

# POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Poder Judicial de Chile

28 de marzo de 2018

Política de igualdad de género y no  
discriminación Poder Judicial Chile

# ANTECEDENTES

# CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA



Avances en materia de igualdad de género y no discriminación

VI MADRID

2001

*“Estatuto de Juez Iberoamericano”*

Principios Equidad y no Discriminación

VII CANCÚN

2002

*Mejoramiento del acceso de la mujer en la justicia*

La importancia de adoptar políticas de género en las altas jerarquías.

XVII SANTIAGO

2014

*Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial*

XVIII ASUNCIÓN

2016

*Aprobación de productos*

Política de Igualdad de Género a implementarse en la Cumbre Judicial Iberoamericana y los órganos de impartición de justicia.

# SITUACIÓN DE LOS PODERES JUDICIALES DE IBEROAMÉRICA

Garantizar el respeto a la igualdad y no discriminación de género



Desde el año **2001** (con mayor desarrollo a partir del **2008**) los Poderes Judiciales de Iberoamérica comenzaron a crear una unidad, comisión u organismo, encargado de la materia.

*En general, cada organismo depende de la más alta jerarquía, cuya instancia superior está conformada por Ministros/as de la Corte Suprema y es presidida por alguno de ellos/as*

# PODERES JUDICIALES DE IBEROAMÉRICA

En aquellos países donde existe mayor avance, el organismo cuenta con una **Política** que da el marco general, una **Secretaría Técnica** que se hace cargo de la operatividad de las acciones y con un **Presupuesto** específico destinado a sus acciones.

Entre las acciones realizadas por estos organismos se cuentan:

1. Recopilación de información estadística
2. Diagnóstico institucional.
3. Recopilación de fallos y análisis de jurisprudencia.
4. Participación en instancias internacionales y regionales donde sea abordada la temática de género.
5. Publicación de protocolos y manuales sobre cómo implementar la perspectiva de género en la judicatura y temáticas relacionadas.
6. Informes de impacto de género de determinadas acciones.
7. Acciones de difusión y capacitación.

# EL PODER JUDICIAL CHILENO

2001

*Ingresa la primera Ministra de la Corte Suprema.*

*Posteriormente se encarga a un/a Ministro/a de la CSJ estos temas.*

*Han participado las Ministras:*

**Margarita Herreros**

**Sonia Araneda**

**Rosa María Maggi**

**Andrea Muñoz.**

2015

*Aprobación por el Pleno de la Corte Suprema de un **Plan de Trabajo sobre perspectiva de género en el Poder Judicial** (2015-2016), a través de AD 187-2015.*

**Nov 2015: Estudio de Diagnóstico sobre perspectiva de género en el Poder Judicial**

2014

*Chile es elegido como integrante de la Comisión Permanente de **Genero y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana***

**Ministra Andrea Muñoz es designada como encargada de los asuntos de género del Poder Judicial**

2016

*Aprobación por el Pleno de la Corte Suprema de la **Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema**, a través de AD-566-2016.*

# EL PODER JUDICIAL CHILENO

2017

*Comienza a funcionar la **Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial***

2018

*Aprobación por el Pleno de la Corte Suprema de la **Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial**, a través de AD 1450-2017 de 5 de febrero de 2018.*

# Diagnóstico perspectiva de género en el Poder Judicial Chileno.

Noviembre 2015 – Marzo 2016.



# Metodología

\_ 4,294 encuestas autoaplicadas

\_ 17 entrevistas

\_ 12 grupos focales

\_ Cobertura zona norte, centro y sur de Chile

# Dimensiones analizadas

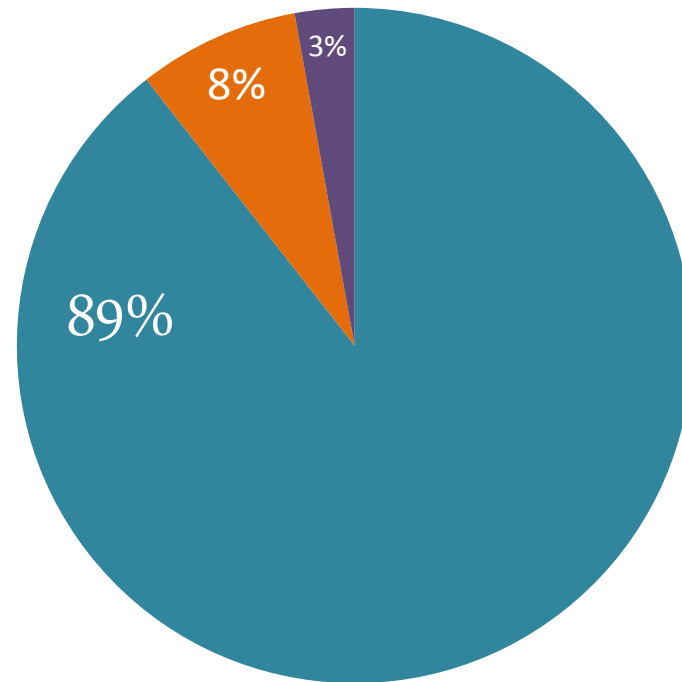
1. Análisis de la normativa
2. Evaluación global de la igualdad de trato y género
3. Desigualdades, roles y estereotipos de género
4. Acceso a cargos de mayor responsabilidad
5. Discriminación
6. Acoso sexual
7. Administración de justicia perspectiva judicatura
8. Formación, perfeccionamiento y habilitación
9. Atención de usuarios

