

Discriminación de género contra las mujeres: Una exploración a la cultura institucional del Poder Judicial chileno*

Gender discrimination against women: An exploration of the institutional culture of the Chilean judiciary

PABLO FUENTEALBA-CARRASCO*
XIMENA GAUCHÉ MARCHETTI**
PRISCILLA BREVIS CARTES***
GABRIELA SÁNCHEZ PEZO****
CECICLIA BUSTOS IBARRA*****
CECILIA PÉREZ DÍAZ*****

* Este artículo se construye desde una investigación aplicada: Proyectos FONDEF ID 17I10111 "Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad", financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), 2018-2020, y que continuó en una segunda Etapa FONDEF ID17I20111.

Resumen

El artículo explora algunas características de la cultura institucional del Poder Judicial chileno con el fin de comprender cómo ellas influyen en un trato discriminatorio contra las mujeres, tanto funcionarias como usuarias. Para ello, se analiza la presencia y el impacto de los estereotipos de género en el trato desigual hacia las mujeres en dos espacios: el interno, correspondiente a mujeres funcionarias; y el externo, relacionado con las mujeres usuarias. Mediante un enfoque cualitativo, que recurrió a entrevistas y grupos focales, se evidenciaron diversos estereotipos de género. El estudio revela la presencia de una cultura sexista y patriarcal al interior de este poder del Estado, que sería la base de prácticas discriminatorias que afectan la experiencia laboral de mujeres funcionarias y el acceso a la justicia de usuarias del Poder Judicial chileno.

Palabras clave: estereotipos de género, roles de género, discriminación, igualdad de género, acceso a la justicia.

** Profesor asistente de la Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Universidad de Concepción, Chile. Contacto: pablofuentelba1@gmail.com. ORCID: 0000-0002-5965-0556.

*** Profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Contacto: xgauche@udec.cl; ORCID: 0000-0001-9859-4596.

**** Investigadora Equipo Justicia y Género, Universidad de Concepción, Chile. Contacto: pbrevis@udec.cl. ORCID: 0000-0003-2923-5260

***** Investigadora Equipo Justicia y Género Universidad de Concepción, Chile. Contacto: gabrielasachez@udec.cl. ORCID: 0000-0003-3640-6777.

***** Profesora asistente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Contacto: cecbustos@udec.cl. ORCID: 0000-0002-3773-8450.

***** Profesora asistente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Contacto: nperezd@udec.cl. ORCID: 0000-0003-3592-9672.

Abstract

The article explores some characteristics of the institutional culture of the Chilean Judiciary to understand how they influence discriminatory treatment against women, both officials and users. To do so, the presence and impact of gender stereotypes in the unequal treatment of women is analysed in two spaces: the internal one, corresponding to women officials; and the external one, related to women users. Through a qualitative approach, which used interviews and focus groups, various gender stereotypes were evidenced. The study reveals the presence of a sexist and patriarchal culture within this branch of the State, which would be the basis of discriminatory practices that affect the work experience of women officials and the access to justice of users of the Chilean Judiciary.

Key words: gender stereotypes, gender roles, discrimination, gender equality, access to justice.

1. Introducción

Los sistemas de justicia constituyen una de las instituciones políticas más relevantes en un Estado democrático de derecho (Torres 2017; Ferrajoli 2008). Por ello, resulta fundamental entender cómo funciona la cultura institucional de los poderes judiciales en relación con las discriminaciones de género (Gauché et al. 2022). En ese contexto, este artículo se presenta como la continuidad de uno publicado anteriormente, que aborda la discriminación de género hacia personas LGBTQ+ en el Poder Judicial chileno (PJUD) (Fuentelba et al. 2024). El actual trabajo busca profundizar en las discriminaciones de género presentes

en la cultura institucional del PJUD que afectan particularmente a las mujeres, tanto funcionarias como usuarias de esta institución pública.

Los poderes judiciales configuran la puerta de entrada para evaluar la protección del acceso a la justicia de parte de los Estados (Corte IDH 2021; Ramírez 2019; Villar 2007). El acceso a la justicia constituye un derecho humano fundamental que persigue la igualdad de oportunidades y no discriminación (Sarrabayrouse 2015; Facio 2002) y permite la protección de otros derechos humanos.

Por ello, mirar la protección del derecho humano de acceso a la justicia implica hacerse cargo de factores de discriminación que limitan en la práctica a ciertas personas el ejercicio de sus derechos (Medina 2008). En este sentido, las discriminaciones de género contra las mujeres se configuran como especialmente relevantes (Universidad de Concepción 2023; Cumbre Judicial Iberoamericana 2022; Bernalles 2019). Precisamente por ello, en los últimos años el PJUD chileno ha comenzado a desarrollar estudios sobre las discriminaciones de género en la institución, entendiendo que este tipo de discriminaciones afecta directamente el derecho humano de acceso a la justicia (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2020, 2018).

Sin embargo, a pesar de que existen algunas investigaciones relacionadas, la mayor parte de los estudios científicos han sido de tipo jurídico-dogmático (Rivas 2022; Astudillo 2021), siendo escasas las investigaciones empíricas que contribuyan a la mejor comprensión de las discriminaciones de género hacia mujeres en esta institución (Azócar 2015).

Además, el estudio que aquí se presenta se considera especialmente relevante, pues los perfiles estudiados, como jueces/as y ministros/as, son de difícil acceso. Por esto, contar con evidencia empírica sobre el fenómeno y acceder a estos perfiles permite contextualizar la problemática y, así, pensar en posibles alternativas de intervención.

2. Las representaciones de género y el sistema patriarcal como configurador de discriminación estructural hacia las mujeres

Los feminismos y los estudios de género han evidenciado la existencia de una cultura patriarcal que ha privado a las mujeres de múltiples espacios para desarrollar plenamente sus vidas (Mackinnon 2018: 36). Esas discriminaciones se han naturalizado en el derecho (Olsen 2000) y han atravesado todas sus instituciones (Romero 2018), en tanto son construidas desde relaciones desiguales de poder, relaciones de dominio y subordinación que se han perpetuado culturalmente (Millett 2021: 88).

En tal sentido, los feminismos como teorías jurídicas críticas (Esquembre 2010) han visibilizado que la teoría jurídica ha sido históricamente construida en clave patriarcal, reproduciendo lógicas de exclusión y dominación hacia las mujeres (Brevis-Cartes 2025). El derecho hegemónico habría convertido las diferencias reales e imaginarias en desigualdades (Mackinnon 2018) al asumir que lo humano es equivalente a lo masculino (Zuñiga 2022), perpetuando de ese modo, desde una aparente neutralidad (Esquembre 2010), la dominación hacia las mujeres.

Así, los feminismos jurídicos visibilizan que el derecho y los derechos son en realidad sexuados (Pitch 2010) y, por ello, han cuestionado la cultura jurídica hegemónica (Barrère y Morondo 2011) para centrar el derecho antidiscriminatorio en una cuestión de igualdad material o sustantiva, como un problema de distribución del poder (Mackinnon 2018). La discriminación desde este acercamiento descansa en las lógicas de poder sobre las mujeres, y otros grupos oprimidos, haciéndose visibles los sistemas *de subdiscriminación* de carácter interseccional (Barrère 2018).

Esta perspectiva crítica del derecho permite cuestionar las omisiones en la comprensión de la justicia y la igualdad, mostrando, entre otras cosas, que las instituciones que aplican el derecho, en particular los tribunales, han excluido sistemáticamente a las mujeres (Zuñiga 2023). El derecho, así entendido, es un sistema de opresión que produce y reproduce discriminaciones jurídicas y sociales (Barrère y Morondo 2011). Ello se manifestaría, por ejemplo, en las representaciones existentes, como los estereotipos de género. Estos estereotipos pueden ser entendidos desde dos dimensiones. Por una parte, serían visiones descriptivas sobre las supuestas características de hombres o mujeres, asignadas de forma generalizada e indiscriminada, pues se cree que todos los miembros de un grupo portan estas características (Cook y Cusack 2010; Corte IDH 2009). La creencia de que las mujeres poseen menor racionalidad o regulación emocional que los hombres ejemplifica este aspecto. Por otro lado, poseerían una dimensión prescriptiva, basada en expectativas de rol y comportamiento que debe seguirse de acuerdo con el estatus de hombre o mujer (Corte IDH 2012; Cook y

Cusack 2010). La expectativa naturalizada de que las mujeres deben asumir los roles de cuidados o la crianza de hijos e hijas, mientras que el hombre debe asumir el rol de proveedor o el rol en el espacio público-político representa este segundo aspecto (Millet 2021).

Estas creencias sobre atributos de hombres y mujeres, y el lugar que deben ocupar en la sociedad, se aprenden y reproducen durante un proceso de socialización y permean las vidas de las personas y las instituciones sociales (Trujillo y Contreras 2021; Pérez 2009). Como la legitimidad de un sistema descansa en su aceptación social (Clérico 2018; Martínez-Ferro 2010), los estereotipos legitimarían y reproducirían un sistema patriarcal desigual (Arena 2022; Morales y Pérez 2021; González 1999) que, a su vez, desvaloriza los espacios asignados a las mujeres y valora positivamente los espacios asignados a los hombres (Trujillo y Contreras 2021).

Tanto las asignaciones de género como su jerarquización son socialmente construidas y compartidas en los diferentes grupos (Trujillo y Contreras 2021; Jodelet 2011) y se presentan bajo formas variadas (Jodelet 1984). Por ello, los estereotipos de género poseen agencia social, en tanto se traducen en comportamientos con consecuencias para las personas de carne y hueso (Pabón 2023). Por ejemplo, el que las mujeres asuman en mayor medida tareas domésticas y cuidado de niños/as deriva de estas expectativas sociales (Flego & Ortega 2020) y el no cumplir con ese estándar social esperado, puede llevar a sanciones sociales como que una mujer sea calificada de “mala madre” (Clérico 2018). Así, los estereotipos de género conducen a diversas formas de discriminación (Fernández

2015). Por ejemplo, deriva en que existan menores tasas de contratación de mujeres en puestos de jefatura o dirección, pues no es el espacio que se espera que las mujeres ocupen de acuerdo con los estereotipos de género; o conduce a menores ingresos para las mujeres que ocupan los mismos puestos de trabajo que los hombres, o menor presencia de mujeres en carreras universitarias de mayor prestigio y remuneración (OIT 2019), menor participación en puestos de representación política, entre otras consecuencias. Por ello, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) sostiene que los estereotipos de género son la causa fundamental de la discriminación hacia las mujeres (ONU 1981).

Las organizaciones e instituciones sociales no son ajenas a estas visiones estereotipadas, que se proyectan en la cultura institucional que reproduce el sistema patriarcal dominante (Bustos et al. 2023). En este sentido, los estereotipos de género operan como prejuicios identitarios, donde la identidad social hace que se les atribuya menor valor a las mujeres, por ejemplo, menor credibilidad a su testimonio, generando una injusticia testimonial (Fricker 2017).

