



IGUALES EN MÉRITOS, DESIGUALES EN OPORTUNIDADES:

Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia



CORPORACIÓN HUMANAS
Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género

***Iguales en méritos, desiguales en oportunidades:
Acceso de las mujeres a los sistemas de administración de justicia***
Año 2007.

Este libro es producción de Corporación Humanas y cuenta con el auspicio de Fundación Ford

ISBN: 978-956-8555-03-0

Investigadoras: Mariela Infante Erazo y Paula Salvo Del Canto

Edición: Claudia Lagos L.

Diseño: Geraldine Gilmore y Mónica Widoycovich

Impresión: Andros Impresores

Corporación Humanas, Av. Suecia 164- A, Providencia, Santiago de Chile.
www.humanas.cl

IMPRESO EN CHILE/PRINTED IN CHILE
Julio de 2007

* ÍNDICE

* PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL	5
* PRÓLOGO	7
* 1. PRESENTACIÓN	9
1.1. INTRODUCCIÓN	9
1.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
1.3. VARIABLES DE ESTUDIO	13
* 2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	17
2.1. PODER JUDICIAL	17
Aspectos generales y mecanismos de nombramiento y ascenso	17
Ubicación de mujeres y hombres por instancia y materia	20
2.2. MINISTERIO PÚBLICO	22
Aspectos generales y mecanismos de nombramiento	22
Ubicación de mujeres y hombres	24
2.3. DEFENSORÍA PENAL	25
Aspectos generales y mecanismos de nombramiento	25
Ubicación de hombres y mujeres	27
* 3. RESULTADOS	29
3.1. FACTORES QUE INCIDEN EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	29
Caracterización general de las personas encuestadas	29

Mecanismos de ascenso	30
<i>Evaluación de los mecanismos de ascenso en la promoción de mujeres a instancias superiores</i>	30
Esteriotipos de género	37
<i>Características de hombres y mujeres</i>	37
<i>Espacios preferentes para hombres y mujeres</i>	46
Discriminación de las mujeres	51
<i>Aspectos influyentes para que hombres y mujeres ocupen cargos superiores en la administración de justicia</i>	51
<i>Percepción de discriminación hacia las funcionarias del sistema de administración de justicia</i>	54
<i>Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia</i>	55
<i>Razones por las cuales las mujeres no acceden de manera paritaria a las instancias superiores</i>	56
3.2. DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA DE GÉNERO	62
Interpretación y aplicación de tratados de derechos humanos	62
<i>Concepto de igualdad</i>	62
<i>Conocimiento de los tratados de derechos humanos ratificados por Chile</i>	62
<i>Dificultades en la aplicación de tratados de derechos humanos</i>	66
3.3. AVANCES PROPUESTOS EN JUSTICIA DE GÉNERO	70
Mecanismos de ascenso	70
Participación de las mujeres	71
Derechos Humanos	77
* 4. CONCLUSIONES	79
* 5. ANEXOS	85
5.1. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD JUECES/ZAS Y FISCALES/AS	87
5.2. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD EXPERTAS/OS	89
5.3. ENCUESTA: Situación de las mujeres en los sistemas de administración de justicia	91

* PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La presente investigación se inserta en el trabajo realizado por Corporación Humanas destinado a promover la inclusión de estándares internacionales de derechos humanos y justicia de género en los Estados de la región.

El diagnóstico general en Latinoamérica y particularmente en Chile es que los sistemas de administración de justicia han contribuido a reforzar y reproducir los prejuicios y la discriminación de que son objeto las mujeres, tanto al interior del sistema como en la aplicación de justicia.

Por este motivo, se torna imprescindible garantizar mayor acceso y satisfacción de justicia para las mujeres, tanto a nivel de integrantes de los órganos respectivos como desde el punto de vista de las usuarias y de la aplicación de los tratados de derechos humanos.

Dentro de este desafío, la presente publicación busca contribuir a la formación de espacios de interlocución con las/os integrantes del sistema de administración de justicia que permitan superar los obstáculos que aún persisten para la incorporación plena de las mujeres a dichos órganos y para la transversalización de la perspectiva de género en la administración de justicia.

El propósito final es articular una alianza entre las organizaciones de derechos humanos de las mujeres y quienes integran el sistema de administración de justicia, que permita elaborar y sostener una agenda de derechos humanos de las mujeres y justicia de género.

Corporación Humanas, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, agradece el apoyo y colaboración de Fundación Ford para la realización de la presente investigación.

Lorena Fries Monleón
Presidenta Corporación Humanas

* PRÓLOGO

Me complace escribir unas palabras de apertura para la presente investigación. Ésta se ocupa de un ámbito de uno de los poderes públicos, la justicia, que forma la base institucional y de confianza de una democracia sólida. Sus autoras buscan en el Poder Judicial los indicios de paridad. Esta demanda viene marcada por el ritmo de los tiempos. Nuestras sociedades han constatado en los últimos años grandes cambios normativos, la mayor parte de los cuales tienen que ver con la adquisición por parte de las mujeres del estatuto de individuos, con todo lo que ello comporta. Ahora su horizonte es la paridad. El camino de la paridad no va ser fácil, aunque sin duda es una de las etapas más interesantes que, en términos históricos, la humanidad haya vivido.

Desde el año 1992 y la Cumbre de Mujeres en el Poder, se reivindica la democracia paritaria como instrumento imprescindible para corregir la infrarrepresentación de las mujeres en la vida pública. Los argumentos y las estrategias que hemos venido aplicando han discurrido desde el mito de la diferencia —que presupone que las mujeres por sí mismas aportarán elementos más positivos al ejercicio del poder—, a la vindicación, sin más, en términos de justicia.

La paridad mejora la calidad de nuestra democracia y corrige el déficit de ciudadanía de las mujeres. Ha de convertirse en una norma básica de cualquier democracia, aplicada a todos los ámbitos de toma de decisiones. Si varones y mujeres no son diferentes en títulos y méritos, no deben serlo en oportunidades y logros.

No existe paridad completa en el poder público y está lejos de conseguirse en los demás poderes. No la hay en el poder económico. Tampoco en los espacios del saber, como las academias y otros espacios de investigación, o los medios de comunicación; ni existe paridad en el Poder Judicial y ni qué decir en el poder religioso. Ser mujer, nacer mujer, sigue siendo un boleto para la discriminación. El retrato del poder sigue siendo masculino en un imaginario que aún estamos lejos de romper. Las mujeres que alcanzan puestos de decisión siguen siendo noticia; una excepción. Pero estamos en el inicio de un camino.

La paridad no es simplemente una estrategia de acceso al poder, que conviene que se amolde a la democracia y su regla de justicia; es doblar lo que Kant llamó el reino de los fines. Es

una revolución moral cuyo alcance ni siquiera podemos calcular desde donde nos encontramos: habrá que tenerla para conocerla. Tendrá consecuencias trascendentales y producirá un cambio real de la agenda política, porque obligará a trabajar sobre los problemas reales de las mujeres.

El feminismo es una masa crítica que se está tornando autorreflexiva, convirtiendo a cada mujer en un sujeto de pleno derecho y a las mujeres, como colectivo, en sujeto político. Algunas corrientes del feminismo conciben lo femenino y el poder como contrarios. Pero poder y autoridad van de la mano y son fundamentales para mantener la libertad y aspirar a la dignidad.

Acceder al poder por parte de las mujeres aspira a deshacer los malos usos de una política masculina y superada, y apunta a continuar con los principios de la igualdad, para aportar un modo cualitativamente diferente de ejercer el poder y hacer justicia.

Si el feminismo supone una nueva forma, más evolucionada, de hacer política —esto es, de ejercer el poder—, sepamos que el fin no justifica los medios y que tan importante como llegar al poder es saber para qué. Nuestra acción común, eso es, nuestra política feminista, ha de plantearse objetivos. Y la paridad es el concepto que concentra todos los objetivos propios de esta época, pero ha de estar fundamentada en una ética acorde con nuestros propósitos.

Si lo que postulamos es acabar con una estructura de dominación, la implementación de los objetivos concretos con los principios éticos es fundamental. El mundo mejora si nos asume. Y queremos, además, mejorarlo. Es lo justo y lo decente.

Amelia Valcárcel
Doctora en Filosofía.
Catedrática de Filosofía Moral y Política de la U.N.E.D.
Consejera de Estado

* 1. PRESENTACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, los sistemas de administración de justicia han experimentado cambios que van desde las normas sustantivas y de procedimiento hasta reformas de mayor alcance en términos de la inversión pública y de la forma de administrar justicia a la que estaban acostumbrados los agentes jurídicos.

A pesar de estas reformas y transformaciones, los avances han sido lentos en lo referido a aumentar la participación de las mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia.

La escasa presencia de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia da cuenta de que el Estado de Chile ha incumplido sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos relativas a la participación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de poder.

La presente investigación tiene como objetivo general realizar un diagnóstico que permita identificar la situación de las mujeres al interior de los sistemas de administración de justicia. Sus objetivos específicos son conocer las percepciones de jueces/zas y fiscales en torno a la participación de mujeres en el sistema de administración de justicia; identificar los mecanismos de ascenso vigentes en el Poder Judicial y abordar la aplicación de tratados de derechos humanos en el sistema de justicia.

Este diagnóstico permitirá contar con información actualizada destinada a identificar los discursos, prácticas y resistencias de los/as operadores/as de justicia respecto a la incorporación de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial, lo que finalmente será utilizado como un insumo para diseñar una estrategia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sistema de administración de justicia.

De igual modo se entrega una sistematización de las medidas propuestas por jueces/zas y fiscales para incentivar la participación de mujeres en las instancias superiores del Poder

Judicial, mejorar los mecanismos de ascenso de la institución y promover la aplicación de tratados de derechos humanos al interior del sistema de administración de justicia.

La presente investigación está organizada en cuatro capítulos. El primer capítulo entrega una breve referencia a la metodología utilizada en la investigación, el diseño muestral y la conceptualización de las variables eje del estudio.

El segundo capítulo otorga un panorama general que permite conocer la estructura, organización y mecanismos de ascenso de los órganos que conforman el sistema de administración de justicia y la ubicación de hombres y mujeres en los distintos espacios jerárquicos al interior del Poder Judicial, Ministerio Público y Defensoría Penal Pública.

El tercer capítulo presenta los resultados de la encuesta y entrevistas en profundidad aplicadas a miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público, que da cuenta de las percepciones sobre los factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia e incluye la interpretación y aplicación de tratados de Derechos Humanos en el sistema nacional de justicia.

Asimismo, el tercer capítulo presenta una serie de propuestas, medidas y recomendaciones extraídas de la encuesta y las entrevistas en profundidad, que tienen como objetivo mejorar el actual sistema de ascensos del Poder Judicial, incentivar la participación de mujeres en las instancias superiores e impulsar la aplicación de tratados de derechos humanos en los órganos de administración de justicia.

En el último capítulo se entregan las conclusiones en torno a los ejes principales de la investigación y en el anexo se acompañan los instrumentos de recolección de información utilizados en el presente estudio.

1.2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El presente estudio es **Exploratorio**, pues no existen iniciativas similares en el país que den cuenta de las percepciones y discursos de quienes integran el Poder Judicial y el Ministerio Público. Por lo tanto, la investigación se configura como una primera aproximación a la temática que busca otorgar información y antecedentes útiles para establecer prioridades y sugerir hipótesis a contrastar en futuras indagaciones.

En cuanto a la metodología utilizada, la investigación se sitúa en un enfoque que busca compatibilizar las **metodologías cuantitativa y cualitativa**: la primera permite identificar las principales tendencias en las opiniones de las y los actores del sistema de justicia, y la segunda contribuye a profundizar en las significaciones, valoraciones y comportamientos de las y los sujetos.

De este modo, el componente cuantitativo se constituye como una primera aproximación al objeto de estudio, que es enriquecida con la variable cualitativa, que es la base de la investigación.

Como **técnicas de recolección** de información se utilizó la **encuesta**, en el ámbito cuantitativo, y la **entrevista en profundidad**, en la dimensión cualitativa.

La encuesta permitió recoger información estandarizada con el objeto de identificar aspectos críticos en la incorporación de mujeres al sistema de administración de justicia y en la aplicación de tratados de derechos humanos que luego fueron profundizados en las entrevistas.

Desde la perspectiva cualitativa la entrevista semiestructurada permitió ahondar en las significaciones, valoraciones y comportamientos de las y los entrevistados, aspectos que no son posibles de abordar en profundidad mediante una encuesta.

Conocer la perspectiva de los jueces y juezas resultaba esencial, dado que la investigación busca identificar la situación de las mujeres en el sistema de administración de justicia. Sin perjuicio de que el Poder Judicial es la institución clave del estudio, se optó por complementar la información recabada con la visión que tienen las y los fiscales del Ministerio Público. Puesto que esta es una de las nuevas instituciones de la reforma procesal penal, determinar cómo perciben la integración de mujeres en la justicia permite enriquecer el análisis y conjugar las perspectivas de dos organismos diferentes.

Así, la **unidad de análisis** fue conformada por jueces, juezas y fiscales/as de la Región Metropolitana.

En cuanto al **diseño muestral**, la primera etapa del estudio consistió en la aplicación de un cuestionario semiestructurado a una muestra de 50 personas.

En el Poder Judicial, para seleccionar la muestra se realizó un procedimiento de muestreo por cuotas. Se definió un número de encuestas a aplicar al interior de cada instancia y según materia, haciendo una selección aleatoria por paso simple al interior de los grupos definidos.

Para el Ministerio Público se procedió a realizar un muestreo aleatorio simple. A continuación, se presenta en detalle el número de encuestas realizadas:¹

¹ Debido a que el número seleccionado al interior de cada estrato no es proporcional al número de jueces/zas sino que se fijó de acuerdo al propósito del estudio de cubrir las diferentes materias e instancias, el muestreo no es probabilístico o representativo. Por lo tanto, los resultados obtenidos perfilan tendencias, pero no otorgan parámetros poblacionales precisos, con un margen de error establecido, que representen de manera probabilística a la población de estudio.

Cuadro 1: Número de Encuestas

Instancia	Hombres	Mujeres	Total
Jueces de Primera Instancia	12	11	23
Ministros Corte de Apelaciones	2	3	5
Ministros Corte Suprema	3	1	4
Fiscales Ministerio Público	10	8	18
Total	27	23	50

En una segunda etapa, luego de contar con los resultados de la encuesta, a partir de la muestra se seleccionaron posiciones paradigmáticas útiles a los objetivos del estudio. Así, se escogieron visiones que reflejaran tres tipos de tendencias en torno a incentivar la promoción de mujeres en el Poder Judicial, a saber: aliadas, opositoras y neutras. Dado que el eje de la investigación es el Poder Judicial, se realizaron entrevistas en profundidad a jueces/as, excluyendo al Ministerio Público.

Las posturas fueron operacionalizadas considerando las siguientes respuestas en el cuestionario:²

Posición aliada

- a. Reconoce que existe discriminación hacia las mujeres en el sistema de justicia.
- b. Considera necesario establecer medidas o reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia.
- c. Entre las medidas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia se propone la representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres.

Posición neutra

- a. Reconoce que existe discriminación hacia las mujeres en el sistema de justicia.
- b. No considera necesario establecer medidas o reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia.
- c. Entre las medidas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia se propone cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia.

² Ver Anexo 3: Encuesta: Situación de las Mujeres en los Sistemas de Administración de Justicia, preguntas 17, 19 y 20.

Posición opositora

- a. No considera que existe discriminación hacia las mujeres en el sistema de justicia.
- b. No considera necesario establecer medidas o reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia.

Teniendo en consideración estas tipologías se realizaron 6 entrevistas en profundidad a miembros del Poder Judicial, como se detalla a continuación:

Cuadro 2: Entrevistas en el Poder Judicial

Instancia/Posición		Posición Aliada	Posición Neutra	Posición Opositora	Total
Magistrados Primera Instancia	Hombres	-	1	1	4
	Mujeres	1	-	1	
Ministros Segunda Instancia	Hombres	1	-	-	2
	Mujeres	-	1	-	
Total		2	2	2	6

Adicionalmente, se entrevistó a 3 expertos y expertas en la temática, con el objetivo de conocer una visión especializada en torno a los mecanismos de ascenso vigentes en el Poder Judicial y a la aplicación de tratados de derechos humanos.

Las personas expertas elegidas contaban con los siguientes perfiles: la primera tenía conocimiento cercano y crítico al Poder Judicial, la segunda había desarrollado labores académicas relacionadas con la temática y la última tiene participación en el nombramiento de magistrados/as.

El componente cualitativo del estudio estuvo conformado por un total de 9 entrevistas en profundidad.

1.3. VARIABLES DE ESTUDIO

Dado que el objetivo general de la investigación es conocer la situación de las mujeres en el sistema de administración de justicia, el estudio se articula en torno a 3 ejes de análisis:

A. Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia: el objetivo de este eje es identificar cómo se distribuyen hombres y mujeres en las tres instituciones del sistema de justicia: Poder Judicial, Ministerio Público y Defensoría Penal.

La ubicación de hombres y mujeres en estos organismos fue desagregado, tanto por nivel jerárquico como por materia para el caso del Poder Judicial.

B. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia: busca establecer la incidencia de aspectos que pueden incentivar u obstaculizar la incorporación de mujeres al sistema de justicia, entre los que se cuentan: el grado de adecuación de los mecanismos de ascenso para la incorporación de mujeres en las instancias superiores; los estereotipos de género que adjudican atributos diferenciados a hombres y mujeres determinando espacios jerárquicos y temáticos para cada sexo; prácticas discriminatorias hacia las mujeres que pueden desarrollarse al interior del sistema de justicia y medidas para contrarrestar estas prácticas.

C. Interpretación y aplicación de tratados de derechos humanos: este eje de análisis busca establecer el grado de incorporación de los estándares internacionales de derechos humanos en el sistema de justicia nacional, estándares que son claves para promover la plena inclusión de las mujeres como usuarias y administradoras del sistema de justicia. Para ello se establecieron como indicadores el conocimiento sobre los tratados de derechos humanos universales y de mujeres ratificados por Chile; la importancia que se le asigna a estos tratados dentro del ordenamiento interno; las dificultades en su aplicación y las medidas ideadas por las/os integrantes del sistema para superar estos obstáculos e incentivar su aplicación.

El siguiente cuadro resume los ejes de análisis, las variables que los conforman, los indicadores establecidos y la técnica de recolección de información utilizada.

Cuadro 3: Operacionalización de variables

Eje de análisis	Variable	Indicador	Instrumento recolección de información
A. Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia.	Ubicación de las mujeres	Nº de hombres y mujeres por instancia y materia.	Revisión información secundaria.
B. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia.	Mecanismos de nombramiento y ascenso	Mecanismos, instancias y órganos que participan en los nombramientos y ascensos.	Revisión información secundaria.
	Estereotipos de género	Percepción sobre el funcionamiento de los mecanismos de ascenso.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
		Reformas necesarias a los mecanismos de ascenso.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
		Características (favorables y desfavorables) de hombres y mujeres para los ámbitos y espacios jerárquicos en la administración de justicia.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
		Ámbitos y jerarquías adecuadas para cada sexo en la administración de justicia.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
C. Interpretación y aplicación de tratados de derechos humanos.	Discriminación hacia las mujeres	Razones que explican la ausencia de mujeres en determinados ámbitos y en las instancias superiores.	Entrevista en profundidad.
		Casos concretos.	Entrevista en profundidad.
		Razones que explican la discriminación de las mujeres en determinadas áreas y espacios jerárquicos.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
		Medidas, reformas y buenas prácticas para la no discriminación hacia las mujeres.	Encuesta/ Entrevista en profundidad.
	Grado de conocimiento y aplicación de tratados internacionales de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de tratados de derechos humanos. - Conocimiento de tratados de derechos humanos de las mujeres. - Relevancia de los tratados de derechos humanos en el sistema de administración de justicia. - Aplicación de tratados de derechos humanos y dificultades. - Medidas para fomentar la aplicación de tratados de derechos humanos en el sistema de administración de justicia. 	Encuesta/ Entrevista en profundidad.

* 2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En Chile, el sistema de administración de justicia está compuesto por tres instituciones principales: el Poder Judicial, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública, las dos últimas de reciente creación producto de la reforma procesal penal.

2.1. PODER JUDICIAL

Aspectos generales y mecanismos de nombramiento y ascenso

En términos de jerarquía y de conformidad a lo establecido en la Constitución Política del Estado, los tribunales se clasifican en tribunales superiores e inferiores. En la categoría de tribunales superiores se encuentran las Cortes de Apelaciones y en la parte superior de la pirámide, la Corte Suprema.³

La Corte Suprema es el tribunal superior en la organización del Poder Judicial, integrado por 20 ministros/as y un presidente. Funciona tanto en Pleno como en cuatro salas especializadas de cinco ministros cada una (civil, penal, constitucional y laboral).

El Presidente de la Corte Suprema es nombrado por los miembros del máximo tribunal y permanece dos años en sus funciones, sin posibilidades de reelección.

De las/os 21 integrantes de la Corte Suprema, 16 son funcionarios/as provenientes de la carrera judicial y cinco son abogados/as extraños/as al Poder Judicial.

Los/as Ministros/as provenientes de la carrera judicial son nombrados/as por el/la Presidente/a de la República con acuerdo del Senado a partir de una quina propuesta por la misma Corte Suprema. El/la candidato/a del Ejecutivo debe ser aprobado/a por los 2/3 de los senadores/as en ejercicio, en una sesión especialmente convocada al efecto. La quina debe estar compuesta

³ Otro organismo relevante dentro de la estructura del sistema judicial es la Corporación Administrativa del Poder Judicial, la cual depende exclusivamente de la Corte Suprema, a través de la cual ésta ejerce la administración de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales destinados al funcionamiento de los tribunales del Poder Judicial. A la fecha de cierre del presente informe, sólo una mujer ocupa cargos de jefatura, en el Área de Recursos Humanos.

con el/la ministro/a más antiguo/a de la Corte de Apelaciones que figure en la lista de méritos y otros cuatro candidatos/as que cumplan con los merecimientos para el cargo.

En caso de que el Senado rechace la propuesta del Ejecutivo, la Corte Suprema deberá completar la quina proponiendo un nuevo nombre que sustituya al que impugnaron los/as senadores/as.

En cuanto a los/as cinco abogados/as extraños/as a la administración de justicia, la nómina se conformará previo concurso público de antecedentes exclusivamente con abogados/as con a lo menos 15 años en posesión del título de abogado/a, y que se hayan destacado en la actividad profesional o universitaria.

Las críticas más frecuentes realizadas a este procedimiento de nombramiento de los/as integrantes de la Corte Suprema dicen relación con la falta de publicidad de la sesión en que los senadores votan al candidato/a propuesto/a por el Ejecutivo, que impiden conocer los antecedentes con los que contaron para decidir, y si el/la candidato/a concurre o no a la sesión. La práctica que se ha generado en torno a la disposición constitucional es que el nombramiento se genera fuera del Senado y requiere de consensos que evitan el control ciudadano sobre la idoneidad de los/as integrantes de la Corte Suprema.⁴

El segundo nivel jerárquico del Poder Judicial está compuesto por la Corte de Apelaciones. Hay 17 en todo el país, las cuales tienen el carácter de tribunales colegiados y letrados que ejercen facultades disciplinarias, administrativas y económicas respecto de los tribunales de letras, orales y juzgados de garantía de sus respectivas jurisdicciones, que generalmente abarca la totalidad de una región.

