicia y Ministerio de Educación Superior. Participantes: Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Organización Nacional de Bufetes Colectivos, Unión Nacional de Juristas de Cuba, facultades y departamentos de Derecho de las universidades.

**MEDIDA 2.** Formar y capacitar a estudiantes, a operadores del derecho y a quienes deben asegurar la protección eficaz de los derechos de todas las personas, desde una perspectiva de género y multidisciplinaria, incluyendo información sobre los instrumentos y las normas nacionales, internacionales y regionales; así como proporcionarles herramientas que les permitan identificar expresiones de discriminación directa e indirecta. Responsables: Ministerio de Justicia, Ministerio de Educación Superior y Ministerio de Educación. Participantes: Fiscalía General de la República, Tribunal Supremo Popular, órganos locales del Poder Popular, Organización Nacional de Bufetes Colectivos, Unión Nacional de Juristas de Cuba, órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, Asociación Nacional de Agricultores Pequeños y Federación de Mujeres Cubanas.

**MEDIDA 3.** Institucionalizar y desarrollar el empleo de métodos alternos de solución de conflictos desde una perspectiva de género y multidisciplinaria para brindar un tratamiento ágil y efectivo con enfoque preventivo, tanto en espacios judiciales como extrajudiciales, en los ámbitos familiar, escolar, comunitario, laboral, penal u otros. Responsable: Ministerio de Justicia. Participantes: Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Cultura, Organización Nacional de Bufetes Colectivos y Unión Nacional de Juristas de Cuba.

**MEDIDA 4.** Establecer los mecanismos procesales que permitan la aplicación rigurosa de las medidas administrativas y disciplinarias o judiciales al personal de dirección, tanto en los centros de propiedad estatal como no estatal, que puedan incurrir en acciones discriminatorias, en particular contra las mujeres.

Responsables: Ministerio de Justicia, Tribunal Supremo Popular y Fiscalía General de la República. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, órganos locales del Poder Popular, organizaciones de masas y sociales.

**MEDIDA 5.** Perfeccionar de manera integral las políticas y la legislación sustantiva y procesal en materia familiar, laboral, de seguridad social, administrativa y penal, para garantizar un tratamiento efectivo en el enfrentamiento a las diferentes manifestaciones de violencia de género e intrafamiliar. Responsables: Ministerio de Justicia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Participantes: Fiscalía General de la República, Tribunal Supremo Popular, Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública, Instituto Cubano de Radio y Televisión, Ministerio de Cultura, Ministerio de Comunicaciones, Ministerio de Educación Superior y Unión Nacional de Juristas de Cuba.

**MEDIDA 6.** Garantizar la labor institucional dirigida a prevenir, atender, enfrentar y dar seguimiento a la violencia de género e intrafamiliar, la prostitución, la trata y el tráfico de personas y a todas las formas de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana; establecer mecanismos articulados de coordinación, control, ejecución y atención a las víctimas y victimarios, empleando sus protocolos especializados de actuación, con un enfoque sistémico, multidisciplinario e intersectorial. Responsables: Ministerio del Interior, Fiscalía General de la República, Tribunal Supremo Popular, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Participantes: Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior, Instituto Cubano de Radio y Televisión, entidades nacionales, organismos de la Administración Central del Estado, órganos locales del Poder Popular y organizaciones de masas y sociales.

**MEDIDA 7.** Profundizar en los análisis del cumplimiento de las obligaciones contraídas por Cuba, con la firma y ratificación de tratados internacionales relacionados con las mujeres, las niñas y temas afines, que lo convierten en Estado parte; evaluar la observancia de las recomendaciones formuladas por los comités de expertos de estos órganos sobre los informes nacionales

presentados, así como las que se susciten en el contexto del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos. Responsables: Ministerio de Relaciones Exteriores y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, Ministerio de Justicia, órganos del Estado, demás organismos de la Administración Central del Estado, organizaciones de masas y sociales.

## ÁREA 6. SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

**MEDIDA 4.** Contribuir a crear las condiciones objetivas y subjetivas que propicien el estímulo de la fecundidad; asegurar el derecho de las mujeres a decidir el número de hijos y el momento en que desee tenerlos, así como garantizar las condiciones necesarias para un parto seguro y amigable, a partir de la preparación para una sexualidad plena, enriquecedora y responsable, como parte de la estrategia integral de atención al envejecimiento poblacional y la baja natalidad. Responsables: Comisión encargada de la atención a la dinámica demográfica, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior, organismos de la Administración Central del Estado que integran la Comisión encargada de la atención a la dinámica demográfica y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Instituto Cubano de Radio y Televisión, órganos de prensa y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## ÁREA 7. ESTADÍSTICAS E INVESTIGACIONES

**MEDIDA 1.** Exigir y revisar la efectiva incorporación en las estadísticas continuas y especiales que se emiten por todos los organismos e instituciones, las variables socio-demográficas, sexo, edad y color de la piel para los análisis de género correspondientes. Responsables: Oficina Nacional de Estadística e Información y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Órganos del Estado, entidades nacionales y organismos de la Administración Central del Estado.

**MEDIDA 2.** Incorporar en las estadísticas y bases de datos, indicadores por sexo que permitan realizar análisis de género en cuanto al acceso, uso y tiempo de interacción con las tecnologías de la información y la comunicación. Responsables: Ministerio de Comunicaciones, Oficina Nacional de Estadística e



Información. Participantes: Órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado y organizaciones de masas y sociales.

**MEDIDA 3.** Perfeccionar la información estadística sobre las quejas y reclamaciones de la población con perspectiva de género, que permita profundizar en las problemáticas que afectan a las mujeres, sobre todo aquellas que reflejen situaciones de discriminación, para facilitar la adopción de políticas, medidas legislativas u otras. Responsables: Organismos de la Administración Central del Estado, Fiscalía General de la República, Contraloría General de la República y órganos locales del Poder Popular. Participantes: Oficina Nacional de Estadística e Información y Federación de Mujeres Cubanas.

**MEDIDA 5.** Estimular el desarrollo de las investigaciones científicas en diferentes áreas con un enfoque de género, en función de los intereses del país, con el propósito de profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres, identificar desigualdades aún existentes y servir como base necesaria para el perfeccionamiento de su atención en las nuevas condiciones económicas y sociales. Responsables: Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, Federación de Mujeres Cubanas y Oficina Nacional de Estadística e Información. Participantes: Órganos del Estado, Ministerio de Educación Superior y demás organismos de la Administración Central del Estado y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.

**MEDIDA 6.** Impulsar la creación de un Observatorio Científico de Género que posibilite dar seguimiento a la utilización correcta del enfoque de género en la construcción de indicadores y captación de estadísticas, así como realizar análisis integrales, cuantitativos y cualitativos, en materia de igualdad, que contribuyan a la adopción de políticas públicas. Responsables: Oficina Nacional de Estadística e Información y Federación de Mujeres Cubanas. Participantes: Organismos de la Administración Central del Estado, según las estadísticas que se consideren.