En el ámbito jurídico, los estereotipos de género afectan la imparcialidad y obstaculizan el acceso a la justicia, al insertarse en los procesos, actuaciones y razonamientos judiciales (Gauché-Marchetti et al. 2022; Villanueva 2021). Los estereotipos permean a las instituciones que imparten justicia (Clérico 2018; Beigel 2021) afectando la posibilidad de que una persona obtenga una resolución justa y, por tanto, el acceso a la justicia (Miranda-Pérez y Cabrera-Morales 2024).

3. La metodología utilizada en la investigación empírica

Se recurrió a un enfoque cualitativo para conocer las representaciones y prácticas estudiadas desde la narrativa de las propias personas involucradas en la institución estudiada (Strauss y Corbin 2012). El estudio contó con la aprobación del Comité de Ética de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción, Chile.

El estudio fue de carácter bi-etápico. La etapa uno se inició con (a) entrevistas individuales semiestructuradas a personas informantes clave, con el fin de explorar los estereotipos de género, expectativas de rol y prácticas de trato discriminatorio hacia las mujeres en el PJUD. Se evaluaron tres dimensiones: estereotipos (como atributos asignados y como expectativas de rol), elementos conductuales (discriminación y trato) y propuestas de solución. Estos aspectos se consideraron para obtener información sobre el aspecto interno de la institución (relaciones laborales al interior del PJUD) y externo (la relación entre el PJUD y personas usuarias). A partir de estas entrevistas se obtuvieron hallazgos preliminares que fueron sintetizados en un reporte que constituyó el insumo para la etapa siguiente.

En la segunda etapa (b) se realizaron grupos focales donde se utilizó como elemento focal y detonante de la conversación el informe resumen de los resultados obtenidos en las entrevistas, con el propósito de, por una parte, corroborar, matizar, corregir y/o identificar información emergente que no hubiese surgido en las entrevistas individuales y así lograr mayor precisión en los hallazgos. Por otra parte, se buscó validar los hallazgos iniciales

para minimizar potenciales sesgos o errores de interpretación por parte del equipo analista, siendo así también una estrategia para la validez de los hallazgos. La pauta utilizada contempló los mismos ámbitos estudiados en la etapa de entrevistas individuales, pero con mayor énfasis en la retroalimentación de los hallazgos preliminares.

3.1. Muestra

La muestra fue de tipo intencional, dado que la participación en el estudio fue voluntaria (contacto vía email), considerándose condiciones de accesibilidad. Se obtuvieron 27 entrevistas (19 mujeres, 8 hombres) y 10 grupos focales (40 mujeres, 29 hombres), con representación de diferentes zonas del país (20 centro, 6 norte y 11 sur). Previa aceptación del consentimiento informado, las entrevistas y moderaciones fueron realizadas en 2018 por el propio equipo investigador en dependencias del PJUD, de la universidad responsable del proyecto y en los lugares de trabajo de las personas participantes.

Se consideraron dos perfiles para obtener una visión interna y externa del PJUD: personas funcionarias del PJUD y usuarias externas. El perfilamiento buscó aproximarse al criterio de máxima variabilidad (López y Facheli 2015).

El perfil de personas funcionarias (19 entrevistas, 7 grupos focales) consideró a quienes se desempeñan laboralmente en la institución, pertenecientes a diversos escalafones y funciones (jueces/zas, magistrados/as, trabajadores/as sociales, psicólogos/as, secretarios/as, administrativos/as y empleados/as en general), pertenecientes a distintas materias del derecho (Tribunales Civiles, de

Familia, Laborales y/o Penales), con diferentes roles (profesionales o dirigentes gremiales) y en diferentes tribunales a lo largo del país.

En el perfil de personas usuarias externas (8 entrevistas, 3 grupos focales) no se entrevistó directamente a víctimas o representadas en juicios laborales, familiares o civiles. En cambio, se entrevistó a profesionales que representan o han representado legalmente a mujeres en casos judiciales: defensores/as, fiscales/as, abogados/as que representan a mujeres víctimas y directores/as o abogados/as de clínicas jurídicas o de ONG de defensa de mujeres. Se recurrió a esta unidad de información, dado que, por participar en múltiples casos, son quienes cuentan con un contacto más directo y recurrente con el PJUD, teniendo una visión más global acerca de su cultura institucional. Además, porque el carácter confidencial de ciertos casos o el hecho de querer evitar revictimización dificultaba enormemente el contacto a usuarias directas del sistema. Mayor detalle de la muestra se presenta en el Anexo 1.

3.2. Análisis de datos

Se recurrió a un análisis de contenido (Atlas.ti v.7.5.4), siguiendo el mismo proceso de análisis tanto para entrevistas como grupos focales. Los códigos de análisis se consensuaron conjuntamente por el equipo investigador a través de los siguientes pasos. Primero, los datos se analizaron preliminar e inductivamente para identificar códigos emergentes que, posteriormente, se recodificaron desde la literatura científica y teórica que enmarca este estudio. Luego, un nuevo análisis diferenciado por perfil de estudio (diferenciado por escalafón y de usuario/as) se realizó en base a estos nuevos códigos, con el fin de evaluar nuevos

ajustes. A esto siguió un análisis intensivo ideográfico no diferenciado por perfil en base a los códigos consensuados que arrojó nuevos códigos y categorías emergentes que derivaron en el reporte definitivo. En el último paso de análisis, las entrevistas y grupos focales fueron contrastados entre sí para evaluar la consistencia entre los resultados de ambas técnicas y lograr la credibilidad de los hallazgos. Para efectos de este artículo, los códigos se categorizaron en seis dimensiones:

- 1) Características transversales de la institución: características que no guardan relación directa con la discriminación hacia mujeres, pero que pueden repercutir de forma indirecta.
- 2) Diferencias de narrativa entre los perfiles de participantes: diferencias en términos de experiencias, evaluación, creencias, apreciación entre los diversos perfiles estudiados (magistrados/as, usuarios/as, etc.).
- 3) Cultura institucional de género: estereotipos y representaciones sobre mujeres.
- 4) Consecuencias de los estereotipos de género en mujeres funcionarias y usuarias: impacto directo o indirecto que la cultura institucional tiene para personas funcionarias y usuarias del PJUD.
- 5) Cambios en la cultura organizacional del PJUD.
- 6) Propuestas de solución: alternativas de intervención y solución propuestas por las propias personas involucradas.

3.3. Limitaciones y alcances del estudio

La investigación presenta algunas limitaciones que deben considerarse. Primero, aunque el tamaño muestral es razonable, el hecho

de que quienes participaron lo hayan hecho voluntariamente -probablemente con un perfil de mayor sensibilidad e interés por tópicos de género- supone un posible sesgo de selección que puede afectar la transferibilidad de los resultados.

Segundo, el que este trabajo se haya enmarcado dentro de una investigación más amplia que abarcó otras formas de discriminación en justicia (por ej. hacia población LGBTIQ+, publicado en otro artículo), sumado a su carácter aplicado, implicó que los resultados alcanzados sean de carácter más grueso, pero no nos permitió ahondar en ciertos tópicos que nos hubiese gustado indagar, tales como la interseccionalidad asociada al racismo, clasismo o la xenofobia, por ejemplo.

Tercero, el que se haya estudiado tanto a personas funcionarias como usuarias, podría constituir una limitación por abordarse dos problemas (interno y externo) que no necesariamente siguen una misma lógica o no tienen un origen común en términos de cultura organizacional. Sin embargo, optamos por abordar ambos perfiles en un solo trabajo, dado algunas personas usuarias externas reportaron cómo la cultura institucional patriarcal del PJUD afectaba a ella y a sus representadas. A su vez, personas funcionarias mencionaban cómo esta cultura organizacional afectaba a personas usuarias. Estos relatos cruzados proporcionan ciertas pistas de un origen común, aunque sin evidencia suficiente, pero que debería indagarse en próximos estudios.

Cuarto, el enfoque y diseño metodológico utilizados no permiten precisar la magnitud de los problemas encontrados. Es decir, aunque la tipicidad especificada en los relatos

ha permitido constatar la presencia de una cultura patriarcal en la institución estudiada y develar las prácticas, no es posible estimar la magnitud real del problema. ¿Estamos ante prácticas sumamente, medianamente o poco generalizadas? ¿Las situaciones que afectan a las mujeres son generalizadas o los casos no son tan frecuentes y cuando ocurren se destacan? El conocimiento de esta magnitud, o estimación sobre la gravedad o recurrencia del problema, excede las posibilidades que un diseño metodológico de este tipo puede establecer. Sin embargo, el método y la validación por medio de grupos focales permiten respaldar esta tipicidad encontrada y otorgar la credibilidad a los hallazgos, mostrando que la cultura patriarcal está presente en la institución y que se expresa en diversas formas de trato y discriminación, afectando así el acceso a la justicia.

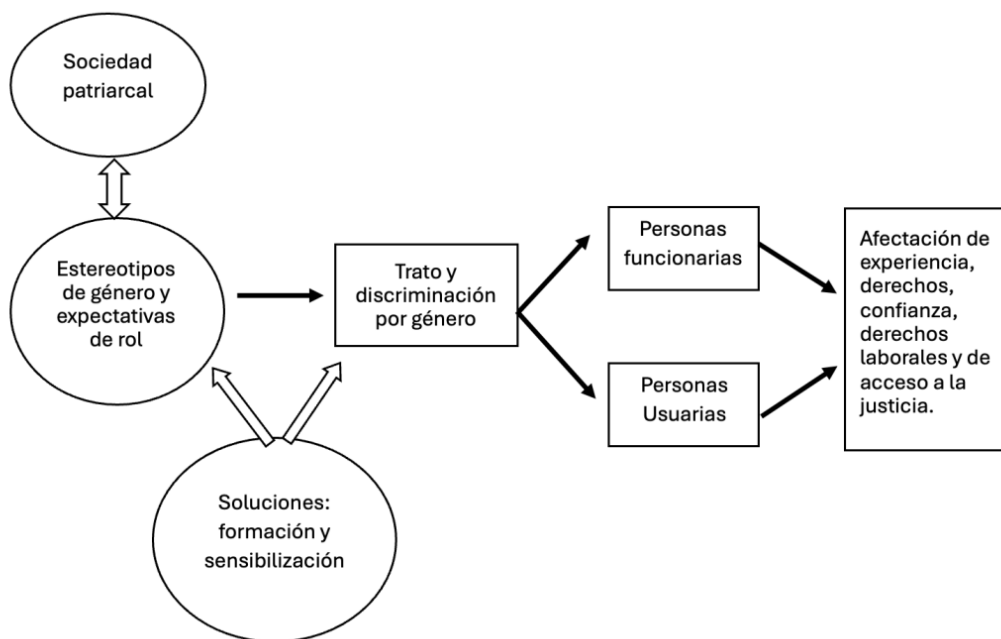
Mencionado esto, a continuación se presentan los principales hallazgos. Las citas de entrevistas y grupos focales han sido anexadas (Anexo 2) para su revisión.

