

## Resumen Ejecutivo

# Estudio de acceso a la justicia de las personas LGBTI+

El objetivo general de este estudio es identificar las brechas, inequidades y barreras en el acceso a la justicia que experimentan las personas LGBTI+ en Chile, con especial enfoque en el ámbito institucional del Poder Judicial.



---

# RESUMEN EJECUTIVO

## ESTUDIO ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS LGBTI+

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



Centro de Estudios de la Justicia – Facultad de Derecho Universidad de Chile  
[www.derecho.uchile.cl/cej](http://www.derecho.uchile.cl/cej)

### EQUIPO:

D. CLAUDIA IRIARTE RIVAS, JEFA DE PROYECTO  
D. LILIANA GALDAMEZ ZELADA  
D. PABLO ASTUDILLO LIZAMA  
D. JUAN IGNACIO JIMÉNEZ ALBORNOZ  
VALENTINA VILLEGAS RIVERA  
EMA SALINAS FERNÁNDEZ  
RODRIGO MALLEA CARDEMIL  
MACARENA PÉREZ CÉSPEDES  
CRISTIÁN LETELIER GÁLVEZ

marzo de 2022

# RESUMEN EJECUTIVO

## 1. Introducción

Uno de los pilares fundamentales de la misión del Poder Judicial en un Estado democrático contemporáneo es el compromiso de trabajar y evitar barreras de acceso a la justicia de personas en situación de vulnerabilidad. La Política Estratégica del Poder Judicial (2020-2025) establece como uno de sus ejes el administrar justicia garantizando el acceso de manera de asegurar una respuesta jurisdiccional apegada al ordenamiento jurídico, oportuna, cercana, comprensible y no discriminatoria.

A fin de proveerse de información empírica con la cual llevar a cabo sus lineamientos, la Secretaría Técnica Igualdad Género y No Discriminación convocó a licitación pública<sup>1</sup> para la realización de una consultoría sobre “Acceso a la Justicia de personas LGBTI+”, con el **objetivo general** de identificar las brechas, inequidades y barreras en el acceso a la justicia que experimentan las personas LGBTI+ en Chile, con especial enfoque en el ámbito institucional del Poder Judicial. Por su parte, los **objetivos específicos** definidos son los siguientes:

1. Elaborar un marco teórico que, considerando la literatura actual y relevante a nivel internacional y nacional y de forma crítica, permita conocer la historicidad del movimiento, las estadísticas que existan en Chile y la evolución de los conceptos referidos a la identificación del grupo LGBTI+.
2. Contar con un marco normativo que permita identificar los estándares internacionales de DDHH, incorpore legislación comparada focalizada en países que tengan avances en materia de acceso a la justicia de las personas LGBTI+ (al menos 3) e incorpore las normas chilenas que otorgan garantía y protección en el acceso a la justicia para las personas LGBTI+, con base en la debida diligencia.
3. Conocer las barreras en el acceso a la justicia, tanto en la dimensión de atención de personas usuarias como en el ejercicio de la administración de justicia, según la visión de las personas LGBTI+ y de integrantes o asesores de los grupos organizados de personas LGBTI+ presentes en Chile.
4. Indagar sobre el conocimiento de conceptos referidos a género y grupos LGBTI+ de quienes integran el Poder Judicial (todos los estamentos), incluyendo sus obligaciones funcionarias con base en la debida diligencia.
5. Plantear recomendaciones para mejorar la integración del enfoque de diversidad sexual en la institución.

### *Planteamiento metodológico*

Considerando el objeto multidimensional del estudio encargado, cuya complejidad es mejor observada desde distintos ámbitos y herramientas o técnicas, se emplearon metodologías mixtas de abordaje a las situaciones de interés.

---

<sup>1</sup> REX 379-2022, del 4 de junio de 2022. Adjudicada a la Universidad de Chile, al Centro de Estudios de la Justicia de la Facultad de Derecho, por medio de la REX 491 del 15 de julio de 2022.

Para el desarrollo del objetivo 1 se tuvo en especial consideración el marco teórico inicial planteado en la oferta técnica, el que se construyó sobre la base de una descripción de la historia del movimiento LGBTI+ y la delimitación de la idea de discriminación para determinar brechas de reconocimiento hacia las personas LGBTI+. Dentro de este marco cobran importancia particular las prácticas del sistema judicial y las experiencias individuales en torno al tema, así como la evidencia internacional sobre barreras de acceso.

Por su parte, la revisión de la normativa -objetivo 2- contenida en el derecho internacional de los derechos humanos consideró dos enfoques: los casos resueltos por la Corte Interamericana para establecer estándares en relación con la diversidad sexual y las fuentes jurídicas relevantes. Se hizo a su vez una revisión de la legislación comparada considerando la normativa de España, Argentina y Uruguay; tres países que han tenido cambios institucionales que son ejemplares para nuestro país y que pueden servir de una fuente de estudio y aprendizaje muy relevantes para el estudio de la realidad jurídica de la justicia para personas de las diversidades y disidencias sexuales y de géneros.

El análisis normativo se complementa con el estudio de la legislación nacional, especialmente la dictación de la Ley 20.609, dictada el 24 de julio de 2012, también conocida como Ley Zamudio, y la ley que establece el Acuerdo de Unión Civil (Ley N°20.830, de 21 de abril de 2015). Se incluye el análisis de la Ley N°21.120 que reconoce la identidad de género. Asimismo, se ha estimado relevante la inclusión de la Ley N°20.750 sobre televisión digital terrestre, en cuanto se trata de una ley que configura la protección de las personas LGBTI+, a partir de la idea de pluralismo.