Los/as Ministros/as de las Cortes de Apelaciones son designados/as por el/la Presidente/a de la República sobre la base de una terna elaborada por la Corte Suprema.

En la base de la pirámide y dentro de la denominación de “tribunales inferiores” se encuentra la primera instancia del Poder Judicial, conformada por los Juzgados de Garantía, los Tribunales de Juicio Oral en lo Penal y los juzgados de letras, ya sea de competencia común o especial (Juzgados de Letras de Menores, Juzgados de Familia, Juzgados de Letras del Trabajo y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional). En la generalidad de los casos, los/as juezas de letras tienen competencia común, esto es, conocen de las causas civiles, laborales y de menores, en caso de no existir juzgados de menores, de familia⁵ o del Trabajo.

Los juzgados de garantía forman parte de las nuevas estructuras creadas a consecuencia de la reforma procesal penal. Se encuentran bajo la supervigilancia de las Cortes de

⁴ Ver Informe de Derechos Humanos Año 2006, Universidad Diego Portales, capítulo “Sistema Judicial y Derechos Humanos”.

⁶ Ley 19.968 que crea los Tribunales de Familia.

Apelaciones y están compuestos por uno o más jueces/zas que tienen la tarea de asegurar los derechos del imputado/a y demás intervinientes en el proceso penal; dirigir personalmente las audiencias que procedan; dictar sentencia en el procedimiento abreviado; conocer y fallar el procedimiento simplificado y ejecutar las condenas criminales y las medidas de seguridad en conformidad a la ley procesal penal.

Como en el caso anterior, la creación de los tribunales de juicio oral en lo penal responde a la reforma procesal penal. Son tribunales colegiados que funcionan en una o más salas con tres integrantes. Están compuestos por un número variable de jueces/zas y se encuentran sometidos a la supervigilancia de la respectiva Corte de Apelaciones.

Sus principales atribuciones son conocer y juzgar las causas por crimen o simple delito con excepción de las que le corresponde al Juez/a de Garantía y resolver sobre la libertad o prisión preventiva de los acusados puestos a su disposición.

Los Juzgados de Letras son Tribunales unipersonales de primera instancia y se encuentran bajo la supervigilancia de las Cortes de Apelaciones.

Respecto a los tribunales de primera instancia, cabe destacar la creación e implementación de los Tribunales de Familia. Dicha reforma opera en todo el país desde el año 2005, contemplando procedimientos orales, flexibles, concentrados y sin intermediarios/as entre el juez o jueza y las partes, promoviendo acuerdos entre ellas a través de mecanismos como la mediación y la conciliación. Así, es importante tener presente que tanto la justicia criminal como la justicia de familia han sido recientemente reformadas, lo cual ha significado una inserción masiva de nuevos/as jueces/zas en estas judicaturas.

Respecto al sistema de nombramiento, para el caso de los Jueces/zas de Letras, Garantía, Orales en lo Penal o de Familia, son nombrados/as por el/la Presidente/a de la República, a propuesta en terna de la Corte de Apelaciones respectiva.⁶

⁶ Para todos los casos, las propuestas deben elaborarse sobre la base de candidatos/as que han participado en concurso público de antecedentes, salvo que se trate de la provisión de un cargo de Ministro/a de la Corte Suprema proveniente de la carrera judicial. Respecto de los requisitos establecidos para cada cargo es posible destacar dos grupos de exigencias:

Ser chileno/a y abogado/a, en todos los casos; contar con al menos un año de ejercicio profesional y haber aprobado el programa de Formación para Postulantes al Escalafón Primario del Poder Judicial impartido por la Academia Judicial de Chile.

Para el caso de los/as jueces/zas que no provienen del mismo escalafón; haber desempeñado efectiva y continuamente la función de Juez/a Letrado por un año a lo menos y haber aprobado el programa de Perfeccionamiento para Ministros/as de Cortes de Apelaciones, en el caso de quienes postulan al cargo de Ministros/as de Cortes de Apelaciones.

Asimismo, la antigüedad es un requisito importante en la carrera funcionaria, donde se establece básicamente:

a) La categoría de funcionarios/as que deben componer la terna según el cargo que se trate de proveer; el derecho a figurar en terna del funcionario/a más antiguo de la categoría inmediatamente inferior, calificado/a en lista de méritos, que se haya opuesto al concurso; ello opera para todos los cargos. Los otros dos lugares deben ocuparse por funcionarios/as de la misma categoría del cargo vacante, o de la inmediatamente inferior. Se permite la incorporación de funcionarios/as de la categoría inferior subsiguiente sólo en subsidio. b) No puede ser promovido/a a una categoría superior el/la funcionario/a con menos de tres años de servicios en su actual categoría, salvo que en la inmediatamente inferior hubiere servido más de cinco años; caso en el cual necesitará sólo uno. Podrá, sin embargo, ascender, si al concurso no se hubiere opuesto otro/a funcionario/a de la misma categoría del cargo que se trata de proveer o que tenga más de tres o más años de servicio en la inmediatamente inferior.

El año 1994 se creó la Academia Judicial⁷ cuya finalidad es la formación de los postulantes a cargos del Escalafón Primario del Poder Judicial y el perfeccionamiento de todos/as sus integrantes.

En relación a la formación que reciben los/as jueces/zas, en la Academia Judicial destaca la ausencia de contenidos que incorporen la perspectiva de género. A pesar de esta deficiencia, a partir de año 2000 se ha incorporado un curso de violencia intrafamiliar.

Ubicación de mujeres y hombres por instancia y materia⁸

Al mes de julio del año 2006 el Poder Judicial estaba integrado por un total de 1.143 jueces/zas en las diferentes instancias y materias, con un total de 645 mujeres equivalentes a un 56,4%.

Estas cifras agregadas indican una participación paritaria de hombres y mujeres en los tribunales de justicia, considerando como paridad que ningún sexo supere el 40%.

Sin embargo, si estas cifras son desagregadas por niveles jerárquicos se observan importantes diferencias.

La Corte Suprema, el máximo tribunal del país, cuenta con una participación de mujeres equivalente al 10%, ya que a la fecha de recolección de la información la integraban las Ministras Herreros y Morales, proporción que se mantiene a la fecha de publicación del presente estudio.⁹

Cabe destacar que el cargo de Presidente, el más alto de esta Corte, nunca ha sido ocupado por una mujer.¹⁰

Corte Suprema: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Corte Suprema	Presidente	0	1	1	-
	Ministro/a	2	18	20	10
Total		2	19	21	9,5

⁷ Corporación de Derecho Público creada por Ley N° 19.346 de 18 de noviembre de 1994.

⁸ Cuadros elaborados a partir de la información obtenida de la página Web del Poder Judicial: www.poderjudicial.cl, en julio de 2006.

⁹ A la fecha del cierre de esta investigación, hay dos mujeres como ministras de la Corte Suprema: Margarita Herreros desde el 2006 y, a partir de 2007, la Ministra Gabriela Pérez que reemplaza a la Ministra Morales, jubilada el año 2006.

¹⁰ Según resultados de la Encuesta Mujeres y Política 2006 realizada por Corporación Humanas, luego de las Fuerzas Armadas, el Poder Judicial es percibido como uno de los espacios menos aptos para que hombres y mujeres accedan en igualdad de condiciones. En efecto, un 16,5% de las encuestadas considera que las mujeres tienen pocas o ninguna posibilidad de llegar a ser Ministras de la Corte Suprema.

La totalidad de las Cortes de Apelaciones presentan mejores cifras comparada con la casi nula presencia de mujeres en la Corte Suprema. En total existe un tercio de ministras en esta instancia, destacando la participación equilibrada de hombres y mujeres en el cargo de presidentes/as de Corte.

Corte de Apelaciones: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Corte de Apelaciones	Presidente/a	8	9	17	47,1
	Ministro/a	42	91	133	31,6
Total		50	100	150	33,3

Respecto a los nuevos tribunales creados en el marco de la reforma procesal penal, tanto en los juzgados de garantía como en los tribunales orales en lo penal la proporción de hombres y mujeres en la judicatura es paritaria.

Juzgados de Garantía y Tribunales de juicio oral en lo penal: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Juzgados de garantía	Juez/a de garantía	131	100	231	56,7
Tribunales de juicio oral en lo penal	Juez/a de tribunal de juicio oral	119	133	253	47

En la base jerárquica, los juzgados de letras de competencia común y especial tienen la proporción más alta de mujeres, la que supera el 80% en los juzgados de menores, de familia y del trabajo.

Juzgados de Letras: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Juzgado de primera instancia	Juez/a Letras en lo Civil	42	17	59	71,2
	Juez/a de Letras y Garantía	68	71	139	48,9
	Juez/a de menores	15	2	17	88,2
	Juez/a del crimen	27	11	38	71,1
	Juez/a del trabajo	13	3	16	81,3
	Juez/a de familia	173	37	210	82,4
	Juez/a de cobranza laboral y previsional	6	3	9	66,7
Total		344	144	488	70,5

Los cuadros anteriores destacan las significativas diferencias que se dan entre uno y otro nivel jerárquico, ya que la proporción mayoritaria de mujeres en primera instancia prácticamente desaparece cuando se llega a los cargos superiores.

Los saltos cuantitativos son relevantes, partiendo de la primera instancia donde el porcentaje de mujeres supera con creces al de hombres, promediando el 70% en los juzgados de letras y estableciéndose una participación paritaria en los nuevos tribunales de garantía y de juicio oral en lo penal. Al pasar a instancias superiores esta proporción se invierte.

Este porcentaje se reduce a la mitad en la Corte de Apelaciones, donde sólo un tercio de mujeres ocupan el cargo de ministras. Este 33% de mujeres en la Corte de Apelaciones se transforma en un 9,5% en la Corte Suprema.

A mayor prestigio, atribuciones y poder dentro de la estructura del Poder Judicial, la cantidad de mujeres decrece hasta casi desaparecer, evidenciándose un alto grado de feminización en la composición de la primera instancia y las dificultades de las mujeres para ascender.

Asimismo, la exigencia de que el Ministro más antiguo de la Corte de Apelaciones siempre sea parte de la quina elaborada por la Corte Suprema, asegura que dicho cupo sea siempre ocupado por un hombre, pues la incorporación de las mujeres al Poder Judicial ha sido más tardía.

Respecto a la evolución que ha tenido la participación femenina en las diferentes instancias del Poder Judicial, desde el año 2004 el número de mujeres ha tendido al alza en primera instancia mientras que en los tribunales superiores se ha mantenido estancado.

Esta alza no se ha debido a una política pública destinada a promover la presencia paritaria de hombres y mujeres en las distintas instancias del Poder Judicial, sino que a las reformas judiciales implementadas en la última década, que han demandado una gran cantidad de nuevos/as jueces y juezas.

2.2. MINISTERIO PÚBLICO

Aspectos generales y mecanismos de nombramiento

La reforma procesal penal contempló la creación del Ministerio Público,¹¹ que es un órgano autónomo y jerarquizado. Sus funciones son investigar los hechos constitutivos de delito, acusar a los responsables de estos actos y proteger a las víctimas y testigos de delitos.

¹¹ El Ministerio Público es un organismo autónomo e independiente de cualquier otro poder del Estado, creado por la Ley 19.519. Asimismo, la Ley Orgánica Constitucional N° 19.640 del Ministerio Público detalla su organización y atribuciones, así como los principios orientadores de sus funciones y las responsabilidades, inhabilitaciones, incapacidades, incompatibilidades y prohibiciones a que están sujetos los/as fiscales del Ministerio Público.

Esta institución es encabezada por el Fiscal Nacional, quien es su jefe superior. Sus funciones principales son fijar los criterios de actuación del Ministerio Público para el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Constitución y en las leyes y fijar los criterios que se aplicarán en materia de recursos humanos, de remuneraciones, de inversiones, de gastos de los fondos respectivos, de planificación del desarrollo y de administración y finanzas.

El Fiscal Nacional cuenta con amplias facultades directivas: para dictar instrucciones para el adecuado cumplimiento de las funciones del servicio, de organizarlo en unidades especializadas, fijar criterios de actuación e incluso fijar la planta del servicio, dentro de los márgenes legales y acorde a las necesidades de funcionamiento del Ministerio Público.

Dura 8 años en el ejercicio de sus funciones y no podrán ser designados para el período siguiente. Es nombrado por el Presidente de la República, con el acuerdo de los dos tercios de los miembros en ejercicio del Senado, en base a una propuesta en quina elaborada por la Corte Suprema, previo concurso público de antecedentes.

Los requisitos exigidos para ser Fiscal Nacional son ser ciudadano/a con derecho a sufragio, haber cumplido cuarenta años de edad y tener a lo menos diez años de título de abogado/a.

A lo largo del país el Ministerio Público se estructura en Fiscalías Regionales y Fiscalías Locales.

Cada una de ellas es encabezada por un Fiscal Regional, de conformidad a lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política del Estado, a quien corresponde la organización y la supervisión del funcionamiento administrativo de su Fiscalía Regional y de las Fiscalías Locales bajo su dependencia.

Dentro de las atribuciones de los/as Fiscales Regionales se cuentan el ejercer directamente funciones de investigación, así como conocer y resolver los reclamos contra un Fiscal Adjunto por parte de los intervinientes en un proceso.

El sistema cuenta con 16 Fiscales Regionales; cuatro en la Región Metropolitana (dividida en centro-norte, sur, oriente y poniente) y uno en cada una de las demás regiones.

Los/as Fiscales Regionales son nombrados/as por el Fiscal Nacional sobre la base de ternas confeccionadas por la mayoría absoluta de quienes integran la Corte de Apelaciones respectiva.¹²

¹² En caso de haber más de una Corte de Apelaciones en la Región (como sucede en las regiones I, VII, X y Metropolitana), la terna respectiva debe ser formada por un Pleno Conjunto, especialmente convocado al efecto sobre la base de concurso público de antecedentes.

Los/as fiscales regionales duran 8 años en el ejercicio de sus funciones y no podrán ser designados/as en dicho cargo por el periodo siguiente; sin perjuicio de que pueden ser nombrados/as en otro cargo del Ministerio Público.

Para ser fiscal regional los requisitos son: ser ciudadano/a con derecho a sufragio, tener a lo menos cinco años de título de abogado/a, haber cumplido treinta años de edad, y no encontrarse sujeto a las inhabilidades e incompatibilidades que la misma Ley Orgánica del Ministerio Público establece.

Las Fiscalías Locales son las unidades operativas de las Fiscalías Regionales, su número varía de región en región, estimándose una cifra que asciende a 125. Las Fiscalías Locales están integradas por uno o más Fiscales Adjuntos y cada una de ellas está a cargo de un Fiscal Adjunto que recibe el nombre de Fiscal Jefe. Los/as Fiscales Adjuntos/as investigan, acusan y sostienen la acción penal pública. La ley ha previsto una dotación total de 625 Fiscales Adjuntos, quedando entregada al Fiscal Nacional la determinación de su distribución territorial.

Son nombrados por el Fiscal Nacional a partir de una terna formada por el/la Fiscal Regional, previo concurso público, y que se rige por las reglas generales y por las bases que determina el Fiscal Nacional. Se incluyen exámenes escritos, orales y evaluación curricular de las personas interesadas.

Los requisitos del cargo de fiscal adjunto son contar con la ciudadanía con derecho a sufragio, el título de abogado/a (sin mínimo de tiempo), no encontrarse sujeto a las inhabilidades e incompatibilidades establecidas por la ley orgánica institucional y la experiencia y formación especializada según el caso particular. A diferencia de los otros cargos de fiscal, el de adjunto no tiene un período de tiempo en ejercicio máximo; los/as fiscales adjuntos cesan en el cargo al cumplir los 75 años, por renuncia, muerte, incompatibilidad o incapacidad sobreviniente, por salud incompatible con el desempeño del cargo o por evaluación deficiente de su desempeño.

Dentro de la formación que reciben las y los fiscales no existe información que demuestre la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos desarrollados.

Ubicación de mujeres y hombres¹³

Si se compara con el Poder Judicial, la incorporación de mujeres en la Fiscalía es considerablemente más baja, superando apenas el 30% del total.

¹³ Cuadros elaborados a partir de la información obtenida de la página Web del Ministerio Público: www.ministeriopublico.cl, en julio de 2006.

La reciente creación de esta institución, con menos de 5 años de antigüedad, permitiría suponer que se constituye como una estructura moderna, con criterios de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Sin embargo, el número de mujeres en los cargos de mayor jerarquía es escaso. Tanto para los cargos de Fiscal Regional como de Fiscal Jefe, la proporción de mujeres está bajo el 14%: sólo dos mujeres dirigen Fiscalías Regionales. Del mismo modo, apenas un tercio de los/as fiscales adjuntos son mujeres. Es decir, hay una insuficiente incorporación de mujeres en todos los niveles de la institución, lo que se ve exacerbado al subir en la escala jerárquica.

Ministerio Público: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Ministerio Público	Fiscal Nacional	0	1	1	-
	Fiscal Regional	2	14	16	12,5
	Fiscal Jefe	14	90	104	13,5
	Fiscal Adjunto	173	322	495	34,9
Total		189	427	616	30,7

2.3. DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

Aspectos generales y mecanismos de nombramiento

Esta institución fue creada el año 2001 en el marco de la Reforma Procesal Penal con el objetivo de otorgar defensa penal a los/as imputados/as que carezcan de abogado/a por un crimen, simple delito o falta, de competencia de los juzgados de garantías, de los tribunales de juicio oral o de las Cortes de Apelaciones.¹⁴

La Defensoría es un organismo descentralizado territorialmente, conformado por la Defensoría Nacional, con asiento en la capital, y las Defensorías Regionales y Locales establecidas a lo largo de todo el país. Las Defensorías Regionales ascienden a 14; una en cada región del país, a excepción de la Metropolitana, que cuenta con dos.

El objetivo de la Defensoría es materializar la garantía constitucional¹⁵ del derecho a la defensa jurídica, establecido en el marco del nuevo proceso penal. Su función es proporcionar defensa letrada a las personas imputadas o acusadas por un crimen, simple delito

¹⁴ La Defensoría Penal Pública, creada en el año 2001 por la Ley 19.718, es un servicio público autónomo, funcionalmente desconcentrado y territorialmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometida a la supervigilancia del Presidente/a de la República a través del Ministerio de Justicia.

¹⁵ Establecido en el numeral 3° del artículo 19 de la Constitución Política.

o falta, que carezcan de abogado/a, independiente de su situación socioeconómica;¹⁶ tanto ante los Juzgados de Garantía y Tribunales Orales en lo Penal, como ante los Tribunales Superiores de Justicia.

La prestación del servicio de defensa otorgada por los/as defensores/as penales públicos/as se administra a través de un sistema mixto: puede ser otorgada por defensores/as funcionarios/as públicos/as, denominados/as Defensores/as Locales; o por abogados/as y personas jurídicas particulares que concursan, a través de una licitación pública, para realizar parte del trabajo de la Defensoría.

La Defensoría Penal Pública cuenta con 145 Defensores/as y mantiene contrato con unos 300 abogados/as privados/as, a través de licitaciones públicas.

El Defensor Nacional es el jefe superior del Servicio. Le corresponde representar judicial y extrajudicialmente a la Defensoría y fijar los criterios de actuación de la institución. Además, dirige, organiza, administra, controla y vela por el cumplimiento de los objetivos de la Defensoría Penal Pública. Otras de sus atribuciones son nombrar y remover a los/as defensores/as regionales, así como también encargarse del presupuesto, capacitación y estadísticas de la institución.

Los requisitos para ser Defensor/a Nacional son ser ciudadano/a con derecho a sufragio, tener a lo menos diez años de título de abogado/a y no encontrarse sujeto/a a las inhabilidades e incompatibilidades generales establecidas para el ingreso a la Administración Pública.

Las Defensorías Regionales son las encargadas de la administración de los medios y recursos necesarios para la prestación de la defensa penal pública. Estas unidades están a cargo de un/a Defensor/a Regional que tiene como función conocer, tramitar y resolver las reclamaciones de las personas beneficiarias del sistema.

Son nombrados por el Defensor Nacional, previo concurso público de oposición y antecedentes.

Existen 14 Defensores/as Regionales; dos en la Región Metropolitana (norte y sur) y uno/a en cada una de las restantes regiones del país. Los requisitos para el cargo son ser ciudadano/a con derecho a sufragio, contar con el título de abogado/a por a lo menos cinco años, y no encontrarse afecto/a a incapacidades o incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública.

Las Defensorías Locales, en tanto, son unidades operativas en las cuales se desempeñan los Defensores Locales de la Región. Estas defensorías dependen directamente de la Defensoría Regional que las agrupa. Existen 80 Defensorías Locales a lo largo del país.

¹⁶ El servicio será gratuito o tarifado, dependiendo de la situación patrimonial del beneficiario.

Estos organismos asumen la defensa de las personas imputadas que carezcan de abogado/a en la primera actuación del procedimiento dirigido en su contra. También la asumen siempre que falte abogado/a defensor/a, por cualquier causa y etapa del procedimiento. Mantendrán la defensa hasta que asuma el/la abogado/a que designe la persona imputada, salvo que ésta fuere autorizada para defenderse personalmente.

Las Defensorías Locales son unidades operativas del servicio, integradas por uno/a o más defensores/as locales. Para optar al cargo se requieren los mismos requisitos señalados: estar en posesión del título de abogado/a, ser ciudadano/a con derecho a sufragio y no estar afecto a incapacidades o incompatibilidades para el ingreso al sector público. Es importante anotar en este punto que a diferencia de los/as funcionarios/as titulares de cargos del Escalafón Primario del Poder Judicial y de los/as fiscales adjuntos, los/as defensores/as locales son funcionarios/as a contrata¹⁷ y el acceso al cargo es por concurso público.

Los/as prestadores/as licitados son personas naturales o jurídicas que cuentan con abogados para desempeñar la defensa judicial de los beneficiarios de la defensa penal pública. Los procesos de licitación están a cargo de un Consejo de Licitaciones de la Defensa Penal Pública, y se convocan en cada región según las bases que el mismo Consejo fija. Son resueltas por un Comité de Adjudicación Regional, sobre la base de criterios que, básicamente, consideran el precio y calidad de los servicios de los oferentes. Los adjudicatarios suscriben contratos por un plazo fijo.

Respecto a la formación que reciben los/as defensores/as no se cuenta con antecedentes que demuestren la incorporación de temáticas de género y derechos de las mujeres. Sólo se tiene conocimiento de un seminario realizado sobre el impacto de la reforma procesal en las mujeres.

Ubicación de hombres y mujeres¹⁸

Al igual que en el caso de Ministerio Público, la proporción de mujeres en la Defensoría es un tercio del total. Entre los cargos superiores la participación femenina es deficitaria: sólo hay una mujer que ejerce como Defensora Regional, equivalente al 7,1% del total.

Entre los/as Defensores/as Locales el número de mujeres no alcanza al 30%. Su participación sólo se ve acrecentada entre los/as defensores/as licitados/as y los defensores/as con convenio directo. Sin embargo, estos dos últimos cargos son externos a la institución y prestan servicios temporales a la Defensoría.