4. Resultados

Los resultados generales muestran que la visión patriarcal estaría presente en la cultura institucional del PJUD, expresándose en estereotipos, expectativas de rol y/o prácticas discriminatorias que perjudican a mujeres funcionarias y usuarias.

Esta relación se representa a través del siguiente esquema (Imagen 1).

Imagen 1. Modelo de la cultura organizacional del PJUD



Fuente: elaboración propia.

4.1. Características transversales de la cultura institucional: cultura vertical y autoritaria del PJUD (Anexo 2.1)

La institución poseería una cultura organizacional vertical y autoritaria, donde los/as magistrados/as se sitúan en la parte superior de la jerarquía. La intersección de esta característica con el género puede ser indirectamente perjudicial, ya que implica poca libertad para cuestionar situaciones de acoso sexual, hostigamiento laboral, discriminación y/o violencia simbólica hacia las mujeres, dado el temor a la jerarquía. Sin embargo, también se reconoce que, en algunos casos, esto puede resultar favorable. Por ejemplo, las políticas de igualdad de género y no discriminación se habrían visto favorecidas en su

implementación por provenir desde la jerarquía interna (desde la Secretaría Técnica de la Corte Suprema) y lideradas por una ministra de Corte.

También se reporta una estratificación basada en el perfil educativo. Profesiones como la psicología, trabajo social o administración pública son menos valoradas frente a la abogacía. Como consecuencia, esto supone que muchas veces las opiniones o peritajes provenientes de profesiones distintas al derecho sean menos valoradas, afectando las decisiones judiciales por limitar la comprensión de los factores psicosociales implicados en casos de género.

También se cuestiona la discrecionalidad en las contrataciones, ascensos o promociones

laborales. Una de las mayores expresiones de esto es el llamado “besa mano”, práctica consistente en reuniones y contactos informales con magistrados/as para lograr apoyos en promociones laborales. Con esta práctica se tiende a privilegiar a hombres en las contrataciones, pero también se generan condiciones de riesgo de discriminación y/o acoso sexual particularmente perjudiciales para las mujeres.

Es importante considerar que, si bien las personas participantes reconocen una cultura institucional vertical, esto también obedece a un elemento normativo. El mismo Código Orgánico de Tribunales y los códigos procesales moldean esta institución con estas características.

4.2. Diferencias de narrativa entre los perfiles de participantes: personas usuarias, mujeres y representantes gremiales (Anexo 2.2)

Los hallazgos muestran que hay grupos más críticos que otros al evaluar la cultura de género del PJUD. Personas usuarias externas, mujeres y representantes gremiales tienden a ver más marcada y recurrentemente prácticas machistas y sexistas. En cambio, hombres y personas funcionarias no dirigentes de asociaciones gremiales, aunque reconocen la existencia de prácticas patriarcales, las evalúan con mayor indulgencia, estimando que el problema es menos recurrente de lo que se aprecia desde fuera de la institución.

4.3. Sexismo y machismo como elementos presentes en la cultura institucional (Anexo 2.3)

La institución es vista como portadora de una cultura patriarcal, pero que solo refleja lo que ocurre en el resto de la sociedad. Esto se

expresaría, principalmente, en estereotipos de género naturalizados (por ej. mujeres sensibles) conducentes a tratos y expectativas diferentes para hombres y mujeres, masculinización o feminización de ciertos cargos o áreas del derecho, como por ejemplo el derecho de familia asociado más a mujeres.

Aunque hay consenso en que existe una visión sexista y machista en la institución, hay algunas opiniones que disienten. Se sostiene que, por ejemplo, hay más mujeres que hombres trabajando en el PJUD y que muchas jefaturas son ocupadas por mujeres, cuestionando así la evaluación negativa que la mayoría tiene sobre la institución. También se señala que al momento de dictar sentencia o aplicar la ley, jueces/as diferenciarían claramente entre sus visiones personales y su rol de juzgar, siendo así imparciales en sus decisiones y cuestionando que los estereotipos afecten las decisiones judiciales o las trayectorias laborales.

4.4. Falta de conocimiento sobre los temas de género (Anexo 2.4)

En términos generales, el conocimiento disciplinar sobre temas de género se visualiza como bajo. Habría un desconocimiento de conceptos básicos de género y de los procesos psicosociales que lo explican o sobre temas normativos y legales requeridos para la aplicación de estándares internacionales de derechos humanos en casos judiciales. De esta forma, los/as magistrados/as no siempre sabrían cómo incorporar la perspectiva de género dentro de la decisión y argumentación judicial, ni incorporar el derecho internacional en sus decisiones o evaluar si razonamientos judiciales más complejos presentados por defensas o fiscalías son correctos. Esto llevaría

a que tribunales ordinarios apliquen únicamente la ley doméstica y que solo en instancias más altas (Corte de Apelaciones o Corte Suprema) se desarrolle una argumentación de mayor complejidad.

4.5. Estereotipos de género predominantes en la institución (Anexo 2.5)

Los estereotipos de género se expresan fuertemente en el ámbito laboral. En cuanto a las expectativas de rol, se mantiene la creencia de que el espacio doméstico es propio de las mujeres, mientras que el espacio público pertenece a los hombres. Esto se refleja también en relación con ciertas visiones feminizadas o masculinizadas de las áreas del derecho. Así, por ejemplo, los tribunales de familia son considerados como ámbitos laborales más propios para las mujeres.

Se reporta que las mujeres son estereotipadas como emocionales y menos racionales que los hombres, pudiendo ser consideradas como “más sensibles”, “histéricas” o “locas”. No serían, así, idóneas para puestos de jefatura, poder y/o toma de decisiones que requieren mayor racionalidad, determinación, mente fría, entereza o carácter, entre otras cualidades asociadas a la masculinidad. En esta misma línea, el desempeño de mujeres en puestos culturalmente masculinizados resultaría complejo. Aunque el atributo de la empatía como representación de las mujeres se valora por la capacidad que implica para entender a otras personas, los atributos masculinos requeridos para cargos de poder predominan como expectativa. Como consecuencia, también se sostiene, por ejemplo, que las mujeres en posiciones de poder y decisión no podrían ejercer sin caer en malos tratos o abusos

producto de esta emocionalidad, irracionalidad o “histeria” que estereotipadamente se asocia a ellas.

También se reporta que el desempeño laboral de las mujeres sería menos eficiente que el de los hombres. Así, las mujeres presentarían mayor ausentismo laboral que los hombres, habría un sobreuso de licencias médicas por estrés, depresión, salud de hijos y/o hijas, maternidad y, en muchos casos, no estarían justificadas, lo cual implica una visión de desconfianza hacia ellas y hacia su credibilidad.

También se plantea que hay una fuerte expectativa sobre la apariencia de las mujeres, en mayor medida que los hombres, donde se espera que las mujeres usen vestimentas asociadas a lo femenino y se maquillen. Esto genera desgaste en las funcionarias que deben dedicar mucho tiempo y recursos para cumplir constantemente con esta expectativa. Paradójicamente, al mismo tiempo, se espera que éstas sean recatadas para no insinuar o generar malentendidos que puedan derivar en acoso o ataques sexuales. Esto implica una asignación parcial en la responsabilidad de las mujeres de cuidarse y evitar que ocurran estas situaciones.

En cuanto a los estereotipos que afectan a mujeres usuarias del sistema de justicia, se identifican estereotipos referidos a la violencia de género. Se expresa que el testimonio de las mujeres es visto como poco confiable y es cuestionado, pues se considera que tendrían propensión a mentir en los casos de violencia de género para obtener beneficios como, por ejemplo, obtener mejores pensiones, deshacerse del esposo para poder estar con el amante, etc. Sus relatos son puestos en tela de juicio o se

les rebaja la importancia. En otros casos, las mujeres son incluso responsabilizadas por la violencia o el acoso sexual que sufren por no haber tomado las precauciones.

Las personas entrevistadas también reportan la presencia de aparentes estereotipos negativos que afectan a los hombres, quienes, de antemano, son considerados como victimarios en casos de violencia. Así, aunque la desigualdad y violencia afecta en mayor medida a las mujeres, se sostiene que la imagen de hombre-agresor vs mujer-víctima lleva a que se invisibilicen casos donde el hombre es víctima de violencia. Si bien estos casos pueden ser muchos menos en comparación con la violencia hacia la mujer, consideran que esto es algo relevante.

4.6. Impacto en las mujeres funcionarias. Lenguaje sexista, acoso sexual, hostigamiento laboral y otras prácticas (Anexo 2.6)

Las personas entrevistadas señalan que es frecuente el trato sexista a través del lenguaje dirigido hacia mujeres funcionarias. Así, se visualiza la figura de la mujer como objeto de lenguaje ofensivo. En este sentido, este tipo de expresiones constituirían violencia simbólica por contener una visión estereotipada y peyorativa hacia la mujer, refiriendo a la creencia de que poseen menores capacidades laborales, o bien, a afirmaciones con contenido sexual que las tratan como objeto.

También se reporta acoso y hostigamiento laboral con contenido sexual. Así, los intentos de coqueteo, acercamientos inapropiados, entre otras prácticas, serían bastante recurrentes y las mujeres deben tolerarlos si buscan ascender en su carrera laboral, ya que existe temor a

denunciar por las consecuencias laborales que esto puede implicar. Estas situaciones serían fuentes de ansiedad y angustia en las mujeres funcionarias, afectando su salud mental.

En otro plano, también se reportan prácticas que a primera vista parecen inocuas, pero que reflejan expectativas naturalizadas de rol. En eventos recreativos fuera del PJUD es frecuente que los roles se diferencien bajo un esquema tradicional. Por ejemplo, en una junta informal de trabajo, las mujeres realizarían las labores de cocina o lavado de platos, mientras que los hombres se desentenderían de esas labores, reflejándose así las diferentes expectativas estereotipadas.

4.7. Impacto en las mujeres funcionarias. Afectación en las carreras laborales (Anexo 2.7)

La carrera laboral de las mujeres enfrentaría más obstáculos que la de los hombres. Se reporta discriminación a mujeres en etapa reproductiva, donde se asume que en caso de tener hijos/as, existe un alto riesgo de que se ausenten de sus labores prolongadamente, afectando el desempeño del tribunal o unidad laboral. En entrevistas laborales es usual que se pregunte por el estado civil de la candidata, si tiene hijos/as y/o si planea tenerlos dentro del corto plazo, siendo esto experimentado como discriminación, en tanto perjudica la contratación y/o ascenso de las mujeres en la institución.

Así, aunque se reconoce que el mérito personal es primordial en la carrera laboral, las condiciones serían más desfavorables para las mujeres, quienes deben realizar esfuerzos adicionales para ser reconocidas o valoradas en sus carreras (estudiar más, dedicar más

horas de trabajo, etc.) producto de esta mirada sexista que hay en la institución. En similar línea, la cultura sexista y patriarcal del PJUD invisibilizaría los roles familiares que, además de los laborales, son esperados culturalmente de las mujeres y que implican aún mayores obstáculos que no se considerarían al evaluar el desempeño de las mujeres.