Para el desarrollo del componente cualitativo del presente estudio se requirió de la aplicación de entrevistas individuales semiestructuradas a personas usuarias del Poder Judicial y otros actores pertenecientes a organismos estatales, actores claves del Poder Judicial, profesionales que han prestado asesoría en el acceso a la justicia a la población LGBTI+, así como también representantes de organizaciones LGBTI+. Las entrevistas fueron realizadas mediante la plataforma Zoom, con una duración promedio de 50 minutos, siendo posteriormente transcritas y analizadas por el equipo de profesionales de CEJ con el sistema NVivo.

Por otra parte, a fin de conocer la percepción del funcionariado judicial respecto de diferentes aspectos de interés vinculados con el acceso a la justicia de las personas LGBTI+ se elaboró un cuestionario *online* que fuese autorespondido por las personas a las que se les invitara a completar el mismo. El cuestionario fue diseñado a partir de las mismas dimensiones de las entrevistas aplicadas.

El cuestionario fue enviado por el Departamento de Informática a las 13.591 personas (de un total de 13.799 de integrantes de la institución) que contaban con correo electrónico, el día martes 23 de noviembre de 2022 y se cerró una semana después, el martes 30 de noviembre a las 17.00 horas. La encuesta obtuvo una tasa de respuesta del 14,9% del total de integrantes de la institución.

Se realizó además un análisis multivariado por medio de una regresión múltiple, con el objeto de determinar qué factores influyen en que se pueda contar con mayor (o menor) conocimiento de los conceptos asociados a LGBTI+. Establecer los factores que tienen mayor influencia es clave para los logros de los objetivos de la investigación.

## **2. Marco teórico del estudio**

La construcción de un marco teórico se hizo considerando diversos elementos, como la historia del movimiento LGBTI+ y definiciones relevantes para adentrarse en las formas de discriminación, así como en la identificación de experiencias individuales de las personas LGBTI+ en el marco del ejercicio del derecho de acceso a la justicia.

Por una parte, la revisión de la historia del movimiento muestra que los hitos que se evidencian tanto en el extranjero como en Chile representan una suma de luchas y, sobre todo, de formas de visibilización que expresan a nivel local la emergencia del *ethos* LGBTI+ contemporáneo en Chile. Es esta relevancia del posicionamiento lo que obliga a entender cómo la identidad LGBTI+ está construida sobre la base de una experiencia política de la discriminación, que busca reducirse, pero que sigue igualmente vigente. Esto, porque la estabilidad de normas sociales que ubican a este colectivo en una posición desigual dentro del sistema normativo sexo/género no se ha modificado del todo. Pese a los avances y disminución de brechas de reconocimiento, subsisten aún formas de marginalización en el discurso y las prácticas sociales, que a veces son abiertas, otras sutiles y que exigen un examen más detenido sobre cómo la identidad LGBTI+ sigue estando vinculada a formas de discriminación social.

De esta forma, algunas definiciones relevantes en torno a la idea de discriminación son fundamentales para entender el lugar que ocupan las personas LGBTI+ en el contexto del ejercicio de sus derechos y particularmente en el acceso a la justicia, avanzando hacia la construcción de un modelo de discriminación que ayude a entender y evaluar el fenómeno.

Así, siguiendo lo señalado por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, 1989) “la discriminación refiere a una acción que tiene por propósito anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas. Desde este punto de vista, el principio de no discriminación apunta simultáneamente tanto a la prohibición de diferencia de trato arbitraria (entendiendo por diferencia de trato toda distinción, exclusión, restricción o preferencia) como también a la obligación de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos y se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados” (CIDH, 2019, p.13).

Una visión individualista de la igualdad ante la ley establece la posibilidad de hacer distinciones basadas en criterios razonables, entendiendo por “razonables” aquellos que logren establecer una relación de funcionalidad con el fin buscado por la regulación del derecho. Lo anterior es relevante en la idea de discriminación agravada planteada por Christian Courtis quien sostiene que “lo que caracteriza a la discriminación que estos

cuerpos normativos pretenden atacar es la existencia de preconceptos o prejuicios contra un grupo social determinado, que tienen como efecto la exclusión de ese grupo del goce o ejercicio de derechos y el consiguiente agravamiento de su exclusión o marginación social” (Courtis, 2010).

Esta última idea se relaciona con el concepto de discriminación o desigualdad estructural referido por Pelletier (2014). Los grupos contextual o históricamente excluidos o en desventaja comparten un rasgo común que los identifica: existe una historia de discriminación, de prejuicios sociales negativos contra dichos colectivos susceptibles de ser reforzados por la normativa, lo cual disminuye la posibilidad de defensa de sus intereses.

En el caso chileno estas definiciones son recogidas parcialmente por la Ley N°20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación, aunque la misma ley no entrega herramientas de interpretación de las categorías, para ampliar su protección. Asimismo, una de las principales falencias de esta ley es que abre la puerta para considerar “razonables distinciones, exclusiones o restricciones” en la medida que se realice una ponderación de derechos. Es justamente este criterio el que ha sido utilizado para interpretar restrictivamente los casos de discriminación. Por su parte, el concepto de no discriminación recogido por la Ley N°21.120 de Identidad de Género es similar, aunque refuerza el deber del Estado para que ninguna persona sea afectada.