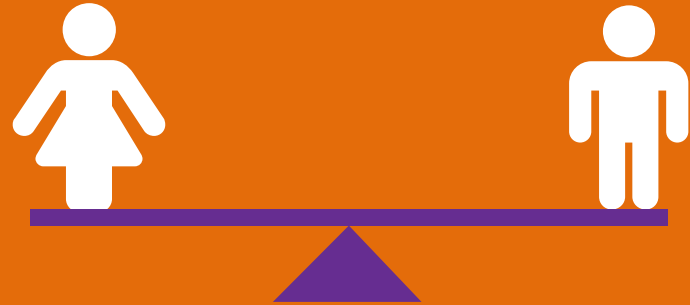
# Importancia de un ambiente laboral igualitario

Para **9** de cada **10** personas

- › Es importante que el Poder Judicial tenga un **ambiente laboral igualitario** en términos de género.

- Muy importante (6 y 7)
- Medianamente importante (4 y 5)
- Nada o poco importante (1 a 3)

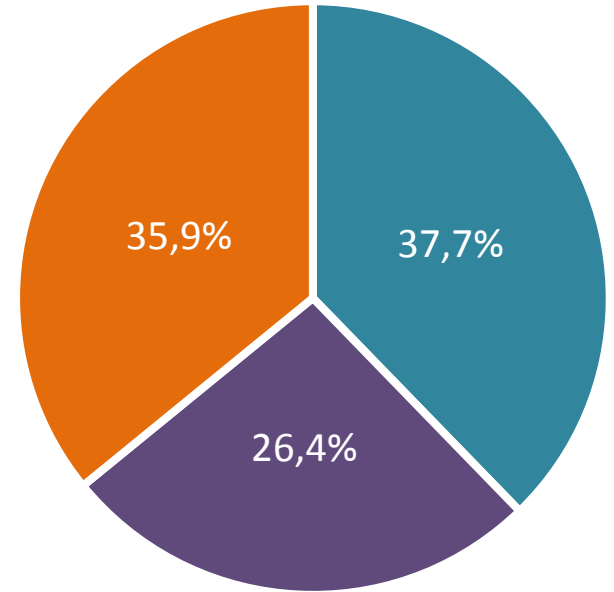




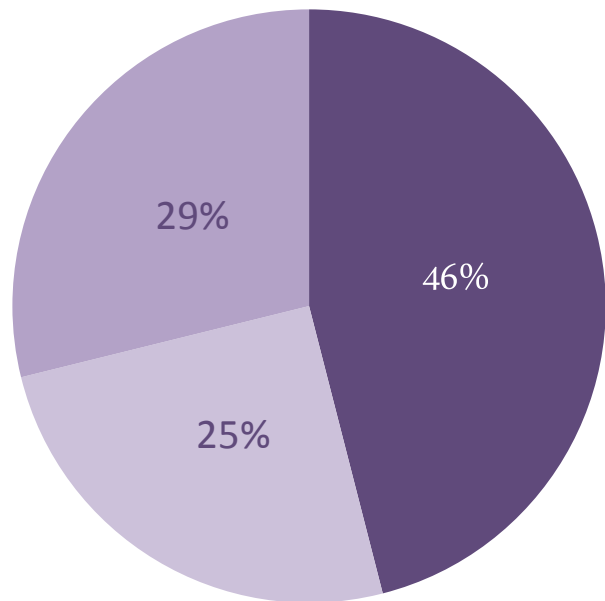
El **93%** de las mujeres considera que

es **muy Importante** tener un ambiente  
laboral igualitario en términos de género

Según el estudio existe una percepción dividida respecto a si el Poder Judicial **tiene o no una cultura machista**



- Muy en desacuerdo + En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo + Muy de acuerdo



- De acuerdo + Muy de acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Muy en desacuerdo + En desacuerdo

Entre las mujeres, dicha opinión **no es tan dividida.**

Casi la mitad de las entrevistadas tiene la percepción de que el Poder Judicial **tiene una cultura machista.**

*...se ha avanzado en ese sentido, pero aún quedan situaciones de abuso que no son claramente sancionadas. Hay abusos por parte de jueces, hay abusos por parte de administradores, y de repente también hay abuso, en menor cantidad si, entre los propios empleados. »*

- Testimonio del grupo focal masculino.