También las personas entrevistadas postulan que jueces/as que desarrollan sus carreras en tribunales de familia tendrían menos posibilidades de ser promovidos/as a ministros/as en comparación con quienes provienen de tribunales penales o civiles. Esto se debe a que existe una visión feminizada y menos desafiante de los tribunales de familia. En similar línea, las mujeres serían menos consideradas para puestos de jefatura o dirección, dado que desde esta cultura institucional se cree que en estos puestos los hombres se desempeñarían mejor.

Por otro lado, se asume que el hombre puede trasladarse de lugar geográfico para desarrollar su carrera y que la mujer o esposa debe seguirlo. Debido a esto, en muchas oportunidades se señala que las mujeres se abstendrían de postular a cargos de mayor jerarquía, dado que entienden que sus esposos no renunciarán a sus trabajos para trasladarse, pues no es lo que se espera de ellos.

4.8. Impacto en mujeres usuarias (Anexo 2.8)

En base a los relatos, el sistema se caracterizaría por ser frío o distante, así como tedioso y burocrático. Esto es más problemático cuando mujeres son víctimas de violencia intrafamiliar, amenazas o violación, agresiones sexuales, así como en causas de familia por divorcio o pensiones de alimentos. El sistema es percibido

como poco empático ante situaciones graves o dolorosas, que ponen en riesgo la vida, integridad física y/o sexual de la víctima o de sus hijos/as. Habría poco espacio para que mujeres víctimas puedan explicar sus casos, sumado a una mirada prejuiciosa y desconfiada hacia sus relatos que se produce en las diferentes instancias del sistema de justicia (policías, servicio médico legal y tribunales). Así, se tiende a subestimar la violencia que las mujeres reciben y en muchas instancias debe repetirse el testimonio, generando revictimización.

4.9. Impacto en mujeres usuarias. Los estereotipos en el juzgamiento (Anexo 2.9)

Los estereotipos de género pueden introducirse en las sentencias, reflejando, por ejemplo, elevadas expectativas sobre lo que significa ser “buena mujer” y “buena madre”. Así, estos estereotipos pueden influir al momento de valorar la prueba, los testimonios o los casos en general, dirigiendo la argumentación o razonamiento judicial en perjuicio de una mujer.

Esto se agravaría en tribunales laborales y de familia cuando el comportamiento de una mujer usuaria no se ajusta a la expectativa ideal de buena madre, llevando a un trato desigual, e incluso a sentencias desfavorables.

Asimismo, el estereotipo de poca credibilidad asociado a las mujeres lleva a que sus testimonios sean cuestionados por tardar en denunciar, por no haberse defendido o intentado detener la violencia de género, asignando una cuota de responsabilidad a la víctima por lo ocurrido o, más ampliamente, cuestionando la motivación de la denuncia. Esto refleja una incompreensión de los fenómenos de género y justicia que experimentan las víctimas.

4.10. Impacto en mujeres usuarias. Desconfianza en la justicia (Anexo 2.10)

El trato discriminatorio recibido o la discriminación que las mujeres usuarias creen que recibirán generan desconfianza en la institución de justicia. El que muchas mujeres creen que se enfrentarán a un sistema que no comprende su situación, que las cuestiona y revictimiza y que puede, por lo mismo, llevar a un resultado o sentencia desfavorable para ellas impacta en la confianza en el sistema. Una consecuencia de esto es que las víctimas muchas veces prefieren no denunciar, no colaborar o no persistir en sus denuncias por temor a enfrentar a un sistema que perciben como hostil, que las perjudica y que no las protegerá.

4.11. Cambios en la cultura organizacional del PJUD (Anexo 2.1)

Las personas entrevistadas reconocen cambios positivos en la cultura institucional del PJUD. Se mencionan políticas internas, protocolos y/o normativas sobre clima de trabajo, de trato a personas usuarias, sensibilización en temas de género y la creación de una Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, entre otras acciones.

Se señala que la incorporación de la perspectiva de género por estas vías ha contribuido a disminuir el sexismo en la institución. En tal sentido, se afirma por las personas entrevistadas que, en comparación a algunos años atrás, los comentarios sexistas serían hoy menos tolerados, habría menor conservadurismo y mayor apertura a la denuncia. Las personas entrevistadas destacan que, aun tratándose de una institución muy patriarcal, estos cambios parecerían ser más rápidos que en otras

instituciones públicas o privadas. Esto constituiría una señal positiva, a pesar de que se reconoce que los problemas no han desaparecido.

Nuestro estudio no permite evaluar en qué medida estos cambios son efectivos o aparentes. El que no sea bien visto expresarse con lenguaje sexista podría implicar que estas transformaciones serían aparentes. Aunque también puede argumentarse que al menos habría un cambio en la esfera del lenguaje y normativo acerca del comportamiento esperado, lo que sí genera agencia. Por otra parte, el reconocimiento de estos cambios ha provenido en buena medida de informantes clave con un alto compromiso con la perspectiva de género y con roles activos en estos temas. Sin embargo, estamos conscientes de que el impacto real requiere ser abordado desde otro ángulo metodológico.

Dos razones se mencionan para explicar la prontitud de estos cambios. Primero, la sentencia Atala Rizzo y niñas vs. Chile de la Corte IDH (2012) ha requerido incorporar medidas para reducir la discriminación de género en la institución. Segundo, el liderazgo individual de personas comprometidas con la perspectiva de género que están en cargos de decisión ha ayudado a materializar los cambios. Al mismo tiempo, se teme que este aspecto basado en liderazgos podría estancarse si estas personas ya no están presentes. Esta posible fragilidad constituiría una amenaza a los procesos de cambio.

4.12. Soluciones sugeridas por las personas entrevistadas (Anexo 2.12)

Se plantea que la formación o sensibilización en género y derechos humanos es fundamental para modificar la cultura actual de la institución.

Esta formación debiese considerar diversos perfiles profesionales (y escalafones), dado que la discriminación ocurriría en distintas instancias o momentos y no solo en la instancia del juicio, y debiese ser de carácter multidisciplinario. Así, las ciencias sociales (psicología, sociología, etc.) deben dar cuenta de los procesos psicológicos y sociales involucrados en los fenómenos de género que afectan especialmente a las mujeres, mientras que la formación jurídica debe contemplar no solo el derecho doméstico, sino también el derecho internacional y el enfoque de derechos humanos para su correcta aplicación e integración para los casos que involucren componentes de género.

Sin embargo, también se plantea que el hecho de que no exista obligatoriedad o incentivos para ese tipo de capacitaciones limitaría las transformaciones, dado que en muchos casos los cursos son tomados por quienes ya poseen una disposición o interés previo favorable hacia la igualdad de género y no discriminación, limitándose así el impacto. Por ello, también se propone que exista obligatoriedad, incentivos o beneficios para lograr un mayor impacto en la incorporación de estos temas en la institución.

5. Discusión

El estudio constata la existencia de una cultura organizacional fuertemente vertical que es coherente con la literatura sobre instituciones como las de justicia que poseen estas características (Ahmad et al. 2019; Bordalí 2013). Este estilo vertical, con liderazgos autoritarios, se opone a estilos organizacionales democráticos-consultivos u horizontales, basados en mayor participación (Siddique, Siddique y Siddique 2020; Sparre 2020). La literatura sobre cultura

institucional apunta a que los estilos verticales-autoritarios son menos flexibles y limitan los cambios que pueden requerirse para la adaptación al entorno y cumplimiento de funciones (Siddique, Siddique y Siddique 2020). En este caso, el acceso a la justicia y protección de derechos se verían afectados muchas veces por estas características, ya que el sistema no siempre tendría capacidad de respuesta para los nuevos desafíos.

Se constata que al interior de la institución existirían elementos de una cultura organizacional patriarcal que, en tal sentido, replican lo que más ampliamente ocurre en el resto de la sociedad chilena (Vidal et al. 2022). Esto estaría en línea con la literatura que muestra que la cultura tradicional en la sociedad permea también las instituciones (Butler 2014), no solo de justicia, sino también en otros ámbitos como el educativo (Ortiz et al. 2021) o de salud (López, Generelo y Arroyo 2013), por ejemplo. Esto concordaría con otros estudios que también han encontrado o denunciado la existencia de una cultura patriarcal en el PJUD (Miranda-Pérez y Cabrera-Morales 2024; Fuentealba et al. 2022; Fuentealba et al. 2020). Se ha evidenciado, también, el impacto que los roles de género tienen para las mujeres en sus trayectorias laborales (Flego & Ortega 2020) o en el acceso a la justicia (Hasanbegovic 2016).

Aunque hay un amplio reconocimiento hacia este problema, la ponderación de este no sería homogénea. Usuarios/as externos/as y personas pertenecientes a asociaciones gremiales tienen una visión más crítica de la cultura patriarcal del PJUD que las propias personas funcionarias. Como explicación tentativa a ello, se piensa que los problemas identificados estarían más normalizados entre quienes se desempeñan en el

PJUD, siendo, por ello, menos críticos. También podría pensarse que los/as funcionarios/as del PJUD enfrentarían otros problemas laborales que restarían protagonismo a los de género. A su vez, desde la teoría de sistemas, podría pensarse que los/as observadores/as pertenecientes al sistema poseen puntos ciegos sobre los procesos internos, siendo mejor identificados por observadores externos (Wu y Duan 2005). Bajo esta lógica, podría esperarse que dirigentes de asociaciones gremiales, aunque sean funcionarios/as internos/as, hayan logrado tomar distancia del sistema y observar los problemas desde fuera. Por otro lado, el que las mujeres sean las principales víctimas de una cultura institucional patriarcal explicaría el que tengan una visión menos condescendiente con los problemas de sexismo y machismo que ocurren al interior de la institución. Sin embargo, los datos obtenidos no permiten dirimir acerca de cuál línea explicativa sería la más apropiada.

También se evidencia que en la institución de justicia estudiada estaría arraigada la creencia normalizada de que hombres y mujeres poseen atributos y roles inherentes muy diferentes. A los hombres se les asociarían características de entereza, racionalidad, capacidad de control y regulación emocional, mientras que a las mujeres se les vincula la sensibilidad, poca capacidad para controlar las emociones o tomar decisiones. Respecto a las expectativas de rol, el eje articulador del orden de género sería la oposición entre espacio público, económico y de proveedor asignado a los hombres, versus el doméstico, privado, de cuidado y de crianza, socialmente asignado a mujeres, y que ha sido una constante en los sistemas patriarcales (Morales y Pérez 2021; Trujillo y Contreras 2021). El no cumplimiento de elevadas expectativas de rol por parte de las mujeres da

origen a calificativos que pueden impactar en la impartición de justicia. La idea de “buena madre” o “mala madre”, de la “mujer pura”, la idea de “mujer histérica”, o que los hombres son mejores para cargos de poder y decisión, entre muchas otras imágenes incorporadas y naturalizadas (Gauché et al. 2022), pueden afectar la decisión judicial (Azócar 2018), o bien, la experiencia laboral de las mujeres en la institución. Esto implica la existencia de una presión social por cumplir con los roles socialmente impuestos y que su no cumplimiento conlleva para las mujeres sanciones sociales de tipo verbal (“mala madre”, “suelta”, etc.) y consecuencias materiales (sentencias desfavorables, trato inadecuado, discriminación laboral, etc.) por no ajustarse a la norma cultural esperada para ellas. Así, esta configuración, que más ampliamente opera a nivel social, se replicaría al interior de la institución de justicia (Beigel 2021) y reflejaría la presión ejercida por el sistema sexo-género para que hombres y mujeres se ajusten a normas de tipo patriarcal.