Todas las definiciones examinadas debieran ser complementadas con una perspectiva sociológica que ayude a comprender la experiencia de la discriminación. A este respecto, Francois Dubet (2013) señala que la discriminación comienza donde termina la segregación, es decir, cuando cesa la creencia de que existen desigualdades naturales a los individuos o grupos en el seno de una sociedad democrática. Esto se relaciona con el concepto de discriminación directa, planteado por Michel Miné (2003), donde una persona es tratada de forma menos favorable por un motivo prohibido, de manera intencional y explícita con respecto a dicho motivo y donde el derecho pondrá énfasis en el efecto producido por la diferencia de trato, según un concepto objetivo de la discriminación.

Como corolario de estas definiciones, normas aparentemente neutras, como podrían ser los beneficios extendidos a los hijos o hijas de una trabajadora o trabajador, pueden producir una experiencia de discriminación en aquellas personas que sistemáticamente no podrán acceder a él. Por lo tanto, es importante incorporar en el análisis el posicionamiento personal y las percepciones subjetivas de quien experimenta el trato discriminatorio.

Desde este punto de vista, todo lo que ha sido señalado marca la vida individual de personas LGBTI+, debido a que la exclusión, la violencia y la discriminación pueden ser parte del cotidiano vivir. Aquí, la discriminación que vive una persona en particular no tiene razón en su nombre y apellido, sino en ciertos elementos de su identidad que el sistema busca oprimir, castigar o invisibilizar. Esto se relaciona indubitablemente con la justicia (Fraser, 2008) mediante la sensación de una mantenida injusticia en contra de un grupo, pero también, de manera directa, con las deudas que va creando el sistema judicial con respuestas adversas que van desde la victimización secundaria, la sobreburocratización del acceso, los costos asociados, el mal trato de personas

trabajadoras y auxiliares y, por cierto, el comportamiento específico de jueces y juezas que ignoran los problemas estructurales, que no distinguen las particulares discriminaciones que afectan a cada parte del colectivo o que resuelven en directa omisión de dichos factores.

De la revisión de experiencias internacionales sobre discriminación, se puede apreciar que hay algunos elementos -capacitación, especialización, acciones contra la impunidad, establecimientos de un sistema estadístico- que coinciden en distintos países, pese a la diferencia de contextos culturales. Si se toma en cuenta lo señalado en un comienzo de este texto, respecto a cómo el *ethos* de visibilidad LGBTI+ se vincula con la discriminación que sufre el colectivo, se comprende que las barreras de acceso a la justicia siguen siendo un elemento preponderante para el reconocimiento, el restablecimiento y/o reparación de sus derechos cuando han sido desconocidos o vulnerados.

Entonces, sobre la base de los razonamientos anteriores, es posible identificar distintos niveles de vulneraciones de derechos a personas LGBTI+. En primer lugar, a la propia identidad u orientación sexoafectiva, cuya afectación reside en la falta de reconocimiento o la negación de su existencia. Existe, también, un segundo nivel, en que se impide a las personas acceder a derechos, ya sea en igualdad de condiciones o impidiendo el mero acceso a tales. Por eso, una acción discriminatoria de esta índole puede asistirse del sistema recursivo chileno actual, sobre todo de la acción de protección, para remediar la vulneración. A pesar de lo anterior, debido a que es una acción amplia y no destinada a materias de género necesariamente, su utilización es insuficiente para concluir que existe una robusta protección de diversidades sexuales en el ordenamiento jurídico.

### **3. Estudio normativo del acceso a la justicia en personas LGBTI+**

El reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTI+ se desarrolla a partir de la afirmación al derecho a la igualdad y la no discriminación. Contribuyen asimismo en este desarrollo las normas de apertura constitucional al Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Fundamental es la comprensión, sentido y alcance de la igualdad, especialmente cuando es auxiliada a través del reconocimiento del derecho a la no discriminación. Como se ha podido observar en los países analizados en este estudio (Argentina, Uruguay, España), si bien se debe reconocer el carácter fundamental de las cláusulas de apertura constitucional al DIDH, el desarrollo normativo e institucional de los derechos de las personas LGBTI+ adquiere un impulso específico de la mano del legislador.

#### *Estándares emanados del sistema internacional e interamericano de DDHH*

Desde el marco del derecho internacional de los derechos humanos, interesa especialmente destacar casos resueltos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que son pertinentes en la configuración de estándares normativos. El estudio analiza cinco casos, además de la opinión consultiva de la Corte, sobre la forma de interpretación de las normas internacionales.

Son destacables los casos analizados, puesto que dan luces respecto de la forma de comprender y aplicar los principios básicos del derecho internacional de los derechos humanos.

El caso **Atala Riffo y niñas vs Chile (2012)** constituye una sentencia icónica que ha servido de base para resoluciones posteriores. Dicha sentencia considera que la igualdad ante la ley y no discriminación es una norma de *ius cogens*, aplicable a cualquier Estado. A partir de allí, resuelve que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos, por lo que - en la interpretación de los casos- debe considerarse aquella más favorable hacia el respeto de dicho principio. Por último, resuelve que el interés superior del niño es un principio válido que no puede verse afectado por interpretaciones infundadas y estereotipadas, jamás basado en la orientación sexual de sus padres. Concluye que las familias lesbomaternales constituyen una categoría sospechosa en cuanto pueden ser objeto de discriminación estructural.