¹⁷ Según dispone el artículo 31 de la Ley 19.718.

¹⁸ Información enviada por la Defensoría Penal Pública.

Defensoría Penal Pública: Distribución de hombres y mujeres

Instancia	Cargo	Número de personas			
		Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Defensoría Penal	Defensor Nacional	0	1	1	-
	Defensor Regional	1	13	14	7,1
	Defensor Local	37	105	142	26,1
	Defensor Licitado	111	185	296	37,5
	Convenio Directo	7	7	14	50
Total		156	311	467	33,4

Al igual que en el Poder Judicial, las nuevas instituciones de la reforma, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública presentan una escasa participación de mujeres en los cargos de mayor jerarquía. Sin embargo, en contraposición a lo que pasa en tribunales donde existe una “feminización” de la primera instancia, en la Fiscalía y la Defensoría el número de mujeres en las bases también es reducido. Este hecho llama particularmente la atención, en el contexto de reformas recientes y que forman parte del proceso general de modernización de la justicia y sus agencias, donde las cifras reflejan que la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no ha sido un criterio incorporado a las nuevas estructuras.

* 3. RESULTADOS

A continuación se presentan los principales resultados de las 50 encuestas realizadas a jueces, juezas y fiscales de la Región Metropolitana y de las nueve entrevistas en profundidad. De estas últimas, tres corresponden a jueces, tres a juezas y tres a expertos/as en las temáticas ejes de la investigación.

3.1. FACTORES QUE INCIDEN EN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Caracterización general de las personas encuestadas

Las encuestas fueron aplicadas a un grupo de 50 personas, compuesto por 27 hombres (52%) y 23 mujeres (48%).

Del total de 50 encuestas realizadas, 32 se aplicaron a integrantes del Poder Judicial y 18 a fiscales del Ministerio Público.

De las 32 encuestas realizadas a integrantes del Poder Judicial, 23 se aplicaron a jueces/zas de primera instancia, 5 a Ministros/as de Corte de Apelaciones y 4 a Ministros/as de la Corte Suprema. (Ver Tabla 1).

Tabla 1: Instancia en la que trabajan las personas encuestadas

Instancia	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Jueces/zas de Primera Instancia	12	44%	11	48%	23	46%
Ministros/as Corte de Apelaciones	2	7%	3	13%	5	10%
Ministros/as Corte Suprema	3	11%	1	4%	4	8%
Fiscales Ministerio Público	10	37%	8	35%	18	36%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Respecto a la materia en que se desempeñan los/as 23 jueces/zas de primera instancia encuestados/as, la mayoría tiene competencia penal (57% del total) siguiéndoles en importancia los jueces y juezas de familia que representan el 26% (ver Tabla 2).

Tabla 2: Competencia de los/as jueces/zas encuestados/as

Competencia de jueces y juezas	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Penal	7	58%	6	55%	13	57%
Familia	3	25%	3	27%	6	26%
Laboral	1	8%	1	9%	2	9%
Civil	1	8%	1	9%	2	9%
Total	12	100%	11	100%	23	100%

Mecanismos de ascenso

Evaluación de los mecanismos de ascenso en la promoción de mujeres a instancias superiores

Ante la pregunta sobre el grado de adecuación de los mecanismos de ascenso para asegurar la promoción de mujeres a las instancias superiores del Poder Judicial, del total de personas encuestadas se desprende que existen opiniones divididas. Sin embargo, éstas se inclinan más hacia una visión positiva de los mecanismos, ya que el 58% los calificó como muy adecuados y adecuados y un total de 42% poco adecuados e inadecuados.

Cuando se desagregan estos resultados por sexo se observan percepciones disímiles entre hombres y mujeres: un 78% de los encuestados varones considera los mecanismos de promoción para mujeres muy adecuados y adecuados, mientras que un 65% de las encuestadas los evalúa como poco adecuados e inadecuados. (Ver Tabla 3)

Tabla 3: Percepción sobre lo adecuados que son los mecanismos de ascenso para las mujeres

Percepción sobre Mecanismo	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Muy adecuado	11	41%	2	9%	13	26%
Adecuado	10	37%	6	26%	16	32%
Poco adecuado	4	15%	12	52%	16	32%
Inadecuado	2	7%	3	13%	5	10%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Sin embargo, y en contraste con la visión dividida que presentan los resultados de la encuesta, tantos jueces y juezas entrevistados/as desapruaban los mecanismos de ascenso vigentes, considerándolos inadecuados por las siguientes razones:

- **Los mecanismos son poco objetivos**

Para los jueces/zas entrevistados/as, el actual sistema de ascenso es catalogado como poco objetivo, dado que no existen parámetros estandarizados para evaluar el mérito y las capacidades de aquellos que postulan a un determinado escalafón. Por esta razón, dicen, hay un vacío para que opere la discrecionalidad y predominen criterios inadecuados, tales como la cercanía a los superiores jerárquicos, la pertenencia a una determinada ideología, las repercusiones públicas que pueda tener un determinado fallo, etc.

“El sistema de las quinas, cómo se conforma, el hecho de que no haya un concurso público, que ni siquiera se postule sino que se sondee quién puede o no formar esa quina de acuerdo a parámetros que tampoco están bien establecidos, salvo esos criterios muy genéricos del Código de cómo deben conformarse las quinas... Nunca se transparenta tampoco por qué se vota por una u otra persona, todo nace de la especulación no más, por qué va tal o cuál persona” (Entrevista a Jueza neutra).

- **Los mecanismos de ascenso permiten el secretismo y la existencia de una estructura poco democrática**

La apreciación de los/as jueces/zas es que el Poder Judicial posee una estructura caracterizada por el secretismo, con un ejercicio no democrático del poder, donde se desconocen los mecanismos por los cuales se nombran a sus integrantes y no se consideran los méritos académicos y profesionales como elementos centrales del ascenso.

“El sistema de generación es un sistema bastante impositivo. Nosotros no tenemos más que acatar. Si a ti te ponen en terna, te ponen; si no, no; y si te califican bien, bien; y si no, qué pena. No tienes aquí mucha posibilidad... éste no es un sistema democrático precisamente, así que aquí no hay nada que decir, te pusieron o no te pusieron no más” (Entrevista a Jueza aliada).

- **Los mecanismos de ascenso afectan la independencia judicial**

Las entrevistas dan cuenta que tanto el sistema de nombramientos como el de ascensos determina una dependencia de los tribunales de primera instancia con sus superiores que afecta su autonomía, pues en muchas ocasiones el ejercicio de la función jurisdiccional está limitado por el criterio jurídico que tenga el/la superior jerárquico que evalúa y el temor de el o la subordinada a contravenir ese criterio.

“Hay gente que se comporta como juez en función del ascenso, entonces, está diciéndonos ‘la decisión, ¿cómo han decidido?... ya, decido como lo han hecho, pero no me voy a comprometer’”

ter, no me voy a arriesgar, no me la voy a jugar por algo que me parece responsablemente justo, ¿para qué? Me quemó?... ” (Entrevista a Juez neutro).

• **La regulación jurídica actual de los mecanismos de ascenso permite con mayor facilidad la existencia de mecanismos informales o poco transparentes**

Generalmente se desconocen los criterios para seleccionar a quienes integran las quinas y ternas para ocupar los cargos en la Corte Suprema y en las Cortes de Apelaciones, respectivamente. El único criterio conocido es el de mayor antigüedad.

Los/as entrevistados/as aseguran que los criterios establecidos en la legislación relativos a la conformación de ternas, tales como el número de postulantes, la antigüedad de cada cual y la categoría, no son elementos considerados por la totalidad de las Cortes de Apelaciones y algunas se rigen exclusivamente por las votaciones. El no cumplimiento significa que las ternas sean devueltas por el Ministerio de Justicia.

Antigüedad y Calificaciones

Los dos elementos claves sobre los cuales se basan los mecanismos de ascenso son la antigüedad y las calificaciones. Ahora, la percepción de los/as integrantes del Poder Judicial respecto al grado de adecuación para ambos casos es disímil, de acuerdo a las entrevistas en profundidad.

Aunque en general los mecanismos de ascenso son considerados inadecuados y arbitrarios, el criterio de la antigüedad es valorado positivamente porque:

Es relevante, ya que otorga experiencia y medida para el cargo. Ante igualdad en la preparación académica y en las calificaciones entre los candidatos, la antigüedad es un elemento que debiera favorecer a aquel candidato/a que la cumple.

La antigüedad es válida en la medida que sirve para acumular conocimiento en aspectos técnicos del derecho y para aquellos que revisan las sentencias que dictan otros.

“Si no es el único criterio, yo estoy de acuerdo... la antigüedad a veces implica más experiencia; implica que la persona tiene más experiencia de vida, es un plus más... es un antecedente más entre otros a considerar. Yo creo que no debería ser el único, pero frente a igualdad de preparación académica o de calificaciones o de otros elementos objetivos, si hay una mayor antigüedad, que se prefiriera a la persona que ha estado mucho más tiempo. Ese mayor tiempo implica que esta persona ha dedicado más tiempo en su vida, ha durado mucho más que esta otra, que a lo mejor se puede caer en cualquier momento. O sea, ha tenido una vida más estable, una relación profesional más estable, mucho más experiencia... puede entregar más” (Entrevista a Juez aliado).

En tanto, las razones de quienes critican la antigüedad como un elemento a considerar en los ascensos es que impide la renovación de la estructura del Poder Judicial y que, muchas veces, desplaza a los jóvenes con talento e impide que las ideas nuevas sean consideradas.

Del mismo modo, al ser un criterio único, la antigüedad desplaza cualquier otro tipo de consideración.

“Para las nominaciones de jueces a la Corte Suprema, uno de los candidatos va por derecho propio por ser el juez o jueza de mayor antigüedad en las Cortes de Apelaciones del país. Por eso Lenin Lillo ha aparecido desde hace un año al menos en todas las quinas” (Entrevista a experto).

“Debiera haber reglas más claras en cuanto a quienes debieran estar en los cargos superiores, en temas no solamente con antigüedad, sino con mérito” (Entrevista a Juez opositor).

En cuanto a las calificaciones, la crítica es unánime: los/as entrevistados/as consideran que no tienen ningún objeto ni racionalidad. Entre los argumentos dados destacan:

El sistema de calificaciones requiere que los/as ministros/as califiquen a aquellos jueces/zas respecto de los cuales no tienen ningún conocimiento directo de su trabajo efectivo y, en consecuencia, la evaluación se construye a partir de la referencia que se tenga del magistrado/a, el contacto personal (si lo hubo), el grupo ideológico al que pertenece, su mayor o menor presencia en los medios de comunicación. El sistema de calificaciones no admite ninguna evaluación objetiva ni racional, pues resulta imposible que los/as superiores jerárquicos logren tener un conocimiento directo de cada magistrado/a en los ítems a evaluar. Quien evalúa no conoce a la persona evaluada ni tampoco su desempeño laboral. En consecuencia, generalmente las calificaciones dependen de otros factores, como la intuición, la referencia u otros elementos subjetivos.

“Me afecta mucho. Me afecta que todavía estemos en este problema, que de repente: ‘¿alguien conoce a Juanita?’ ‘No, nadie la conocé’. ‘Yo escuché decir que la Juanita era buena’. ‘Ah, ya, entonces, nombrémosla’. O sea, con ese sistema...” (Entrevista a Jueza aliada).

Otra crítica es que los mecanismos de calificación utilizan criterios estáticos y no consideran parámetros objetivos que midan la eficiencia y eficacia en el funcionamiento de cada tribunal, así como su administración y gestión interna, careciendo en consecuencia de estándares adecuados de evaluación.

El sistema de calificaciones se organiza en torno a premios y castigos para que los/as jueces/zas se adecuen a un modelo de comportamiento establecido por quienes son sus superiores jerárquicos. Asimismo, las calificaciones desincentivan sentencias que puedan contravenir la jurisprudencia de los/as superiores o que puedan tener repercusiones en los medios de comunicación.

“Yo creo que se reflejan al momento de elegir quién va ascender: en definitiva, no siempre el que tiene la mejor trayectoria en calificaciones es integrado en ese grupo selecto de los que pueden formar parte de la Corte Suprema. Ahí es donde está el mayor problema. No tanto en las Cortes de Apelaciones, sino en la Corte Suprema, porque la Corte Suprema, cuando selecciona, mira con quién van a funcionar ellos, con quién van a tener que relacionarse. Y ahí yo creo que sí entran a jugar esas ideas preconcebidas” (Entrevista a Jueza neutra).

“...hay que reconocer que institucionalmente ha tratado de progresarse en ese sentido para poner una medición lo más justa, lo más objetiva posible, pero, en la medida en que —fíjate como volvemos a lo mismo— en la medida en que los que calificamos somos nosotros mismos, esta gente que tiene un concepto un poco fijo, aletargado, plano, chato... ¿te fijas?, ‘a la jueza joven, al juez joven le voy a poner el sablazo.’” (Entrevista a Juez neutro).

Las entrevistas indican que hay una opinión generalizada respecto a que los mecanismos de evaluación son deficientes y poco rigurosos, en tanto consideran parámetros subjetivos basados en el contacto personal, referencias que otras personas entregan de el o la evaluada, la pertenencia a un determinado grupo ideológico o religioso, la amistad, el nepotismo y el grado de conocimiento informal sobre la persona.

“No hay parámetros para calificar. Los jueces hace 30 años que estamos diciendo que el sistema de calificaciones no sirve, que el sistema de calificaciones no tiene ningún objeto ni ninguna racionalidad, que es absurdo y hemos propuesto mil maneras de mejorarlo y obviamente no ha pasado nada. El Poder Judicial es el pariente pobre, el Poder Judicial para el poder político no tiene ninguna importancia, ¡ninguna importancia! Al poder político —y cuando hablo del poder político hablo de los otros dos— lo que le interesa es un Poder Judicial que solucione los problemas, que no haga olitas en lo posible, que no tenga ninguna opinión política, porque es obvio que no la puede tener, pero tampoco política en el sentido de política de la administración del Estado ¿te fijas? Entonces, lo mantiene exactamente igual, con las mismas estructuras arcaicas” (Entrevista a Jueza aliada).

Mecanismos informales

La opinión general que se desprende de las entrevistas en profundidad es que la discrecionalidad y arbitrariedad que opera en los mecanismos de ascenso permiten el uso recurrente de prácticas informales.

Estos mecanismos informales o poco transparentes suelen constatarse con mayor habitualidad en las instancias superiores, donde la subjetividad en los nombramientos es mucho mayor.

A partir de las entrevistas es posible distinguir diversos mecanismos informales que operan al momento de ascender. El más habitual es aquel que consiste en visitar a los/as

ministros/as de la respectiva Corte e informarle de la intención de ser nombrado/a en un cargo y de las cualidades del postulante. Esta práctica se conoce comúnmente en el Poder Judicial como “besamanos”.

Dicha práctica es difícil de erradicar, en la medida que muchos/as postulantes no son conocidos/as por sus superiores jerárquicos debido a la distancia del Tribunal con la Corte de Apelaciones respectiva. En ese contexto, la institución del “besamanos” parece la única alternativa.

“Todos sabemos que aquí generalmente los postulantes a cierto cargo tienen que visitar a todos los ministros para contarles lo bueno que uno puede ser en el cargo. Apreciaciones que son subjetivas porque, además, no es una entrevista científica, ni objetiva, ni con parámetros de evaluación, y dice relación no con la actividad profesional sino con cuestiones familiares, domésticas” (Entrevista a Jueza aliada).

“Si no voy, no voy a quedar, porque ¿cómo va a saber esta señora quién soy yo?’ Y de repente por supuesto que sirve porque ‘mira, señora, yo estoy en Coyhaique hace 30 años y resulta que necesito venirme, que he hecho tales cosas...’ O sea, es la entrevista personal que hay en todas partes para contratar gente, pero como no tiene ni un parámetro, ni una organización... ¿te fijas? Y hay otra gente que no necesita la entrevista porque ha sido juez aquí 70 años, cómo no vamos a saber quién es. No es una cosa formal, pero también es absolutamente irracional. Entre los abogados hay unos que tienen un ego así ¿cierto? Y dicen que son estupendos y otros que no, entonces la entrevista personal tiene que estar en el nivel que es, entrevista personal, punto” (Entrevista a Jueza aliada).

“Uuuy, lo que más hay, yo creo que un 70%, 75% o un 90% de mecanismos informales, yo creo que hay un 10% de mérito. Generalmente los mecanismos informales son los típicos: ir a hablar, llamar a alguien... yo creo que éste es el mecanismo más informal que hay, porque primero tienes que ir a hablar con todos los ministros para que te dejen en terna porque si tú postulaste es porque tienes interés. Y ellos creen que si además de postular no vas a hablar, no tienes interés. Entonces, es una estupidez, hay que ir a hablar y si no vas, no te dejan. Además, hay que hablar a veces con amigos para que llegue a ese ministro, para que ése vote por ti y para que, además, llegue a acuerdo con otros ministros para que apoyen a un candidato, varios ministros, tienen grupos: si ellos apoyan a uno, ellos después van a apoyar a otros de sus amigos. Eso primero para que dejen en terna. Después, en el Ministerio, también tienes que tener contactos, hablar con gente...” (Entrevista a Juez aliado).

Un criterio decisivo al momento de resolver una terna es si el/la juez/a que postula ha tenido criterios distintos a la Corte de Apelaciones respectiva que han significado la revocación de un fallo.

“Venganzas políticas, pasadas de cuenta o disgusto con doctrinas judiciales marcan la pauta al momento de realizar las designaciones” (Entrevista a experto).

La figura de los/as relatores/as también distorsiona los mecanismos de ascenso y se convierten también en medios poco transparentes o informales al momento de decidir un nombramiento pues su cercanía con los/as ministros/as les favorece para integrar una terna.

“Generalmente, los cargos como que se eligen un poco. Por ejemplo, supongamos, un cargo de juez civil. Ahora les gusta a muchos jueces ser jueces civiles y resulta que generalmente eso se los dan a los relatores, porque los relatores pasan a ser muy cercanos a los ministros, que son quienes hacen las ternas. Entonces, ese relator, como es amigo de los ministros, está en contacto constantemente con ellos, hay un grado de amistad, le hacen una terna cerrada. Ya se sabe que es para él ese cargo, que está nombrada y poco menos que va con dos palos blancos. Incluso no solamente se vota por él, porque en las ternas son 3, sino que se ponen a otros dos que no le van a hacer ninguna pelea, ni siquiera ponen a otro que le podría quitar ese cargo” (Entrevista a Juez aliado).

Otro mecanismo informal consiste en que no se suele reclamar en contra de la conformación de una terna, con la consecuencia que cualquier postulación posterior en esa misma Corte de Apelaciones será rechazada.

“Hay que hacer el ‘besamano’, realmente es difícil de cambiar. Si tú reclamas una terna, a pesar que es un derecho que dice la ley, no te dejan nunca más en terna en esa corte, olvídate de esa corte, tú pasaste a ser el yeta de ahí. Supongamos que tú tienes mejores calificaciones, tienes más antigüedad, tienes más experiencia y tienes todo...” (Entrevista a Juez aliado).

“Resulta que tú apelas y eso implica que no te van a poner en terna porque tú les doblaste la mano... o sea, olvídate. Es mejor perder un cargo y esperar el que viene porque dicen: ‘no, este cargo está reservado para tal persona’...” (Entrevista a Juez aliado).

De este modo, los mecanismos informales que predominan en los nombramientos y ascensos determinan la selección de personas conocidas por los/as ministros/as de la Corte, y no de las más capaces para ocupar el cargo.

En cuanto al impacto diferenciado de los mecanismos de ascenso en hombres y mujeres, los resultados de la encuesta indican que jueces y juezas adscriben a posiciones distintas: los primeros consideran que son adecuados para el ascenso de las mujeres, mientras que ellas los evalúan como inadecuados.

La evaluación diferenciada que hacen hombres y mujeres respecto de este punto fue desarrollada en las entrevistas en profundidad.

Entre los argumentos que señalan que los mecanismos de ascenso —particularmente la antigüedad y las calificaciones— no afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, destacan:

- La función jurisdiccional es una y es irrelevante si quien ocupa el cargo es hombre o mujer y, en consecuencia, las calificaciones no se ven afectadas por dicha condición.
- El sistema de ascensos y nombramientos no incide de manera diferenciada, pues el objetivo de las calificaciones es controlar que el juez/a se adapte a un modelo que es funcional al sistema judicial. Es decir, un juez que aplica la ley de manera silenciosa, sin generar tensiones mediáticas, que repite la jurisprudencia, que no fundamenta en exceso y que no critica las resoluciones de sus pares, todo lo cual afecta por igual a hombres y mujeres.
- Ante la fuerte demanda de jueces/zas existe una gran movilidad interna y un gran número de vacantes, lo que permite que tanto hombres y mujeres asciendan de igual manera y que la antigüedad no sea considerada en las selecciones.

No obstante, quienes plantean que los mecanismos de ascenso y calificaciones impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, argumentan dando las siguientes razones:

- Al momento de ascender las mujeres requieren destacarse de manera excepcional en términos académicos y de conocimiento, al mismo tiempo, valoraciones en torno a su vida privada pueden limitar sus oportunidades de ascenso, lo cual no ocurre con los hombres. Incluso se asegura que en décadas anteriores el hecho de que una mujer fuera separada influía al momento de postular a un ascenso en el Poder Judicial, a diferencia de los hombres, con los cuales cuestiones de índole personal inciden menos en sus calificaciones.
- Los vacíos y la informalidad de los mecanismos de ascenso permiten que los prejuicios más arraigados en contra de las mujeres operen impunemente limitando sus posibilidades de ascenso.
- La antigüedad también incide de manera diferenciada porque la incorporación de las mujeres es más reciente y, en consecuencia, les resulta más difícil al momento de ascender, pues sus competidores varones llevan más tiempo en el escalafón y, por lo tanto, tienen más antigüedad en el Poder Judicial.

Estereotipos de género

Características de hombres y mujeres

Los estereotipos son entendidos como la visión unilateral, exagerada y normalmente perjudicial hacia un colectivo, que se caracteriza por no estar suficientemente fundamentada en la experiencia y ser resistente al cambio.¹⁹ Cuando este conjunto de creencias sobre los

¹⁹ Abercrombie, Nicholas; Hill, Stephen; y Turner, Bryan S. (2006): *Dictionary of Sociology*, 5ª edic., Penguin.

atributos de las personas se adjudica según la pertenencia a la categoría de hombres o mujeres, generalizándolo a todas y todos sus integrantes, se habla de estereotipos de género.

Ahora bien, el sistema sexo-género que ordena las relaciones sociales determina que las opiniones preconcebidas sobre los rasgos asociados a hombres y mujeres no sean neutras, sino que involucran una valorización positiva para los primeros y una desvalorización para las segundas.

Con el fin de establecer qué tan arraigados están los estereotipos de género entre quienes integran el sistema de administración de justicia y de qué manera estas percepciones influyen en la participación de las mujeres en las instituciones que lo conforman, se indagó sobre los atributos positivos y negativos asociados a uno y otro sexo en su desempeño profesional.