Resultados del diagnóstico

# Desigualdades, roles y estereotipos de género



70% | de los entrevistados afirma que  
hombres y mujeres **tienen**  
**distintos tipos de liderazgo**

DESIGUALDADES,

ROLES

Y ESTEREOTIPOS DE

GÉNERO

DESIGUALDADES,

ROLES

Y ESTEREOTIPOS DE

GÉNERO

59%

• de los entrevistados afirma que  
hombres y mujeres tienen  
**habilidades distintas en el  
trabajo**

# Estereotipos de género asociados a la actividad jurisdiccional de magistrados

Las Juezas (**Mujeres**) imparten justicia de manera **más emocional**



Los jueces (**Hombres**) imparten justicia de manera **más racional**



■ Muy en desacuerdo + En desacuerdo   ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo   ■ De acuerdo + Muy de acuerdo

*Siempre nos quedamos pasadas las 5 para no quedar mal, porque 'no eres responsable con tu trabajo'. Entonces, eso se da mucho acá, por un tema de miedo... Tenemos un periodo de calificaciones, entonces uno tiene que tener cuidado con eso. Muchas somos jefas de hogar, entonces tenemos esa carga, con cierto temor, y hacemos cada pasito con más cuidado...*

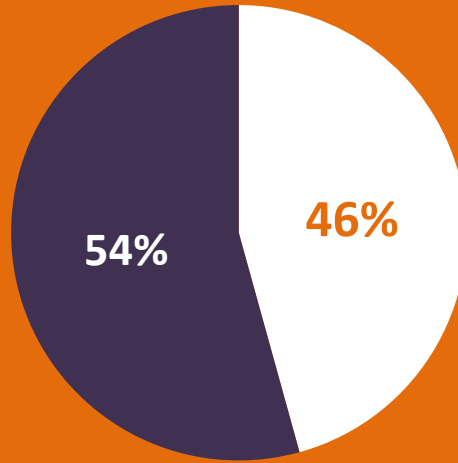
- Testimonio del grupo focal femenino.



# Discriminación

Trato diferente o perjudicial hacia otras personas

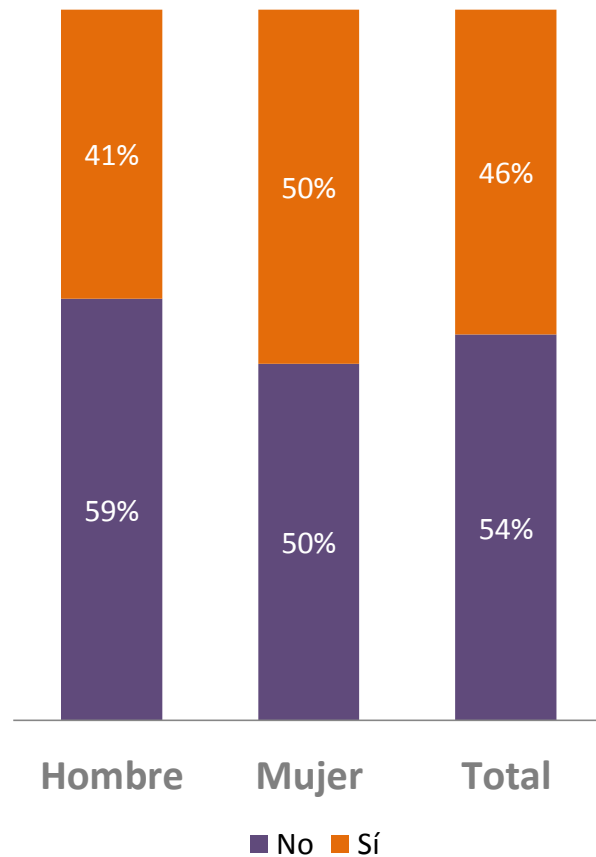
¿ha experimentado o presenciado alguna vez  
**un trato discriminatorio**  
hacia otra persona del Poder Judicial?