CEDAW

## Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

---

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

Entrada en vigor: **3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1).**

### LOS ESTADOS PARTES EN LA PRESENTE CONVENCIÓN,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la

familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

## PARTE I

---

### Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

### Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

### **Artículo 3**

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

### **Artículo 4**

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.
2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

## Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) 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;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

## Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

## PARTE II

---

## Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

## Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

## Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.
2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

## PARTE III

---

## Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el

estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

## Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:
  - a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
  - b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
  - c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
  - d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;



- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
  - f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
  - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
  - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
  - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

## **Artículo 12**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

## Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

## Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.
2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:
  - a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
  - b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
  - c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
  - d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
  - e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

- f) Participar en todas las actividades comunitarias;
- g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

## PARTE IV

---

### Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

### Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
  - a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
  - b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
  - c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
  - e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
  - f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
  - g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
  - h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.
2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

## PARTE V

---

### Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.
2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.
4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.
5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.
6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.
7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.
8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.
9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

## Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:
  - a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate;
  - b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.
2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

## Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.

## Artículo 20

1. El Comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.
2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

## Artículo 21

1. El Comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

## Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de las actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

## PARTE VI

---

## Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar parte de:

- a) La legislación de un Estado Parte; o
- b) Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

## Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

## Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.
2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.
3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

## Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en caso necesario, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

### **Artículo 27**

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.
2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

### **Artículo 28**

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.
2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.
3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

### **Artículo 29**

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.
2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no



estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

### **Artículo 30**

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos, debidamente autorizados, firman la presente Convención.

---

## Anexo 2

---

### Propuesta de estrategia de género para el sistema jurídico

Elaborado por el Comité de Género del Ministerio de Justicia en colaboración con el Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas y el Proyecto “Justicia en clave de género” de la Unión Nacional de Juristas de Cuba.

El Ministerio de Justicia tiene la responsabilidad, junto al Ministerio de Educación Superior, de coordinar los esfuerzos para la elaboración de una Estrategia Integral de Género para el sistema jurídico, prevista en la Medida 1 del Área 5 del Programa Nacional para el adelanto de las mujeres.

#### I. Introducción

El presente documento contiene la propuesta de Estrategia de género para el sistema jurídico en conexión con el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres en Cuba y su propósito es servir de guía para la elaboración de las Estrategias de género institucionales dentro del Sistema jurídico, lo que incluye:

- Instituciones jurídicas: Ministerio de Justicia (MINJUS), Tribunal Supremo Popular (TSP), Fiscalía General de la República (FGR), así como las direcciones o departamentos jurídicos de los Organismos de la Administración Central del Estado.

- Organizaciones vinculadas a las instituciones jurídicas: Organización Nacional de Bufetes Colectivos (ONBC) y la Unión Nacional de Juristas de Cuba (UNJC).
- Facultades o Departamentos de Derecho de las Universidades del país.

Ha sido posible comprobar, en estudios realizados, que los juristas han incorporado los estereotipos de género a su pensar, a través de procesos de educación y socialización, lo que influye de manera decisiva en su ejercicio profesional, en particular en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en los diferentes ámbitos, con las consecuentes vulneraciones a los derechos.

De manera que constituye una clara realidad que aún se mantienen expresiones de discriminación indirecta y brechas de género en el contenido de la ley y en la práctica jurídica lo que afecta la plena realización del principio de igualdad.

En este sentido, quienes ejercen el Derecho, aun cuando pueden tener una preparación técnica de excelencia, tienen incorporados estos estereotipos y presentan en sus conocimientos lagunas o total desconocimiento en torno al género como categoría de análisis de la realidad social y, específicamente, ignoran su especial vínculo con el Derecho. Brindarles contenidos que ofrezcan herramientas útiles, configurativas de una visión que propicie mirar con “lentes de género” desde una perspectiva de sensibilidad y agudeza, les permitirá “observar desde la sospecha” y detectar situaciones discriminatorias que surjan en la práctica del Derecho.

Como se conoce, una particularidad del sistema jurídico cubano es su amplia feminización, sin embargo, también se ha demostrado, que ello por sí solo no garantiza una actuación con perspectiva de género en el desempeño profesional, toda vez que las mujeres son poseedoras y reproducen los criterios e ideas patriarcales aprehendidas.

Por ello, una propuesta de herramientas teórico-prácticas que contribuya a eliminar la discriminación de género deviene en la elaboración y aplicación sistémica, armónica e integrada de una estrategia de género del sistema jurídico, que comprenda las estrategias propias de cada institución en consonancia con sus objetivos, necesidades y prioridades y que incluya a las Facultades de Derecho como eje formativo de pregrado y posgrado en todo el país.

En razonamiento experto, una estrategia de género puede ser definida como un sistema de acciones coordinadas, encaminadas al logro de objetivos comunes y resultados concretos que contribuyan a lograr cambios en la gestión de la entidad para

lograr una mayor igualdad de género.<sup>10</sup> Desde una visión holística, incluye necesariamente, pero rebasa, el ámbito del perfeccionamiento legislativo y propone insertarse como elemento fundamental en los procesos de formación jurídica, lo que constituye elemento fundamental para deconstruir los estereotipos de género incorporados. De esta forma, y teniendo en cuenta el carácter multidimensional y dinámico del Derecho, sus resultados impactarán de manera definitiva en la administración de justicia y, en consecuencia, serán favorecidas las personas –y en particular las mujeres– en el disfrute de sus derechos, con el consecuente beneficio para el desarrollo de la sociedad cubana.

A no dudar, esta estrategia aportaría un abordaje integrado y sistémico que propiciaría un enfoque transversal de género en las dinámicas internas de funcionamiento de las instituciones, organizaciones y centros de estudio, así como redundaría en una más coherente aplicación e interpretación del Derecho.

## II. Marco normativo

Esta estrategia se inserta en una nueva etapa de perfeccionamiento del sistema social patrio, en la que existe una voluntad política expresa de la dirección del país de incrementar y perfeccionar todas las acciones para eliminar las conductas discriminatorias y la violencia de género. Voluntad que inicialmente se refleja en el documento de la primera Conferencia Nacional del PCC, luego se desarrolla en enero de 2012, particularmente en sus objetivos 55 y 57, y se ratifica en el Informe Central al VIII Congreso del PCC, presentado por el General de Ejército Raúl Castro Ruz:

*Objetivo 55. “Reforzar la preparación de la familia, como célula fundamental de la sociedad, para cultivar actitudes dignas, patrióticas y solidarias. Exigir su responsabilidad primordial con la atención filial, la educación y formación de los hijos. Elevar el rechazo a la violencia de género e intrafamiliar y la que se manifiesta en las comunidades”.*

*Objetivo 57. “Enfrentar los prejuicios y conductas discriminatorias por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial y otros que son contrarios a la Constitución y las leyes, atentan contra la unidad nacional y limitan el ejercicio de los derechos de las personas”.*

---

10 ÁLVAREZ SUÁREZ, Mayda, *Estrategia de género de un organismo, empresa o institución. Guía Metodológica para su construcción*, Centro de Estudios de la Mujer, La Habana, 2014.

Su expresión jurídica más significativa se consagra en la Constitución de la República de Cuba de 24 de febrero de 2019, proclamada el 10 de abril de 2019, al potenciar y enriquecer el contenido de la igualdad como derecho, principio y valor social.