En primer lugar, para determinar si se percibe que mujeres y hombres tienen características derivadas de su sexo que resultan favorables para ejercer la administración de justicia, se solicitó a las personas encuestadas que escribieran hasta tres características para cada cual.²⁰

En la Tabla 4 se observa que las características enunciadas como favorables de las mujeres en primer lugar son la empatía/negociación (22%), la formación/experiencia/eficiencia (20%) y el compromiso (12%). Para la segunda mención coinciden los dos primeros atributos mencionados, a lo que se suma la metodicidad (Ver Tabla 5.)

**Tabla 4: Características favorables de las mujeres para administrar justicia
Primera mención**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Empatía/negociación	5	19%	6	26%	11	22%
Formación/experiencia/eficiencia	5	19%	5	22%	10	20%
Compromiso	3	11%	3	13%	6	12%
Metodicidad	4	15%	1	4%	5	10%
Constancia	2	7%	2	9%	4	8%
Imparcialidad	0	0%	3	13%	3	6%
Ninguna	5	19%	0	0%	5	10%
Otra	3	11%	2	9%	5	10%
Sin respuesta	0	0%	1	4%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

²⁰ Pregunta abierta, es decir, sin alternativas para escoger, por lo que las respuestas fueron agrupadas en categorías. En el cuestionario se daba la posibilidad de dar un máximo de tres características. Las tablas presentan la primera y la segunda característica mencionada. Son las respuestas de 27 hombres y 23 mujeres.

**Tabla 5: Características favorables de las mujeres para administrar justicia
Segunda mención**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Formación/experiencia/eficiencia	8	30%	4	17%	12	24%
Empatía/negociación	4	15%	5	22%	9	18%
Metodicidad	1	4%	6	26%	7	14%
Constancia	2	7%	3	13%	5	10%
Compromiso	1	4%	2	9%	3	6%
Otra	2	8%	1	4%	3	6%
Sin respuesta	9	33%	2	9%	11	22%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Respecto a las características de los hombres mencionadas como favorables para administrar justicia, se constatan diferencias entre la percepción de los varones y la de las mujeres.

En la Tabla 6, donde se indican los atributos mencionados en primer lugar, los hombres señalaron como principales características la Formación/experiencia/eficiencia (30%), la serenidad (30%) y la determinación (15%). Las mujeres coinciden en señalar la Formación/experiencia/eficiencia (30%), pero además de esto identifican los roles de género/machismo (22%) como un aspecto que favorecería a los hombres.

Esto último llama la atención, puesto que no se refiere a un rasgo positivo sino que a un elemento del sistema que, independientemente de las habilidades de los varones, les facilita su desempeño en la administración de justicia.

Para la segunda mención los datos son coincidentes con lo señalado en la primera. (Ver Tabla 7.)

**Tabla 6: Características favorables de los hombres para administrar justicia
Primera mención**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Formación/experiencia/eficiencia	8	30%	7	30%	15	30%
Serenidad	8	30%	1	4%	9	18%
Determinación	4	15%	1	4%	5	10%
Imparcialidad	3	11%	2	9%	5	10%
Roles de género/machismo	0	0%	5	22%	5	10%
Ninguna	3	11%	4	17%	7	14%
Otra	1	4%	1	4%	2	4%
Probidad	0	0%	1	4%	1	2%
Sin respuesta	0	0%	1	4%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

**Tabla 7: Características favorables de los hombres para administrar justicia
Segunda mención**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Formación/experiencia/eficiencia	3	11%	4	17%	7	14%
Serenidad	4	15%	3	13%	7	14%
Determinación	3	11%	0	0%	3	6%
Imparcialidad	2	7%	1	4%	3	6%
Probidad	2	7%	0	0%	2	4%
Roles de género/machismo	0	0%	2	9%	2	4%
Otra	3	11%	1	4%	4	8%
Sin respuesta	10	37%	12	52%	22	44%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

En segundo lugar, para establecer si las mujeres y hombres tienen características que resultan incompatibles con la administración de justicia se solicitó que señalaran características para cada sexo.²¹

Respecto a las mujeres, las encuestas indican mayoritariamente que éstas no tienen características incompatibles con la administración de justicia (48% de los hombres y 61% de las mujeres).

**Tabla 8: Características incompatibles de las mujeres con la administración de justicia
Primera mención**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ninguna	13	48%	14	61%	27	54%
Irritabilidad/ impulsividad	2	7%	2	9%	4	8%
Emotividad/empatía	4	15%	0	0%	4	8%
Desconocimiento/inexperiencia/incapacidad	2	7%	1	4%	3	6%
Imparcialidad	3	11%	0	0%	3	6%
Falta de tiempo/maternidad	2	7%	1	4%	3	6%
Otra	1	4%	4	17%	5	10%
Sin respuesta	0	0%	1	4%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

²¹ Pregunta abierta, es decir, sin alternativas para escoger, por lo que las respuestas fueron agrupadas en categorías. En el cuestionario se daba la posibilidad de dar un máximo de tres características. Las tablas presentan la primera y la segunda característica mencionada. Son las respuestas de 27 hombres y 23 mujeres.

En la Tabla 8 que reúne las características de las mujeres mencionadas en primer lugar como incompatibles con la administración de justicia, los varones destacan la emotividad/empatía (15%), la imparcialidad (11%), la irritabilidad/ impulsividad, el desconocimiento/inexperiencia/incapacidad y la falta de tiempo/maternidad. (7% cada una). Por el contrario, ninguna de las encuestadas mencionó como características negativas emotividad/empatía y la imparcialidad.

En la segunda mención (Tabla 9), los resultados son coincidentes con la tabla anterior.

**Tabla 9 Características incompatibles de las mujeres con la administración de justicia
Segunda mención**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Emotividad/empatía	1	4%	3	13%	4	8%
Desconocimiento/inexperiencia/incapacidad	1	4%	1	4%	2	4%
Maternidad/roles de género	0	0%	2	9%	2	4%
Exaltación	1	4%	0	0%	1	2%
Otra	6	22%	2	9%	8	16%
Sin respuesta	18	67%	15	65%	33	66%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Al igual que en el caso de las mujeres, para el desempeño de los hombres la opinión mayoritaria es que no tienen características incompatibles con la administración de justicia: 59% de los hombres y, una menor proporción, 39% de las mujeres.

**Tabla 10: Características incompatibles de los hombres con la administración de justicia
Primera mención**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ninguna	16	59%	9	39%	25	50%
Desconocimiento/inexperiencia/ineficiencia	2	7%	3	13%	5	10%
Desorganización	3	11%	0	0%	3	6%
Irritabilidad/impulsividad	2	7%	1	4%	3	6%
Autoritarismo	2	7%	1	4%	3	6%
Otra	2	7%	8	35%	10	20%
Sin respuesta	0	0%	1	4%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Sin embargo, respecto a las características de los hombres mencionadas en primer lugar como incompatibles con la administración de justicia, destacan el Desconocimiento/inexperiencia/ineficiencia (10%), la desorganización, la Irritabilidad/impulsividad y el autoritarismo (6% cada una). (Ver Tabla 10). Estos resultados coinciden con los señalados en la segunda mención (Ver Tabla 11).

**Tabla 11: Características incompatibles de los hombres con la administración de justicia
Segunda mención**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Desconocimiento/inexperiencia/ineficiencia	1	4%	1	4%	2	4%
Desorganización	2	7%	0	0%	2	4%
Autoritarismo	2	7%	0	0%	2	4%
Irritabilidad/impulsividad	0	0%	1	4%	1	2%
Otra	2	7%	5	22%	7	14%
Sin respuesta	20	74%	16	70%	36	72%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Los cuadros anteriores permiten constatar diferencias en la forma como hombres y mujeres evalúan su desempeño en la administración de justicia: ambos tienden a valorar de forma más positiva sus características y habilidades que las del otro sexo.

Así, mientras las características incompatibles de los hombres son el desconocimiento/inexperiencia/ineficiencia, la desorganización y el autoritarismo, las atribuidas a las mujeres son la irritabilidad y la emotividad.

Adicionalmente, las encuestadas consideran que la falta de tiempo debido a una distribución desventajosa de roles en la familia se traduce en una desventaja específica para las mujeres.

De los resultados de la encuesta se desprende que a las mujeres se les exige mayoritariamente una conducta de cuidado, de entender al otro/a en su rol jurisdiccional; y en el caso de los hombres se valoran en mayor medida aquellos atributos relacionados con la razón y la inteligencia.

En concordancia con estos resultados, las entrevistas en profundidad muestran que entre quienes integran el Poder Judicial predomina un discurso de diferencia sexual, caracterizado por la percepción de que hombres y mujeres desempeñan su función de manera distinta y con rasgos propios y atribuibles a cada sexo.

Sin embargo, los diferentes estilos que se atribuyen a jueces y juezas en virtud de las diferencias sexuales poseen una valoración asimétrica: las características adjudicadas a

las mujeres tienen una connotación negativa, lo que implica una desvalorización de su desempeño en el Poder Judicial.

Los estereotipos de género presentes tanto en la encuesta como en las entrevistas se articulan sobre la dicotomía racionalidad/emocionalidad, adjudicando la primera característica a los hombres y la segunda a las mujeres. Sobre esta distinción se sustenta la percepción del aporte y estilo diferenciado que tendrían hombres y mujeres en el ejercicio del rol de juez/a.

Así, los atributos adjudicados a hombres y mujeres se articulan de la siguiente manera:

- **Hombres abstractos y mujeres concretas**

Las diferencias entre hombres y mujeres para desempeñar la función jurisdiccional se expresan en que los primeros tendrían una visión general de los hechos, lo que les brindaría mayor abstracción al momento de decidir, mientras el estilo de las mujeres se caracterizaría por remitirse al caso concreto y a los detalles en torno a él.

Esta diferencia abstracción/concreción es coherente con la dicotomía racionalidad/emocionalidad, ligándose la abstracción a lo primero y la capacidad de conmoverse por los hechos a lo segundo. Dado que se trata de características opuestas, prima el discurso que indica que la forma de impartir justicia de hombres y mujeres sería complementaria, reforzando los estereotipos de género.

“... tú ves que a veces la mujer se va a quedar como atendiendo, a cómo clasifica uno jurídicamente la situación que a uno le está planteando, como que confía, como que se cuelga un poco del masculino... hay una especie de, diría yo —sin ninguna pretensión, quiero tratar de explicarme de la manera más familiar y doméstica posible dentro de la sala— como que ella estuviera atendiendo un poco a la sabiduría de este hombre que va a saber ubicar el asunto y allí ella lo va a alimentar con los ingredientes, ¿ah? O sea como que atiende al saber teórico en el hombre y ella lo enriquece con la visión, con el adorno, un mejor aterrizaje, el amoldamiento a la situación particular [...] Si a eso agregamos la concepción de si pensamos en un prototipo de juez que es curioso a lo tradicional ¿no es cierto? que redacta sentencias enciclopédicas... la mujer no me responde (...) es más superficial, es más espontánea. Pero, por otra parte, también piensa que no sería justo (...) lo que se ve, que tanta mujer lo hace bien, que hay capacidad intelectual y produce muy bien la mujer, y que hay una facilidad de adaptación al caso concreto que entrega luces muy ágiles, muy espontáneas, como un aporte” (Entrevista a Juez neutro).

- **Mujeres emocionales y tendenciosas**

Mientras que en el desempeño de la función jurisdiccional a los hombres se les asocia características de racionalidad y mesura, las mujeres aparecen como apasionadas e influidas por sus emociones.

Si bien los atributos adjudicados a las mujeres se rescatan como un aporte en la medida que representan una nueva forma de administrar justicia, el mismo rasgo es visto negativamente: las emociones y un sentimentalismo considerado excesivo de las mujeres interferiría con decisiones reflexivas y equilibradas.

“... creo que las mujeres son un poquito más viscerales, pueden de repente tener ciertas tendencias o ciertas conductas que la pueden llevar de alguna manera, creo yo, a quizás en algún momento más propicias a fallar de una manera que a otra. No sé si será por un tema netamente hormonal o no, no sé, pero creo que es lo que yo he visto de repente, la misma persona con la cual me encuentro al frente hoy día piensa A y mañana piensa B, no sé por qué. En los hombres pasa menos, igual pasa, pero pasa menos” (Entrevista a Juez opositor).

Asimismo, se asume que esta supuesta mayor emocionalidad atribuida a las juezas les restaría objetividad y motivaría que fueran tendenciosas al momento de dirimir, al grado de llegar a favorecer a otras mujeres durante los juicios. Esta percepción responde particularmente a la judicatura de familia, constituida mayoritariamente por juezas, y donde los usuarios percibirían parcialidad de parte de éstas:

“... depende de quién sea, si es un varón pidiendo algo a su favor, quizás si le toca una mujer va a sentir que va a perder, puede sentir que la justicia de familia es una justicia femenina, que va a salir perdiendo por el solo hecho de ser hombre” (Entrevista a Juez opositor).

• Mujeres conflictivas

Otro rasgo negativo que se desprende de la supuesta emotividad femenina es que las mujeres serían más proclives a ser conflictivas en sus relaciones laborales, les sería difícil separar rencillas personales del ámbito profesional. En esa línea, sus posibilidades de ascenso se verían limitadas.

“... yo he escuchado algunos comentarios de algunos ministros que dicen ‘yo prefiero relatores hombres’, por ejemplo... Porque decían que hablaban menos, eran más sintéticos, eran como menos copuchentos... esos términos escuchaba yo. O ‘este es más piola, más tranquilo, estas mujeres son más complicadas, andan con chismes entre una y otra’. Comentarios así escuchaba. Yo fui relator y decían que preferían relatores hombres, eran más proclives a eso, como que vinculaban a la mujer con ese estilo” (Entrevista a Juez aliado).

• Mujeres metódicas y rigurosas

A pesar de las características negativas que se asocian al desempeño de las mujeres en la judicatura, se les reconoce como atributos positivos una mayor responsabilidad y rigurosidad en el desarrollo de su trabajo:

“... la mujer siempre quiere saber todo el problema para tomar una decisión, es como mucho más acuciosa y, de repente, se vuelve más trabajajólica en ese sentido. El hombre es un poco más

indiferente, más parco, entonces, cuando cree que lo tiene claro aunque puede haber más cosas que podrían ser interesantes, resuelve no más” (Entrevista a Juez aliado).

”Yo pienso que las mujeres tenemos una disposición al trabajo distinta a los varones, que se manifiesta más bien en la cosa administrativa, en la cosa disciplinaria a lo mejor más que en los varones. No quiero decir que seamos mejores, pero de hecho las mujeres, en términos generales, son muy... a mi gusto, más... ¿cómo decirte?, un poco más... no quiero decir cumplidoras, pero hay una mayor preocupación siempre por el tema de horarios... [...] a lo mejor incluso un poco más acuciosas que los varones porque... por el hecho de ser mujeres, tenemos un enfoque de la vida distinto. Por ejemplo, somos más respetuosas en los horarios ¿te fijas? Desde esa perspectiva, desde la perspectiva administrativa, pero en cuanto al trabajo jurisdiccional, la resolución va a ser siempre la misma, no tiene que ver con cómo sea el juez” (Entrevista a Jueza aliada).

Sin embargo, el hecho de que las mujeres sean percibidas como más detallistas y metódicas que los hombres no logra contrarrestar la visión negativa en torno a su desempeño: las entrevistas evidencian una subvaloración del papel que cumplen las mujeres en el sistema de administración de justicia, lo cual es una variable explicativa de su escasa participación en espacios de mayor jerarquía:

“... [La mujer] del grupo etario mayor es una mujer que llegó aquí un poco por descarte, porque no podía ejercer un poco por incapacidad o por inseguridad o porque la mujer tenía que dedicarse nada más que a cuidar a su mamá y nunca hizo otra cosa porque era la hija menor y era su destino y ya una mujer con una visión de la sociedad totalmente miope, cerrada a la sociedad, en que la sociedad es pecado, que probablemente su feminidad ha quedado por eso mismo bastante sacrificada a todos los aspectos de la vida de un ser humano y en la especificidad de la feminidad, una mujer tal vez en un buen grado amarga y amarga resentida. [...] La mujer que llegó a la Corte de Apelaciones, salvo excepciones, la mujer que llegó a la Corte de Apelaciones hasta hace 10 años atrás era una mujer que muchas veces, yo te diría en gran cantidad, era una mujer que no le quedaba otra que —con el título de abogado— ser jueza, en el Poder Judicial encontraba todas las seguridades que puede buscar una mujer, muchas veces sola, le daba el honor, le daba el título, le daba prestigio... En esa época te diría yo que sí, generalmente era una situación de una mujer especial, yo te diría una mujer prototípicamente histérica, neurótica, una mujer incompleta” (Entrevista a Juez neutro).

“... las respuestas de por qué no aceptaban mujeres eran desde que no había baño para mujeres arriba, comprendes que ya no puede ser más absurdo, a decir que eran muy jóvenes o que no eran lo suficientemente preparadas. Hay varones que todavía hoy día piensan que las mujeres judiciales o somos tontas o somos locas. La clasificación es, como tú ves, bastante peyorativa ¿ya? O tontas o locas, pero no normales digamos. Las normales son contadas con las manos y son las que se quedan calladas cuando los varones hablan...” (Entrevista a Jueza aliada).

Todo lo anterior permite constatar la valoración diferenciada que existe para el desempeño de hombres y mujeres en la administración de justicia. Son los atributos asociados a la masculinidad los que definen el modelo ideal de juez, pues la función jurisdiccional debe ser ejercida de manera prudente y reflexiva, sin que la emotividad o sensibilidad atribuida a las mujeres intervenga en las decisiones. En este sentido, la participación de las mujeres en el Poder Judicial quedaría deslegitimada por no responder a las expectativas adjudicadas a la función de juez/a.

Espacios preferentes para hombres y mujeres

Materia en que se desempeñan mejor mujeres y hombres

Si bien la mayoría de las personas encuestadas no identifica ninguna materia en particular donde las mujeres se desempeñen mejor (52% de los hombres y 70% de las mujeres), existe un 33% de los varones encuestados que considera que las mujeres lo hacen mejor en familia, un 30% en materia civil y un 11% en materia laboral.

Las mujeres encuestadas, en tanto, mencionan en primer lugar penal (22%) y después familia y civil (17% cada una sobre el total de respuestas). (Ver Tabla 12).

Tabla 12: Materias en las que se considera que se desempeñan mejor las mujeres²²

Materia	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Familia	9	33%	4	17%	13	26%
Civil	8	30%	4	17%	12	24%
Penal	2	7%	5	22%	7	14%
Laboral	3	11%	3	13%	6	12%
Ninguna en particular/todas	14	52%	16	70%	30	60%

Respecto a la materia en que se desempeñan mejor los hombres, la respuesta mayoritaria coincide con la anterior, en tanto se asume que no hay ninguna materia en particular en la que se desempeñan mejor los hombres (41% de los hombres y 57% de las encuestadas), es decir, todas las materias son adecuadas para su ejercicio profesional.

Entre los hombres que creen que existen materias donde ellos se desempeñan mejor figura en primer lugar el ámbito civil (30%) y en segundo lugar el área laboral y penal (19% cada una). Entre las mujeres, más de un tercio considera que el mejor desempeño de los hombres es en materia civil (35%) y un 17% cree que laboral es el área donde lo hacen mejor (Ver Tabla 13).

²² Respuesta múltiple, los porcentajes superan el 100%.

Tabla 13: Materia en la que se desempeñan mejor los hombres²³

Materia	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ninguna en particular/todas	11	41%	13	57%	24	48%
Familia	0	0%	2	9%	2	4%
Derecho económico/comercial	0	0%	2	8%	2	4%
Penal	5	19%	8	35%	13	26%
Civil	8	30%	3	13%	11	22%
Todas menos familia	1	4%	0	0%	1	2%
Laboral	5	19%	4	17%	9	18%

Las tablas anteriores demuestran que el discurso mayoritario se orienta a que no existen áreas privilegiadas para hombres y mujeres donde uno de ellos se desempeñe mejor producto de las características propias de su sexo.

Los porcentajes indican que el discurso de igualdad, radicado en la percepción de que no existen áreas más aptas para uno u otro sexo, es mayor en las mujeres encuestadas.

Sin embargo, este discurso de la igualdad se contradice con las cifras que indican una mayor concentración de uno u otro sexo en las diferentes materias de la judicatura, hecho que en las entrevistas en profundidad es explicado del siguiente modo:

• Las mujeres prefieren la judicatura de familia

La concentración de mujeres en la judicatura de familia se explica, según se desprende de las entrevistas, por su mayor interés por desempeñarse en esta materia debido a que tienen más proximidad con los temas y mayor sensibilidad para afrontar los conflictos, lo que nuevamente se asocia a la imagen de mujeres emotivas y sensibles:

”Primero, por la sensibilidad que tienen; segundo porque principalmente los problemas son problemas de mujeres: generalmente, las que más recurren son las mujeres y los hijos; entonces, la mujer tiene mucha más sensibilidad por los niños, por la mujer, vive más de cerca todo el problema, lo tiene mucho más en la piel. Eso la ayuda a motivarse y a entender mejor los problemas, uno a veces dice: ‘Esto es puro tonto’, uno tiende a simplificar este asunto, uno dice: ‘esto es cosa de que lo solucionen’. En cambio, la mujer va viendo ‘no, eso no es sólo esto, a lo mejor es que él no la trata bien, falta...’, entonces la mujer empieza a buscar una serie de razones que para uno es como pasar la aplanadora no más ¿te fijas? O sea, la mujer en ese

²³ Respuesta múltiple, la suma de los porcentajes supera el 100%. Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 27 hombres y 23 mujeres.

sentido es más detallista, va, va, va metiendo, metiendo... o sea el interés es llegar al fondo del asunto. En cambio, un hombre pasa la aplanadora no más y dice: 'se tendrá que solucionar'” (Entrevista a Juez aliado).

- **La violencia de los temas penales es más adecuada para los hombres**

Así como en los tribunales de familia existe una mayoría de juezas, dado que se la considera como una materia propiamente femenina, en la cual las mujeres tendrían mayor facilidad e idoneidad para desempeñarse, lo penal es visto como un campo netamente masculino. A pesar de que la reforma procesal penal ha aumentado considerablemente la participación de mujeres en esta judicatura, este ámbito sigue siendo considerado un espacio de hombres, dado que la violencia de las causas tratadas en esta materia exigiría atributos asociados a lo masculino, como la frialdad y la capacidad de controlar las emociones:

“...Obviamente, ahí está el tema del machismo, ah. Ahí se pensaba que los hombres eran los que seguían subiendo, las mujeres se quedaban viendo menores, eran juezas de menores y nada más. Las juezas penales eran menos, civiles hartas; pero penales bien poquitas, porque era un tema más bien reservado a hombres, por lo violento...” (Entrevista a Jueza opositora).

- **Las mujeres se concentran en la judicatura de familia porque es la más subvalorada**

La concentración de mujeres en tribunales de familia también es explicada porque esta judicatura es la menos valorada dentro del Poder Judicial. Mientras la materia penal goza de un mayor estatus, en tanto trataría temas más complejos desde el punto de vista jurídico, familia es vista como una materia de menor categoría por las temáticas que enfrenta, y que se asimilarían más bien con la labor de asistencia social que con el derecho:

“Lo que sí yo noto al interior del Poder Judicial... como mirar como al pariente pobre de la familia... lo ven como que le da para ser juez de familia no más...” (Entrevista a Juez aliado).