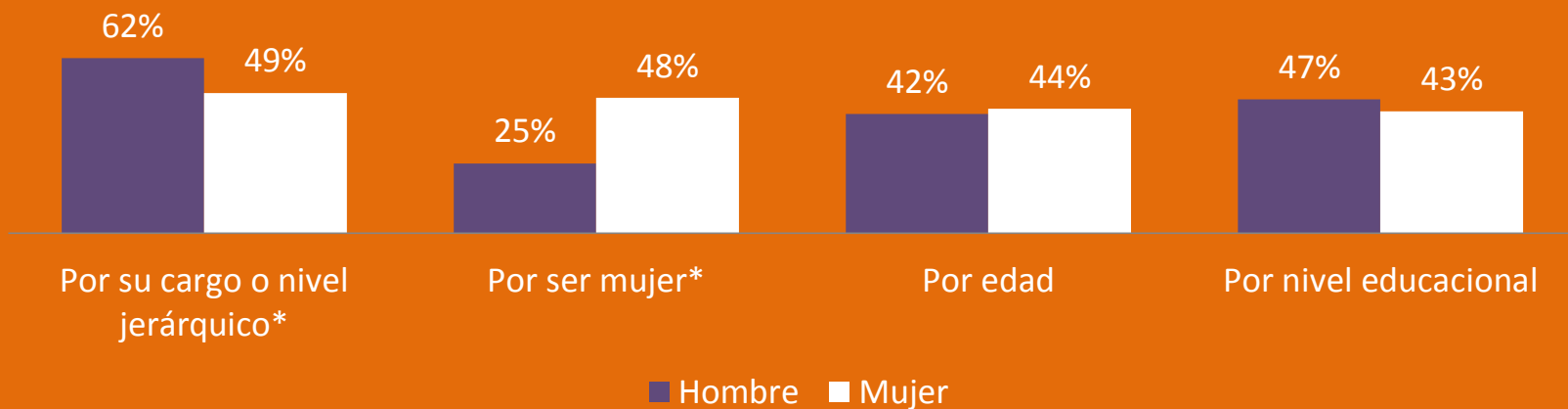
■ Sí ■ No

50%


de las mujeres señala haber experimentado o presenciado alguna vez un trato discriminatorio.



# Principales motivos de discriminación







Según el **64%** de los entrevistados:  
La principal manifestación del trato  
discriminatorio

**Es el maltrato verbal**

# Acoso sexual

y situaciones que pueden construir acoso

# Acoso sexual en Poder Judicial

Requerimientos de carácter sexual que un hombre o mujer realizan a otra persona sin su consentimiento.



- › **1** de cada **10** personas declara haber presenciado o experimentado acoso sexual en su trabajo.
- › El **11%** de las mujeres indica haber presenciado o experimentado hechos del mismo tipo.

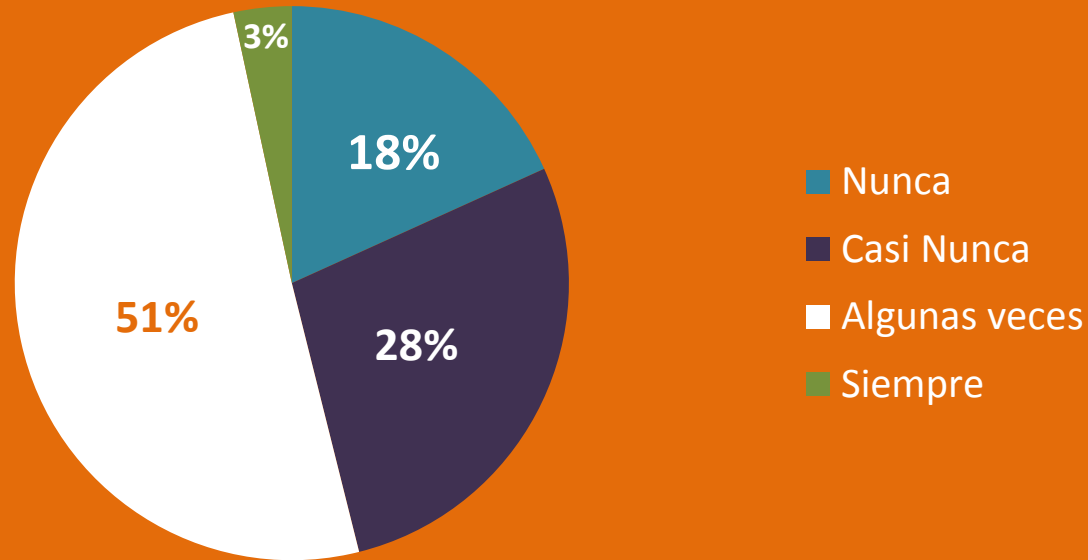
El 22% de las personas utiliza

Una vía institucional para  
denunciar una situación de acoso  
sexual,  
el 87% sólo lo comenta a un compañero/a  
de trabajo