En el caso **Flor Freire vs Ecuador (2016)**, la Corte resolvió que se había producido una vulneración del principio de igualdad y no discriminación, porque se había sancionado a la víctima con la expulsión de las fuerzas armadas de Ecuador en virtud de normas discriminatorias entre conductas hetero y homosexuales. Interpretó que la negativa de Flor Freire en torno a su homosexualismo debe tenerse como válida, de acuerdo con lo resuelto previamente en el caso Atala y que se habían producido actos discriminatorios específicos al haber sometido a la víctima a una prueba de VIH contra su voluntad, lo que significó una vulneración por parte del Ejército de los estándares de inclusión y no discriminación.

A su turno, el caso **Duque vs Colombia**, permite revisar la consideración de familia en relación con la situación de seropositivo, para reconocerle el derecho al demandante de acceder a la pensión de su pareja fallecida. La Corte resuelve que las dos situaciones a las que se veía enfrentado la víctima constituían manifestaciones de discriminación y de desigualdad.

En **Azul Rojas Marín vs Perú (2020)**, la Corte discurre que la víctima, quien fue sometida a torturas por parte de la policía, fue objeto de discriminación estructural, como ya se había establecido en el caso Atala. Es necesario hacer presente que este es el primer caso en el que se aplica esta interpretación a una persona trans, por lo que deben extremarse los cuidados. La Corte señala que se vulneró el derecho a la libertad personal, toda vez que la víctima fue sometida a un control sin que se respetara su condición de persona trans. La violencia sexual, cometida por funcionarios estatales, sirvió de base para la condena de Perú por cuanto se estableció que fueron intencionales, directas y con un claro afán discriminatorio. En este caso, se pudo establecer una conducta discriminatoria de los agentes del Estado, en virtud de las estadísticas que existían en el país.

En **Vicky Hernández vs Honduras (2021)**, la muerte de la víctima se produjo en el contexto de un golpe de estado y, especialmente, durante el toque de queda instaurado. La Corte resuelve que la población trans está sometida a discriminación estructural. La actividad desarrollada por agentes estatales quedó establecida con la situación de toque de queda, persecución de minorías sexuales generalizadas en el país,

agresiones anteriores por su calidad de activista de la causa LGBTI+, arrestos fallidos y diligencias investigativas mal practicadas. Condena al Estado de Honduras, por su falta de respeto a la vida, a su identidad de género en su máxima consideración, que incluye la libertad de expresión, personalidad jurídica, libertad, etc. De acuerdo con la reglamentación de la Convención de Belém do Pará.

A su turno, la Opinión Consultiva emitida por la Corte IDH con ocasión de la solicitud hecha por Costa Rica, pidiendo clarificación respecto de la obligación de no discriminación, el respeto a los procedimientos relacionados a la identidad de género y el alcance de dichos estándares para tutelar derechos de la población LGBTI+, establece:

- **Vulnerabilidad de la población LGBTI+**

La Corte señala que este segmento de la sociedad está sometido a un riesgo de vulneración de sus derechos, pero además está sujeto a una situación de susceptibilidad. Esta situación constituye una urgencia de resolución para los Estados, con el objeto de combatir esa vulnerabilidad, diseñando medidas específicas para esta población. No basta, por lo tanto, el uso de los mecanismos generales destinados a la neutralización y evitación de la discriminación.

La necesidad de establecer medidas específicas sobre el tema reviste especial importancia, puesto que no existen instrumentos internacionales que regulen imperativamente la materia. Los Principios de Yogyakarta solo tienen carácter de instructivos de interpretación de las normas.

- **Progresividad y principio pro persona**

La Corte IDH analiza una gran variedad de normas internacionales sobre derechos humanos para concluir que el derecho a la identidad de género y la expresión de género se encuentran protegidas por derechos generales como el derecho a la dignidad, a la libertad personal, a la vida privada, al reconocimiento de la personalidad jurídica y que, por tanto, serían indubitados objetos de protección. Este aserto se relaciona con el carácter progresivo de la interpretación de las normas internacionales sobre derechos humanos.

Con relación al principio pro persona, la Corte hace aplicable el art. 29 CADH, que dispone que ninguna disposición de la Convención puede ser interpretada “en el sentido de limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados, o bien de excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza”.

### *Estándares sobre personas LGBTI+*

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos evacuó, en 2018, el informe “Reconocimiento de derechos de personas LGBTI”, en el que elaboró ciertos estándares sobre la materia extraídos de informes, opiniones consultivas y sentencias tanto de la Corte como de la propia Comisión.

Los estándares son:

### **1.- Principio de no discriminación**

Considerado como base de la democracia. Se ve consagrada a través de la igualdad ante la ley y, sustancialmente, como la igualdad promovida por el sistema legal. De acuerdo con la doctrina la igualdad y prohibición de la discriminación son piedras angulares del estado de derecho.

### **2.- Principios fundamentales del sistema**

Considera que los principios contenidos en la Convención de Yogyakarta buscan el respeto y garantía de los derechos de todas las personas, sin distinguir según su orientación sexual, identidad de género. Esto es un punto insoslayable para entender que existe igualdad entre hombres y mujeres. Es preciso destacar la importancia de la interseccionalidad en el agravamiento de la discriminación, estableciendo el reconocimiento de la personalidad jurídica del desarrollo de los derechos fundamentales de la población LGBTI+.