“Hay gente que opina: 'claro, en familia está bien que hayan más mujeres porque son temas de mujeres; pero en materia penal no, porque son materias de hombres'. Yo creo que con el tiempo eso ha ido pasando un poco de moda, pero sí para efectos de ascender en la carrera es mejor visto integrar ya sea la justicia penal o la civil. Familia —o menores, como era antes—, siempre se ve como algo de menor grado o de exigencia jurídica del resto de las materias” (Entrevista a Jueza neutra).

“... por eso se fue dando, por un tema de machismo y de que los cargos más apetecidos eran más dados a los que tenían mayor... los jueces con mayor renombre, sin que los otros sean malos, pero los que eran más conocidos siempre eran por casos más importantes en temas penales y civiles, muy top; pero menores... jamás un caso de menores sale en la tele” (Entrevista a Jueza opositora).

Lo anterior demuestra que el desequilibrio que existe en la participación de hombres y mujeres en las diferentes materias e instancias del Poder Judicial es un claro indicador de la forma como se reproduce la división sexual del trabajo al interior de la institución: la segunda instancia, como espacio de mayor jerarquía, es principalmente ocupada por hombres, mientras que en primera instancia existe una gran cantidad de mujeres, las que a su vez se concentran en materias que prolongan el rol femenino tradicional que les adjudica mejores habilidades para ocuparse de los asuntos de la familia y de cuidado de otras personas.

Espacios jerárquicos de la administración de justicia en que se desempeñan mejor mujeres y hombres

Respecto a los espacios jerárquicos donde es mejor el desempeño de las mujeres, la mayoría de los hombres encuestados opina que no hay ningún espacio jerárquico más apto para ellas (59%); un tercio opina que se desempeñan mejor en primera instancia (30%), y un 26%, en segunda instancia. Entre las encuestadas, el 74% opina que no hay espacios jerárquicos privilegiados para mujeres, mientras un 17% piensa que se desenvuelven mejor tanto en primera como en segunda instancia (Ver Tabla 14).

Tabla 14: Espacios jerárquicos en los que se considera que se desempeñan mejor las mujeres²⁴

Cargo	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Ninguno en particular	16	59%	17	74%	33	66%
Primera instancia	8	30%	4	17%	12	24%
Segunda instancia/Corte de Apelaciones	7	26%	4	17%	11	22%
Altas Cortes / Corte Suprema	4	15%	2	9%	6	12%
Cargos medios Fiscalía	4	15%	1	4%	5	10%
Cargos dirección Fiscalía	3	11%	0	0%	3	6%

Respecto a los espacios jerárquicos preferentes para los varones, la Corte Suprema fue mencionada por un 76% del total de las personas encuestadas como el espacio más apto para los hombres. Desagregado por sexo, un 81% de los hombres y un 70% de las mujeres se manifestaron en el mismo sentido (Ver Tabla 15)

En lo que se refiere a las materias de la administración de justicia existe la visión de que tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse bien en todas las materias. Sin embargo, cuando se trata de espacios jerárquicos las diferencias son marcadas: si bien para

²⁴ Respuesta múltiple, la suma de los porcentajes supera el 100%. Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 27 hombres y 23 mujeres.

las encuestadas no se asocia ninguno en particular para los hombres la Corte Suprema es el espacio privilegiado.

Tabla 15: Espacios jerárquicos en los que se considera que se desempeñan mejor los hombres²⁵

Cargo	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Altas Cortes / Corte Suprema	22	81%	16	70%	38	76%
Primera instancia	18	67%	16	70%	34	68%
Segunda instancia	18	67%	15	65%	33	66%
Cargos dirección Fiscalía	14	52%	13	57%	27	54%
Cargos medios Fiscalía	12	44%	13	57%	25	50%
Ninguno en particular	5	19%	6	26%	11	22%
Sin respuesta	1	4%	0	0%	1	2%

En las entrevistas en profundidad fue recurrente el hecho de que el Poder Judicial se estaba feminizando en primera instancia, para lo cual se esgrimieron diversas razones:

- Se cree que las mujeres tienen una mayor vocación de servicio público, lo que explicaría su interés por postular a la institución. Esta idea tiene estrecha relación con los estereotipos de género revisados anteriormente: las mujeres tendrían mayor sensibilidad y emotividad por el sólo hecho de ser tales.
- Las ventajas que representa el trabajo en el Poder Judicial explicarían la masiva presencia de mujeres en los tribunales de primera instancia: trabajo con flexibilidad horaria, que permitiría compatibilizarlo con obligaciones familiares. Asimismo, la estabilidad laboral que brinda el Poder Judicial sería otra razón para que las mujeres lo prefirieran:

“Al Poder Judicial también entra mucha mujer por el horario, la forma de trabajo; es compatible con el régimen familiar, creo que es uno de los poderes del Estado donde más mujeres hay, yo creo que porque el horario es bueno, es cómodo y permite no dejar tan de lado a la familia, permite integrar la vida familiar con el trabajo” (Entrevista a Juez aliado).

- Los menores sueldos del Poder Judicial con respecto al mundo privado y su desprestigio como alternativa laboral para hombres explicaría, también, la mayor presencia de mujeres en la judicatura. En la medida que los hombres no estarían interesados en ocupar cargos en el Poder Judicial, las mujeres estarían ingresando en forma masiva a la institución:

²⁵ Respuesta múltiple, la suma de los porcentajes supera el 100%. Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 27 hombres y 23 mujeres.

“Podría conversar lo que piensan mis compañeros de universidad, de generación: creo que no más de 5 varones están en el Poder Judicial, con mucha exageración; todo el resto en una cuestión privada. No sé, les encanta el tema comercial, porque consideran que el Poder Judicial sigue siendo mal mirado y obviamente ellos no desean estar en algo así...” (Entrevista a Jueza opositora).

Discriminación de las mujeres

Aspectos influyentes para que hombres y mujeres ocupen cargos superiores en la administración de justicia

Para determinar cuáles son los factores que las personas encuestadas creen que determinan el ascenso de los hombres y de las mujeres a altos cargos, se solicitó que mencionaran aspectos que consideraran influyentes²⁶.

Los factores mencionados en primer lugar como determinantes para que las mujeres ocupen cargos superiores en la judicatura tienen que ver, según los hombres encuestados, con la formación/experiencia/eficiencia (30%), el proceso de cambio cultural (15%) y la coyuntura política/conveniencia política (7%). Todos ellos influirían positivamente en la incorporación de mujeres.

Si bien las encuestadas coinciden en identificar estos tres aspectos como determinantes en que las mujeres asciendan en el Poder Judicial, un 22% también cree que el mayor esfuerzo de las mujeres es un factor determinante en su ascenso. (Ver Tabla 16)

Tabla 16: Aspectos señalados como influyentes en que una mujer llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia
Primera mención

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Formación/experiencia/eficiencia	8	30%	4	17%	12	24%
Cambio cultural	4	15%	3	13%	7	14%
Coyuntura política/conveniencia política	2	7%	4	17%	6	12%
Deben esforzarse más	1	4%	5	22%	6	12%
Influencias	3	11%	2	9%	5	10%
Otro	5	19%	5	22%	10	20%
Ninguno	3	11%	0	0%	3	6%
Sin respuesta	1	4%	0	0%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

²⁶ Pregunta abierta, es decir, sin alternativas para escoger, por lo que las respuestas fueron agrupadas en categorías. En el cuestionario se daba la posibilidad de dar un máximo de tres aspectos influyentes. Las tablas presentan el primer y el segundo aspecto mencionado. Son las respuestas de 27 hombres y 23 mujeres.

En la Tabla 17, donde aparecen las respuestas dadas en segundo lugar, destaca que el 10% del total de personas encuestadas afirman que las influencias explican el ascenso de las mujeres.

**Tabla 17: Aspectos señalados como influyentes en que una mujer llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia
Segunda mención**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Formación/experiencia/eficiencia	10	37%	3	13%	13	26%
Influencias	2	7%	3	13%	5	10%
Deben esforzarse más	0	0%	5	22%	5	10%
Cambio cultural	4	15%	0	0%	4	8%
Coyuntura política/ conveniencia política	0	0%	4	17%	4	8%
Otro	4	15%	3	13%	7	14%
Sin respuesta	7	26%	5	22%	12	24%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

En tanto, según los encuestados, los aspectos que influyen en que los hombres ocupen las instancias superiores del Poder Judicial son los roles de género/machismo (56%), la formación/experiencia/eficiencia (24%) y las influencias (8%). Si bien tanto hombres como mujeres identifican los mismos aspectos, destaca que un 70% de las encuestadas mencionó las relaciones de género y el machismo como el principal factor explicativo del ascenso de los hombres (Ver Tabla 18).

Los aspectos identificados en la segunda mención coinciden con los de la primera (Ver Tabla 19).

**Tabla 18: Aspectos señalados como influyentes en que un hombre llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia
Primera mención**

	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Roles de género/machismo	12	44%	16	70%	28	56%
Formación/experiencia/eficiencia	8	30%	4	17%	12	24%
Influencias	3	11%	1	4%	4	8%
Otro	3	11%	2	9%	5	10%
Ninguno	1	4%	0	0%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

**Tabla 19: Aspectos señalados como influyentes en que un hombre llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia
Segunda mención**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Roles de género/machismo	4	15%	14	61%	18	36%
Formación/experiencia/eficiencia	6	22%	2	9%	8	16%
Influencias	3	11%	2	9%	5	10%
Otro	9	33%	2	9%	11	22%
Sin respuesta	5	19%	3	13%	8	16%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

De las tablas anteriores se desprende que los hombres señalan como aspectos influyentes para que uno y otro sexo acceda a instancias superiores la formación y la experiencia intelectual.

En cambio, para las encuestadas los factores que inciden más bien son las relaciones desiguales de género: los hombres ocupan las instancias superiores debido al machismo y las mujeres, cuando logran hacerlo, se debe a un mayor esfuerzo de su parte.

Las entrevistas en profundidad, en tanto, demostraron que existen visiones divididas sobre la influencia que tiene la distribución de roles en la familia, y concretamente la maternidad, en el desarrollo de la carrera judicial.

Entre quienes consideran que la maternidad no es un elemento que impide a las mujeres el acceso a instancias superiores o a determinadas materias, se dan argumentos como:

- La maternidad no incide en las juezas del escalafón primario porque los descansos pre y postnatales se respetan.
- La maternidad no afecta a las mujeres que están en Cortes de Apelaciones o Corte Suprema porque en el momento en que postulan a dichos cargos o son nombradas, ya sus hijas/os tienen edades en que no requieren cuidado especial.
- En la actualidad las mujeres tienen una relación más distendida con la maternidad y cuentan con el apoyo de los varones.

En tanto, aquellos/as entrevistados/as que plantean que la división de roles familiares sí afecta de forma diferenciada la carrera judicial de hombres y mujeres, señalan que estas últimas tienen una doble carga de trabajo en tanto siguen ocupadas de las tareas del ámbito doméstico. La llamada doble jornada las coloca en la dicotomía familia versus trabajo, limitándolas en el ascenso.

Quienes defienden esta postura consideran que la maternidad y el trabajo son excluyentes, limitan las posibilidades de ascenso y obligan a elegir entre el desarrollo profesional o

la maternidad. En las entrevistas, esta tensión se expresa concretamente en que las juezas con hijos/as recién nacidos/as no cuentan con servicios de sala cuna.

Percepción de discriminación hacia las funcionarias del sistema de administración de justicia

Si bien la visión mayoritaria es que existe discriminación hacia las mujeres (un 54% del total), la percepción es muy distinta entre hombres y mujeres: un 33% de los hombres encuestados afirma que sí existe discriminación en el Poder Judicial; mientras que el 78% de las encuestadas asegura que sí hay (Ver Tabla 20).

Tabla 20: Percepción sobre si hay o no discriminación

Sufren discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sí	9	33%	18	78%	27	54%
No	18	67%	5	22%	23	46%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Entre quienes opinan que las mujeres no son discriminadas, prima el argumento de que actualmente existe igualdad de trato y que las prácticas discriminatorias ya no existen al interior de la institución (48% de las respuestas totales).

En segundo lugar, un 13% del total señala que no les consta que existe discriminación o que el hecho de que exista una mayoría de mujeres en primera instancia es un claro indicador de que ello no ocurre (Ver Tabla 21).²⁷

Tabla 21: Explicaciones dadas por las personas que contestaron que No hay discriminación²⁸

Por qué NO hay discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Hay igualdad de trato/ya no existe discriminación	9	50%	2	40%	11	48%
No le consta que existe discriminación	3	17%	0	0%	3	13%
Mayoría son mujeres/ Tienen acceso	3	17%		0%	3	13%
No existe discriminación en todos los espacios	2	11%	0	0%	2	9%
Hay normas	0	0%	1	20%	1	4%
Hombres y mujeres tienen la misma capacidad	0	0%	1	20%	1	4%
Sin explicación	1	6%	1	20%	2	9%
Total	18	100%	5	100%	23	100%

²⁷ Las explicaciones y tipos de discriminación explicitadas por las personas encuestadas fueron clasificadas en categorías.

²⁸ La Tabla presenta las explicaciones dadas por las personas que contestaron que No hay discriminación: 18 hombres 5 mujeres.

Entre los/as 27 encuestados/as que considera que las mujeres son discriminadas en el Poder Judicial, un 52% asegura que la discriminación se expresa en que no logran ascender de manera significativa a las instancias superiores (33% de los hombres y 61% de las mujeres) y a prejuicios machistas sobre su desempeño (18% del total). (Ver Tabla 22).

Tabla 22: Explicaciones dadas por las personas que contestaron que Sí hay discriminación

Qué tipo de discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No ascienden a instancias superiores	3	33%	11	61%	14	52%
Prejuicios machistas	3	33%	2	12%	5	18%
Discriminación por la maternidad	1	11%	1	6%	2	7%
No se consideran diferencias de género (trato igual para situaciones diferentes)	1	11%	1	6%	2	7%
Otra	0	0%	3	17%	3	11%
No responde	1	11%	0	0%	1	4%
Total	9	100%	18	100%	27	100%

Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia

Para establecer cuáles son las razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores se solicitó a las personas encuestadas que mencionaran tres y lo hicieron en orden de importancia²⁹.

**Tabla 23: Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia
Primera mención**

Razón	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Machismo/prejuicios	14	62%	11	48%	25	50%
Desconfianza/subvaloración	0	0%	6	26%	6	12%
Maternidad	3	11%	1	4%	4	8%
No hay discriminación	4	15%	0	0%	4	8%
Sin respuesta	3	11%	1	4%	4	8%
Miedo	1	4%	1	4%	2	4%
Otra	2	7%	3	13%	5	10%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

²⁹ Pregunta abierta, es decir, sin alternativas para escoger, por lo que las respuestas fueron agrupadas en categorías. En el cuestionario se daba la posibilidad de dar un máximo de tres razones. Las tablas presentan la primera y la segunda razón mencionada. Son las respuestas de 27 hombres y 23 mujeres.

La razón mencionada con mayor frecuencia corresponde a una categoría general que fue clasificada como machismo y prejuicios (50%), donde un 96% de los hombres y un 78% de las mujeres la señalaron. En segundo lugar, se especifica que existe una subvaloración del desempeño de las mujeres (12%) y que la maternidad obstaculiza el ascenso de las mujeres (8%). (Ver Tabla 23). Las razones dadas en la segunda mención coinciden con estos resultados.

Tabla 24: Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia
Segunda mención

Razón	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Machismo/prejuicios	9	33%	5	22%	14	28%
Miedo	1	4%	2	9%	3	6%
Desconfianza/subvaloración	2	7%	1	4%	3	6%
Maternidad	2	7%	1	4%	3	6%
Otra	3	11%	5	22%	8	16%
Sin respuesta	10	37%	9	39%	19	38%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Razones por las cuales las mujeres no acceden de manera paritaria a las instancias superiores

A las personas encuestadas se les pidió que marcaran aquellas razones que permiten explicar la escasez de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial.

La opinión generalizada, tanto en hombres como en mujeres, es que los mecanismos de ascenso son discriminatorios hacia las mujeres. En segundo lugar los hombres señalan el machismo (26%) y las mujeres la falta de interés de éstas en el poder (26%). (Ver Tabla 25).

Tabla 25: Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores

Razones	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Mecanismos discriminatorios	11	41%	18	78%	29	58%
Machismo	7	26%	3	13%	10	20%
No se interesan en el poder	3	11%	6	26%	9	18%
Mecanismos lo impiden	3	11%	2	9%	5	10%
No se capacitan	1	4%	2	9%	3	6%
Hay menos mujeres	1	4%	1	4%	2	4%
Se incorporaron tarde	1	4%	1	4%	2	4%
Ninguna	1	4%	1	4%	2	4%
Maternidad	1	4%	0	0%	1	2%
Total	27		23		50	

En las entrevistas en profundidad, la reducida participación de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial se explicaría por las siguientes razones:

- **Las mujeres no se interesarían por ocupar cargos de mayor jerarquía en la institución, dado que permanecer en primera instancia les permitiría compatibilizar mejor su desempeño profesional con sus obligaciones familiares**

“No sé por qué razón, no sé si las mujeres postularán igual que los hombres, porque nada de eso me consta, pero me imagino que debe ser por un tema... no sé, como te digo no sé, no sé si habrá un tema de género, o porque hay menos mujeres postulando a los cargos de segunda instancia...” (Entrevista a Juez opositor).

- **Las mujeres no cumplen el requisito de antigüedad necesario para ascender y llegar a las cortes superiores, lo que se debe a que su incorporación al Poder Judicial es relativamente reciente**

“...en la medida en que en los estamentos de mayor antigüedad, supongamos tercera edad para arriba y poco más de tercera edad, había muchos menos mujeres que las que está habiendo ahora, entonces tampoco podemos decir que porque hay una sola mujer en la Corte de Apelaciones sea en sí mismo significativo de una abierta discriminación, ¿qué quiero decir?: a ese nivel del Poder Judicial había, de frentón, muchas menos mujeres, en ese tramo etario ¿ya? Lo que hay en la Corte es un poco reflejo de esa ausencia de la mujer en ese tramo etario” (Entrevista Juez neutro).

“...yo creo que hay menos mujeres que cumplen el tema de los años, entonces, claro que ha jugado en contra, no sólo por el tema del conservadurismo que podrían tener sino que además no cumplían este otro de la antigüedad, o tenían menos antigüedad que otro...” (Entrevista a Jueza opositora).

“... uno no puede hablar enfocando el problema de hoy día. El hecho es que las mujeres hemos entrado tarde a las relaciones laborales, entramos tarde a la universidad en relación a los varones, muchos, muchos años después, y entramos obviamente al trabajo muchos, muchos años después. Y, obviamente, al principio las mujeres estaban restringidas por una concepción —tanto de las mujeres como de los hombres ¿no es cierto?—, que las mujeres tenían que tener cargos no conflictivos, y se veía como no conflictivo que las mujeres entraran a familia, que las mujeres entraran a civil, porque eran como para gente decente” (Entrevista a Jueza aliada).

- **Las instancias superiores son conservadoras y limitan una mayor integración de mujeres**

Las cortes superiores, encargadas de elaborar las ternas y quinas de candidatos/as, se caracterizarían por tener una tendencia conservadora, reacias a cambiar la estructura rígida

de la institución. Como una manifestación más de esta tendencia a la autoconservación del sistema, se resiste a la transformación que implica la incorporación masiva de mujeres en los cargos superiores del Poder Judicial.

Así, la composición conservadora de los tribunales superiores se expresaría en una visión tradicional respecto al rol de las mujeres en la sociedad:

“Las ternas para ingresar a ministro las hace la Corte Suprema y la Corte Suprema está integrada por personas de harta edad, ministros de harta edad, que son conservadores, y la tendencia conservadora es que obviamente la mujer tiene que estar en la casa” (Entrevista a Jueza opositora).

Asimismo, esta visión de las mujeres tendría como consecuencia una limitación concreta a sus posibilidades de ascenso, como queda ilustrado en el siguiente ejemplo:

“Para ingresar al Poder Judicial, cuando uno está haciendo lo que se llama el ‘besamano’ para ir a hablar con los ministros, que te nombren o te dejen en terna para un cargo, había ministros que decían expresamente a la cara que no, que ese cargo era para un varón y que no había esperanza. Porque, por ejemplo, el juzgado era muy complicado, tenía muchas causas violentas, entonces, uno recién llegado, era mejor que estuviera un hombre que ‘una niña’... o por la lejanía del lugar, que mejor un hombre para enfrentar... [te decían] ‘Sabe que no, muy bueno su currículum, muy buenos sus antecedentes, pero en realidad este cargo es un lugar tan lejano que no imagino que una joven esté allá, sino que mejor un hombre porque puede estar solo, soportar mejor las penurias, la distancia con la familia y que el teléfono no funciona... eso lo puede soportar mejor un hombre’, se decía a la cara” (Entrevista a Jueza opositora).

- **Los hombres prefieren trabajar con otros hombres**

Dado que en el actual sistema de ascensos son los/as integrantes de las cortes superiores los/as encargados/as de seleccionar a quienes formarán parte de dichos tribunales, la escasez de mujeres se explicaría porque la mayoría de hombres que componen esta instancia preferirían seleccionar a otros hombres para que ocupen estos cargos: las mujeres son vistas como conflictivas en el ámbito laboral y, por lo tanto, habría una mayor afinidad entre hombres:

“Puede ser directamente porque hay alguna tendencia de los ministros de la Suprema a votar por hombres más que por mujeres, eso no lo sé, no sé la razón, especularía si te dijera por qué razón hay menos mujeres. Yo creo que se debe principalmente a que hay más hombres en la Corte Suprema y quizás tienden a favorecer, a votar más por hombres que por mujeres. Puede ser más entretenido que hayan más hombres porque... no sé, quizás cuando hay una mujer es más difícil hacer más comentarios (...) cosas de ese tipo, no sé, no tengo idea, debe ser por un tema de caracteres, tal vez se estima que no...” (Entrevista a Juez opositor).

- **Las mujeres son percibidas como una amenaza por los hombres**

La preferencia de los jueces de tribunales superiores por trabajar con otros hombres y excluir a las mujeres se debería a que éstas son percibidas como una amenaza, en tanto representan un cambio en la tradicional composición masculina de las altas cortes y, además, en el estilo de impartir justicia:

“Cuando el que tiene que formar las ternas y las quinas es el mismo viejo, no quiero insultar, es la persona de esquemas de otra época, es una mujer peligrosa, la mujer que va a venir como el tábano socrático... incomoda, es mucho más fácil, para quien es conservador, es mucho más fácil tener un equipo de trabajo en el que nadie te va a molestar” (Entrevista a Juez neutro).