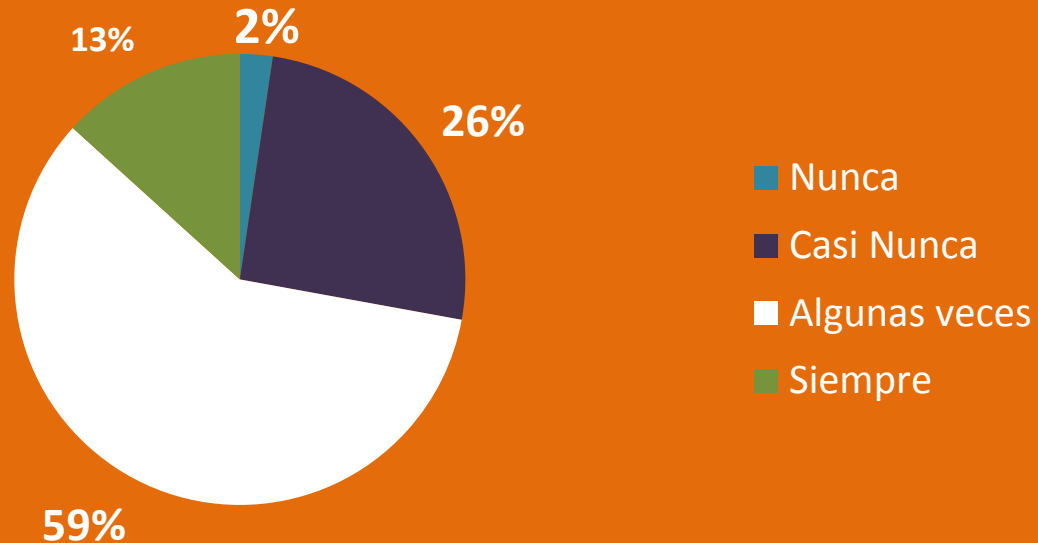
# Administración de Justicia

Perspectiva de magistrados y magistradas

¿Con que frecuencia se toman en consideración  
**las circunstancias particulares**  
experimentadas de manera diferenciada  
por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?



# ¿Con que frecuencia se utilizan y se aplican normas del Marco Internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia



# Percepciones de los magistrados y magistradas acerca del impacto de la administración de justicia

Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres



El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder



El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género



■ Muy en desacuerdo + En desacuerdo   ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo   ■ De acuerdo + Muy de acuerdo



# PROCESO DE ELABORACIÓN

Política de igualdad de género y no discriminación del  
Poder Judicial de Chile

# ¿QUE ES UNA POLITICA PÚBLICA?

Es un MARCO que engloba todas las acciones identificadas como necesarias para solucionar una problemática, de manera que respondan a objetivos y prioridades definidos por la institución, y cuyas actividades puedan ser monitoreadas y evaluadas para determinar si cumplen o no esos objetivos.

# NIVELES DE LA PLANIFICACION

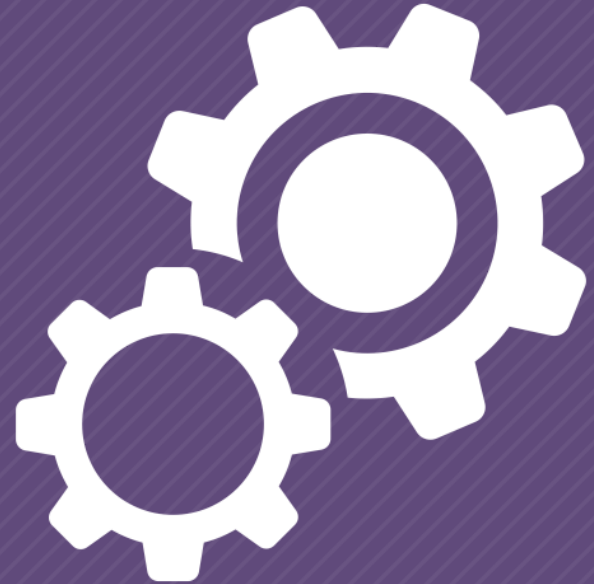
Diseño de una política pública



# PROCESO DE ELABORACIÓN

Política de igualdad de género y no discriminación

- Plan de Trabajo Perspectiva de Género - febrero 2015
- Estudio de Diagnóstico sobre la Perspectiva de género en el Poder Judicial chileno - fines de 2015 principios de 2016.
- Talleres de Diseño Participativo de la Política de Género: julio a octubre 2016, 34 talleres, aprox. 500 personas en todo el país.
- Asesoría Internacional Experta en Género PJ (CIM-OEA)
- Asesoría Marco Lógico



# REDACCIÓN Y VALIDACIÓN DEL BORRADOR DEL TEXTO FINAL

## Política de igualdad de género y no discriminación

- FUENTES

1. Asesoría Marco Lógico
2. Asesoría Experta Internacional
3. Análisis Normativo
4. Modelo Política Género Cumbre Judicial Iberoamericana
5. Políticas de Género otros Poderes Judiciales: Costa Rica, Nicaragua, entre otros
6. Política de Género ACNUDH
7. Políticas servicios públicos chilenos.

- REDACCIÓN

1. Definición Estructura de la Política
2. Definición Estructura del texto
3. Borrador

## VALIDACIÓN

### Actores clave del Poder Judicial:

- Ministros/as de Cortes de Apelaciones y magistrados/as de primera instancia.
- Departamentos de la CAPJ (RR.HH., DEPLAN, DDI).
- Direcciones de la Corte Suprema (DECS, DIRECOM y DAIDH).
- Academia Judicial.
- Asociaciones Gremiales del Poder Judicial: ANCOT, APRAJUD, ANEJUD, ANM.
- Asociación de Magistradas de Chile (MACHI).

# POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Poder Judicial de Chile

# MARCO NORMATIVO

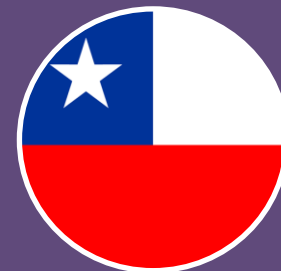
Política de igualdad de género y no discriminación Poder Judicial Chile



Constitución Política de  
la República  
(artículos 1, 5 y 19)



Normas Derecho  
Internacional de los  
DDHH en aplicación  
del art. 5 inc. 2° CPR.  
(CEDAW – BELEM DO PARÁ)



Normas  
Nacionales  
Ley N° 20.820 de 2015  
Ley N° 20.066 de 2005

# PRINCIPIOS

Política de igualdad de género y no  
discriminación del poder judicial

**La Política hace suyos los valores del Plan  
Estratégico 2015-2020 del Poder Judicial**

Igualdad

No discriminación  
de género

Enfoque género  
en acceso a la  
justicia

No Violencia de  
Género

Participación e  
inclusión



*El **FIN** de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno es **garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial.***

*El **PROPÓSITO** de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno es:*

*Promover la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en la atención de usuarios y usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con miras a garantizar un efectivo acceso a la justicia a toda la población, así como el establecimiento de relaciones igualitarias entre quienes integran este Poder del Estado.*

*La política reconoce dos ámbitos de aplicación.*

Interno

Promover espacios  
de trabajo sin  
discriminación

Externo

Garantizar la  
igualdad en el  
acceso a la  
justicia

# EJES ESTRATÉGICOS

- Manera de hacer operativa la implementación de la Política, en ámbitos de acción específicos, propios del actuar de nuestra institución.
  - Contienen las líneas de acción para lograr la institucionalización de los principios y objetivos de la Política en la cultura, estructura, procesos y procedimientos del Poder Judicial, así como en todas aquellas actividades vinculadas con la administración de justicia.
  - Al interior de cada eje, se establecen dimensiones que agrupan líneas de acción específicas
- Las líneas de acción de cada dimensión, fueron planteadas y posteriormente priorizadas por lo integrantes del Poder Judicial en los talleres de diseño participativo de la Política.
  - Complementadas con dimensiones y líneas de acción obtenidas otras fuentes de información

# Ejes Estratégicos PIGND

No Discriminación de  
Género

Enfoque de Género  
Acceso Justicia

No Violencia de Género

Capacitación

# NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

**El objetivo de este eje estratégico es eliminar las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual en el Poder Judicial que distinguen, excluyen o restringen el adecuado goce y ejercicio de los derechos humanos, a los integrantes y a los usuarios y usuarias de nuestra institución.**

Dimensión	Líneas de acción
<b>1. Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional a fin de incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo del Poder Judicial</b>	<p>Promover una cultura institucional de respeto a las personas.</p> <p>Promover la participación e inclusión de integrantes PJUD en implementación, monitoreo y evaluación de esta política.</p> <p>Propiciar una formulación con enfoque de género y derechos humanos del marco normativo interno del Poder Judicial.</p> <p>Promover incorporación enfoque género en planes estratégicos y operativos, en los programas presupuestarios, metas de gestión, entre otros, de todo PJUD</p>
<b>2. Conciliación de las obligaciones laborales de los integrantes del Poder Judicial con el desarrollo de la vida personal, familiar y social</b>	<p>Promover el establecimiento de un enfoque de género y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos, en la administración de los RRHH PJUD.</p> <p>Propiciar políticas que permitan a los integrantes del Poder Judicial disfrutar de una adecuada calidad de vida.</p> <p>Implementar acciones vinculadas al clima laboral que promuevan el autocuidado y propendan a eliminar la discriminación.</p>
<b>3. Perspectiva de género y no discriminación en los procedimientos de reclutamiento y selección de cargos para acceder y/o ascender en el Poder Judicial</b>	<p>Promover el establecimiento de un proceso de reclutamiento y selección que garantice la igualdad de resultados para hombres y mujeres.</p> <p>Evaluar las etapas del procedimiento de reclutamiento y selección.</p> <p>Propiciar la implementación de las medidas especiales de carácter temporal o permanente, que permitan superar los sesgos y las brechas de género detectadas.</p>

# ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ACCESO A LA JUSTICIA

**Este eje tiene por objetivo transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial, con especial énfasis en la atención de usuarios/as y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con el propósito de garantizar el efectivo acceso a la justicia.**

Dimensión	Líneas de acción
<b>1. Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias</b>	<p>Promover el uso de lenguaje inclusivo</p> <p>Implementar protocolos y procedimientos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género y el respeto, garantía y promoción de los derechos humanos en la atención de usuarios y usuarias,</p> <p>Realizar acciones de difusión del derecho a no ser discriminado, especialmente en razón del género u orientación sexual,.</p>
<b>2. Perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia.</b>	<p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia, con el objeto de permitir a juzgadores y juzgadoras detectar las condiciones que pueden perpetuar violaciones a los derechos humanos de las personas en razón de su género y de cualquier otra condición de vulnerabilidad, que impidan u obstaculicen su acceso a la justicia.</p> <p>Desarrollar y poner a disposición de magistrados y magistradas herramientas teóricas y prácticas para incorporar el enfoque de género y derechos humanos en la administración de justicia.</p> <p>Crear y difundir protocolos, compendios o cuadernos de buenas prácticas, que incorporen criterios para abordar el conocimiento de los casos, que permitan desarrollar el análisis de contexto necesario para visibilizar los estereotipos y las referidas desigualdades de género y discriminación y justificar la interpretación y aplicación diferenciada del derecho que corresponda.</p>