La Carta Magna dedica el artículo 13 a establecer los fines esenciales del Estado cubano, de los que caben destacar los objetivos de *“garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos”* (inciso d), *“obtener mayores niveles de equidad y justicia social”* (inciso e) y *“garantizar la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral”* (inciso f); postulados que se desarrollan de manera particular en el Título V “Derechos, deberes y garantías”. En este sentido, también es importante la ratificación expresa en el texto constitucional del carácter laico del Estado (artículo 15 y artículo 32. b).

El artículo 40 reconoce expresamente la dignidad humana como el pilar y el sustento de todos los derechos, como valor social básico y piedra angular de la existencia humana. El artículo 41 confirma la responsabilidad estatal de garantizar a las personas *“el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación [...]”*.

El artículo 42 refrenda la igualdad ante la ley sin discriminación e incluye expresamente, de manera novedosa, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, la discapacidad, entre otras; el artículo 44 apunta a las medidas de acción afirmativa promotoras de la equidad; el artículo 45 establece los límites para el disfrute de los derechos; el artículo 47 evoca el derecho al libre desarrollo de la personalidad; el artículo 48, el respeto a la intimidad personal y familiar; el artículo 90, inciso g, el deber de respetar los derechos ajenos; y, por último, el capítulo dedicado a las garantías, en particular el artículo 99, con el derecho a reclamar ante los tribunales frente a vulneraciones de los derechos consagrados en la Constitución.

El artículo 43 se centra en la igualdad entre mujeres y hombres, lo que complementa el pronunciamiento expreso del artículo 42 –sobre la no discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual e identidad de género– y constituye un más acabado reflejo del compromiso estatal por la igualdad de género, al expresar que particularmente fomentará el empoderamiento de las mujeres desde lo individual y social, así como que asegurará el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos y la protegerá de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, creando los mecanismos para ello.

Un elemento de alta significación es el reconocimiento a los diversos tipos de familia, bajo el principio de pluralidad familiar regulado en el artículo 81 y luego

desarrollado en los preceptos del 82 al 89. Con este término se abandona el concepto clásico de padre, madre e hijo y se recoge con esa denominación otros supuestos que rompen con la concepción tradicional. Resulta una expresión mucho más amplia de aceptación y respeto a la diversidad familiar existente en la sociedad.

El reconocimiento del derecho a una vida libre de violencia (artículos 43, 84, 85 y 86, segundo párrafo) y el compromiso de enfrentar dicha violencia ratifican la importancia de la prevención y potencian la responsabilidad del Estado en la implementación de normas jurídicas, políticas públicas y perfeccionamiento de los mecanismos de protección a las víctimas.

Interpretar estos preceptos en su interrelación con otros fundamentales del texto constitucional ayuda a comprender su carácter sistémico y la coherencia de la ley de leyes en lo atinente al principio de igualdad y no discriminación, así como su alcance para todas las personas y las familias, lo que ha de constituir guía de ineludible observancia para las políticas públicas y normas jurídicas que se aprueben.

Por otra parte, la estrategia fortalecerá la implementación y seguimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y las recomendaciones que en ese orden el Comité de expertas ha formulado a Cuba,<sup>11</sup> el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible referido a la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.

Muy particularmente contribuirá a implementar de manera efectiva las medidas previstas en el Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres en Cuba, muy especialmente la Medida 1 del área 5 “Legislación y derecho. Marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia”:

*Elaborar y aplicar en forma sistémica, armónica e integrada una estrategia de género para el sistema jurídico, que comprenda estrategias propias para cada una de sus instituciones y que incluya a las facultades de Derecho como eje formativo de pregrado y posgrado, de manera que contribuyan a potenciar un enfoque transversal de género para la eliminación de la discriminación por estereotipos de género en la elaboración, inter-*

---

11 Vid. Observaciones finales del comité CEDAW sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de Cuba, 2006. Documento A/61/38 = CEDAW/C/CUB/CO/6, disponible en <[https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW\\_C\\_CUB\\_CO6\\_sp.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW_C_CUB_CO6_sp.pdf)> : Observaciones finales del comité CEDAW sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Cuba, 2013. Documento CEDAW/C/CUB/CO/7-8, disponible en <<https://undocs.org/es/CEDAW/C/CUB/CO/7-8>>, fecha de consulta: 3 de mayo de 2021.

*pretación y aplicación del derecho y en las dinámicas internas de funcionamiento de las instituciones, organizaciones y facultades universitarias.*

**Responsables:** *Ministerio de Justicia y Ministerio de Educación Superior.*

**Participantes:** *Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Organización Nacional de Bufetes Colectivos, Unión Nacional de Juristas de Cuba, facultades y departamentos de Derecho de las universidades.*

Otras medidas del PAM con las que se relaciona esta Estrategia son: Medidas 1, 6- Área 1 // Medidas 1, 2, 3 - Área 2 // Medidas 2, 4, 5, 6, 7- Área 3 // Medidas 1, 2, 3- Área 4 // Medidas 2, 3, 4, 5, 6, 7-Área 5 // Medida 4-Área 6 // Medidas 1, 2, 3, 5, 6- Área 7.

### III. Diagnóstico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sistema jurídico cubano

#### A) Presencia femenina en el sistema jurídico

Este acápite se nutre de la información aportada por cada institución en cuanto a la cantidad de mujeres en la ocupación de los puestos de trabajo y en el acceso a cargos de dirección.

#### B) Visibilización de la temática de género en el sistema jurídico

En la actualidad, la única estrategia de género existente en el sistema jurídico es la aprobada por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, incluida en diciembre de 2015 al ámbito curricular.

#### *Preparación de los cuadros*

El TSP tiene incorporado desde el año 2010, en su programa anual de capacitación, un curso especializado de sensibilización en género y prevención de la violencia para cuadros y reservas del sistema de tribunales, que se concreta con su impartición en las tres escuelas judiciales regionales, bajo la coordinación de la Comisión de género del TSP y el Proyecto “Justicia en clave de género” de la UNJC; curso que integra la mirada multidisciplinaria desde la sociología, la psicología, la sexología, la comunicación social y las masculinidades, y que si bien se reconoce su impacto, no alcanza a la mayoría de los cuadros de dirección en el año.

La FGR ha incorporado el tema de género en su Programa de preparación y superación para fiscales jefes municipales y sus reservas desde el año 2017; en particular prevé dentro de los ejes temáticos el de “Preparación sobre discriminación de género

y mejores prácticas para la atención a los ciudadanos, incluidos los privados de libertad”. Sin embargo, cuando se busca su concreción en el “Componente de preparación en administración-dirección”, no aparece ninguna acción específica para el tema de discriminación de género, ni el diplomado que tienen previsto para fiscales municipales lo incluye en su contenido.

La ONBC no tiene incorporado en su Programa de preparación de cuadros el tema de género.

### *Preparación de egresados*

Del estudio de los programas de preparación para egresados del TSP, la FGR y la ONBC (impartidos al comienzo de su vida laboral), se pudo comprobar que no tienen incorporado el tema de género.

### *Programas de superación*

La Fiscalía General en el “Componente en preparación técnico profesional” del Programa de superación correspondiente a los años 2017, 2018 y 2019, solo tiene prevista una actividad que incorpora visiblemente los temas de género; se trata del Taller provincial, en 2017, de 4 horas sobre la discriminación de género y su expresión legislativa en la práctica jurídica nacional e internacional. En 2018 y 2019 lo previsto fue una conferencia especializada de 2 horas sobre el cumplimiento en Cuba de los principales tratados internacionales sobre trata de personas y protección a las víctimas y su visión desde la actuación fiscal. Entre sus objetivos expresamente se consigna el interés en conferirle un enfoque de derechos y de género.