### **3.- Normas de *ius cogens***

La CIDH ha definido el *ius cogens* como “la designación de ciertas protecciones relacionadas con la persona como normas perentorias (*jus cogens*) y obligaciones *erga omnes*, en un vasto conjunto de derecho de los tratados, en principios de derecho internacional consuetudinario, y en la doctrina y la práctica de los órganos de derechos humanos como esta Comisión”. En tal virtud, son imperativas para los Estados y constituyen un límite a su soberanía. Los principios de igualdad y no discriminación están incluidos en el concepto del *ius cogens*.

En el año 2020 la CIDH elaboró el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Este instrumento realiza una serie de conceptualizaciones, identificando las siguientes identidades de género:

#### **Identidades trans, travestis, transexuales y transgénero**

La Comisión reconoce que el término persona trans es el más utilizado para dar cuenta de las diversas identidades de género, así lo ha definido como el hecho de que su identidad y/o su expresión de género no se condicen con las socialmente establecidas para el género que les fuera asignado al nacer. Así, reconoce expresamente: Femeinidades trans; Masculinidades trans y Personas no-binarias / de género no binario.

#### **Identidades ancestrales**

Reconoce identidades ancestrales en los pueblos indígenas diversas de las occidentales. Estas identidades se relacionan con la Madre Tierra, la Pachamama y el Abya Yala. Esas identidades son parte de la autodeterminación de toda persona.

#### **Necesidad de protección integral de la población LGBTI+**

El reconocimiento de los derechos de estas personas son un factor fundamental para alcanzar la igualdad, dignidad, no discriminación y combatir la violencia a la cual está sometida esta población. Es importante destacar que la comisión señala que el reconocimiento, protección y prohibición de la vulneración de los derechos humanos de la población LGBTI+ no puede estar supeditado a la aceptación social.

Los Estados deben implementar proyectos destinados a fomentar los cambios culturales para garantizar el respeto y la aceptación de las personas cuya orientación sexual, identidad de género o cuyas características sexuales son diversos de los patrones aceptados por la sociedad.

No reconocer los derechos de las personas LGBTI+ y/o privarles de la protección que tienen las demás personas, implica fomentar su vulnerabilidad frente a toda forma de desigualdad, discriminación, violencia y exclusión.

### *Identificación de criterios esenciales*

El sistema interamericano de derechos humanos ha elaborado ciertos criterios que deben ser interpretados a la luz de los estándares mencionados. Estos criterios son considerados como esenciales para visibilizar los desafíos que pueden surgir en el reconocimiento progresivo de los derechos de las personas LGBTI+.

Estos criterios son:

#### **1.- Recolección de datos**

Los datos a los que se refiere dicen relación con las personas LGBTI+, así como a la recopilación de estadísticas oficiales sobre la violencia a que están sometidas. Esta recopilación estadística tiene por objeto que las decisiones públicas se tomen en base a información confiable; debe permitir visibilizar y dimensionar la situación de discriminación de las personas LGBTI+; es una forma de demostrar el reconocimiento, comprensión y apoyo frente a las demás personas; permite medir la efectividad de las medidas adoptadas por los Estados.

#### **2.- Consolidación de una cultura de derechos, por medio de la sensibilización**

La comprensión y respeto hacia las orientaciones sexuales, identidades de género y cuerpos diversos permite la disminución y el avance hacia la superación de los estigmas y estereotipos negativos contra las personas LGBTI+, con el objeto de enfrentar las expresiones intolerantes y discriminatorias.

El desconocimiento o escaso conocimiento del funcionariado público respecto de la proscripción de la discriminación influye en el trato discriminatorio, afectando también la concepción patologizante del fenómeno y su victimización. Este punto también es importante, puesto que la interpretación de la normativa se hace en base a prejuicios morales, culturales o religiosos de parte de quienes están obligados a aplicarlas.

#### **3.- Protección y empoderamiento de la población LGBTI+ respecto de su identidad**

La sola adopción de normas de carácter legislativo o reglamentario no significa crear condiciones efectivas “que garanticen el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas LGBTI+.” Por ello, los Estados deben adoptar legislaciones antidiscriminación, por una parte; pero también garantizar su aplicación efectiva para protegerlas.

Los avances se producen con la dictación de la normativa, la que debe ir acompañada por las decisiones que otros poderes del Estado tomen en cuanto a su interpretación y uso. Asimismo, es preciso tener una visión interseccional en esta materia, de forma de garantizar de la mejor manera posible los derechos de las personas LGBTI+.

#### **4.- Seguridad personal**

La CIDH releva que la violencia contra la población LGBTI+ es generalizada, abarcando todos los ámbitos de su vida, debido a la discriminación e intolerancia que existe respecto de las orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género diversas y personas cuyos cuerpos desafían las corporalidades socialmente aceptadas.

Por ello, se recomienda abordar estas situaciones de violencia de manera diferenciada, con el objeto de prevenir, investigar, juzgar, sancionar y reparar los crímenes cometidos en contra de estas personas, para combatir la impunidad y repetición.

En este punto, la CIDH aborda el tema de la situación carcelaria, que muestra altos grados de violencia, en general. Sobre este punto, recomienda crear lugares de reclusión que aseguren la protección de las personas LGBTI+, así como que sus visitas íntimas no tengan restricciones.