Debido a que para validarse en espacios masculinos las mujeres deben desarrollar atributos tradicionalmente adjudicados a los hombres —en tanto el modelo ideal de juez responde a estas características—, ellas son percibidas por su entorno como un peligro en tanto no responden a la pasividad femenina, sino que demuestran competitividad para legitimarse profesionalmente. Las mujeres que logran destacarse son rigurosas en el ámbito laboral y no responden al rol femenino tradicional por lo que son vistas como una amenaza, lo cual explica la escasa disposición para apoyar su ascenso a instancias superiores:

“Otra razón podría ser el estilo también: generalmente las mujeres que llegan allá son más del estilo de hombre, actitudes de hombre, agresivas, ellas han luchado en forma agresiva... son competitivas, el hombre es muy competitivo y la mujer no es tan competitiva, la mujer lo que más quiere y lo que más valora, yo creo que más que la competencia o el pisar a los demás o estar por sobre los demás, la mujer le gusta la calidad de vida; disfrutar lo que está haciendo, disfrutar... entonces, ahora yo he visto que hay mujeres más... o las que llegan allá son mujeres de ese estilo. Generalmente como relatoras, que tienen un estilo de vida como puro estudiando, que están en las cortes y que casi no tienen vida familiar o que tienen sus hijos como abandonados, yo conozco varias relatoras que poco menos que... son fuertes, son fuertes, dominan a su marido, generalmente terminan separadas o en familias como no muy integradas” (Entrevista a Juez aliado).

“Son casos más o menos prototípicos. No es que tenga que describirte una situación particular, sino que hay mujeres que por su compromiso con la institución han hablado, han denunciado, han liderado, y esas mujeres no tienen apoyo cuando quieren pretender algún ascenso. No sólo eso, sino que esas mujeres tampoco son las mejores calificadas en el proceso de calificación anual. Ahora, puede que dicho así sea injusto porque también ocurre con hombres, pero lo que quiero decir es que como somos mayoría de hombres, cuando una mujer joven demuestra liderazgo, lucha, postura, yo creo que tiene todavía menos posibilidades —en lo que yo creo que hay muchos casos que yo podría poner— que un hombre en esa situación” (Entrevista a Juez neutro).

- **Prejuicios de género limitan el ascenso de las mujeres**

En relación a lo anterior, aparece la idea de que el Poder Judicial, como reflejo de una sociedad machista, reproduce estereotipos de género, asignando determinados espacios a hombres y otros a mujeres. Así, la escasa participación de mujeres en segunda instancia sería un reflejo de los estereotipos que permean a los miembros/as del Poder Judicial:

“Por un problema cultural, o sea, obviamente éramos menos mujeres juezas y las mujeres juezas eran de las más subvaloradas ¿no es cierto? Y, entonces, si tú tienes ministros de la Corte Suprema que piensan que las mujeres deben estar en determinadas áreas solamente y que no pueden ser ministro de Corte, obvio que cuesta mucho subir, llegar al cargo de ministro de Corte, y si tú sabes que no se aceptaba ninguna mujer en la Corte Suprema, obviamente no había ninguna posibilidad de llegar, ninguna ... A priori no entraba ninguna mujer y es absolutamente irracional... Pero todo el mundo lo sabía, como es absolutamente discrecional a quién ponen los ministros de la Corte Suprema en Chile, ellos generan a quienes van a estar con ellos en los próximos años, entonces si ellos decían que no entraba ninguna mujer a la Corte Suprema era obvio que no iba a entrar ninguna” (Entrevista a Jueza aliada).

En este sentido, la escasa participación de mujeres en las instancias superiores se explica por prácticas discriminatorias de las cortes superiores que se basan en estereotipos o prejuicios, es decir, es una discriminación que no radica en prohibiciones expresas que impidan a las juezas ocupar los cargos de mayor jerarquía, sino que se sustenta en la visión tradicional y conservadora de los/as integrantes del Poder Judicial sobre el rol de las mujeres en la sociedad.

Sin embargo, estos prejuicios encontrarían su correlato formal o institucional en los vacíos y la subjetividad de los mecanismos de ascensos: la falta de transparencia abre espacio para que criterios que no tienen que ver con el desempeño profesional limiten las posibilidades de ascenso de las mujeres.

“Nosotros somos un país machista y que los varones que han llegado no son precisamente la revolución del Poder Judicial, está claro. Entonces, el criterio va a seguir siendo siempre más menos... Ahora no van a decir desvergonzadamente que no van a aceptar mujeres, pero sí algunos de ellos piensan que las mujeres estamos a un nivel un poquito más bajo...” (Entrevista Jueza aliada).

“Cuando yo era relatora, me acuerdo que llevaba 7 años siendo relatora interina y quería ser relator titular, por ejemplo, y cuando yo dije ‘bueno, ¿qué pasa?, si este es casi un problema... que yo debería ser la próxima titular’. Y me dijeron ‘no, porque resulta que hay muchas mujeres relatoras y eso es malo’ ” (Entrevista a Jueza aliada).

Sin perjuicio de las razones por las cuales las mujeres no acceden a instancias superiores sean entendidos como circunstancias discriminatorias, la visión predominante es que la

participación asimétrica de hombres y mujeres que existe en las instancias superiores no genera consecuencias negativas para la función jurisdiccional ni para el Poder Judicial como institución.

“La naturaleza de las cosas hace que no importe ya el género, interesan las personas, son iguales hombres y mujeres, dentro del Poder Judicial también. No debería tener ninguna importancia el que se llame Carmen o se llame Pedro el candidato, o que use polleras o pantalones; no, ya eso no es una cuestión en la que haya que interesarse, simplemente que sea el mejor y que compitan en igualdad de condiciones en un concurso fuerte, serio, profundo responsable, exigente, y si rinde mejor en ese concurso objetivo la mujer, que sea mujer; si es hombre, que sea el hombre. Es igualmente injusto preferir uno u otro por razón de género, ya no tiene sentido” (Entrevista a Juez neutro).

“Tiene que haber hombres y mujeres, estamos claros. Que sean equiparados, no sé si es necesario, no estimo necesario que haya equiparación total, como lo que se quiere hacer con la ley de cuotas para los diputados y los senadores; no, creo que no es necesario. Es indiferente que haya hombres o mujeres, igual cantidad de hombres y mujeres, basta con que haya de los dos, que tengan acceso todos... eso” (Entrevista a Juez opositor).

Lo anterior afirma que la escasa participación de mujeres en las instancias superiores no genera impacto, pues se considera que hombres y mujeres son iguales y, por lo tanto, una mayor presencia de uno u otro sexo es indiferente para las funciones que cumple el Poder Judicial.

Sin embargo, llama la atención que el discurso de igualdad se imponga cuando se trata de generar medidas para incentivar la presencia de mujeres en instancias superiores, pero que en torno al desempeño profesional de las mujeres predominan estereotipos y prejuicios cercanos al discurso de la diferencia sexual y que contribuyen a limitar sus posibilidades de ascenso.

No obstante, la percepción mayoritaria de un Poder Judicial neutro, que no cambia en su funcionamiento por contar con una mayor presencia masculina o femenina, coexiste con la idea de reconocer que la disparidad de las instancias superiores genera consecuencias en la función jurisdiccional:

“La mujer cuestiona más, entonces yo creo que toda esa estructura rígida del Poder Judicial, todas estas costumbres, se han conservado precisamente por esta estructura de... este estilo más de hombre. Pero eso está haciendo crisis ahora porque la reforma está ingresando mucha cosa más crítica, pero si hubiera más mujeres... porque la mujer hace más crisis, y la crisis es buena porque produce quiebres y los quiebres producen cambios, y yo creo que si hubieran más mujeres en la Suprema, que relucieran las cosas, que hicieran cambios en las cortes y todo más

con su estilo de mujer, más que con un estilo de hombre, yo creo que sería fantástico, habría más diversidad, habría mucho más dinamismo, sería más entretenido, sería mucho mejor” (Entrevista a Juez aliado).

3.2. DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA DE GÉNERO

Interpretación y aplicación de tratados de derechos humanos

Concepto de igualdad

Para determinar qué concepción de igualdad manejan las personas entrevistadas y cómo ésta incide en el trato que consideran debe darse a hombres y a mujeres, se pidió que entre las opciones que se ofrecían escogieran la que más reflejaba su interpretación.

Tanto en hombres como en mujeres prevalece un concepto de igualdad entendido como “Trato diferenciado según la realidad de cada persona” (44% los hombres y 57% las mujeres); entendiendo que esta definición es la más amplia de igualdad, pues permite reconocer las diferencias y que éstas sean recogidas en la legislación. Como segunda opción con mayor frecuencia se menciona “Trato igual para personas iguales” (26% de los hombres y 22% de las mujeres). (Ver Tabla 26).

Tabla 26: Significado del concepto “Igualdad”

La igualdad significa	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Trato diferenciado según la realidad de cada persona	12	44%	13	57%	25	50%
Trato igual para personas iguales	7	26%	5	22%	12	24%
Trato igual para todas las personas	6	22%	3	13%	9	18%
Otra	2	7%	2	9%	4	8%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Conocimiento de los tratados de derechos humanos ratificados por Chile

Para determinar el grado de conocimiento que las personas encuestadas tienen con el sistema internacional de derechos humanos, se les preguntó si conocen los tratados de derechos humanos ratificados por su país en cuyo caso se solicitó los nombraran.

El 93% de los hombres y el 91% de las mujeres dijeron que sí conocen cuáles son los tratados firmados por su país. (Ver Tabla 27).

Tabla 27: Conoce los tratados de derechos humanos firmados por su país

Conoce los tratados	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sí conoce y precisa cuáles	25	93%	21	91%	46	92%
Conoce pero no precisa cuáles	2	7%	1	4%	3	6%
No conoce	0	0%	1	4%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Este panorama alentador en materia de conocimiento de tratados de derechos humanos, expresado en que un 92% de las personas encuestadas declara conocer los referidos instrumentos internacionales; se explicaría, en parte, porque en Chile nos encontramos ante el discurso políticamente correcto sobre la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos, estableciendo su supremacía frente a la norma interna y afirmando la necesidad de realizar modificaciones legales que se vayan adecuando a los estándares internacionales, lo que da cuenta de una preocupación por este asunto al interior del Poder Judicial.

Hasta la reforma constitucional del año 2005, la jerarquía de los tratados internacionales que contienen normas de derechos humanos era susceptible de debate entre los jueces. Luego de ésta, se considera que los tratados internacionales sobre derechos humanos tienen la misma obligatoriedad y son fuente de derecho al igual que la ley interna.

“Tengo que preferir el tratado internacional: hoy, en materia de derechos humanos, ese es el esquema, derecho internacional sobre derechos humanos, constitución, ley” (Entrevista a Juez neutro).

La reforma procesal penal también ha significado un impulso para la valoración positiva de los tratados internacionales pues ha significado que éstos sean invocados, en mayor medida, por los jueces de garantía como una forma de asegurar el derecho de los imputados y para frenar el rol de persecución que desarrolla la Fiscalía.

“Yo creo que los jueces en esto nos hemos pegado un salto. Los nuevos jueces de garantía, yo les he visto unas resoluciones en que tratan la Constitución y tratan los tratados internacionales como lo que son, o sea los pueden manejar como parte de la legislación, y eso es una maravilla. A nosotros nos cuesta porque tenemos una formación académica distinta pero estamos haciendo un esfuerzo ¿ya? Ahora, al lado de eso hay personas que creen que no se deben aplicar, claro, pero como te digo, es parte de lo que pasa con las concepciones más reaccionarias” (Entrevista a Jueza aliada).

Asimismo, se considera que la reforma procesal penal es una expresión de la incorporación de la doctrina de los derechos humanos al interior de la función jurisdiccional,

pues ha significado crear un procedimiento que considera los derechos de las víctimas, de los/as imputados/as, la existencia de un debido proceso, la posibilidad de fiscalizar la función de los/as jueces/zas, etc.

“Yo creo que le dan una gran importancia, todo el código procesal penal es una manifestación concreta de cómo se están aplicando los tratados de derechos humanos actualmente en Chile. El mismo cambio del sistema inquisitivo al sistema garantista y acusatorio que tenemos hoy día es una aplicación de los tratados de derechos humanos” (Entrevista a Juez opositor).

Otra razón que ha permitido relevar la importancia de los tratados internacionales de derechos humanos es el contexto político marcado por un período de dictadura y un posterior retorno a la democracia en que se ratificaron un amplio conjunto de tratados internacionales de derechos humanos. Estos avances han imbuido a las nuevas generaciones de jueces/as formados/as al alero de la Academia Judicial.

“La dictadura nos marcó, nos marcó duro a toda la generación. Hay una gran preocupación por eso, creo que la dictadura no dejó a nadie al margen del camino, y hoy día los jueces, igual que el resto de la sociedad, están muy preocupados del tema de los derechos humanos” (Entrevista a Jueza aliada).

“Hemos avanzado bastante, gracias a un esfuerzo de la comunidad internacional y gracias a que la coyuntura política e histórica de Chile hizo que fuésemos protagonistas, la situación de don Augusto Pinochet ante el mundo digamos, sin quererlo, hemos resultado ser protagonistas... gracias a esfuerzos académicos a través de la Academia Judicial, antes de la Corporación de Promoción Universitaria, la Universidad Diego Portales, la Universidad de Chile, de darle cursos a jueces para concientizarlos dentro de esto, que estamos dependiendo no de la ley sino de un parámetro bastante más alto. Yo te diría que hoy, incluso en este estamento, el estamento de ministros de Cortes de Apelaciones y Corte Suprema en su sala penal, ha habido mucho avance y nos hemos ido poniendo al día en esa materia, con mucho rechazo, pero nos hemos ido poniendo al día” (Entrevista a Juez aliado).

En consecuencia hay un discurso oficial que señala que los tratados internacionales de derechos humanos son relevantes, tienen rango constitucional y supremacía sobre la ley interna.

De los tratados de derechos humanos firmados por Chile el más conocido es la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” (Pacto de San José de Costa Rica), mencionado por el 72% del total de personas encuestadas. En segundo lugar aparece la “Convención sobre los Derechos del Niño”, con un 60% de menciones. Le sigue el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” (40%) y la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, nombrada por el 22% del total de personas encuestadas (Ver Tabla 28).

Tabla 28: Tratados de derechos humanos firmados por Chile y conocidos por las personas encuestadas³⁰

Tratados de derechos humanos	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Convención Americana sobre Derechos Humanos	20	74%	16	70%	36	72%
Convención sobre los Derechos del Niño	17	63%	13	57%	30	60%
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	12	44%	8	35%	20	40%
Declaración Universal de los Derechos Humanos	8	30%	3	13%	11	22%
Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradante	3	11%	2	9%	5	10%
Convenios de Ginebra	4	15%	1	4%	5	10%
Carta de las Naciones Unidas	0	0%	4	18%	4	8%
Otros ³¹	3	11%	1	4%	4	8%
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1	4%	1	4%	2	4%
Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados	0	0%	2	9%	2	4%
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	1	4%	0	0%	1	2%

Con el fin de saber qué tan familiarizadas están las personas encuestadas con los tratados de derechos humanos de las mujeres firmados por su país, se preguntó si los conocían o no; en caso de ser afirmativa la respuesta, se pidió que especificaran cuáles conocían.

El desconocimiento de los tratados de derechos humanos de las mujeres (74% de los hombres y 43% de las mujeres) fue muy superior al que dijo no conocer los tratados internacionales no específicos de las mujeres donde sólo el 2% del total dijo no conocerlos.

Destaca que del total de personas encuestadas sólo el 15% de los hombres y el 35% de las mujeres especificaron alguno (Ver Tabla 29).

Tabla 29: Conoce los tratados de derechos humanos de las mujeres firmados por su país

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No conoce	20	74%	10	43%	30	60%
Conoce y precisa cuáles	4	15%	8	35%	12	24%
Conoce sin precisar cuáles	3	11%	5	22%	8	16%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

³⁰ Respuesta múltiple. Porcentaje válido sobre el total de 50 personas encuestadas, 27 hombres y 23 mujeres.

³¹ Se nombró a la Convención sobre Protección del Niño y Cooperación en Materia de Adopción Internacional y Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos.

Los tratados mencionados fueron la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) por 4 hombres (equivalente a un 15%) y 7 mujeres (30% de las encuestadas) y la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)” mencionado por 1 hombre y 4 mujeres (Ver Tabla 30).

Tabla 30: Tratados de derechos humanos de las mujeres, del sistema universal y americano, firmados por Chile y conocidos por las personas encuestadas³²

Instrumentos del Sistema universal y americano	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
CEDAW	4	15%	7	30%	11	22%
Convención de Belém do Pará	1	4%	4	17%	5	10%
No conoce/no precisa cuáles	23	85%	15	65%	38	76%

Dificultades en la aplicación de tratados de Derechos Humanos

Para saber la aceptación que tiene el uso de los tratados internacionales en la administración de justicia se pidió a las personas encuestadas que contestaran si habían tenido problemas en su aplicación. En caso afirmativo, se pidió que explicaran las razones por las cuales habían tenido inconvenientes.

Un poco más de la mitad de las personas encuestadas manifestó no haber tenido problemas en la aplicación de tratados de derechos humanos (67% de los hombres y 61% de las mujeres). Sólo un poco más del 10% manifestó haber tenido problemas (11% de los hombres, 13% de las mujeres) y entre un 19% de los hombres y un 26% de las mujeres dijo que no los ha aplicado (Ver Tabla 31).

Tabla 31: Ha tenido dificultades al momento de aplicar tratados de derechos humanos

Ha tenido dificultades	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No	18	67%	14	61%	32	64%
Sí	3	11%	3	13%	6	12%
No las aplica	5	19%	6	26%	11	22%
Sin respuesta	1	4%	0	0%	1	2%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Los inconvenientes reportados por dos de los hombres que manifestaron haber tenido problemas es que al momento de aplicarlos han sido refutados por sus superiores jerár-

³² Respuesta múltiple. Porcentaje válido sobre el total de 50 personas encuestadas, 27 hombres y 23 mujeres.

quicos. En segundo lugar, un encuestado menciona que no se ha operacionalizado su uso, lo que dificulta su aplicación.

Las mujeres plantean como inconvenientes que las partes no invocan su uso, que falta capacitación y que los jueces aplican reglas y no principios (cada una de estas alternativas fue mencionada por una encuestada). (Ver Tabla 32).

Tabla 32: Dificultades encontradas al momento de aplicar los tratados de derechos humanos³³

Motivo	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Su uso ha sido refutado	2	67%	0	0%	2	33%
Partes no invocan	0	0%	1	33%	1	17%
Su uso no se ha operacionalizado	1	33%	0	0%	1	17%
Jueces aplican reglas y no principios	0	0%	1	33%	1	17%
Falta capacitación	0	0%	1	33%	1	17%
Total	3	100%	3	100%	6	100%

A pesar de que la visión mayoritaria que se desprende de los resultados de la encuesta es que no existen obstáculos para la aplicación de los tratados, las entrevistas en profundidad develan que, en la práctica, existen múltiples justificaciones para no emplearlos en las sentencias. Todo lo cual da cuenta de que no existe una aplicación eficaz y real de los tratados internacionales de derechos humanos en la administración de justicia en Chile.

Los obstáculos y las dificultades mencionadas en las entrevistas son:

- **No se aplican por desconocimiento de los/as jueces/zas. Los entrevistados/as señalan que hay una falta de comprensión de las lógicas de los tratados internacionales, de cómo incluir sus mandatos y de cuáles son los estándares internacionales en materia de derechos humanos.**

“Hay algún tipo de aplicación, pero yo creo que falta, obviamente. Uno mismo lo ve en la misma labor que hace uno, lo más corriente es típico la Convención de los Derechos del Niño o el de las Mujeres; no sé, el Tratado de Beijing, el tema del maltrato y abuso hacia las mujeres, etc., pero falta yo creo que hasta por un tema de desconocimiento, no hay mucha discusión de esos temas y en la misma universidad tampoco te enseñan... ahora puede haber tal vez, pero al menos cuando yo salí no había así un ramo de tratados internacionales, los

³³ El porcentaje se estableció teniendo en cuenta el número de personas que dijeron haber tenido problemas al momento de aplicar los tratados de derechos humanos: 3 hombres y 3 mujeres.

más importantes, o al menos un ramo de derechos humanos propiamente tales y sus tratados” (Entrevista a Jueza opositora).

- **No se aplican porque persiste la convicción de que las normas contenidas en tratados de derechos humanos ratificados por Chile no son vinculantes. Se cree que estos tratados contienen normas programáticas y principios generales que requieren ser operacionalizados a través de normas específicas en la legislación interna.**

“Formalmente, muchos citan tratados internacionales, pero yo creo que muy pocos los aplican. A mí me llama la atención que en el sistema procesal penal nuevo, que hay una norma del código procesal que hace aplicables los tratados internacionales derechamente, se prefiera incluso criterios más discutibles, pero —a lo mejor visto desde un punto de vista de soluciones rápidas— más eficaz” (Entrevista a Jueza neutra).

“Los tratados escasamente se aplican, salvo algunas recientes sentencias en materia de aplicación de Decreto de Ley de Amnistía; son la excepción. Los jueces no consideran los tratados internacionales como vinculantes para su trabajo” (Entrevista a experto).

- **La existencia de normativa interna que atenta abiertamente contra los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que, en términos generales, los/as jueces/zas no están dispuestos a aplicar las normas internacionales de derechos humanos; privilegiando las normas internas contenidas en los códigos y leyes especiales o simplemente no haciéndose cargo del mandato de aplicarlos.**

“Se tiene la idea de que las personas que entran al sistema penal, y sobre todo a las cárceles, pierden toda dignidad y todo deber de asistencia del Estado, y eso me parece que tampoco es adecuado porque obviamente lo único es que están siendo sujetos de una persecución penal, que van a ser sancionados, a lo mejor con penas privativas de libertad, pero eso no implica que dejen de ser seres humanos” (Entrevista a Juez aliado).

- **La escasa referencia que hacen los/as abogados/as de los tratados internacionales de derechos humanos.**
- **La creencia de que hay determinadas áreas en que se aplican los tratados internacionales de derechos humanos y otras áreas en que las reglas están contenidas en los propios códigos nacionales, siendo innecesario recurrir a los principios indicados en la norma internacional.**

“Este otro mundo judicial también lo hace, pero en forma mucho más sectorizada. Por ejemplo, los casos de violación a los derechos humanos: ya este mundo sabe que hay tratados internacionales de derechos humanos que se aplican para resolver los casos ¿te fijas?, pero

probablemente ese mismo juez, si lo mueves de área, no va a tener la misma facilidad para el enfoque” (Entrevista a experta).

- **La convicción de que las normas internacionales en materia de derechos humanos deben ser aplicadas en general por las instancias superiores, y particularmente por vía interpretativa de la Corte Suprema.**

“Yo prefiero que en ese caso, más que una aplicación directa, una aplicación interpretativa pero en los tribunales superiores, no de cualquier pelafustán” (Entrevista a Juez opositor).

- **La resistencia de las instancias superiores a aplicar tratados internacionales de derechos humanos, particularmente de la Corte Suprema, que se manifiesta en:**
 - Los/as jueces/zas que aplican normas internacionales de derechos humanos son mal calificados, puesto que son considerados/as jueces/zas conflictivos/as y que aplican derecho foráneo.

“Cuando uno aplica un tratado de derechos humanos poco menos que ‘este cabro es descriteñado, o sea cómo se le ocurre si para eso está la ley’, y si lo citan a veces lo citan en el sentido contrario como invocando sus argumentos, precisamente lo que no dice el tratado” (Entrevista a Juez aliado).