En el “Componente de eventos científicos e investigaciones”, sí se inserta como una de las líneas investigativas “Género y Derecho. Prevención de la violencia desde el ámbito de actuación de la Fiscalía. Su regulación en Cuba y en los instrumentos internacionales”, lo que se valora como muy positivo porque incentiva a los fiscales a profundizar en estas temáticas y a presentar sus resultados de investigaciones teóricas y prácticas en los eventos convocados por la propia institución y otras del sistema.

El evento bienal de la FGR “Ciencias Penales” ha incorporado el tópico en paneles de discusión, principalmente relacionado con la prevención y atención de la violencia. Con igual frecuencia, “Justicia y Derecho” del TSP también lo ha añadido en paneles de discusión, potenciado por la Comisión de género de dicha institución, que en 2015 coordinó un evento internacional de mujeres magistradas, de gran impacto en el sistema de tribunales. La ONBC no tiene previsto el tema en su programa de superación.

En sentido general, si bien la FGR y el TSP prevén algunas acciones vinculadas a la temática de género tanto para la preparación de cuadros como para la capacitación general, estas no son suficientes, ni abarcadoras, ni transversales.

Por su parte, la UNJC, de conjunto con la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, ha desarrollado experiencias formativas con contenidos específicos de género, como es el Diplomado “Mediación, género y Derecho”, que transita por su décima edición.

Desde el año 2011 se imparte en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana la asignatura optativa “Género y Derecho”, así como el curso de posgrado “Género, Derecho, masculinidades y prevención de la violencia”, ambos de elaboración propia. El posgrado incorpora los temas de masculinidades con el aporte activo de los especialistas que integran la Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades (RIAM) y se imparte como curso independiente, pero también es uno de los módulos optativos de las Maestrías de Derecho Civil y de Derecho Laboral y Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana y del diplomado “Mediación, género y familia”, coordinado por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, el Centro de Estudios de la Mujer de la FMC y la UNJC.

La UNJC organiza un evento bienal especializado en género: la Conferencia Internacional “Mujer, género y Derecho”, que en 2020 realizó su octava edición y que logra aunar a especialistas del Derecho y de otras ciencias en el intercambio desde diversas aristas. También las Sociedades Científicas de la UNJC han ido incorporando la temática en sus eventos científicos. Lo mismo ha ocurrido en los eventos propios de las instituciones jurídicas: Justicia y Derecho (TSP), Ciencias Penales (FGR) y Abogacía (ONBC).

#### IV. Estrategia de género marco para el sistema jurídico

Esta estrategia<sup>12</sup> delinea un OBJETIVO PRINCIPAL omnicompreensivo, dirigido a: Orientar, promover y potenciar la igualdad de derechos de mujeres y hombres desde la perspectiva de género en el sistema jurídico cubano y se desgaja en dos OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Generar una cultura de gestión por la igualdad de género en la impartición de justicia y en los servicios jurídicos en general.

---

12 Utilizamos como referente para la propuesta presentada la estrategia de género del sistema de la agricultura de Cuba 2015-2020: “Tierra fértil para la igualdad”, una de las primeras aprobadas y de las más completas.



2. Articular el trabajo por la igualdad de género de las instituciones jurídicas, las organizaciones que pertenecen al sistema (ONBC y la UNJC) y las Facultades de Derecho de las universidades.

De los objetivos trazados se derivan **SEIS EJES CENTRALES** que guían las acciones para su cumplimiento:

### **Eje 1.** Fortalecimiento de capacidades y gestión de la información y el conocimiento para potenciar la igualdad y cerrar brechas de género en la aplicación e interpretación del Derecho

#### *Acciones*

- Gestión de la información y las estadísticas con perspectiva de género.<sup>13</sup>
  - Diagnóstico de estadísticas existentes en la institución, revisión de formularios y modelos.
  - Tabulación de resultados del diagnóstico.
  - Líneas de perfeccionamiento de la información y las estadísticas de cada institución.
- Sensibilización y capacitación en materia de género del personal dirigente en los diferentes niveles de dirección.
- Elaboración e implementación de programas de enseñanza del derecho y de capacitación de profesionales del sistema jurídico que incluyan los contenidos de género en cada nivel y la utilización de las metodologías feministas para el análisis jurídico.
- Realizar un diagnóstico de los contenidos relacionados con la perspectiva de género que se encuentran en los programas de enseñanza del derecho, adiestramiento y superación existentes.

---

13 Existe el criterio de que una estadística desagregada por sexos es una estadística con enfoque de género, lo cual es un error, porque un análisis estadístico con perspectiva de género implica una mayor profundización, con enfoque relacional en los aspectos a considerar y en las diversas lecturas que pueden darse a las mismas.

- Formación del personal docente desde el punto de vista teórico y metodológico.<sup>14</sup>
- Desarrollo de los contenidos de género en las diversas modalidades de superación de pregrado y posgrado a través de asignaturas y cursos especializados teóricos y prácticos.
- Revisión y actualización de programas con la incorporación de los contenidos relacionados con la perspectiva de género.
- Realizar intercambios de experiencias y aprendizajes.<sup>15</sup>
- Formar multiplicadores de las acciones de sensibilización y capacitación en igualdad de género.
- Preparar carpetas metodológicas y otros materiales formativos e informativos con perspectiva de género, que sirvan como soporte a las acciones de capacitación.

### *Indicadores*

- Cantidad de diagnósticos realizados sobre capacidades respecto a la igualdad de género.<sup>16</sup>
- Incorporado el tema de género en la agenda de preparación de cuadros con una frecuencia semestral.
- Cantidad de programas de enseñanza del derecho y de capacitación de profesionales del sistema jurídico elaborados e implementados con los contenidos de género en cada nivel y la utilización de metodologías para el análisis jurídico con perspectiva de género.
- Cantidad de diagnósticos realizados de los contenidos relacionados con la perspectiva de género que se encuentran en los programas de enseñanza del derecho, adiestramiento y superación existentes.
- Sistematizados los resultados de los intercambios de experiencias y aprendizajes.
- Cantidad de multiplicadores formados para desarrollar acciones de sensibilización y capacitación en igualdad de género.
- Cantidad de carpetas metodológicas y otros materiales formativos e informativos con perspectiva de género a disposición de los/as juristas.

---

14 Este elemento es de gran importancia para una implementación efectiva de la estrategia curricular de género, toda vez que queda en el plano absolutamente formal la incorporación de este enfoque en los contenidos de cada asignatura si el personal docente que debe impartirlo no está debidamente preparado.

15 Eventos nacionales e internacionales, talleres, coloquios, encuentros técnicos, entre otras.

16 Puede realizarse a través de la aplicación de encuestas especializadas, trabajo en grupos de discusión, entre otras variantes de estudio.