Esta visión del sistema sexo-género en el PJUD sería la base del trato discriminatorio tanto hacia funcionarias de la institución como usuarias. En el caso de mujeres funcionarias, el acoso sexual u hostigamiento se basaría en la idea de la mujer como objeto sexual, que ha sido una característica notoria en el sistema patriarcal occidental; la discriminación laboral para puestos de dirección se basaría en la creencia de que las mujeres son emocionales y menos capaces para estas posiciones de poder; y la feminización de los tribunales de familia se sustentaría en la imagen que asocia a las mujeres al plano doméstico de cuidado y crianza. Bajo esta lógica, las representaciones de género, como los estereotipos, sustentarían tales actitudes, expresándose, así, en

comportamientos y prácticas discriminatorias en las instituciones (Michalski y Nunez 2022; Ortiz et al. 2021).

En relación a las usuarias, la visión patriarcal perjudicaría tanto el trato como el resultado (Villanueva 2021). El trato desigual o poco digno, basado en estereotipos sobre la mujer, merma la confianza en el sistema de justicia por la creencia de que no serán tratadas justamente y que el sistema no protegerá sus derechos. Respecto al resultado, los estereotipos y expectativas de rol tradicionales insertos en el PJUD pueden sesgar las decisiones judiciales (Gauché et al. 2022). Que se piense que una mujer es en parte responsable cuando denuncia acoso sexual o que no es buena madre por no cumplir un elevado estándar (que no es el mismo para el hombre) o la idea de que las mujeres son incapaces de tomar buenas decisiones al elegir parejas puede llevar a que las sentencias resulten injustas, perjudicando seriamente su acceso a la justicia (Arena 2022).

Las expectativas sobre el trato y resultado que se recibirá desde la institución perjudican la confianza en el PJUD. Esto reduce la probabilidad de cooperación ciudadana (denuncia, testificación, colaboración, etc.) con las instituciones de justicia, las que ven disminuida, así, su capacidad de resolver los conflictos que deben gestionar. Esto iría en línea con lo planteado por los estudios de justicia procedimental (Tyler 2006) que muestran cómo el trato justo (derecho a voz, trato digno, imparcialidad) impacta en la confianza y legitimidad hacia las instituciones de justicia, lo que a su vez afecta la cooperación con el sistema. Ahora, si bien el PJUD es una de las instituciones con menor nivel de confianza en el país a nivel general (Centro de Estudios de

Conflicto y Cohesión Social 2022), los hallazgos permitirían entender por qué ciertos grupos, como las mujeres, desconfiarían más en el sistema. Es decir, en este caso habría falta de confianza en que serán tratadas justamente y que podrán recibir justicia si el sistema actúa desde una mirada patriarcal que, esperan, las perjudicará.

Sin perjuicio de lo anterior, también se constatan las transformaciones positivas que experimenta la institución (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2018). En esta línea, los hallazgos muestran que la visión tradicional va en retroceso frente a una creciente cultura que promueve la igualdad y no discriminación por razones de género y que le disputa el espacio a la cultura institucional tradicional (Bustos et al. 2023). Esto se condice con los cambios sociales experimentados en Chile (Vidal et al. 2022), así como con sus resistencias (Salvo 2018), mostrando que, si bien la cultura dominante permea a las instituciones u organizaciones, los cambios que ocurren también se replicarían en esta organización.

Respecto a las posibilidades de solución, el contexto resultaría favorable para la capacitación y sensibilización en materia de género, dado el amplio reconocimiento del problema. Por su parte, dado que los elementos de la cultura patriarcal son transversales a todos los niveles, se requeriría que se incluya a personas funcionarias de diferentes escalafones. Además, debe contemplarse la obligatoriedad, facilidades y/o incentivos para la formación, tales como metas de gestión, para lograr que los cambios lleguen a diversos grupos y no solo a los que se encuentran previamente motivados. Así, el re-aprendizaje de nuevas formas culturales por medio de la resocialización, como

la sensibilización, capacitación y formación, podrían contribuir a la deconstrucción de la visión tradicional sobre el sistema sexo-género y, con ello, minimizar las formas de trato desigual y discriminatorio hacia mujeres, configuradas desde las representaciones de género detectadas al interior del PJUD chileno.

6. Conclusiones

Los resultados de las entrevistas y grupos focales muestran que la cultura organizacional del PJUD contiene elementos sexistas y patriarcales que reproducen lo que más ampliamente ocurre en la sociedad, incluidos los procesos de cambio que hoy experimenta la institución. Aunque se reconocen cambios, perseverarían roles de género tradicionales, una concepción de la mujer como objeto, estereotipos que aún desconfían del testimonio de las mujeres o que las considera menos capaces y un lenguaje sexista.

Esta visión poseería un claro impacto sobre las prácticas de trato discriminatorio hacia las mujeres, tanto al interior de la institución como respecto de las mujeres usuarias. Los estereotipos de género se manifiestan, por ejemplo, en la responsabilidad asignada a la víctima de violencia o en la poca credibilidad de los testimonios de mujeres. Las expectativas de rol sexistas se manifiestan en las funciones asociadas a las mujeres como madres o expectativas estéticas hacia la vestimenta y apariencia de las mujeres. Estos estereotipos serían la base de prácticas discriminatorias que afectan tanto a mujeres funcionarias como usuarias del sistema. Así, mujeres funcionarias tendrían experiencias laborales adversas, dificultando el desarrollo de sus carreras o expresándose a través del acoso

sexual, laboral u hostigamiento, afectando de diversas formas su salud mental. En el caso de mujeres usuarias, las representaciones tradicionales de género generarían impactos en el acceso a la justicia, dado que la propia desconfianza en el testimonio de las víctimas o el hecho de ser catalogadas como malas madres conlleva situaciones de discriminación durante el proceso o que la decisión judicial se pueda ver influida por estereotipos de género. Esto, a su vez, disminuye la confianza en la justicia y, en consecuencia, impactaría en las posibilidades de denuncia y cooperación con el sistema de justicia, repercutiendo así en la efectividad de la institución.

De este modo, sin perjuicio de las limitaciones anteriormente mencionadas sobre los alcances de la investigación, los hallazgos han mostrado que a pesar de los cambios institucionales positivos que las personas participantes identifican en la institución estudiada, muchos elementos del patriarcado aún estarían presentes dentro de su cultura interna. Esto se manifiesta en la presencia de estereotipos y brechas de conocimiento en materia de género que derivan en prácticas discriminatorias que perjudican a las mujeres. En tal sentido, el ejercicio de la justicia se ve afectado por esta separación entre la cultura declarada de la institución y la real, que posee características patriarcales. Así, las mujeres que trabajan en el PJUD viven experiencias laborales adversas que implican estrés, angustia o ansiedad derivadas de situaciones de acoso, hostigamiento o de la discriminación laboral que sufren, y que traen consecuencias efectivas en el desarrollo de sus carreras.

Por su parte, las usuarias del sistema creen, con fundamento, que serán discriminadas, revictimizadas o cuestionadas por un sistema

que justamente debería velar por proteger sus derechos. Se evidencia, entonces, una realidad que afecta la experiencia y los derechos de muchas mujeres en su relación con el sistema de justicia, que da cuenta de cómo los elementos subjetivos (creencias, estereotipos, representaciones, valoraciones, etc.) impactan en la práctica y comportamiento de los agentes del sistema de justicia.

Esto perjudica el desarrollo del Estado de derecho en Chile, aunque es esperable que los poderes judiciales de otros países latinoamericanos con similitud cultural también estén experimentando problemas de este tipo. De esta forma, la legitimidad y confianza en las instituciones encargadas de impartir justicia también se ven dañadas, porque las mujeres creen que no tendrán un trato justo. Esto resulta perjudicial para que el Estado sea efectivo en la gestión de la justicia, dado que, para lograr un desempeño efectivo, muchas veces se requiere

de la cooperación por parte de la ciudadanía. Si la ciudadanía no denuncia, no acude a tribunales o no coopera, no es posible resolver los conflictos y muchos de estos incluso quedan soterrados, contribuyendo a las cifras negras en diversos ámbitos del derecho.

Poder contar con diagnósticos basados en evidencia empírica permite mayor eficiencia en la implementación de respuestas para evitar la reproducción de los estereotipos y prácticas discriminatorias que afectan a mujeres que deben relacionarse con esta institución que cumple una función esencial en las sociedades. Por ello, en un contexto donde aún la evidencia empírica en torno a género y justicia es escasa, trabajos como el que aquí se ha presentado contribuyen a develar los procesos que subyacen a la institución y que son la base de las diversas formas de discriminación en razón de género, aportando así a enmarcar el debate por las posibles soluciones.

Bibliografía

Ahmad, A. B., Tang, N., Van Dick, R. y Mir, U. 2019. "Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships". *Leadership & Organization Development Journal* 40 (5): 583-599. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313>

Arena, F. J. (Coord.). 2022. *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Astudillo, C. 2021. "Estereotipos de género en la negativa de autorización judicial para salir del país: situación en el derecho de familia chileno". *Revista de Derecho Privado* (41): 419-430. <https://doi.org/10.18601/01234366.n41.15>

Azócar, M. J. 2018. "¿Cómo se construye la experticia judicial?: Una etnografía judicial en Tribunales de familia de Santiago de Chile". *Revista de derecho (Valdivia)* 31 (2): 9-27. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000200009>

_____. 2015. "Experts in law: legal profession, gender, and judicial reforms in Chile". *Revista de derecho (Valdivia)* 28 (2): 9-29. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502015000200001>

Barrère Unzueta, M. y Morondo Taramundi, D. 2011. "Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio". *Anales De La Cátedra Francisco Suárez* 45: 15-42. <https://doi.org/10.30827/acfs.v45i0.523>

Barrère Unzueta, M. 2018. "Filosofías del Derecho antidiscriminatorio ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio". *Anuario de filosofía del derecho* (34): 11-42- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6592141>

Beigel, V. L. 2021. "Repensar la justicia desde un enfoque de géneros". *Mora (Buenos Aires)* 27 (1): 41-50. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2021000100041&lng=es&tlng=es

Bernales, G. 2019. "El acceso a la justicia en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos". *Ius et Praxis* 25 (3): 277-306. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000300277>

Bordalí Salamanca, A. 2013. "La independencia de los jueces en la aplicación de la ley dentro de la organización judicial

chilena". *Revista chilena de derecho* 40 (2): 609-634. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372013000200010>

Brevis-Cartes, P. 2025. "La contribución de una hermenéutica feminista en la interpretación del derecho". *European Public & Social Innovation Review* 10: 1-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1593>

Bustos Ibarra, C., Pérez Díaz, C., Brevis-Cartes, P. y Sanhueza Riffo, C. 2023. "La transversalización del enfoque de género en las políticas del poder judicial chileno. Avances y desafíos". *Claves interdisciplinarias sobre justicia y género*. Gauché Marchetti, X. y Barria Paredes, M. (Coords.). Santiago: Editorial Thomson Reuters. 35-70.