#### **5.- Acceso a la justicia**

La CIDH ha conceptualizado el "acceso a la justicia" como un derecho de acceso efectivo a instancias y recursos judiciales, a partir de la existencia formal de recursos judiciales y que éstos sean idóneos en la respuesta a violaciones denunciadas, de manera de prevenir la impunidad. Se considera que el sistema de administración de justicia comprende el Poder Judicial (todas sus instancias, tribunales y divisiones administrativas), la fiscalía, la policía y los servicios de medicina forense, ubicados en zonas urbanas y rurales, con competencia nacional y/o local.

El avance en el aseguramiento del acceso a la justicia debe basarse en políticas públicas, que apliquen ciertos estándares mínimos para comprender las diversas dimensiones y aristas del derecho.

#### *Perspectiva nacional y comparada en el reconocimiento y protección de las personas LGBTI+*

Muchas de las normas examinadas no solo en Chile, sino también en Argentina, España y Uruguay, que se incluyen en la revisión realizada en este capítulo, al contemplar acciones especiales y procedimientos, sitúan a las personas LGBTI+ como recurrentes ante los poderes judiciales para hacer efectivos sus derechos. Ello requiere de la implementación de políticas y protocolos que aseguren el respeto al principio de no discriminación y que se concrete el sentido de las normas.

Es llamativo el escaso desarrollo institucional de entidades y órganos que desde el Estado promuevan el aseguramiento del derecho a la no discriminación en el caso de Chile. Los ordenamientos examinados que se describen más adelante ofrecen interesantes alternativas y modelos para el impulso de una institucionalidad robusta en esta materia. El marco jurídico base existe, lo que permite avanzar de manera decidida en el aseguramiento de los derechos de las personas LGBTI+. En cuanto al acceso a la justicia, las acciones y procedimientos que se han creado exigen de nuevos criterios y estándares para concretar y superar las discriminaciones que les han afectado por años.

Ahora bien, desde la perspectiva de la legislación comparada, se aprecia que el ordenamiento español es muy dinámico en esta materia, tanto en la legislación estatal como autonómica, y se evidencia un notable progreso y protección de los derechos de las personas LGBTI+, ya no solo en su amparo frente a la discriminación, sino que en la protección de derechos específicos -acceso al trabajo, reconocimiento del matrimonio y derecho a la adopción, derecho a la identidad de género y de expresión, tipificación de los delitos de odio-, desarrollando una mirada sistémica e integral en su aseguramiento y protección.

Por su parte, en Argentina se observa que las normas pertinentes desarrollan con especial intensidad la promoción de la igualdad y la no discriminación como derechos especialmente reforzados en el caso de las personas LGBTI+, tanto en el campo de los derechos humanos, derecho antidiscriminatorio, derecho civil y familiar y en el derecho penal, todo ello configura un régimen jurídico coherente con el reconocimiento de la identidad y protección de las personas de las diversidades.

A su turno, Uruguay desarrolla de la misma manera una progresiva e integral protección de los derechos de las personas LGBTI+, reconociendo derechos específicos, desde una mirada integral y abordando un nuevo ámbito, la educación.

#### **4. Análisis cualitativo sobre barreras de acceso de personas LGBTI+**

##### **4.1. Significados asignados a la diversidad sexual y la construcción de un *ethos* particular**

Existen nociones sobre la diversidad de género y sexual que se expresan con distintos grados de profundidad. En general conceptos como “diversidad sexual o de género”, o el acrónimo “LGBTI+”, se asocian a identidades y estilos de vida sexoafectivos diferentes al canon heterosexual y cisgénero.

Independientemente de lo anterior, la consideración general es que el colectivo LGBTI+ corresponde a personas vulnerables, invisibilizadas, discriminadas, todo lo cual implica que la construcción de sus historias de vida ha estado, en muchos casos, marcada por experiencias de discriminación y posiciones de desventaja. La gran mayoría de las organizaciones y personas usuarias enfatizan que las experiencias reiteradas de discriminación experimentadas a lo largo de sus vidas tienen directa relación con ser parte del colectivo LGBTI+ y que esta identidad es la que explicaría la vulneración de los derechos y del reconocimiento que todo sujeto necesita.

También se puede concebir que la diversidad implica una comunidad organizada políticamente. Ahí se entiende el papel que desempeñan las organizaciones LGBTI+, aunque estas organizaciones pueden también abordar otras dimensiones de lucha por la justicia social. A lo largo de las entrevistas se constató la existencia de organizaciones de la diversidad que trabajan por la inclusión en diferentes grupos sociales marginalizados (infancia, mujer, juventud y migración intercultural), como también la acción de personas naturales que promueven la no vulneración de derechos humanos.

Es relevante destacar que las organizaciones que trabajan a nivel territorial en diferentes regiones del país dan cuenta de la necesidad de visibilizar las diversidades y disidencias existentes en los territorios y que estas personas no solo existen en la Región Metropolitana; elemento que toma mayor relevancia cuando se consideran zonas con una mayor tradición campesina como el sur del país, lo que se asocia a un machismo arraigado en dicha cultura de la tradición rural chilena.

Se constata la consolidación de un *ethos* característico de las diversidades y disidencias que les expone a una mayor discriminación. En algunos casos, como corresponde a las organizaciones entrevistadas, esto supone una disposición activa de confrontar la discriminación. Sin embargo, como se verá, las personas envueltas en una situación de discriminación tienen más bien una disposición evasiva a la interposición de denuncias o demandas. Para comprender adecuadamente esta suerte de desesperanza aprendida es preciso profundizar en la percepción de discriminación a partir de la experiencia concreta de los sujetos.