## **Eje 2.** Transformaciones legislativas y prácticas jurídicas con perspectiva de género para promover la igualdad efectiva

### *Acciones*

- Identificar en cada institución los resultados de investigaciones y recomendaciones para la elaboración y actualización de las normas jurídicas con perspectiva de género.
- Sensibilizar y capacitar a miembros de las comisiones redactoras de las normas jurídicas.
- Elaborar, implementar y evaluar sistemáticamente protocolos de actuación institucionales con perspectiva de género.

### *Indicadores*

- Cantidad de resultados de investigaciones y recomendaciones identificados para la elaboración y actualización de las normas jurídicas con perspectiva de género.
- Cantidad de miembros de comisiones redactoras sensibilizados y capacitados con perspectiva de género.
- Elaborados, implementados y evaluados sistemáticamente protocolos de actuación institucionales.

## **Eje 3.** Estrategia comunicacional integrada que contribuya a la cultura jurídica con perspectiva de género

### *Acciones*

- Incorporar el enfoque de género en las estrategias comunicativas de las instituciones, organizaciones y facultades de Derecho del sistema jurídico.
- Elaborar mensajes públicos de contenido jurídico con perspectiva de género.
- Proyectar una comunicación no sexista con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- Capacitar a comunicadores y periodistas del sistema informativo nacional en temas jurídicos con perspectiva de género.
- Aportar a nivel comunitario en la sensibilización y capacitación jurídica con perspectiva de género a la población, particularmente a las mujeres y las familias. Fortalecer las alianzas de trabajo de las instituciones jurídicas con la FMC.
- Elaborar y distribuir materiales informativos con perspectiva de género para ampliar cultura jurídica de la población.

### *Indicadores*

- Incorporado el enfoque de género en las estrategias comunicativas de las instituciones, organizaciones y facultades de Derecho del sistema jurídico.
- Elaborado protocolo por cada institución para garantizar una comunicación no sexista con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- Cantidad de mensajes públicos de contenido jurídico elaborados con perspectiva de género.
- Cantidad de comunicadores y periodistas del sistema informativo nacional capacitados/as en temas jurídicos con perspectiva de género.
- Cantidad de juristas vinculados a nivel comunitario en la sensibilización y capacitación jurídica con perspectiva de género a la población.
- Cantidad de acciones de sensibilización y capacitación jurídica con perspectiva de género realizadas a nivel comunitario.
- Cantidad de acciones conjuntas con la FMC para fortalecer las alianzas de trabajo de las instituciones jurídicas con la FMC.
- Cantidad de materiales informativos con perspectiva de género distribuidos para ampliar cultura jurídica de la población.

## **Eje 4. Promoción a cargos decisorios**

### *Acciones*

- Evaluar y perfeccionar las políticas de acceso de las mujeres a cargos decisorios a todos los niveles de dirección.
- Promover acciones que transformen estilos patriarcales de dirección.

### *Indicadores*

- Evaluadas y perfeccionadas anualmente las políticas de acceso de las mujeres a cargos decisorios a todos los niveles de dirección.
- Cantidad de acciones desarrolladas que transformen estilos patriarcales de dirección.

## Eje 5. Condiciones de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral con igualdad de género

### *Acciones*

- Incorporar el enfoque de género en los procedimientos institucionales para garantizar la salud laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Establecer mecanismos para la detección de situaciones de violencia en el espacio laboral o familiar en cualquiera de sus manifestaciones, con garantías para la protección a las víctimas y acciones contra los agresores.
- Incorporar la temática de género en los convenios colectivos de trabajo.

### *Indicadores*

- Cantidad de procedimientos con enfoque de género establecidos en cada una de las instituciones jurídicas para garantizar la salud laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cantidad de mecanismos implementados para la detección de situaciones de violencia en el espacio laboral o familiar en cualquiera de sus manifestaciones, con garantías para la protección a las víctimas y acciones contra los agresores.
- Incorporada la temática de género en los convenios colectivos de trabajo de cada institución.

## Eje 6. Monitoreo y evaluación sistemática de la estrategia<sup>17</sup>

### *Acciones*

- Crear las comisiones de género en cada institución, con la función principal de coordinar los esfuerzos de implementación de la Estrategia.
- Elaborar instrumentos de monitoreo que permitan evaluar las transformaciones hacia la igualdad de género en el sistema.

---

17 El monitoreo se dirige a controlar la calidad del desarrollo de una acción a través de varias operaciones. Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de una estrategia es pos de sus objetivos. Se auxilia de los indicadores o características específicas, observables y medibles que pueden ser usadas para mostrar los cambios y progresos. Contribuye a la excelencia mediante el seguimiento de la implementación de los aprendizajes. La evaluación es el proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, supone un juicio de valor y se emite al contrastar dicha información con los objetivos propuestos.

- Establecer los indicadores necesarios para la evaluación de la Estrategia.
- Capacitar a quienes implementarán el sistema de monitoreo y evaluación.
- Evaluar sistemáticamente la implementación de la Estrategia.
- Socializar los resultados entre las instituciones y organizaciones.
- Divulgación y generalización de buenas prácticas en la implementación de la Estrategia.

### *Indicadores*

- Creadas comisiones de género en cada institución.
- Elaborados los instrumentos de monitoreo en cada institución para la evaluación de las transformaciones hacia la igualdad de género en el sistema.
- Establecidos indicadores para la evaluación de la Estrategia en cada institución.
- Cantidad de personal capacitado en cada institución para implementar el sistema de monitoreo y evaluación.
- Evaluación semestral de la implementación de la Estrategia.
- Socialización anual de los resultados de la implementación de la Estrategia.
- Cantidad de acciones para la divulgación de buenas prácticas en la implementación de la Estrategia.

## Anexo 3

### Recomendaciones comités de expertos/as de órganos de tratados de Naciones Unidas a Cuba

En el presente Anexo se compilan las Recomendaciones que los Comités de la CEDAW (2013) y la CDN (2011) han formulado a Cuba ante la presentación de sus últimos Informes periódicos, en particular las relativas a la eliminación de los estereotipos sexistas, la prevención y atención de las situaciones de violencia de género, familiar, de explotación sexual, económica, ya sea contra las mujeres o contra niñas, niños y adolescentes. También se reflejan las encomiendas al ámbito jurídico en materia de capacitación y sensibilización a personal especializado, transformaciones legislativas y cultura jurídica a la población.

Debe señalarse que, ante estas Recomendaciones, el gobierno de Cuba fue muy autocrítico y aceptó un número significativo de estas; sin embargo, en sus correspondientes respuestas, señaló que varios elementos manifestados por los Comités en sus conclusiones y recomendaciones sobre los informes de Cuba se apartaban de la realidad del

país, y detectó escasa atención a resultados concretos y valoración de los diálogos sostenidos entre los expertos del órgano y los representantes del gobierno cubano. También se denunció que, en cierta medida y sin la debida verificación objetiva, ambos comités habían estado permeados de la influencia de las campañas y de la propaganda anticubanas, pero más allá del tono en que expresan algunas de sus preocupaciones y de determinados cuestionamientos infundados, resulta importante conocer sus puntos de vista.