Butler, J. 2014. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Editorial Paidós.

Centro de Estudios del Conflicto y Cohesión Social (COES). 2022. "Radiografía del Cambio Social: análisis de resultados longitudinales". Presentación de resultados del Estudio Longitudinal Social de Chile (ELSOC) 2016-2021. Santiago: COES.

Clérico, L. 2018. "Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad". *Revista Derecho del Estado* (41): 67-96. <https://doi.org/10.18601/01229893.n41.03>

Cook, R. y Cusack, S. 2010. *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. (Traducción al español por: Andrea Parra). Bogotá: Profamilia.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). 2021. *Cuadernillos de Jurisprudencia No. 13: Protección Judicial*. San José, Costa Rica. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo13_2021.pdf (consultado en julio de 2024).

_____. 2012. *Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile*. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Disponible en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf (consultado en julio de 2024).

_____. 2009. *Caso González y otras ("Campo algodón") vs. México*. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf (consultado en julio de 2024).

Cumbre Judicial Iberoamericana. 2022. *Manual de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia*. XXI edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana. Disponible en: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/recursos/CJJI/manualComision_05072022.pdf (consultado en julio de 2024).

Esquembre Cerdá, M. 2010. "Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva". *Anuario de derecho parlamentario* (23): 47-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3409461>

Facio, A. 2002. "Con los lentes del género se ve otra justicia". *El otro derecho* (28).

Ferrajoli, L. 2008. *Democracia y garantismo*. Madrid: Editorial Trotta.

Fernández Rodríguez de Liévana, G. 2015. "Los Estereotipos de Género en los Procedimientos Judiciales por Violencia de Género: El Papel del Comité CEDAW en la Eliminación de la Discriminación y de la Estereotipación". *Oñati Socio-Legal Series* 5 (2): 498-519. <http://ssrn.com/abstract=2611539>

Flego, L. & Ortega, J. 2020. "Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral". *CUHSO (Temuco)* 30 (2): 160-188. <https://www.scielo.cl/pdf/cuhsotem/v30n2/2452-610X-cuhsotem-2452-610x-2020-cuhs0-05-a05.pdf>

Fricker, M. 2017. *Injusticia Epistémica. El poder y la ética del conocimiento*. Barcelona: Herder editorial.

Fuentealba-Carrasco, P. Sánchez Pezo, G., Gauché-Marchetti, X., Santana Silva, D., Rioseco Vallejos, V., Sanhueza Riffo, C., González Fuente, R., Domínguez Montoya, A., Bustos Ibarra, C., Pérez Díaz, C. & Barria Paredes, M. 2020. "Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el Poder Judicial de Chile". *CES Derecho* 11 (1): 28-54. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.1.2>

Fuentealba-Carrasco, P., Sánchez Pezo, G., Gauché Marchetti, X., Bustos Ibarra, C., Domínguez Montoya, Á., Santana Silva, D., Sanhueza Riffo, C., Pérez Díaz, C., & Barria Paredes, M. 2022. "La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución". *Ius et Praxis* 28 (1): 60-81. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>

Fuentealba-Carrasco, P., Gauché-Marchetti, X., Cifuentes-Garrido, B., Sánchez-Pezo, G., Brevis-Cartes, P., Bustos-Ibarra, C., & Pérez-Díaz, C. 2024. "Representaciones, estereotipos y discriminación hacia personas LGBTIQ+ en el PJUD". *Revista Austral De Ciencias Sociales* (46): 247-267. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2024.n46-12>

Gauché-Marchetti, X., González-Fuente, R., Pérez-Díaz, C., Barria-Paredes, M., Bustos-Ibarra, C., Sánchez-Pezo, G., Santana-Silva, D., Fuentealba-Carrasco, P., Domínguez-Montoya, A. y Sanhueza-Riffo, C. 2022. "Juzgar con perspectiva de género: Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas LGBTIQ+". *Revista Derecho del Estado* (52): 247-278. <https://doi.org/10.18601/01229893.n52.08>

González Gavaldón, B. 1999. "Los estereotipos como factor de socialización en el género". *Comunicar* (12): 79-88. <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>

Hasanbegovic, C. 2016. "Violencia basada en el género y el rol del Poder Judicial". *Revista de la Facultad de Derecho* (40): 119-158. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-06652016000100006&lng=es&tlng=es

Jodelet, D. 2011. "Aportes del enfoque de las representaciones sociales al campo de la educación". *Espacios en Blanco. Revista de Educación* 21: 133-154.

_____. 1984. "La representación social: fenómenos, conceptos y teoría". *Psicología Social II*. Moscovici, S. (Comp.). Barcelona: Paidós. 469-494. https://www.researchgate.net/publication/327013694_La_representacion_social_fenomenos_concepto_y_teoria

López, A., Generelo, J. y Arroyo, A. 2013. *Estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España* [en línea]. España: Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales. Disponible en: <https://cogam.es/wp->

content/uploads/2016/12/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf (consultado en julio de 2024).

López, P. y Facheli, S. 2015. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Martínez-Ferro, H. 2010. "Legitimidad, dominación y derecho en la teoría sociológica del estado de Max Weber". *Estudios Socio-Jurídicos* 12 (1): 405-427. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792010000100018&lng=en&tlng=es

Mackinnon, C. 2018. *Feminismo Inmodificado. Discursos sobre la vida y el derecho*. Argentina: Siglo XXI Editores.

Medina Quiroga, C. 2008. "Género y acceso a la justicia". *Defensa pública: Garantía de acceso a la justicia*. Buenos Aires: Defensoría General de la Nación. 237-246. Disponible en: <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r29463.pdf> (consultado en julio de 2024).

Michalski, N. y Nunez, N. 2022. "When is 'gay panic' accepted? Exploring juror characteristics and case type as predictors of a successful gay panic defense". *Journal of interpersonal violence* 37 (1-2): 782-803. <https://doi.org/10.1177/0886260520912595>

Millett, K. 2021. *Política Sexual*. (8va edición). Madrid: Ediciones Cátedra.

Miranda-Pérez, F. y Cabrera-Morales, N. 2024. "Generización del poder-saber en la Justicia del Biobío, Chile". *Revista Estudios Feministas, Florianópolis* 32(1): 1-15. [10.1590/1806-9584-2024v32n186572](https://doi.org/10.1590/1806-9584-2024v32n186572)

Morales Alfonso, L. y Pérez Cárdenas, L. 2021. "Violencia política contra las mujeres en México y Ecuador (2016-2019)". *Colombia Internacional* 1 (107): 113-37. <https://doi.org/10.7440/colombiaint107.2021.05>

Olsen, F. 2000. "El sexo del derecho". *Identidad femenina y discurso jurídico*. Colección *Identidad, Mujer y Derecho*. Ruiz, A. (Comp.). Buenos Aires: Editorial Biblos. 25-44.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). 3 de septiembre de 1981. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (consultado en julio de 2024).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-ima/documents/publication/wcms_715183.pdf (consultado en julio de 2024).

Ortiz, N., Jerez, O., Cortés, F. y Rodríguez, J. 2021. "Las experiencias de los estudiantes de medicina LGBTQ+ durante su formación: Una revisión sistemática". *Revista médica de Chile* 149 (7): 1058-1069. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000701058>

Pabón Mantilla, A. P. 2023. "Perspectiva de género en la decisión judicial: justificación y metodología". *Academia &*

Derecho 12 (22): 107-127. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.22.8917>

Pérez, A. 2009. "Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos". *Revista Venezolana de Gerencia* 14 (46): 183-194. ISSN: 1315-9984.

Pitch, T. 2010. "Sexo y género de y en el derecho. El feminismo jurídico". *Anales de la Cátedra Francisco Suárez* (44): 435-459. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/515/605>

Ramírez Huaroto, B. M. L. 2019. "Acceso a la justicia como derecho en clave de género: Intersecciones entre los estándares internacionales y el rol de la justicia constitucional en casos de violencia contra las mujeres en Perú y Colombia". *Anuario De Derechos Humanos* 15 (1): 97-111. <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2019.53144>

Rivas, C. 2022. *La perspectiva de género como método de argumentación jurídica en las decisiones judiciales*. España: Ril Editores.

Romero, R. 2018. *Kate Millett, género y política*. España: Ediciones Sequitur.

Salvo Agoglia, I. 2018. "Narrativas de mujeres que adoptan monoparentalmente en Chile: dispositivos de intervención y prácticas de resistencia". *Revista De Estudios Sociales* 1 (63): 29-41. <https://doi.org/10.7440/res63.2018.03>

Sarrabayrouse Oliveira, M. J. 2015. "Desnaturalización de categorías: independencia judicial y acceso a la justicia. Los avatares del proceso de democratización de la justicia en Argentina". *Colombia Internacional* 1 (84): 139-59. <https://doi.org/10.7440/colombiaint84.2015.05>

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. 2020. *Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial de Chile*. Santiago: Poder Judicial de Chile. Disponible en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/generoMovilidadAcceso/Estudio2/EstudioDesarrolloProfesionalPJUD20-21.pdf> (consultado en julio de 2024).

_____. 2018. *Política de Igualdad de género y no discriminación*. Santiago: Poder Judicial. Disponible en: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud> (consultado en julio de 2024).

Siddique, M., Siddique, H. y Siddique, S. 2020. "Linking authoritarian leadership to employee organizational embeddedness, LMX and performance in a high-power distance culture: a mediation-moderated analysis". *Journal of Strategy and Management* 13 (3): 393-411. <https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2019-0185>

Sparre, M. 2020. "Utilizing Participatory Action Research to Change Perception About Organizational Culture From Knowledge Consumption to Knowledge Creation". *Sage Open* 10 (1): 1-9. <https://doi.org/10.1177/2158244019900174>

Strauss, A. y Corbin, J. 2002. *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.

Trujillo Cristoffanini, M. y Contreras Hernández, P. 2021. "Violencia de género: prevalencia, imaginarios sexistas, y mitos en

la juventud universitaria”. *Apuntes* 48 (88): 35-55. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.88.1316>

Tyler, T. 2006. *Why People Obey the Law*. United States: Princeton University Press.