#### 4.2. Narrativas sobre la diferencia

##### *Tratamiento desigual de los grupos LGBTI+*

Al interior del colectivo LGBTI+ existen varios clivajes de distinción interna, todos los cuales suponen una diferencia en las posibles situaciones de discriminación enfrentada, y que afectan la manera de comprender el acceso a la justicia.

- La *orientación sexual* constituye una forma de posicionamiento que vuelve más legítima la experiencia de algunos sujetos respecto de otros.
- La *identidad de género* constituye un importante elemento de diferenciación entre los sujetos. Así, las personas trans son reconocidas como aquellas que sufren la mayor discriminación del entorno social y, por ende, tienen una mayor dificultad de acceso a la justicia.
- La *expresión de género* resulta ser un factor discriminador entre personas. La norma social que privilegia la correspondencia entre sexo y género, y que además establece la adscripción de los sujetos a un solo género, tiene repercusiones en la legitimación de la experiencia de personas no binarias, de mujeres lesbianas o de mujeres trans. La relevancia de la expresión de género queda de manifiesto cuando se relata cómo, al momento de hacer una denuncia, los agentes que llevan a cabo los procedimientos indican a las personas afectadas que se desprendan de elementos estéticos personales (vestimenta, ademanes, conductas) y los califican moralmente. Esta misma lógica, además, se puede extender a las personas que cumplen funciones al interior del Poder Judicial.

### *Intersección con otros factores de discriminación*

Además de los elementos precedentes, es la dimensión socioeconómica aquella que genera mayores posibilidades de vulneración de derechos dentro de los grupos LGBTI+. Las entrevistas tienden a presentar al Poder Judicial como un órgano elitista, que actúa sin considerar la procedencia social de sus usuarios.

En estos relatos la pobreza implica menores niveles educacionales y, por ende, un menor entendimiento de cómo abordar una causa judicial cualquiera (saber dónde y a quienes preguntar, cómo averiguar por internet, dónde recurrir, cómo proceder). La falta de comprensión de lo que sucede en el proceso de una denuncia o de un juicio implica además que las personas experimenten la sensación de encontrarse en desventaja, por no comprender sus implicancias.

Otro factor relevado por las personas entrevistadas representantes de organizaciones es el pertenecer a un pueblo originario, aspecto que también se vincula a fenómenos de vulnerabilidad social y pobreza. La expresión de género personal de las personas LGBTI+ de pueblos originarios resulta inconmensurable para las instituciones.

Ante este peligro, en varios casos se afirma que lo mejor es no mencionar o atenuar algún marcador de identidad personal, para así evitar acciones discriminatorias hacia estas personas.

### *Formas de construir la información respecto a la diferencia*

Todo esto se vincula con la forma en la que el Poder Judicial construye información sobre su modo de proceder respecto de personas del colectivo LGBTI+. Se reconoce que las capacitaciones en este sentido no han resultado suficientes. Por una parte, porque aquellas actualmente tienen un estatuto voluntario, por lo que son cursadas por aquellas personas con una sensibilidad previa en la materia; y por otra, porque dichas capacitaciones no logran todo su efecto potencial si es que los procedimientos judiciales no reflejan la perspectiva de inclusión que aquellas movilizan.

Ahora bien, la ausencia de un reconocimiento explícito a las diversidades no obedece a desinterés sino que puede vincularse a que el sistema de justicia se concibe a sí mismo como “neutral” y, por lo tanto, como un organismo que deja fuera las diferencias particulares de los individuos.

Esta aparente neutralidad contrasta con una serie de situaciones que tratan de manera ambigua la diversidad sexual y de género, como la sobreburocratización del proceso en familias LGBTI+ en comparación a los individuos heterosexuales, la desatención con respecto a las infancias LGBTI+ y la omisión de la consulta por los pronombres personales para el tratamiento de las personas trans o no binarias. Esto necesariamente tiene implicancias en la manera como los sujetos sienten que son reconocidos por la justicia, sobre todo en consideración de que las subjetividades LGBTI+ se relacionan inherentemente con una experiencia de discriminación (y en ocasiones de silenciamiento).

Esta ambivalencia alcanza también a la configuración organizacional del Poder Judicial mismo. Las entrevistas a todos los tipos de informantes dan cuenta cómo la

posición de los funcionarios LGBTI+ dentro de la organización es problemática, pues el Poder Judicial opera con un ideal abstracto de empleado heterosexual y cisgénero. En este caso, la aparente neutralidad con la que se trataría a las víctimas no se condice con las distintas prácticas sociales que tienden a sancionar a los sujetos que escapan a la norma.

Como resultado de los procesos anteriores lo que predomina es la omisión de la especificidad de las experiencias del colectivo LGBTI+ en los procedimientos. En torno al uso de datos se opera movilizándolo un criterio de privacidad de la información, es decir, se parte desde la presunción que la persona no quiere que su orientación sexual o identidad de género sea conocida. Sin embargo, como se ha señalado, existe una disyuntiva porque la información puede servir a la persona afectada o demandada. Por lo tanto, el uso de información privada se encuentra en una zona gris y se suele operar más bien sopesando las implicancias que puede generar ante un juez o una jueza que tenga o pueda tener tendencias homofóbicas o transfóbicas.