## Observaciones finales comité CEDAW sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Cuba

Fecha: 30 de julio de 2013

Documento: CEDAW/C/CUB/CO/7-8

1. El Comité examinó los informes periódicos séptimo y octavo combinados de Cuba (CEDAW/C/CUB/7-8) en sus sesiones 1130<sup>a</sup> y 1131<sup>a</sup>, celebradas el 9 de julio de 2013 (véanse CEDAW/C/SR.1130 y 1131). La lista de cuestiones y preguntas del Comité está incluida en CEDAW/C/CUB/Q/7-8 y las respuestas escritas del Estado parte figuran en CEDAW/C/CUB/Q/7-8/Add.1.

### **Visibilidad de la Convención y de las recomendaciones generales del Comité**

8. Al Comité le preocupa la falta general de sensibilización respecto de la Convención y las recomendaciones generales del Comité en el Estado parte. Le preocupa en particular que las propias mujeres, especialmente las de las zonas rurales y remotas y las mujeres pertenecientes a minorías, no sean conscientes de sus derechos en virtud de la Convención y que carezcan de la información necesaria para hacer valer sus derechos.
9. El Comité exhorta al Estado parte:
  - a) A que adopte las medidas necesarias para garantizar la adecuada difusión de la Convención y las recomendaciones generales del Comité entre las partes interesadas pertinentes, incluidos el Gobierno, los ministerios, los parlamentarios, el poder judicial, los abogados, los agentes del orden y los dirigentes comunitarios, a fin de sensibilizar sobre los derechos humanos de las mujeres y establecer firmemente en el Estado parte una cultura jurídica que apoye la no discriminación y la igualdad de la mujer.
  - b) A que adopte todas las medidas apropiadas para mejorar la sensibilización de las mujeres sobre sus derechos y los medios para hacer efectivo su

cumplimiento, en particular en las zonas rurales y remotas, incluso proporcionando a las mujeres información sobre la Convención, a través de la cooperación con la sociedad civil y los medios de difusión.

### **Definición de discriminación contra la mujer**

10. Aunque observa que en la legislación del Estado parte se prohíbe la discriminación por motivos de sexo (artículo 42 de la Constitución) y se estipula que todos los ciudadanos tienen iguales derechos (artículos 41 y 44), el Comité sigue preocupado porque el Estado parte no haya incorporado en esta legislación una definición general de discriminación contra la mujer, de conformidad con el artículo 1 de la Convención. El Comité toma conocimiento de las garantías presentadas durante el diálogo por la delegación del Estado parte en el sentido de que va a adoptar las medidas necesarias para incorporar esa definición en la legislación del Estado parte.
11. El Comité exhorta al Estado parte a que, de conformidad con el artículo 1 de la Convención, adopte una definición jurídica general de todas las formas de discriminación contra la mujer que abarque la discriminación directa e indirecta y la incluya en su Constitución o en otra legislación nacional pertinente.

### **Estereotipos**

22. Aunque observa el empeño del Estado parte por luchar contra las actitudes patriarcales y los estereotipos profundamente arraigados sobre los papeles y responsabilidades de las mujeres y los hombres en todas las esferas de la vida, el Comité ve con preocupación la falta de información sobre el fruto de esa labor y el hecho de que esas costumbres y prácticas perpetúen la discriminación contra las mujeres y las niñas, lo cual tiene como consecuencia su situación de desventaja y desigualdad en muchos ámbitos, así como la persistencia de la violencia contra la mujer. También le preocupa que, hasta la fecha, el Estado parte no haya adoptado medidas eficaces para modificar o eliminar los estereotipos.
23. El Comité insta al Estado parte:
  - a) A que adopte sin demora una estrategia integral para modificar o eliminar las actitudes y estereotipos patriarcales que discriminan a la mujer. Esas medidas deberían incluir esfuerzos en todos los ámbitos, en colaboración con la sociedad civil, para educar y sensibilizar sobre los estereotipos



- existentes por motivos de sexo que operan en todos los niveles de la sociedad.
- b) A que amplíe los programas de educación pública sobre los efectos negativos de esos estereotipos en el disfrute por las mujeres de sus derechos, en particular por lo que se refiere a las mujeres rurales y a las mujeres de ascendencia africana.
  - c) A que utilice medidas innovadoras dirigidas a los medios de comunicación para fortalecer la comprensión del concepto de igualdad de mujeres y hombres y vele por que los planes de estudio y el material didáctico promuevan una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres y los hombres.
  - d) A que vigile y revise todas las medidas adoptadas para evaluar sus efectos.

### **Violencia contra la mujer**

24. Preocupa al Comité la persistencia en el Estado parte de la violencia contra la mujer, en particular la violencia doméstica, que sigue denunciándose insuficientemente debido a la prevalencia de normas sociales y culturales discriminatorias y a la negación por el Estado parte de que existan distintos tipos de violencia. También le preocupa la falta de legislación específica sobre violencia contra la mujer que tipifique como delito todas sus formas, así como de un mecanismo eficaz de denuncia. Preocupa asimismo al Comité que en la legislación vigente no figure una definición concreta de violencia doméstica tipificada como delito que abarque la violencia tanto psicológica como física. Asimismo, le preocupa la falta de información, estudios o datos estadísticos sobre la naturaleza, las formas, el alcance y las causas de la violencia contra la mujer, así como la falta de centros de acogida para las mujeres víctimas de violencia.
25. El Comité insta al Estado parte a que preste atención prioritaria a combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y a que adopte medidas amplias para hacer frente a este tipo de violencia, de conformidad con la Recomendación general No. 19 del Comité, entre otras cosas del siguiente modo:
- a) Elaborando y aprobando una ley general sobre la violencia contra la mujer que reconozca que esa violencia supone una forma de discriminación contra la mujer, por lo que constituye una violación de sus derechos, de conformidad con la Convención, y velando porque en su legislación se tipifiquen como delito todas las formas de violencia contra la mujer.

- b) Preparando un plan de acción estratégico nacional para la prevención de todas las formas de violencia contra la mujer, la protección de las víctimas y el castigo de los autores y velando por su plena aplicación.
- c) Sensibilizando a la población a través de los medios de comunicación y de programas de educación e impartiendo capacitación obligatoria a los jueces, los fiscales, los agentes de policía, los proveedores de servicios de salud, los periodistas y el personal docente para garantizar que sean conscientes de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas y que puedan prestar a las víctimas un apoyo adecuado que tenga en cuenta el factor del género.
- d) Proporcionando asistencia letrada gratuita y asistencia y protección adecuadas a las mujeres víctimas de la violencia mediante el establecimiento de centros de acogida, especialmente en las zonas rurales, y el aumento de la cooperación con las ONG.
- e) Reuniendo datos estadísticos sobre todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, desglosados por sexo, edad, origen étnico/condición de minoría y relación entre la víctima y el agresor, y realizando estudios o encuestas sobre el alcance y las causas últimas de la violencia contra la mujer.