Torres Ávila, J. 2017. “La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo”. *Revista de Derecho* (47): 138-166. Retrieved July 15, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972017000100138&lng=en&tling=es

Universidad de Concepción. 2023. *Protocolo de Atención en Justicia con enfoque de género y diversidad sexual*. Disponible en: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/> (consultado en julio de 2024).

Vidal Velis, F., Lillo Muñoz, D., Barrientos Delgado, J., Pérez Zamora, I. y Montecinos Molina, R. 2022. “Representaciones sociales y experiencias de sexismo en profesores y profesoras de Santiago y Valparaíso”. *Estudios pedagógicos (Valdivia)* 48 (4): 317-336. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052022000400317>

Villanueva, R. 2021. “Imparcialidad, estereotipos de género y corrupción judicial”. *Derecho PUCP* (86): 363-392. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202101.011>

Villar Borda, L. 2007. “Estado de derecho y Estado social de derecho”. *Revista Derecho del Estado* 20: 73-96.

Wu, Y. y Duan, G. 2005. “Unified parametric approaches for observer design in matrix second-order linear systems”. *International Journal of Control Automation and Systems* 3 (2): 159-165.

Zúñiga Añazco, Y. 2022. *Nunca más sin nosotras. Por qué es necesaria una constitución feminista*. Chile: Paidós.

_____. 2023. “La perspectiva de género y el proceso de nueva constitución”. *Revista Justicia con Perspectiva de Género de la Secretaría Técnica Igualdad de Género y no Discriminación de la Corte Suprema* (3): 43-50. https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/revistaJusticiaPerspectiva/revista03/RAccesoJusticia_13022024.pdf

Anexo 1: Detalle Muestral

La investigación realizada contó una muestra de 96 personas con diversos perfiles:

Perfil	N° personas participantes
Jueces, Juezas, Ministros o Ministras de Tribunales Ordinarios	28
Personas de asociaciones gremiales de funcionarios/as	5
Personas del escalafón empleados	15
Personas del escalafón secundario	6
Consejeros/as Técnicos/as	7
Directivos/as de la Corporación Administrativa del Poder Judicial	3
Persona de la Academia Judicial	1
Personas con testimonios relevantes de casos emblemáticos	4
Personas usuarias externas	27
Total	96

Las entrevistas y grupos focales se realizaron en tres zonas del país: En la Zona Norte, se llevaron a cabo entrevistas en Iquique y Copiapó, con 2 entrevistas en cada ciudad, y grupos focales en Antofagasta y La Serena, con 1 grupo focal en cada ciudad, sumando un total de 6 actividades. En la Zona Centro, se realizaron 16 entrevistas en Santiago y 1 en Rancagua, además de grupos focales en Valparaíso, Santiago y Rancagua, con un grupo focal en cada ciudad, totalizando 20 actividades. En la Zona Sur, se realizaron 5 entrevistas en Concepción y 1 en Temuco y 4 grupos focales en Concepción y 1 en Puerto Montt, sumando un total de 11 actividades.

En las entrevistas participaron 27 personas de diferentes perfiles. Entre los jueces, juezas, ministros y ministras de Tribunales Ordinarios, participaron 4 hombres y 2 mujeres, sumando un total de 6 personas. De las asociaciones gremiales de funcionarios/as, fueron entrevistadas 5 mujeres. Los directivos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial incluyeron 1 hombre y 2 mujeres, haciendo un total de 3 personas. Desde la Academia Judicial de Chile, se entrevistó a 1 mujer. También participaron 8 personas usuarias externas, de las cuales 2 eran hombres y 6 mujeres. Además, se incluyeron testimonios relevantes de casos emblemáticos y/o paradigmáticos con 1 hombre y 3 mujeres, totalizando 4 personas en este perfil. Respecto a la formación académica de las personas entrevistadas, 18 tenían estudios universitarios en Derecho, 6 en otras carreras como psicología y trabajo social, y 3 cuya formación académica no se identificó.

En los grupos focales se reunió a un total de 69 participantes de diversos perfiles. Entre los jueces, juezas, ministros y ministras de Tribunales Ordinarios, participaron 9 hombres y 13 mujeres, sumando 22 personas en 3 grupos focales. Para el escalafón de empleados, se formaron 2 grupos con 9 hombres y 6 mujeres, totalizando 15 personas participantes. Las personas usuarias externas se organizaron en 3 grupos focales, con 8 hombres y 11 mujeres, sumando 19 personas participantes. Entre las consejeras técnicas, 1 hombre y 6 mujeres formaron un grupo focal de 7 personas participantes. Finalmente, los funcionarios/as del escalafón secundario con jefaturas formaron un grupo focal con 2 hombres y 4 mujeres, totalizando 6 personas participantes. En cuanto a su formación académica, 22 de los participantes tenían estudios universitarios en Derecho, 28 en otras carreras, y 19 cuya formación académica no se identificó.

Anexo 2: Citas representativas por hallazgo

Dimensión	Citas
Características transversales de la cultura institucional: cultura vertical y autoritaria del PJUD	<p>“Entonces o sea de partida por jerarquía a mí se me dan las cosas mucho más fáciles, a los funcionarios no, el tema- ni pensar en cómo pienso yo en el tema de los permisos, o sea por ejemplo nosotros no marcamos, o sea claro tenemos un horario referencial, tenemos que cumplir audiencias y todo, pero claro, si nosotros tenemos una emergencia y tenemos que irnos a las tres nos vamos, no pasa nada, o sea si hicimos nuestra audiencia no pasa nada, pero el funcionario no, entonces si el chiquillo se le enfermó, y tiene que irse antes, viene todo el tema de que hay que decirle al administrador que el administrador le dé el permiso, que se pueda ir y que lo cubra el otro si es necesario y distribuir la carga, etcétera entonces en ese aspecto claramente nosotros estamos en una posición súper privilegiada, o sea la jerarquía” (Jueza).</p> <p>“Yo siempre quise ser juez, toda la vida y ahora viejo me han dado ganas, no sé cuánto duraría pero, pero siempre me ha dado pavor el tema jerarquizado, del poder judicial, que es una cosa...” (Usuario Externo).</p> <p>“Todavía existe esa tendencia de que el hombre siempre va a tener preferencia para ir en terna pa’ ministro, y cuando se discute eventualmente quien puede ser supremo, se habla de hombres nomás y la mujer, ahhh ya para cumplir con la cuota de equidad, entonces se incorpora una o dos mujeres” (Jueza).</p> <p>“Primero me preguntaban mucho si yo tenía contactos, fue por concurso, y me preguntaban si si yo conocí algún ministro o si era cercana algún ministro, y no me decían ministra, me decían ministro. Entonces, yo inmediatamente entendía que lo que me querían decir era si yo lo conocía íntimamente” (Empleada).</p> <p>“A mí me da la impresión de que, no sé, soy juez, médico, siete años en la universidad y que de ahí pa’ abajo ninguna profesión importa, no importa que seas ingeniero, o administrador público no importa” (Funcionario).</p>
Diferencias de narrativa entre los perfiles de participantes: personas usuarias, mujeres y representantes gremiales	<p>“ha habido un cambio profundo, es un poder judicial menos conservador, es un poder judicial más respetuoso, donde hay temas que ya ni siquiera se tocan, no se dicen, antes si se decían abiertamente, se manifestaba el malestar por tal y tal cosa, ahora es muy raro, es muy raro que se toquen estos temas, así abiertamente” (Juez).</p> <p>“El poder judicial es un poder muy tradicional, entonces los estereotipos están muy marcados por la visión binaria verdad, hombre-mujer” (Usuaría Externa).</p> <p>“si tú dices dos más dos es cuatro y tú eres mujer y lo dices, o no te escuchan o no están de acuerdo contigo, pero si lo dice el colega hombre tiene razón” (Jueza).</p> <p>“A ver, lo primero creo que el Poder Judicial como institución, existe una creencia absolutamente conservadora, en términos digamos, cuando hablo de conservadora me refiero como súper binaria del género, ya, o sea que hay hombre y mujer, femenino y masculino... la secretaría técnica de género, que recién se creó hace, y partió a través de mesas de trabajo de género hace dos años atrás, estamos hablando que pal Poder Judicial dos años equivalen a dos días, o cinco horas si hacemos una historia, ya, y uno lo puede ver desde la configuración desde los distintos estamentos, quienes están en las cuotas de poder, o sea aquí no hay un Poder Judicial que en el fondo reconozca, reconozca más allá de hombre y mujer, tanto es así que los sistemas informáticos no está todavía reconocido, no está la posibilidad de colocar nombre social, por ejemplo, en el caso de alguien trans género” (Funcionario Gremial).</p>

<p>Sexismo y machismo como elementos presentes en la cultura institucional</p>	<p><i>“Yo creo que el poder judicial es reflejo de la sociedad, es el reflejo de Chile... la pregunta es ¿el poder judicial se conforma como una estructura patriarcal? Y yo diría que sí” (Jueza).</i></p> <p><i>“Yo, sí veo machismos en cuanto al daño en la víctima, al daño en las funcionarias... Y si hay una mujer que le pasa algo, dicen por ejemplo: ‘es que es muy sensible’, ‘ah es que es muy joven’, ‘tiene poca experiencia’, ‘ah es que’...siempre es culpa de la mujer, y eso lo veo tanto en procesos internos del poder judicial, en algún tipo de denuncia por maltrato o por acoso laboral” (Consejero Técnico).</i></p> <p><i>“entonces y en ese sentido nuestra estructura como poder judicial es una estructura muy machista, si bien el símbolo de la justicia es una mujer, en nuestro poder judicial las mujeres, hasta hace poco, no accedíamos a los altos cargos, y en la corte suprema hay una minoría de mujeres, y en las cortes de apelaciones en general la minoría es mujeres....yo diría que esta es una institución machista, que se está reformando de alguna manera, está haciendo un reconocimiento al género femenino” (Testimonio relevante).</i></p> <p><i>“es que como que por el contrario la mujer es más favorecida en estos procesos de familia, que es nuestra especialidad, que por género, un favoritismo de género prácticamente, entonces me llamó la atención ese punto, no me imaginé que en un estudio saldría lo contrario” (Consejera técnica).</i></p> <p><i>“Yo como jueza oral jamás he percibido que esperan algo de mí. , No no no, en el ministerio público, no, nunca más allá de la absolución o condena, o sea pero por mi condición de mujer nunca he sentido que esperan de mi como mujer me refiero al rol, me refiero al rol de ser más condescendiente, o que ampare más a la víctima” (Jueza).</i></p>
<p>Falta de conocimiento sobre los temas de género</p>	<p><i>“... pero yo te diría que estos casos se tratan como hurtos de supermercado, y son tan similares porque los hurtos de supermercado son de baja tela, no cierto, así se trata la violencia en contra de la mujer, sobre todo estos temas de VIF, no, se trata así, igual, en qué sentido, son muchos, nos aburren a todos, no quiero saber mucho de ellos y saquémoslo rapidito, pero que, bueno, porque son fáciles y dan número para la estadística” (Funcionaria Gremial).</i></p> <p><i>“Ahora cuanto al tema de, la carencia de formación de género y en derecho internacional de los derechos humanos efectivamente todas las capacitaciones que existen y que han sido muchas han sido, y que lo hemos conversado con, de carácter voluntario, y en el fondo esto es algo que tendría que ser para absolutamente todos, que debería ser un requisito en el poder judicial, estos temas se tratan y deberían estar para todos, porque sale cualquier reforma de repente de materia civil, de materia penal y se hacen seminarios que son obligatorios para todos los jueces tiene que ir por etapa yendo a Santiago a la academia judicial, pero esto no es obligatorio, esto es voluntario, si uno quiere puede hacer muchos cursos, pero si no quiere no hace ninguno” (Jueza).</i></p>