# NO VIOLENCIA DE GÉNERO

**Este eje, tiene como objetivo erradicar del quehacer del Poder Judicial, todas las acciones o conductas, basadas en el género, que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado, en particular aquellas que impliquen acoso sexual y laboral por motivos de género.**

## Dimensión

## Líneas de acción

### **1. Violencia de género en el espacio laboral**

Promover una cultura institucional de respeto a las persoCrear e implementar protocolos y procedimientos de convivencia sin violencia al interior de la institución, que consideren un trato digno entre sus integrantes y el establecimiento de un decálogo específico de conductas no admitidas en el espacio de trabajo.

Diseñar, implementar, monitorear y evaluar, un procedimiento para la recepción de denuncias sobre acoso sexual, que considere una efectiva protección y apoyo a los y las denunciante, un mecanismo de investigación que asegure imparcialidad, oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por funcionarios y funcionarias capacitados en la temática, y en el que se especifiquen sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.

Diseñar y ejecutar campañas educativas de prevención e información sobre acoso sexual y/o laboral por motivos de género a fin de dar visibilidad a estas temáticas, difundir los mecanismos y herramientas ofrecidos por la institución para enfrentar estas situaciones y manifestar la preocupación del Poder Judicial de Chile en materia de violencia en el espacio laboral.

### **2. Violencia de género**

Promover la implementación de estrategias y mecanismos de registro y recolección de información en los sistemas informáticos de administración de causas del Poder Judicial, a objeto de contar con datos y estadísticas que permitan visibilizar el comportamiento del sistema judicial en relación al fenómeno de la violencia de género.

Crear e implementar protocolos de actuación específicos del Poder Judicial para brindar una adecuada atención a las víctimas



# CAPACITACIÓN

**Para los efectos de la presente Política, se entenderá que la capacitación constituye un eje transversal cuyo objetivo es el de contribuir a la difusión, sensibilización y socialización de las temáticas de igualdad y no discriminación y de inclusión de la perspectiva de género, entre todos los integrantes del Poder Judicial con el fin de garantizar el acceso efectivo a la justicia.**

Dimensión	Líneas de acción
<b>1. Acciones para desarrollar la difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación entre todos los integrantes del Poder Judicial.</b>	<p>Desarrollar e implementar programas de difusión, sensibilización y socialización integrantes PJUD, en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos</p> <p>Desarrollar y suscribir convenios de cooperación con entidades educativas a efectos de ofrecer posibilidades de especialización en género, no discriminación y derechos humanos.</p> <p>Promover el fortalecimiento y la ampliación progresiva de los contenidos y cursos en la Academia Judicial.</p>
<b>2. Contenidos y alcances de la capacitación</b>	<p>Promover el fortalecimiento y ampliación de cursos y talleres de especialización en materia de Derecho Internacional de los DDHH, convencionalidad y aplicación de la normativa internacional en el derecho interno.</p> <p>Desarrollar estrategias para abordar contenidos específicos en materia de violencia de género.</p> <p>Incorporar contenidos vinculados a DDHH, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, y a las principales formas de discriminación que experimentan o pueden experimentar las mujeres y personas LGBTI</p> <p>Promover la reflexión y análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en la administración de justicia</p>
<b>3. Difusión y Comunicación con el medio</b>	<p>Desarrollar y mantener información relativa a la incorporación de la perspectiva de género en PJUD</p> <p>Promover encuentros, talleres, convenios de cooperación con instituciones relacionadas</p> <p>Promover el intercambio en la temática de incorporar el enfoque de género con actores del sistema de justicia</p> <p>Desarrollar campañas comunicacionales focalizadas</p>



# ¿QUE HACEMOS AHORA?



Gabriela Blas conducida al tribunal.