### **Trata y explotación de la prostitución**

26. Preocupa enormemente al Comité que el Estado parte no reconozca la existencia de la explotación de la prostitución. Preocupa además al Comité la falta de datos estadísticos, desglosados por sexo y zona geográfica, sobre la trata y la explotación de la prostitución en el Estado parte. También le preocupa la falta de esfuerzos por prevenir la explotación de la prostitución y abordar sus causas profundas, así como la falta de protección y servicios a disposición de las víctimas de esa explotación.
27. El Comité exhorta al Estado parte a que aplique plenamente el artículo 6 de la Convención y:
- a) Realice estudios y encuestas sobre la prevalencia de la explotación de la prostitución para incluir en su próximo informe datos e información actualizados sobre la prevalencia de este fenómeno y la trata de mujeres y niñas;
  - b) Intensifique la labor destinada a la cooperación internacional, regional y bilateral para impedir la trata mediante el intercambio de información armonizando los procedimientos legales para enjuiciar a los tratantes;

- c) Aborde sin estigmatizar a las víctimas las causas profundas de la trata y la prostitución a fin de hacer frente a la vulnerabilidad de las niñas y las mujeres a la explotación sexual y la trata, y garantice la rehabilitación y la integración social de las víctimas, entre otras cosas proporcionándoles refugio y asistencia.

### **Matrimonio y relaciones familiares**

38. Preocupa al Comité que se haya postpuesto la aprobación del proyecto de Código de Familia, transferido al Plan Legislativo 2013-2017. También le preocupa que, aunque la edad mínima legal para contraer matrimonio está establecida en 18 años, se puede obtener una autorización especial, no necesariamente de un tribunal, para las niñas de 14 años y los niños de 16 años.
39. El Comité recomienda al Estado parte:
- a) Que implante las medidas necesarias para dar prioridad a la aprobación del proyecto de Código de Familia.
  - b) Que garantice que en casos excepcionales de matrimonio de menores de 18 años se establezca el mismo límite de edad de 16 años para las niñas y los niños, y que se exija la autorización de un tribunal en todos esos casos.

## Observaciones finales Comité Derechos del Niño a Cuba sobre informes periódicos presentados en virtud del artículo 44 de la Convención de los Derechos del Niño

Fecha: 3 de agosto de 2011  
Documento: CRC/C/CUB/CO/2

1. El Comité examinó el segundo informe periódico de Cuba (CRC/C/CUB/2) en sus sesiones 1626<sup>a</sup> y 1627<sup>a</sup> (véanse CRC/C/SR.1626 y 1627), celebradas el 8 de junio 2011, y aprobó en su 1639<sup>a</sup> sesión (CRC/C/SR.1639), celebrada el 17 de junio de 2011, las siguientes observaciones finales.

### **A. Medidas generales de aplicación (artículos 4, 42 y 44, párrafo 6, de la Convención)**

#### *Legislación*

6. Si bien el Comité toma nota de la información proporcionada por la delegación, sobre los esfuerzos del Estado parte para emprender una revisión de

la legislación nacional a fin de armonizarla con la Convención, reitera su preocupación con respecto a la legislación vigente en el Estado parte, que fue promulgada antes de la Convención, en particular, al Código de la Familia, de 1975; el Código de la Niñez y la Juventud, de 1978; y el Decreto-Ley No. 76, “De la adopción, los hogares de menores y las familias sustitutas”, de 1984. Al Comité le preocupa también que el Estado parte experimente dificultades para promulgar nuevas leyes o modificar la legislación vigente, incluido el proyecto de Código de la Familia.

7. El Comité recomienda al Estado parte que intensifique los esfuerzos para realizar una revisión exhaustiva de toda la legislación relacionada con los niños, y adopte todas las medidas necesarias para armonizar su legislación, en particular el Código de la Niñez y la Juventud, con los principios y disposiciones de la Convención. El Comité insta al Estado parte a que emprenda los pasos necesarios para promulgar y poner en práctica el proyecto de Código de la Familia.

#### *Reunión de datos*

14. El Comité toma nota de los esfuerzos que realiza actualmente el Estado parte para reforzar su sistema de información estadística sobre los derechos de los niños y adolescentes, en particular el desarrollo de una aplicación estadística sobre la base de la plataforma DevInfo 6.0. No obstante, lamenta la falta de datos desglosados sobre una serie de esferas concretas de la Convención, como los niños colocados en instituciones alternativas de cuidado de los niños, los niños en conflicto con la ley, los niños privados de libertad y los niños utilizados en la prostitución.
15. El Comité alienta al Estado parte a que intensifique sus esfuerzos para crear, con el apoyo de sus asociados, un sistema amplio de reunión de datos, y a que realice un análisis de los datos reunidos que sirva de base para la evaluación de los progresos logrados en materia de derechos del niño y aporte elementos para la formulación de políticas y programas dirigidos a aplicar la Convención. Los datos deberán desglosarse por edad, sexo, localidad, origen étnico y condiciones socioeconómicas, a fin de facilitar el examen de la situación de todos los niños.

#### *Derechos del niño y sector empresarial*

20. El Comité toma nota de la información proporcionada por la delegación en el sentido de que todas las iniciativas de negocios provenientes del extranjero se

desarrollan en el marco de la legislación del Estado parte, y que las empresas extranjeras que desean realizar inversiones en Cuba deben tener de manera obligatoria un socio comercial nacional que es legalmente responsable por toda violación de la legislación nacional. Sin embargo, al Comité le sigue preocupando que los niños puedan verse afectados por las estrecheces de la economía nacional y, por consiguiente, ser captados para el trabajo infantil, la explotación sexual y la prostitución, particularmente en el ámbito de la industria turística.

21. El Comité recomienda al Estado parte que siga velando por que las empresas locales y extranjeras cumplan la legislación nacional en todo su territorio. Además, alienta al Estado parte a que tome debidamente en consideración las experiencias mundiales en la aplicación del marco de las Naciones Unidas para la empresa y los derechos humanos, entre otros instrumentos, en relación con las operaciones de las empresas privadas y públicas, y en particular con respecto a los derechos del niño. El Comité insta al Estado parte a garantizar la protección de los niños contra toda forma de explotación económica y sexual, en particular en el ámbito de la industria turística, y a enjuiciar debidamente a los responsables de la incorporación de niños en esas actividades.

#### **B. Definición de niño (artículo 1 de la Convención).**

22. El Comité expresa preocupación por que según la legislación del Estado parte, la mayoría de edad se alcance a los 16 años, en particular por lo que respecta a la edad mínima para el matrimonio, la edad de responsabilidad penal, la protección contra la corrupción de menores y la protección contra el trabajo nocturno. Además, al Comité le preocupa la información proporcionada por la delegación de que el Estado parte no tiene la intención de retirar su declaración sobre el artículo 1 de la Convención, ya que actualmente se está revisando la legislación a fin de armonizarla con la Convención.
23. El Comité pide al Estado parte que priorice la revisión y modificación, según corresponda, de las leyes vigentes, entre otras, el Código de la Familia, el Código Penal y el Código de Trabajo, a fin de elevar la mayoría de edad a los 18 años, de conformidad con la Convención, y que considere la posibilidad de retirar su declaración relativa al artículo 1 de la Convención, aunque aún no haya terminado la revisión de la legislación pertinente.

## C. Principios generales (artículos 2, 3, 6 y 12 de la Convención).

### *Discriminación*

24. Si bien el Comité celebra las iniciativas adoptadas por el Estado parte para combatir las actitudes patriarcales y los arraigados estereotipos de género relacionados con las funciones y responsabilidades del hombre y la mujer en la familia, expresa preocupación por que persistan y aún estén muy difundidas esas actitudes, que conducen a la violencia doméstica contra las mujeres y los niños.
25. El Comité alienta al Estado parte a que prosiga e intensifique sus campañas de concienciación y educación pública para combatir los estereotipos de género en la familia.