<p>Estereotipos de género predominantes en la institución</p>	<p><i>“Como denostación como ‘ya, anda sensible, anda sensible ahora’, te fijas, como que son súper sutiles” (Funcionaria).</i></p> <p><i>“Yo creo que el estigma de la mujer histérica, loca, todavía no desaparece, entonces cuando una mujer alega constantemente por algo, es la loca, la histérica... yo tengo la impresión que en ese caso en particular está ese estigma, porque si uno, pide a lo mejor cosas muy mínimas, muy básicas, ‘quiero que me avisen el día antes cuando va haber un comité de jueces’, y no le avisan, por desorden, por desidia, o porque no quieren avisarle, ella vuelve a insistir, entonces es loca, pero si un hombre lo pide una vez, avisado siempre, entonces eso yo creo que pasa” (Funcionaria).</i></p> <p><i>“Entonces existe la creencia de que la mujer es peor jefa que el hombre, que es más complejo trabajar con mujeres que con hombres. Bueno de hecho yo doy fe de eso, porque cuando yo fui relator nunca un ministro me trató mal, pero sí ministras, entonces existe la idea de que cuando la mujer tiene poder es peor que el hombre. Eso a mí me ha pasado, me pasó, yo lo vi, yo vi como a un relator se le subió y se le bajó de lo peor por parte de una ministra de la corte de xxxx, y cosa que jamás lo vi en un hombre” (Jueza).</i></p> <p><i>“Digo, no sé por qué, el área de familia quizás esta más orientada a la sensibilidad de la mujer, o no sé” (Empleada).</i></p> <p><i>“Yo sé que muchas de acá han sido relatoras pero, mi marido siempre me plantea, ‘yo no sé cómo para ti puede ser una preocupación junto con estudiarte todas las causas, preocuparte que vestido vas a usar, cómo vas a ir peinada cómo te vas a maquillar’, porque en una determinada sala uno, sala dos, sala tres, eso le molesta al ministro uno, al ministro dos, y al ministro tres” (Jueza).</i></p> <p><i>“existía la idea (.) de que la mujer debía andar muy arreglada y ahí había una de alguna manera una, a los hombres les gustaba que fuera lo más escotada posible, y a las mujeres lo menos escotada posible” (Jueza).</i></p> <p><i>“Como otra gran creencia a propósito del tema de violencia es en el fondo de cuestionar la seriedad del relato de la víctima, o sea el relato de la víctima siempre, siempre se cuestiona” (Jueza).</i></p> <p><i>“Pero hay otros jueces y juezas, que no tienen ningún problema en retar a las personas, en ningunearlas, en hacerlas sentir mal, por ejemplo, mujeres que no paran el tema de la violencia, no detienen o no confrontan, o no denunció, ‘y usted por qué no denunció’, como si fuera tan fácil, el ponerse en el lugar de esa mujer, que ha estado viviendo eso” (Usuario Externo).</i></p> <p><i>“de que hay una ganancia secundaria a propósito de las demandas de violencia particularmente con las medidas cautelares, y la medidas cautelares de salida, o sea el relato de que quiere sacar al marido para meter al amante, o como que espera más pensión, también es un relato como súper instalado también en materia de familia” (Jueza).</i></p>
---------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Impacto en las mujeres funcionarias. Lenguaje sexista, acoso sexual, hostigamiento laboral y otras prácticas</p>	<p>“... como denostación como “ya, anda sensible, anda sensible ahora”, te fijas, como que son súper sutiles” (Funcionaria).</p> <p>“... me ha tocado escuchar, así como “no, esta niñita es linda, se la va a traer, tráiganla de nuevo” si quiere, ah pero es tontita, ya pero no importa, es linda, que venga”, te fijas entonces llegan a una audiencia con unos Ministros a una sala, la escuchan, se va, oiga que es bonita, que es linda, pero digo puras tonteras, pero no importa, como que le perdonamos que sea tonta, porque es linda, entonces es como asociar también esto que las mujeres son tontas” (Usuaría Externa).</p> <p>“En algún momento lloré hasta las lágrimas, porque me sentí cien por cierto acosada por un Ministro, fue terrible porque me citó tarde a la corte a lo cual no tenía a nada que ir ahí, porque yo no estaba relatando, fue tanta mi angustia porque yo sabía lo que me esperaba el hombre todas las veces, ah era terrible, estoy hablando años atrás en todo caso” (Jueza).</p> <p>“precisamente porque existe esta cosa de, como el acoso sexual laboral, eh, mucho del besito cuneteado, eso nos ha pasado a todas digamos, y es súper normalizado, te fijai, entonces si uno tiene como en el fondo las agallas o el coraje para quedarte en eso está bien, puedes ser que llegues arriba, pero tenés que estar permanentemente aguantando este tipo de cosas” (Funcionaria Gremial).</p>
<p>Impacto en las mujeres funcionarias. Afectación en las carreras laborales</p>	<p>“Te van a preguntar si eres casada, cuántos hijos tiene, y por qué te vas a ir allá y vas a dejar a tu marido acá, con las palabras más bonitas que suenen, pero eso te lo van a preguntar y, a veces, no viene de un hombre la pregunta, viene de una mujer” (Jueza).</p> <p>“Se lo han preguntado a las mujeres, les han preguntado si quieren tener hijos, es una práctica habitual que se expone desde las jerarquías más altas” (Juez).</p> <p>“O quién va a cuidar los hijos, quién los va a dejar, ‘oye ya no me sirves porque ya estas con el postnatal y tenés una hora menos’. A mí me lo dijeron, yo tengo una sola hija, cuando volví después de haber trabajado 12 años, sin haber tenido hija, y haber cumplido todos los horarios, me dicen a mí, ‘oye con esta hora de amamantamiento no me sirves porque tienes que ir a alegar y tan temprano no vas a estar disponible’”(Usuaría Externa).</p>
<p>Impacto en mujeres usuarias. Consecuencias en el trato a mujeres usuarias</p>	<p>“La cadena de atención y la acción de los actores externos sería factible de incurrir en situaciones de abuso o discriminación. Respecto de ello, dos consideraciones: se trata de un área oscura, en la que mucho o poco puede pasar, por tanto, la falta de denuncias o visibilización de este tipo de situaciones pareciese alejar dichas presunciones; por otra parte, se efectúa un juicio diferenciador muy marcado entre estas instancias y la institucionalidad del PJUD, planteándose como un lugar de resguardo, alejado de ese tipo de prácticas” (Testimonio Relevante).</p> <p>“Una creencia que está muy instalada en primera instancia y en segunda instancia, de en el fondo de que el juez tiene que entrar desde ya como a deslegitimar el relato de la víctima, que en el fondo siempre lo que yo decía a propósito de materia laboral también hay una ganancia secundaria a propósito de las demandas de violencia” (Jueza).</p>

Impacto en mujeres usuarias. Los estereotipos en el juzgamiento	<p><i>“El tema proteccional en tema vulneración de derechos, también en cuanto al género hay un fuerte castigo al rol de la madre en la vulneración de derechos, o sea la madre drogadicta y alcohólica, la típica frase, normalmente no son las dos cosas, es una sola, pero la madre que tiene algún vicio por decirlo de alguna forma, siempre la sanción que se hace respecto de ella es mucho más fuerte que la del padre, es mucho más fuerte” (Usuario Externo).</i></p> <p><i>“Pero hay otros jueces y juezas, , que no tienen ningún problema en retar a las personas, en ningunearlas, en hacerlas sentir mal, por ejemplo mujeres que no paran el tema de la violencia, no detienen o no confrontan, o no denunció, y usted por qué no denunció, como si fuera tan fácil, el ponerse en el lugar de esa mujer, que ha estado viviendo eso, entonces eso les afecta aún más” (Usuario Externo).</i></p>
Impacto en mujeres usuarias. Desconfianza en la justicia.	<p><i>“La víctima retracta, no copera, no llega... porque la víctima está en el círculo de la violencia, y se enfrenta a un proceso que es violento igual...lo hemos visto muchas veces, está la mujer adelante y lo ve entrar al tipo detenido” (Jueza).</i></p> <p><i>“...todavía hay mucha formalidad para poder solucionar ciertas cosas, y que eh no hay mucho acceso a que tú puedas llegar donde tengas que llegar si no hay todo un procedimiento previo para poder hacerlo” (Jueza).</i></p>
Cambios en la cultura organizacional del PJUD	<p><i>“Mucho más optimista. De hecho, temas de acoso ya se están dando a la luz. De hecho, el otro día salía en un reportaje que al final también apuntaba a que se tomaran algunas medidas, también por lo mismo nació la Secretaría de Género, por la, el tema de Atala, había que hacer algo” (Usuario Externo).</i></p> <p><i>“Hoy día es bien reprochable que alguien exprese de manera manifiesta alguna situación en contra, o que pase a llevar a otros, a las mujeres o etcétera, creo que es como mal visto, por lo tanto, creo que cada vez más hay más cuidado en el trato, en el lenguaje, creo que hay ahí al tirarse el tema a la mesa, creo que de alguna manera nos obliga a todos a ser más cuidadosos” (Consejero Técnico).</i></p>
Soluciones sugeridas por las personas entrevistadas	<p><i>“La carencia de formación de género y en derecho internacional de los derechos humanos; efectivamente todas las capacitaciones que existen y que han sido muchas han sido, y que lo hemos conversado, son de carácter voluntario, y en el fondo esto es algo que tendría que ser para absolutamente todos, que debería ser un requisito en el poder judicial, estos temas se tratan y deberían estar para todos, porque sale cualquier reforma de repente de materia civil, de materia penal y se hacen seminarios que son obligatorios para todos los jueces tiene que ir por etapa yendo a Santiago a la academia judicial, pero esto no es obligatorio, esto es voluntario, si uno quiere puede hacer muchos cursos, pero si no quiere no hace ninguno” (Juez).</i></p> <p><i>“Cada vez que hay un seminario que tiene no sé, como misión impartir enfoque de género o derechos humanos, o que sea de familia, somos siempre los mismos... la escasez de ministros es espantosa” (Jueza).</i></p>