“Yo creo que eso es lo principal: la calificación, el sistema de ascenso; eso es fundamental, la independencia judicial. Que los jueces tengamos independencia, si hubiese independencia judicial esto cambiaría de la noche a la mañana, todos los jueces empezarían a invocar muchas más cosas y después el tribunal sería un motor de cambio de idiosincrasia del país, porque resulta que no solamente los jueces, los abogados van a empezar a invocar más eso porque los abogados tampoco invocan porque los jueces no los escuchan... poco menos que empiezan a invocar tratados de derechos humanos o garantías y poco menos que ‘ya, vamos al fondo, vamos a lo concreto’ porque, claro, saben que eso va a ser revisado, y no les va a interesar. Entonces, si hay más independencia judicial, lo que resuelven los jueces del fondo, de instancia, se respeta y que el juez pueda resolver libremente invocando esos tratados. No va a haber problema, la independencia —la independencia interna especialmente, más que la independencia con otros poderes—, la independencia con el poder ejecutivo, legislativo no tiene tanta importancia como la independencia que tú tienes a veces de tu superior jerárquico, que te va a calificar mal, que te sanciona, que habla mal de ti” (Entrevista a Juez aliado).

“Es la percepción que nosotros tenemos, hemos escuchado a algunos ministros que dicen: ‘estos jueces de garantía que aplican legislación foránea, que son agringados’, porque nosotros aplicamos, además de los tratados, principios que son principios recogidos por el derecho internacional ¿te fijas? Entonces, nosotros poco menos que estamos imbuidos por ‘doctrinas extranjeras’ dicen, eso piensan ellos” (Entrevista a Juez aliado).

- Convicción de que la aplicación de las normas contenidas en los tratados de derechos humanos es un tema de política general, de implementación en materia de políticas públicas, pero que la obligatoriedad en su aplicación no alcanza a la función jurisdiccional.

“La Corte Suprema, a pesar de ratificar la sentencia que rechazaba la censura de la obra ‘Prat’, eliminó, sin que existan razones que lo expliquen, toda referencia al sistema internacional de Derechos Humanos. La Corte Suprema ratifica la sentencia. Su problema no era de fondo con los argumentos. Pero no está dispuesta a aceptar que los estándares internacionales le sean aplicables, por una parte, presumo, porque no los conocen, o la mayoría de sus miembros no tienen idea sobre esos estándares, y entonces no están dispuestos a capacitarse. De hecho, son los únicos que no deben someterse a las capacitaciones y cursos de actualización de la Academia Judicial” (Entrevista a experto).

“La Corte insiste en señalar que el derecho internacional de los derechos humanos es un asunto de política para los Estados, que no tiene nada que ver con el trabajo que ellos desarrollan” (Entrevista a experto).

- Sectores conservadores al interior de la Corte Suprema que no están dispuestos a reconocer los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

“Que haya sectores más conservadores, más reaccionarios dentro del Poder Judicial, como lo hay afuera. Nosotros no aplicamos los tratados, algunos jueces no aplican la norma internacional porque consideran que no puede regir por sobre nuestra norma. Hay jueces así, como hay legisladores que piensan que la Corte Penal Internacional no debe ser ratificada” (Entrevista a Jueza aliada).

3.3. AVANCES PROPUESTOS EN JUSTICIA DE GÉNERO

A continuación se presenta una serie de propuestas, medidas y recomendaciones extraídas de la encuesta y las entrevistas en profundidad en relación a mejorar el actual sistema de ascensos del Poder Judicial, aumentar la participación de las mujeres en las instancias superiores e impulsar la aplicación de tratados de derechos humanos en el sistema de justicia.

Mecanismos de ascenso

- **Formación y capacitación**
 - Realizar estudios por parte de organismos técnicos independientes que evalúen externamente a los/as jueces/zas.

- Crear un procedimiento permanente de evaluación de los jueces destinado a acreditar sus conocimientos.
- **Actualización institucional**
 - Elaborar por parte del Poder Judicial una política de administración y modificación de la estructura actual destinada a generar un sistema de selección y calificación de jueces/zas democrática y acorde a criterios modernos de administración.
 - Crear un organismo externo al Poder Judicial responsable de los ascensos y calificaciones, privilegiando el mérito académico y profesional de las personas seleccionadas.
 - Asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las ternas que se elaboran para integrar las Cortes de Apelaciones.
- **Fortalecimiento institucional**
 - Modificar los parámetros de las calificaciones y establecer un conjunto de criterios que tengan por objetivo evaluar el nivel de capacitación de los/as jueces/zas, el trabajo desarrollado, los conocimientos adquiridos, la calidad en la fundamentación de los fallos, el número de audiencias en las que participa, número de sentencias que dicta, etc.
 - Fomentar la transparencia total en los actos administrativos relativos al nombramiento y ascenso de jueces/zas permitiendo que los concursos sean abiertos y puedan postular quienes cumplan con los requisitos establecidos previamente.
 - Defensa pública del cargo de modo que el conocimiento jurídico sea un elemento central al momento de definir un determinado nombramiento y permitiendo, de este modo, que la ciudadanía conozca las razones por las cuales se eligen a determinados/as magistrados/as.
 - Erradicar la carrera funcionaria permitiendo competencias especializadas en cada una de las instancias y que en consecuencia la antigüedad sea un elemento que sólo sirva para una mejor remuneración y no como un elemento principal para ascender.

Participación de las mujeres

Para saber si las personas encuestadas consideran que para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores de la administración de justicia es necesario establecer medidas o hacer reformas, se pidió que contestaran “Sí” o “No” y en este último caso que explicaran por qué no lo consideraban necesario.

Al desagregar las respuestas por sexo es posible observar que la opinión de hombres y mujeres es totalmente opuesta: mientras el 70% de los encuestados considera que no es necesario establecer medidas o reformas para fomentar la participación femenina en las instancias superiores, el 70% de las encuestadas estima que sí es necesario (Ver Tabla 33).

Tabla 33: Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores

Son necesarias medidas	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
No	19	70%	7	30%	26	52%
Sí	8	30%	16	70%	24	48%
Sin respuesta	0	0%	0	0%	0	0%
Total	27	100%	23	100%	50	100%

Entre los hombres que creen que no son necesarias reformas o medidas tendientes a fomentar la incorporación de mujeres en instancias superiores de la administración de justicia, destacan quienes argumentan que la equidad se dará con el tiempo (21%) y quienes consideran que no hay discriminación (21%). Les siguen en importancia los que plantean que no es un asunto normativo (16%) y quienes consideran que cualquier medida o reforma resultaría discriminatoria (16%).

El 29% de las mujeres que dijeron que no son necesarias medidas ni reformas, lo sustentan argumentando que el aumento del número de mujeres en las instancias superiores depende de ellas (Ver Tabla 34).

Tabla 34: Por qué NO cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores³⁴

Por qué NO	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
La equidad se dará con el tiempo	4	21%	1	14%	5	19%
No es un asunto normativo	3	16%	1	14%	4	15%
Depende de ellas	2	11%	2	29%	4	15%
No hay discriminación	4	21%	0	0%	4	15%
Sería discriminatorio	3	16%	0	0%	3	12%
Ya tienen acceso	1	5%	1	14%	2	8%
Otra	0	0%	2	29%	2	8%
No es necesario	1	5%	0	0%	1	4%
Sin explicación	1	5%	0	0%	1	4%
Total	19	100%	7	100%	26	100%

³⁴ El porcentaje se estableció teniendo en cuenta el número de personas que dijeron que no es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores: 19 hombres y 7 mujeres.

En las entrevistas en profundidad se ahondó en las razones por las cuales no sería necesario implementar medidas y se justificó, por parte de los y las entrevistadas, en que el cambio se dará de forma natural con el paso del tiempo, a medida que lleguen nuevas generaciones a las cortes superiores:

“Tal vez es un poco optimista, pero creo de verdad que se puede llegar, sino a una paridad exacta, se puede llegar a un proceso súper natural en que la mujer va a ir de a poquito integrándose cada vez más en instancias superiores dentro del Poder Judicial, por la gran pasividad que hay de mujeres y por un tema de recambio generacional, creo que esa es la lucha, allá vamos, al tema de recambio generacional pero en forma paulatina y que sea, no sé, normal dentro de todo. Es que de verdad creo que las cosas tienen que tener un proceso y yo sé que hay un recambio, que mis mismos compañeros jueces varones que existen hoy día en el Poder Judicial tienen una opinión totalmente distinta de la que un ministro de la Corte Suprema tiene de una mujer. Entonces, de a poquito todos vamos a ir estando en lo mismo pero bien, más integrados; o sea, que sea un proceso de integración entre hombre y mujer, pero de una manera más... no sé, paulatina, normal, no de una manera impuesta” (Entrevista a Jueza opositora).

Por último, tanto entre quienes apoyan y rechazan implementar medidas para aumentar la participación de mujeres, se les pidió que escogieran, de una serie de opciones propuestas, las más adecuadas (podían marcar todas las que consideraran necesarias).

De las opciones propuestas las más marcadas por los hombres fueron “Conciliación de la vida familiar y laboral” (56% del total de personas encuestadas), seguida por “Cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia” (52% del total).

Entre las mujeres la opción más marcada fue “Representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres” (por el 61% de ellas), seguida por “Cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia” (marcada por el 52% de las encuestadas), en lo que coinciden con la segunda opción más marcada por los hombres (Ver Tabla 35).

Tabla 35: Medidas que deben tomarse para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores

Medidas	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia	14	52%	12	52%	26	52%
Conciliación de la vida familiar y laboral	15	56%	11	48%	26	52%
Representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres	5	19%	14	61%	19	38%
Medidas de acción afirmativa para que las mujeres lleguen al tribunal superior (cuotas, incentivos)	2	7%	8	35%	10	20%
No responde	3	11%	0	0%	3	6%
Total	27		23		50	

Si bien la representación equilibrada de hombres y mujeres fue la alternativa más mencionada por las encuestadas, en las entrevistas hubo un apoyo dividido a este tipo de acción afirmativa. Quienes rechazan las cuotas o cupos entregan los siguientes argumentos:

- **Las cuotas cuestionan las capacidades de las mujeres**

La idea de establecer cuotas mínimas para mujeres en las cortes superiores es rechazada porque constituiría una imposición artificial y que, además, implicaría un cuestionamiento a las juezas que llegaran por esta vía a ocupar el cargo de ministras:

“Yo creo que ese es un riesgo que se corre, porque si no a la larga van a ser todos los procesos creados de forma artificial, así como muy abrupta, no me dan, no me inspiran mucha confianza y no tienen muchos resultados a largo plazo. En cambio, si es un tema —aunque sea a largo plazo— de a poquito, un tema de recambio generacional, un tema de cambio de switch, un tema de cambio de mentalidad en la estructura de la misma sociedad va a ser tan natural que nadie va a poder cuestionarlo nunca, no va a ser por un tema que ‘uds. ingresaron porque les dieron la mitad de los cupos y la otra mitad sólo para los hombres’. Nadie va a poder nunca cuestionar eso, de que no fue un tema impuesto, sino que fue un tema que se produjo de manera paulatina, tal vez no tan avanzada en los años, estoy 100% segura que se va a dar” (Entrevista a Jueza opositora).

El cuestionamiento al sistema de cuotas se sustenta sobre la creencia de que este mecanismo dejaría de lado los méritos de los/as postulantes para privilegiar a las mujeres, lo que a su vez significa un menosprecio a las capacidades de las mujeres para llegar por sí mismas a ocupar altos cargos:

“Yo no le veo ningún inconveniente, si hay mujeres que son personas adecuadas para el cargo no tengo por qué oponerme, no veo ningún inconveniente, no veo problemas... pero lo que me complicaría sería que hubiera cuota y que hubiera que llenar con gente que de alguna manera no tengan tantos requisitos como algunos varones que quizás sí tengan requisitos para llegar al cargo, pero por la cuota no pueden entrar. Eso me complicaría” (Entrevista a Juez opositor).

“No, eso no, porque es poco menos que decir que este es un ser inferior y que, como es inferior, hay que protegerlo. Yo encuentro que la mujer... sería como menospreciarla, o sea sería peor” (Entrevista a Juez aliado).

- **Las cuotas limitan numéricamente el acceso de las mujeres**

Asimismo, quienes están en desacuerdo con establecer cuotas argumentan que éstas, más que incentivar la participación de mujeres, a largo plazo se vuelven un techo máximo:

“Yo creo que las cuotas son una solución que se dio para poder fomentar, más que la participación, el nombramiento; pero a mí me da la impresión, una opinión personal, que las cuotas

más que fomentar a la mujer la perjudica. Creo que la perjudica que haya cuota, porque significa que tiene que haber un porcentaje de mujeres, ¿no es cierto?, por decirte un 30% o un 40%, o la mitad incluso, pero necesariamente creo que la tendencia va a ser que no pasen de la cuota, ya van a llegar a la cuota y no van a llegar nunca a más, por el mismo hecho de que hay una cuota” (Entrevista a Juez opositor).

- **Las cuotas contradicen el principio de igualdad, pues sería un trato discriminatorio hacia los hombres:**

“Yo creo que es contradictorio, alguien que en verdad cree en la igualdad de género no puede pretender paridad porque es justamente renegar de la igualdad” (Entrevista a Juez neutro).

Quienes se manifiestan a favor de establecer cuotas indican que es la manera más efectiva y rápida de aumentar la participación de mujeres en las instancias superiores de administración de justicia.

Debido a que las mujeres se han insertado más tardíamente que los hombres al Poder Judicial, y que el gran número de juezas de primera instancia no ha logrado incentivar una mayor integración en segunda instancia, establecer cupos parece una forma eficaz de superar los prejuicios que limitan el ascenso de las mujeres:

“Vivimos en una sociedad absolutamente discriminatoria, discriminatoria absolutamente, absolutamente. Y somos discriminatorias también las mujeres. Por ejemplo, una conversación típica con nuestras colegas —y que no son mujeres machistas ni mucho menos, yo creo que en mi generación somos todas más o menos iguales—, pero hay muchas que no aceptan discriminación positiva, dicen: ‘a mí me molesta que me pongan en terna por el hecho de ser mujer’. O ‘me parece injusto que haya personas en ternas sólo por el hecho de ser mujer’, ¿te fijas? O sea, también nosotras tenemos poca conciencia frente a que necesitamos producir un cambio cualitativo para que las cosas puedan realmente equipararse, y entonces yo le discuto a mis amigas: ‘oye, es que necesitamos un cambio de esa perspectiva porque o si no, no vamos a lograr equilibrar la balanza nunca o nos vamos a demorar siglos en equilibrar la balanza, en desmedro de las mujeres jóvenes que obviamente son un muy buen aporte’. Pero aquí hay discriminación, y las mujeres de repente nos discriminamos al no aceptar esto que te estoy señalando, o sea, que se nos abran puertas por el hecho de ser mujer, porque pareciera injusto... los jueces tenemos como una tendencia a tratar de mantener la balanza justa, ¿no es cierto?, entonces pensar que se va a inclinar por un problema de sexo a favor de uno en desmedro de varones parece que no cuadra con nuestra manera de pensar como juezas, pero si tú piensas que la balanza estuvo toda la vida inclinada al otro lado y que necesitas pegarle un empujón, es obvio que necesitamos hacerlo. O sea, hay discriminación negativa, la hay y la va a haber siempre” (Entrevista a Jueza aliada).

Otras de las propuestas, medidas y recomendaciones extraídas de las entrevistas en profundidad fueron:

- **Salas cunas**

En las entrevistas se sugirieron medidas orientadas a minimizar el impacto de la maternidad en la carrera profesional de las mujeres. Así, la necesidad de tener salas cunas para las juezes/zas y funcionarios/as del Poder Judicial fue una de las propuestas mencionadas en este sentido³⁵.

- **Reformas legislativas para incorporar a diversos grupos**

Se mencionó la necesidad de establecer reformas legislativas para incorporar no sólo a mujeres sino que también a otros grupos tradicionalmente discriminados: indígenas, homosexuales, discapacitados, que están excluidos de la segunda instancia del Poder Judicial, en un errado concepto de que las mujeres deben ser consideradas como un sector minoritario de la población.

- **Aumentar el número de integrantes de la Corte Suprema**

En el entendido de que, al contar con más cupos, disminuirá la demanda y, por lo tanto, podrá acceder a ellos una mayor cantidad de mujeres. Quienes adhieren a esta medida argumentan que, frente a una concentración del poder en un número reducido, siempre los hombres van acceder en desmedro de las mujeres.

- **Reformar los mecanismos de ascenso**

Otra manera de incentivar la participación de mujeres es reformar los mecanismos de ascenso: que sean objetivos y se basen en el mérito y capacidades de los/as candidatos/tas, más que en el *lobby* o las características personales de las/os postulantes.

Se asume que mecanismos de ascenso sustentados en el desempeño profesional permitirán que accedan más mujeres a instancias superiores, en la medida que los prejuicios no interferirán en la selección:

“Busquemos parámetros objetivos de selección, si yo los busco hoy día, yo llevo al tiro a dos chiquillas pa’ arriba y me mueven la Suprema” (Entrevista a Juez neutro).

- **Crear una organización de mujeres juezas**

Finalmente, otra manera de aumentar el número de mujeres en las instancias superiores se lograría mediante la asociatividad por parte de las mujeres que integran el sistema. Or-

³⁵ El beneficio de la sala cuna se encuentra establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuerpo normativo que no aplica a los miembros del Poder Judicial de conformidad a lo establecido en el artículo 1° del referido Código.

ganización que permita visibilizar sus logros y erradicar los prejuicios en torno a su desempeño profesional. En este sentido, un trabajo conjunto por parte de juezas y ministras para promover la participación de mujeres en las instancias superiores y desmitificar la imagen negativa que existe de las mujeres sería una de las formas más efectivas de lograr este objetivo, ya que sería una transformación generada desde dentro de la institución:

“Una actividad más activa de las mujeres en torno a revelar lo que ellas efectivamente hacen... pero eso también requiere que personas que ya tienen su edad también conozcan esa actividad, y yo creo que todavía muchas de éstas no se conocen. Yo creo que la unión hace la fuerza, porque va a pasar lo que pasa ahora: tal persona, que es mujer, tiene tales dotes, pero excepcionalmente. En cambio si agrupo a varias mujeres y todas esas revelan lo que hacen, ya no es una persona determinada, estamos hablando ya más en género, ‘ojo, las mujeres no son como yo creía que eran’ o con esta idea preconcebida de una mayor prioridad a la casa. Yo creo que todos los que tienen familia prefieren a su familia que el trabajo, el problema que se mira que la mujer desmedra su actividad laboral en relación a su familia, y eso yo creo que en la mayoría de los casos no acontece, es un mito, pero yo creo que también es labor de las mujeres tratar de que ese mito se rompa” (Entrevista a Jueza neutra).

Derechos Humanos

● **Cambio cultural**

- Las medidas de acción en esta área tienen como objetivo central cambiar la percepción que se tiene en torno a los instrumentos internacionales de derechos humanos.
- Se considera indispensable fomentar la cultura cívica tanto en el Poder Judicial como en los distintos ámbitos educativos y en los medios de comunicación.
- De igual modo se considera necesario modificar el concepto de seguridad ciudadana imperante, pues, en general, la ciudadanía no está dispuesta a respetar los derechos fundamentales de las personas que infringen la ley penal.

“Comprender todo el sistema de derechos humanos como un sistema de protección al ciudadano, y eso yo creo que no se ha logrado internalizar” (Entrevista a Jueza neutra).

- Debatir públicamente respecto a la conveniencia de ratificar los tratados internacionales de derechos humanos, es decir, generar instancias de discusión ciudadana que permitan que la sociedad civil y los Poderes del Estado tomen conciencia de su importancia.

- **Formación y capacitación**
 - Incorporar en los distintos niveles de formación y capacitación que tienen los futuros y actuales jueces/zas cursos de derechos humanos tanto en la Academia Judicial como en los cursos de actualización, incluyendo obligatoriamente a los/as magistrados/as de la Corte Suprema.
 - Difusión de los fallos de la Corte Interamericana de Justicia al interior del Poder Judicial y de sus implicancias jurídicas.
 - Realizar actividades de difusión a partir de casos específicos y tratados concretos con el objetivo de establecer cómo funcionan en la práctica los instrumentos internacionales.
- **Actualización institucional**
 - Promover la adecuación de la legislación interna a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile
 - Sancionar efectivamente a los poderes públicos que violen los tratados internacionales
- **Fortalecimiento institucional**
 - Modificar el sistema de calificaciones porque desincentiva a los/as jueces/zas a aplicar los tratados internacionales de derechos humanos porque se arriesgan a ser mal calificados/as. El sistema de calificaciones afecta la independencia judicial de cada magistrado/a, pues normalmente lo que fundamenta su calificación se relaciona con los contenidos de sus fallos y las repercusiones mediáticas que puedan tener.
 - Definir una agenda institucional de derechos humanos al interior de los órganos de representación de los/as magistrados/as destinados a analizar los contenidos de los tratados internacionales y las sentencias dictadas por los tribunales internacionales como una expresión de modernización y adecuación de los órganos de administración de justicia.
 - Crear un organismo independiente que supervise la gestión del Poder Judicial con el objetivo de que la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional sea un elemento a evaluar y, en consecuencia, este Poder no negocie con el Ejecutivo el cumplimiento de los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

* 4. CONCLUSIONES

La legitimidad democrática de un Estado y de los Poderes que lo integran se manifiesta en una participación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos espacios jerárquicos que componen su estructura.

Por tal motivo, las instituciones públicas deben implementar medidas tendientes a democratizar los espacios de decisión, subsanando la histórica exclusión de las mujeres de estos ámbitos de la sociedad.

En un contexto de mayor demanda de participación ciudadana, los sistemas de administración de justicia tienen la responsabilidad de rendir cuentas en temas tan diversos como la calidad de las designaciones de los/as Magistrados/as, los mecanismos de ascenso, la independencia judicial y el compromiso con el acceso igualitario de hombres y mujeres a espacios de decisión y poder.

El Estado, a través de sus distintos Poderes, tiene la posibilidad de desempeñar un rol central en la generación de cambios en las relaciones de dominación y subordinación de género, impulsando relaciones de igualdad y equivalencia a partir de programas, planes, políticas, legislación, jurisprudencia y una red discursiva que fomente una nueva forma de distribución del poder al interior de las instituciones.

En términos generales, el estudio realizado revela un sistema de administración de justicia que no supera el examen democrático de composición igualitaria de hombres y mujeres en los espacios de decisión: presenta un déficit de participación de mujeres que, a su vez, incumple las convenciones internacionales en materia de derechos humanos que Chile ha suscrito y ratificado. Entre estos instrumentos se cuentan la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual ha sido clave para promover la incorporación de mujeres a los espacios de poder público³⁶ estableciendo claramente las

³⁶ Constatando las deficiencias en esta materia por parte de los Estados Partes y en el ejercicio de sus facultades interpretativas, el Comité de la CEDAW elaboró una Recomendación General referida al tema de la participación de las mujeres: "El examen de los informes de los Estados Partes pone de manifiesto que la mujer está excluida del desempeño de altos cargos en el gobierno, la administración pública, la judicatura y los sistemas judiciales. Pocas veces se nombra a mujeres para desempeñar estos cargos superiores o de influencia y, en tanto que su número tal vez aumente en algunos países a nivel inferior y en cargos que suelen guardar relación con el hogar y la familia, constituyen una reducida minoría en los cargos que entrañan la adopción de decisiones relacionadas con la política o el desarrollo económicos, los asuntos políticos, la defensa, las misiones de mantenimiento de la paz, la solución de conflictos y la interpretación y determinación de normas constitucionales." Recomendación General N°23 de 1997, párrafo 30.

modificaciones y acciones³⁷ que se deben impulsar para promover una participación equilibrada de hombres y mujeres en los diversos espacios que conforman las instituciones públicas, entre las que se incluye el Poder Judicial.