### *Interés superior del niño*

26. Reconociendo que en el informe del Estado parte se menciona que el interés superior del niño está incorporado en los componentes administrativos y judiciales de la legislación nacional, el Comité expresa preocupación por que ese principio no esté debidamente integrado en la legislación, pues en esta no se considera a los niños titulares plenos de derechos individuales, como se establece en el artículo 3, párrafo 1, de la Convención.
27. El Comité recomienda al Estado parte que adopte todas las medidas necesarias para que el principio del interés superior del niño se incorpore debidamente en su legislación, incluido el proyecto de Código de la Familia. El Comité insta al Estado parte a que intensifique sus esfuerzos para asegurar que el principio del interés superior del niño se integre de forma adecuada y se aplique sistemáticamente en todos los procedimientos administrativos y judiciales, así como en las políticas, los programas y los proyectos relacionados con los niños y que tengan repercusión sobre estos. Asimismo, debe basarse en ese principio la fundamentación jurídica de todas las sentencias y decisiones judiciales y administrativas.

## D. Derechos y libertades civiles (artículos 7, 8, 13 a 17, 19 y 37 a) de la Convención)

### *Castigos corporales*

36. Si bien el Comité toma nota de que en el nuevo proyecto de Código de la Familia quedará eliminada la disposición que faculta a los padres para “corregir adecuada y moderadamente a los hijos”, como se indicó durante el diálogo,

expresa preocupación por que en el Estado parte aún se mantengan en vigor las disposiciones que permiten a los padres y tutores administrar esos castigos a los niños (artículos 86 y 152 del Código de la Familia). Además, al Comité le preocupa que los castigos corporales se utilicen con frecuencia en las escuelas e instituciones sociales como medida “disciplinaria”.

37. El Comité recomienda que se prohíban explícitamente los castigos corporales de todo tipo y que el Estado parte lleve a cabo campañas de sensibilización del público y proporcione información sobre medidas disciplinarias de carácter no violento y orientación y asesoramiento a los padres, a fin de eliminar todas las formas de castigo corporal de los niños. El Comité insta al Estado parte a que priorice la adopción del proyecto de Código de la Familia. En ese sentido, el Comité señala a la atención del Estado parte su Observación general N° 13 (2011) sobre el derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia, y su Observación general N° 8 (2006) sobre el derecho del niño a la protección contra los castigos corporales.

*Seguimiento del Estudio de las Naciones Unidas  
sobre la violencia contra los niños*

38. El Comité alienta al Estado parte a que:
- a) Dé prioridad a la eliminación de todas las formas de violencia contra los niños, en particular mediante la aplicación de las recomendaciones del Estudio de las Naciones Unidas sobre la violencia contra los niños, con especial atención al género;
  - b) Proporcione, en el próximo informe periódico, información sobre la aplicación por el Estado parte de las recomendaciones del Estudio, en particular, de las señaladas por la Representante Especial del secretario general sobre la violencia contra los niños, a saber:
    - i) La elaboración de una estrategia nacional completa para prevenir y combatir todas las formas de violencia;
    - ii) La imposición de una prohibición legal explícita de todas las formas de violencia contra los niños;
    - iii) La consolidación de un sistema nacional de recopilación, análisis y difusión de datos, y de un programa de investigación sobre la violencia contra los niños.
  - c) Coopere con la Representante Especial del Secretario General sobre la violencia contra los niños, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

(UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros organismos pertinentes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), así como con las organizaciones no gubernamentales (ONG) asociadas.

## **G. Medidas especiales de protección (artículos 22, 30, 32 a 36, 37 b) a d) y 38 a 40 de la Convención)**

### *Explotación económica, incluido el trabajo infantil*

50. El Comité expresa preocupación por que en el Código de Trabajo del Estado parte no se prohíban todos los tipos de trabajos peligrosos para los niños, y que el Estado parte aún no haya ratificado el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Nº 182) de la OIT.
51. El Comité recomienda al Estado parte que ratifique el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Nº 182) de la OIT, y revise su Código de Trabajo, a fin de armonizarlo con dicho Convenio y con la Convención sobre los Derechos del Niño.

### *Explotación sexual*

52. El Comité toma nota de las disposiciones del Código Penal del Estado parte que sancionan la utilización de niños en la prostitución y la pornografía (art. 310.1, corrupción de menores) y la venta de niños (art. 316.1). Sin embargo, al Comité le preocupa que esas disposiciones se limiten a los niños menores de 16 años. Asimismo, el Comité expresa preocupación por que los niños mayores de 16 años que practican la prostitución puedan ser recluidos en “centros de reeducación”.
53. El Comité recomienda al Estado parte que revise su Código Penal a fin de extender hasta la edad de 18 años la protección de los niños contra la prostitución infantil, la utilización de niños en la pornografía y la venta de niños, de conformidad con la definición de niño contenida en la Convención (art. 1).



El Comité alienta al Estado parte a que se abstenga de recluir en centros de reeducación a los niños utilizados en la prostitución, y a que les proporcione servicios adecuados para su recuperación, reinserción social y rehabilitación. El Comité recomienda también al Estado parte que ratifique el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

### *Niños víctimas y testigos de delitos*

56. El Comité recomienda al Estado parte que se asegure, por medio de las disposiciones y normas jurídicas oportunas, de que todos los niños víctimas y/o testigos de un delito (por ejemplo, malos tratos, violencia doméstica, explotación sexual y económica, raptos y trata) cuenten con la protección que se exige en la Convención, y que tenga plenamente en cuenta las Directrices de las Naciones Unidas sobre la justicia en asuntos concernientes a los niños víctimas y testigos de delitos (resolución 2005/20 del Consejo Económico y Social, de 22 de julio de 2005, anexo).



# GUÍA TEÓRICO-PRÁCTICA de aplicación del ENFOQUE DE GÉNERO y PREVENCIÓN de la VIOLENCIA en el ÁMBITO JURÍDICO

Yamila González Ferrer | Ivonne Pérez Gutiérrez

En nuestro país se ha avanzado mucho en materia de igualdad –en especial de género– por lo que, en el imaginario social, subyace la idea de su prevalencia, pero resulta cierto el arraigo de concepciones patriarcales incorporadas y asumidas desde la subjetividad, que conducen a situaciones de discriminación, de violencia, con frecuencia naturalizadas e invisibilizadas. A esa naturalización ha contribuido el Derecho: desde la norma, al ser reservorio de estereotipos de género; desde la teoría, por la falta de preparación y sensibilización de sus profesionales en temáticas de género y violencia; y desde la práctica, porque aun contando con herramientas legales estas padecen de una interpretación no pocas veces restrictiva y de escasa utilización como mecanismos de garantía de la igualdad.

*Guía teórico-práctica de aplicación del enfoque de género y prevención de la violencia en el ámbito jurídico* proporciona herramientas para el quehacer diario, concebida con un fin didáctico y orientador, por lo que se evita el uso de notas a pie de página y de referencias que pueden dificultar la fácil lectura y aprehensión del contenido.



ISBN 978-959-721-974-3



9 789597 219743