# No Discriminación de Género

```
graph TD; A[No Discriminación de Género] --- B[Institucionalización perspectiva género en la cultura organizacional]; A --- C[Conciliación obligaciones laborales integrantes PJUD con vida personal, familiar y social]; A --- D[Perspectiva género y no discriminación en procedimientos reclutamiento y selección];
```

Institucionalización  
perspectiva género en la  
cultura organizacional

Conciliación obligaciones  
laborales integrantes  
PJUD con vida personal,  
familiar y social

Perspectiva género y no  
discriminación en  
procedimientos  
reclutamiento y selección

- Estudio sobre protección de la maternidad/paternidad en el Poder Judicial
- Proyecto de Lactarios en edificios institucionales

# Enfoque de Género Acceso Justicia

```
graph TD; A[Enfoque de Género Acceso Justicia] --> B[Perspectiva de Género en atención y comunicación con usuarios/as]; A --> C[Perspectiva de Género en el ejercicio de la administración de justicia];
```

Perspectiva de Género en  
atención y comunicación con  
usuarios/as

Perspectiva de Género en el  
ejercicio de la administración  
de justicia

- Proyecto Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia (Eurosocial+)
- Proyecto Protocolo de atención en justicia con enfoque de género y diversidad (UdeC)

No Violencia de Género

```
graph TD; A[No Violencia de Género] --> B[Violencia de género en el espacio laboral]; A --> C[Violencia de género];
```

Violencia de género en el espacio  
laboral

Violencia de género

- Campaña Prevención e Información Acoso Sexual
- Proyecto mejora en los registros de información en materia de violencia



# Capacitación

```
graph TD; A[Capacitación] --- B[Acciones para difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación]; A --- C[Contenidos y alcances de la capacitación]; A --- D[Difusión y Comunicación con el medio];
```

Acciones para difusión,  
sensibilización y  
socialización de la  
igualdad de género y no  
discriminación

Contenidos y alcances de  
la capacitación

Difusión y Comunicación  
con el medio

- Academia Judicial
- Talleres de sensibilización
- Capacitación en violencia contra la Mujer.

# CONCLUSIONES

- › El Poder Judicial de Chile cuenta hoy con un marco normativo claro, acabado, que permite “aterrizar” las obligaciones internacionales en acciones concretas contextualizadas y coherentes entre sí.
- › Este marco permite además, medir los resultados, a través de acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación de sus postulados.

# CONCLUSIONES

- › La Política de igualdad de género y no discriminación, es un marco que establece principios, ejes, líneas de acción que se aplican/son de responsabilidad de todas las personas que integran el Poder Judicial.



¿QUE HACEMOS AHORA?



# CONCLUSIONES

- › Proyecto de la Universidad de Concepción, aporte concreto en materia de:
  - Acceso a la justicia y
  - Diversidad sexual

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema

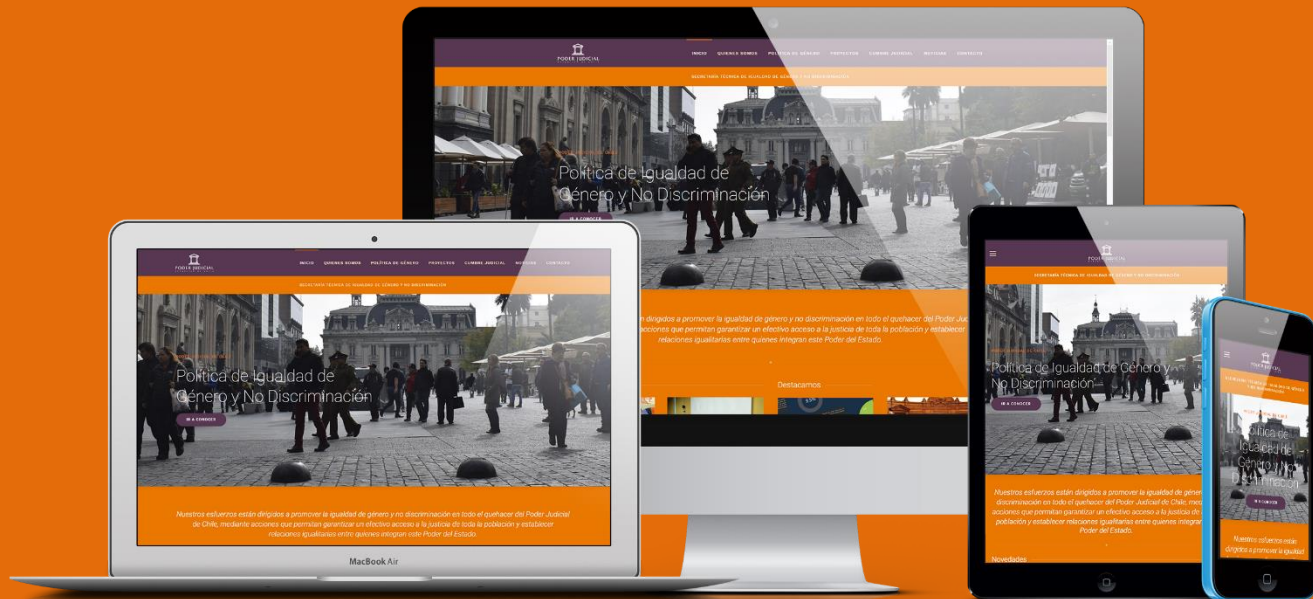
# Visita nuestro sitio web





Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema

[secretariadegenero.pjud.cl](http://secretariadegenero.pjud.cl)



secretariadegenero.pjud.cl



# POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Poder Judicial de Chile

28 de marzo de 2018