La investigación realizada se enmarca dentro del propósito de lograr que todos los Poderes del Estado cumplan con los estándares democráticos básicos de inclusión de hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos de las instituciones que lo componen.

El estudio arroja tres constataciones que buscan ser un insumo para corregir el déficit del sistema de administración de justicia en torno a la participación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de decisión:

1º Constatación: Alta percepción de discriminación causada por estereotipos de género que desvalorizan el desempeño de las mujeres

El estudio realizado constata que las mujeres que integran el sistema de administración tienen una alta percepción de discriminación al interior de las instituciones que integran, percepción que se explica por estereotipos de género que limitan sus posibilidades de ascender a las jerarquías superiores de la institución.

La discriminación que perciben las mujeres permanece en el ámbito subjetivo, ya que no toma la forma de prohibiciones expresas; se canalizan, más bien, mediante prejuicios y barreras culturales que las desvalorizan impactando negativamente en sus posibilidades de ascenso.

Estos estereotipos se expresan, en primer lugar, en que las características atribuidas a cada sexo develan que el modelo ideal de juez es masculino, es decir, los rasgos que se asignan a un adecuado desempeño del cargo coinciden con aquellos asociados tradicional y culturalmente a los hombres.

En segundo lugar, los resultados de la encuesta y las entrevistas demuestran que existen estereotipos de género que determinan una visión negativa del desempeño de las mujeres, pues si bien se les reconoce cualidades como ser metódicas y rigurosas en su trabajo, esto no logra contrarrestar la imagen que les adjudica una exacerbada emocionalidad que les impediría decidir imparcialmente y trabajar en equipo sin generar conflictos.

La forma como los prejuicios limitan las posibilidades de ascenso de las mujeres se manifiesta, tanto en las entrevistas como en la encuesta, en una asignación de espacios preferentes para hombres y mujeres que reproduce la tradicional división sexual del trabajo.

³⁷ El artículo 2 de la CEDAW dice: "Consagrar, si aún no lo han hecho en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer, asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio".

Respecto a los niveles jerárquicos, se piensa que los hombres tienen un mejor desempeño en las instancias superiores. En contraste, una muy baja proporción de las personas encuestadas cree que la Corte Suprema sería un ámbito adecuado para las mujeres.

En el desempeño por materia se percibe que los hombres son más aptos para el ámbito penal, mientras que las mujeres lo serían para la judicatura civil y de familia. Lo relevante de estos datos es que esta separación de espacios no es neutra, sino que los hombres son asociados a los espacios con mayor prestigio (Corte Suprema y materia penal), en tanto las mujeres quedan en los espacios más desvalorizados.

Lo anterior hace previsible que el machismo, la división de roles en el ámbito doméstico y los prejuicios hayan sido identificados por las mujeres participantes del estudio como elementos que dificultan su promoción a los espacios de mayor jerarquía, destacando que sólo a través de un doble esfuerzo y un desempeño brillante pueden ascender.

Los prejuicios antes señalados que refieren, por un lado, a un desempeño disímil de hombres y mujeres en la judicatura; y, por otro, a espacios donde uno y otro sexo se desempeñan mejor, son más exacerbados en las instancias superiores. Según las entrevistas, dichas instancias tendrían una orientación conservadora. Estos prejuicios constituirían una limitante al ascenso de las mujeres dado que la jerarquía juega un rol principal al momento de decidir la llegada a espacios de poder.

2º Constatación: Segregación jerárquica por sexo y aparente neutralidad de los mecanismos de ascenso³⁸

A pesar del porcentaje importante de mujeres que forman parte de los órganos de administración de justicia, éstas se encuentran ubicadas mayoritariamente en los tribunales inferiores, con una escasa presencia en las instancias superiores.

En cuanto a las explicaciones que permiten entender la segregación vertical de las mujeres, la investigación concluye que ésta se debe a aspectos subjetivos y objetivos.

Las distintas instancias que son parte del nombramiento de los/as magistrados/as de la Corte Suprema están conformadas mayoritariamente por hombres. Para la selección de los/as integrantes de las Cortes de Apelaciones y la conformación de las quinas para la

³⁸ Respecto a la parcialidad de los mecanismos de nombramiento y ascenso, la Recomendación General N° 25 del Comité de la CEDAW referente a medidas especiales de carácter temporal señala: "las calificaciones y los méritos, en particular en el ámbito del empleo en el sector público y el privado, tienen que examinarse detenidamente para ver si reflejan prejuicios de género, ya que vienen determinadas por las normas y la cultura. En el proceso de nombramiento, selección o elección para el desempeño de cargos públicos y políticos, también es posible que haya que tener en cuenta otros factores aparte de las calificaciones y los méritos, incluyendo principios de equidad democrática y participación electoral". Naciones Unidas, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General 25, Referente a medidas especiales de carácter temporal, U.N. Doc./CEDAW/C/2004/I/WP.1/Rev.1 (2004), sección III, párr. 23.

Corte Suprema, participan 21 personas, existiendo sólo dos mujeres. La elección de los Ministros/as de la Corte Suprema requiere el acuerdo del Senado, cuyos integrantes son 36 hombres y sólo 2 son mujeres.

No resulta antojadizo plantear que la subrepresentación de las mujeres tiende a perpetuarse cuando son mayoritariamente los varones quienes tienen el derecho a decidir quién integra una quina o terna, según sea el caso.

La afirmación anterior se basa en que los hombres que formaron parte del estudio sostienen un discurso de igualdad sexual que se expresa, por un lado, en que no identifican que exista discriminación contra las mujeres, pues existiría igualdad de trato, y los factores determinantes en el ascenso serían las capacidades y mérito de las personas, descartando la intervención de otras variables que afecten de forma diferenciada a hombres y mujeres. Por este motivo, a juicio de dichos entrevistados y encuestados, sería innecesario implementar medidas especiales para fomentar la participación de éstas, puesto que la disparidad de género no tendría impacto en la función jurisdiccional. Para ellos la mayor presencia de mujeres en las instancias superiores no sería un asunto abordable normativamente, por eso no deben existir medidas que otorguen tratos diferenciales o preferentes en función del sexo, siendo un objetivo que se alcanzaría sólo con el transcurso del tiempo.

Esta visión de las cortes superiores de justicia que asigna escasa relevancia a una mayor integración de mujeres, debido a los roles y espacios asignados “naturalmente” a cada sexo, determinaría que éstas no sean seleccionadas en las nóminas de candidaturas a las instancias superiores.

En el ámbito más objetivo y concreto, el actual diseño y funcionamiento de los mecanismos de ascenso del Poder Judicial es otro de los aspectos que influye en el acceso de las mujeres a las instancias superiores.

Los hombres critican los mecanismos de ascenso por su falta de objetividad, transparencia y por el alto grado de informalidad con que operan; las mujeres los consideran particularmente inadecuados y los identifican como un factor que limita sus posibilidades de ascender en tanto la inexistencia de indicadores objetivos y las prácticas informales que los caracterizan dan libertad para que los prejuicios negativos que pesan sobre su desempeño se expresen a través del sistema de nombramientos y ascenso.

Asimismo, la importancia que se le adjudica a la antigüedad para la promoción a cargos altos tiene un impacto diferenciado por sexo, ya que la reciente incorporación de las mujeres a la institución muchas veces dificulta que ellas cumplan con los años de trayectoria exigidos.

Esta percepción disímil que tienen hombres y mujeres respecto a los elementos que influyen en el ascenso determina diferentes puntos de vista en torno a la implementación

de medidas para incentivar la presencia de mujeres en los espacios de mayor jerarquía. Así, las mujeres apoyan como medida prioritaria la representación equilibrada de magistradas y magistrados en los diferentes niveles de la institución, mientras que los hombres no creen relevante emprender acciones al respecto.

Si bien lo anterior establece que existen factores subjetivos y objetivos que impactan de diferente manera en la carrera de hombres y mujeres, estos aspectos han sido insuficientemente explicitados, por lo que la aparente neutralidad con que funciona el sistema de administración de justicia se impone en el discurso de la institución. En concordancia con esto, ni la creación de la Academia Judicial, ni las reformas implementadas en la justicia procesal penal, laboral o de familia han incorporado propuestas que mediante una perspectiva de género modifiquen una institucionalidad que dificulta el acceso de las mujeres a instancias superiores, invisibilizando la discriminación de las mujeres al interior de los órganos de administración de justicia.

3º Constatación: Dificultades en la interpretación y aplicación de tratados de derechos humanos por parte de los jueces

Respecto a cómo se han logrado insertar los lineamientos del sistema internacional de Derechos Humanos en el ordenamiento interno, se observa que si bien existe un buen nivel de conocimiento de los tratados ratificados por el país, cuando se trata de identificar aquellos que tienen que ver con derechos de las mujeres se impone el desconocimiento. Sin embargo, es importante destacar que éste difiere entre hombres y mujeres: éstas los identifican correctamente en mayor medida que sus pares varones.

Si bien las encuestas no evidenciaron dificultades para que jueces y juezas apliquen los principios contenidos en los tratados de Derechos Humanos, al profundizar en este aspecto a través de las entrevistas quedan de manifiesto dificultades concretas, como la falta de adecuación de estos principios a la legislación nacional así como la insuficiente capacitación y conocimiento en torno a la temática que tienen los/as magistrados/as; y revelan, también, resistencias a nivel subjetivo expresadas en el rechazo a la incorporación de los tratados internacionales en los altos niveles jerárquicos y en la creencia generalizada de que los tratados contienen normas no vinculantes.

Para abordar estas dificultades se propone, además de la adecuación de la legislación nacional a los tratados, la difusión de información y capacitación de los/as integrantes de las diversas instituciones del sistema de justicia sobre la relevancia y aplicación de los tratados internacionales de Derechos Humanos. Este conocimiento es una primera medida para instalar desde el interior del Poder Judicial una agenda institucional que promueva la inserción de estos principios en el ordenamiento interno.

En este sentido, los resultados del estudio y las sugerencias de quienes integran el sistema se orientan a desarrollar desde dentro de la institución una masa crítica tanto para promover la integración de mujeres al sistema de justicia como para fomentar la incorporación de los avances internacionales en torno a la protección de los derechos fundamentales en la administración de justicia del país, estándares que constituyen el marco general para una justicia que garantice el acceso pleno de las mujeres como usuarias y administradoras de dicho sistema.

* 5. ANEXOS

5.1. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD JUECES/ZAS Y FISCALES

5.2. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD EXPERTAS/OS

5.3. ENCUESTA SOBRE SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS
SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

5.1. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD JUECES/ZAS Y FISCALES/AS

I. Respecto a la participación de las mujeres en el sistema de administración de justicia

1. ¿Cree que hay diferencias en la forma en que hombres y mujeres imparten justicia? ¿Qué aporta cada uno? ¿Los/as usuarios/as del sistema de justicia valoran de manera diferenciada el que sea un hombre o una mujer la persona que imparta justicia?
2. ¿Cuáles son las conductas inadecuadas que realizan hombres y mujeres, en su función de jueces/zas?
3. ¿Qué opina de la feminización del Poder Judicial en primera instancia, específicamente en materias de familia? ¿Qué consecuencias genera esta concentración de mujeres para la función jurisdiccional?
4. La escasa presencia de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial, ¿Constituye para un acto de discriminación? ¿Por qué? ¿Cuáles son las causas de esta discriminación? En caso de no serlo ¿Cómo explica lo que sucede?
5. ¿Conoce algún caso de discriminación en contra de las mujeres en el Poder Judicial? ¿Qué sucedió? ¿Qué medidas se han tomado para resolver estos casos? ¿Fueron esas medidas suficientes? ¿Qué faltó a su juicio? Si es mujer la entrevistada: ¿Se ha sentido alguna vez —en el ejercicio profesional— relegada o desvalorizada por el hecho de ser mujer?

II. Mecanismos de ascenso: Pensando en los mecanismos de ascenso que actualmente operan en el Poder Judicial

6. ¿Qué opinión tiene sobre la forma en que operan los mecanismos de ascenso y nombramiento que rigen actualmente?, ¿Los considera adecuados o poco adecuados? ¿Por qué?
7. ¿Qué le parece que la antigüedad sea uno de los criterios que influyen para el ascenso? ¿Considera que la antigüedad incide de manera igual en hombres y mujeres al momento de ascender?
8. ¿Qué le parece que las calificaciones sea uno de los criterios que influyen para el ascenso? ¿Considera que inciden de manera igual en hombres y mujeres al momento de ascender?

9. ¿Considera que hay mecanismos informales que operan en los ascensos y nombramientos? ¿Cuáles son y cómo operan? ¿Cree usted que existen procedimientos poco transparentes en el proceso de selección? ¿Cuáles son y cómo operan?
10. ¿Cuáles son los aspectos que dificultan la promoción de las mujeres en instancias superiores? ¿Cómo influye a las juezas, en materia de nombramientos y ascensos, el hecho de tener hijos/as?

III. Pensando en medidas para incentivar la participación de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial

11. ¿Cree que es necesario equiparar la presencia de hombres y mujeres en todas las instancias y materias? ¿Qué medidas concretas se podrían implementar para promover la presencia de mujeres en el Poder Judicial?
12. ¿Conoce de alguna práctica que favorezca la incorporación de las mujeres en las instancias superiores?
13. ¿Qué medidas concretas considera que se pueden implementar para modificar los mecanismos de ascenso y nombramiento? ¿Podría sugerir algunos elementos que contribuyan a mejorar la selección de jueces y juezas?
14. ¿Qué opina de medidas de acción positiva como cuotas o representación equilibrada de hombres y mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial? ¿Estaría a favor de implementar este tipo de medidas?

IV. Derechos humanos: para finalizar respecto a la aplicación de tratados de derechos humanos en la justicia chilena

15. ¿Cuál es la importancia de los tratados de derechos humanos en un contexto de globalización? ¿Qué jerarquía tienen los tratados de derecho en el ordenamiento jurídico interno? ¿Es relevante incorporarlos?
16. ¿Considera que hay instancias judiciales específicas en las que se deben aplicar normas de derechos humanos?
17. ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan quienes integran el sistema de justicia para aplicar los tratados de derechos humanos? ¿De qué manera se pueden superar estas dificultades?
18. ¿Qué medidas concretas se deben tomar para fomentar el uso y aplicación de normas jurídicas contenidas en los tratados de derechos humanos? ¿Qué rol desempeñan los/as diferentes actores/as de la administración de justicia en su incorporación?

5.2. PAUTA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD EXPERTAS/OS

I. Respecto a la participación de las mujeres en el sistema de administración de justicia

1. ¿Qué opina de la feminización del Poder Judicial en primera instancia, específicamente en materias de familia? ¿Qué consecuencias genera esta concentración de mujeres para la función jurisdiccional?
2. La escasa presencia de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial, ¿Constituye para un acto de discriminación? ¿Por qué? En caso de no serlo ¿Cómo explica lo que sucede?
3. ¿Conoce algún caso de discriminación en contra de las mujeres en el Poder Judicial? ¿Qué sucedió? ¿Qué medidas se han tomado para resolver estos casos? ¿Fueron esas medidas suficientes? ¿Qué faltó a su juicio?

II. Mecanismos de ascenso: Pensando en los mecanismos de ascenso que actualmente operan en el Poder Judicial

4. ¿Qué opinión tiene sobre la forma en que operan los mecanismos de ascenso y nombramiento que rigen actualmente? ¿Los considera adecuados o poco adecuados? ¿Por qué?
5. ¿Qué le parece que la antigüedad sea uno de los criterios que influyen para el ascenso? ¿Considera que la antigüedad incide de manera igual en hombres y mujeres al momento de ascender?
6. ¿Qué le parece que las calificaciones sea uno de los criterios que influyen para el ascenso? ¿Es el actual sistema de calificaciones adecuado? ¿Considera que inciden de manera igual en hombres y mujeres al momento de ascender?
7. ¿Considera que hay mecanismos informales que operan en los ascensos y nombramientos? ¿Cuáles son y cómo operan? ¿Cree usted que existen procedimientos poco transparentes en el proceso de selección? ¿Cuáles son y cómo operan?
8. ¿Cuáles son los aspectos que dificultan la promoción de las mujeres en instancias superiores? ¿Cómo influye a las juezas, en materia de nombramientos y ascensos, el hecho de tener hijos/as?
9. ¿Qué medidas concretas considera que se pueden implementar para modificar los mecanismos de ascenso y nombramiento? ¿Podría sugerir algunos elementos que contribuyan a mejorar la selección de jueces y juezas?

III. Pensando en medidas para incentivar la participación de mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial

10. ¿Cree que es necesario equiparar la presencia de hombres y mujeres en todas las instancias y materias? ¿Qué medidas concretas se podrían implementar para promover la presencia de mujeres en el Poder Judicial?
11. ¿Conoce de alguna práctica que favorezca la incorporación de las mujeres en las instancias superiores?
12. ¿Qué opina de medidas de acción positiva como cuotas o representación equilibrada de hombres y mujeres en las instancias superiores del Poder Judicial?, ¿Estaría a favor de implementar este tipo de medidas?

IV. Respecto a la Reforma Procesal Penal y la creación de nuevas instituciones

13. ¿Cómo califica la participación de mujeres en el Ministerio Público? ¿Es suficiente esta participación? ¿Por qué hay menos mujeres en la Fiscalía en comparación con el Poder Judicial? ¿Por qué hay pocas mujeres en los cargos más altos del Ministerio Público?
14. ¿Cómo se podría aumentar la presencia de mujeres en los diferentes niveles jerárquicos del Ministerio Público? ¿Qué medidas concretas podrían implementarse?

V. Respecto a la aplicación de tratados de Derechos Humanos en la justicia chilena

15. Respecto a los tratados de derechos humanos vigentes en Chile, ¿Son aplicados por los operadores del sistema de justicia? ¿De qué manera? ¿Es esta aplicación suficiente?, si existen insuficiencias, ¿Cuáles son y por qué se generan?
16. ¿Qué medidas concretas se deben tomar para fomentar el uso y aplicación de normas jurídicas contenidas en los tratados de derechos humanos? ¿Qué rol desempeñan los/as diferentes actores/as de la administración de justicia en su incorporación?

5.3. ENCUESTA: SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

PRESENTACIÓN

Esta encuesta es anónima.

Esta encuesta forma parte de una investigación regional que tiene como objetivos indagar sobre:

Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia.

Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia.

Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos.

La investigación cuenta con financiamiento de la Fundación Ford y la desarrolla la “Articulación regional feminista por la justicia” conformada por: ELA en Argentina; Juanas en Bolivia; Corporación Humanas y Corporación Sisma Mujer en Colombia; Corporación Humanas en Chile; Corporación Humanas en Ecuador y Demus en Perú.

La encuesta será aplicada en las principales ciudades de: Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú.

La encuesta se aplica a integrantes del Poder Judicial y del Ministerio Público.

Muchas gracias por responder esta encuesta, su participación es muy valiosa para los resultados de esta investigación.

I. Información general sobre la persona entrevistada

1. Sexo:
Mujer
Hombre
2. Instancia en la que trabaja:
Primera instancia
Segunda instancia
Altas Cortes /Corte Suprema
Ministerio Público
3. Cargo que ocupa:
Juez(a) de primera instancia
Juez(a) de segunda instancia
Ministro(a)/ Magistrado(a) Altas Cortes
Fiscal
Otra, ¿cuál?: _____
4. (Sólo para jueces/zas) Competencia
Penal / Garantía
Familia
Laboral
Civil
Otra, ¿cuál?: _____

II. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia

5. ¿Considera que los mecanismos de ascenso son adecuados para que las mujeres accedan a las instancias superiores?
Muy adecuados
Adecuados
Poco adecuados
Inadecuados
6. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un hombre llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia? (relaciónelos en orden de importancia donde 1 es el aspecto que más influye):

7. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una mujer llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia? (relaciónelos en orden de importancia donde 1 es el aspecto que más influye):

8. ¿En qué materia se desempeñan mejor las mujeres? (marque todas las casillas que considere):

Penal

Familia

Laboral

Civil

Otra, ¿cuál?: _____

Ninguna en particular

9. ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor las mujeres? (marque todas las casillas que considere):

Primera instancia

Segunda instancia

Altas Cortes /Corte Suprema

Cargos medios en Fiscalía

Cargos de dirección en Fiscalía

Ninguno en particular

10. ¿Qué características de las mujeres resultan favorables para administrar justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más favorable):

11. ¿Qué características de las mujeres son incompatibles con la administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más incompatible):

12. ¿En qué materia se desempeñan mejor los hombres? (marque todas las casillas que considere):
 Penal
 Familia
 Laboral
 Civil
 Otra, ¿cuál?: _____
 Ninguna en particular
13. ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor los hombres? (marque todas las casillas que considere):
 Primera instancia
 Segunda instancia
 Altas Cortes /Corte Suprema
 Cargos medios en Fiscalía
 Cargos de dirección en Fiscalía
 Ninguno en particular
14. ¿Qué características de los hombres resultan favorables para administrar justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más favorable):

15. ¿Qué características de los hombres son incompatibles con la administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más incompatible):

16. ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores? (marque todas las casillas que considere):
 Los mecanismos de ascenso lo impiden
 Las mujeres no se interesan por los espacios de poder
 Las mujeres no se capacitan lo suficiente
 Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres
 Otra, ¿cuál?: _____

17. ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?:
 No, ¿por qué?: _____
 Sí, ¿qué tipo de discriminación?: _____
18. ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la principal razón):

19. ¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia?
 Sí
 No, ¿por qué?: _____
20. ¿Qué tipo de medidas deben tomarse para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia? (marque todas las casillas que considere):
 Medidas de acción afirmativa para que las mujeres lleguen al tribunal superior (cuotas, incentivos)
 Cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia
 Conciliación de la vida familiar y laboral
 Representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres
 Ninguna (habría que poner esta alternativa si no hace el filtro en la anterior)

III. Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos.

21. La igualdad significa (marque sólo una casilla):
 Trato igual para todas las personas
 Trato igual para personas iguales
 Trato diferenciado según la realidad de cada persona
 Otra, ¿cuál?: _____
22. ¿Conoce los tratados de derechos humanos ratificados por su país?
 No
 Sí, ¿cuáles?: _____

23. ¿Conoce los tratados de derechos humanos de mujeres ratificados por su país?
No
Sí, ¿cuáles?: _____
24. ¿Ha tenido algún tipo de dificultades al momento de aplicarlos en su trabajo?:
No
Sí, ¿cuáles?: _____

Para finalizar si quiere agregar algún comentario:

Muchas gracias por su colaboración.