#### 4.3. Prácticas institucionales y situaciones de discriminación

##### *a) Trato al interior del Poder Judicial*

Existe consenso sobre cómo la discrecionalidad de jueces y juezas implica una experiencia de arbitrariedad para los sujetos. Las personas se enfrentan a una especie de “azar” de quién será la persona que fallará sobre un caso en particular, reconociéndose que la percepción que dicho individuo tenga hacia la población LGBTI+, la religión, y la perspectiva moral en general, influirá en el abordaje de las situaciones allí comprometidas. En ese sentido, el enfoque de las leyes que beneficia la discrecionalidad de los jueces y de las juezas genera particularidades en la resolución de los casos que pueden no atender a discriminaciones y agresiones hacia grupos excluidos por el Estado o la cultura.

Otro factor destacado como elemento que contribuye a la sensación de injusticia desde las personas entrevistadas es la aplicación de la Ley N°20.609 o Ley Antidiscriminación. A causa de las regulaciones sobre pruebas y el régimen de indemnizaciones, las denuncias que involucran esta ley tienden a ser consideradas problemáticas por las mismas personas usuarias.

El trato experimentado por personas de las diversidades y disidencias con relación al sistema de justicia se encuentra estrechamente vinculado a experiencias de discriminación desde el momento de intentar poner una denuncia. Los relatos dejan en evidencia la persistente experiencia de maltrato desde las policías y la sensación de que los procesos ligados a causas de género de las comunidades LGBTI+ son de poco interés investigativo desde las fiscalías.

En este sentido, la percepción general es que existe una discriminación cotidiana dentro de la función pública, como ocurre con la temática de la utilización del nombre social para las personas trans. Estas prácticas discriminatorias no son atendidas y reflexionadas de manera exhaustiva por parte de los equipos, aunque se hagan capacitaciones en diferentes organismos del Estado. Por esta misma razón, la convivencia dentro del espacio laboral también está atravesada por la discriminación.

Se puede indicar que, en el caso de cierta parte del funcionariado público, no existe la voluntad en tratar la diversidad. Esto implica una invisibilización constante hacia las personas con una identidad de género distinta a la predominante. Esta problemática genera un distanciamiento entre potenciales personas usuarias y los servicios públicos. También se percibe oferta limitada de servicios, como la ausencia de programas que apoyen a ciertos grupos afectados por la violencia, como la falta de cobertura hacia personas LGBTI+ víctimas de violencia intrafamiliar.

Se agrega a lo anterior la existencia de demandas desoídas y bases de datos que siguen empleando categorías vetustas en torno al género, pues no ha existido una actualización en los documentos y sistemas de información en referencia al nombre registral o social. En parte, en las entrevistas se evidencia una diferencia generacional, pues se presenta a las personas funcionarias públicas mayores como personas que no pueden atenerse a los cambios culturales que han ocurrido durante los últimos años, lo cual se evidencia todavía en la movilización de comentarios de índole sexista que realizan con frecuencia. Estos comentarios generalmente se presentan bajo un aspecto lúdico, inintencionado, velando el contenido discriminatorio del cual son portadores.

Desde un punto de vista histórico algunas entrevistas revelan cómo, dentro del Poder Judicial, se presencia desde hace largo tiempo la existencia de prácticas discriminatorias. Las multas por ofensa a las buenas costumbres, la solicitud de papeles psiquiátricos a personas de la diversidad, la omisión del nombre social de los individuos y los comentarios basados en prejuicios, han sido tónicas habituales dentro de estos espacios institucionales que, de algún modo, han ido mutando en otras prácticas y actitudes discriminatorias hoy. Se percibe arbitrariedad en la aplicación de ciertas leyes (por ejemplo, ley de identidad de género, ley de adopción y protección de personas menores de edad) e ineficiencia en otras (VIF) donde no se evidencia un compromiso tangible contra la discriminación. Sin embargo, se reconoce la existencia de agentes que buscan cambiar esta situación dentro distintas instancias concretas en el Poder Judicial.

#### *b) Trato dentro de otros organismos del sistema judicial*

Las pautas discriminatorias se repiten en otros organismos vinculados al sistema de justicia. Se destaca particularmente el reporte explícito de tratos vejatorios y discriminatorios hacia personas LGBTI+ por parte de las policías. Se estima que varios elementos de la policía no cuentan con conocimientos en torno a estos temas, además de preservar estereotipos tradicionales.

Frente a ello la explicación dada se vincula más bien al desconocimiento antes que al dolo hacia las personas de la diversidad y disidencia, lo que se potencia por la falta de capacitación y cierta resistencia a aquellas. No obstante, lo expuesto genera un clima de desconfianza general al buscar apoyo de la policía en una situación de riesgo.

También en Gendarmería se ha observado que existen estereotipos binarios y falta de reconocimiento de las identidades sexo genéricas disidentes. Las burlas en personas privadas de libertad son un patrón habitual, sumando formas de maltratos específicos hacia personas LGBTI+. La vulneración de la privacidad y las trabas para la entrega de medicamentos contra el VIH son también regulares dentro de la institución, especialmente contra las personas trans.

Por su parte, el Ministerio Público muestra ambigüedades en cuanto al trato, pues va a depender de cada persona trabajadora y sus grados de “tolerancia” hacia la diversidad, sin que se perciba una política organizacional al respecto. Distintas personas entrevistadas evidencian una desconfianza generalizada hacia la fiscalía en lo relativo al esfuerzo por investigar los casos ligados a esta temática.

En el caso del Registro Civil hay resistencias en torno a las formas de denominar en registros a los grupos LGBTI+. Esta dificultad se inscribe en un enfoque biologicista de comprender la identidad de género, más cuando los mismos registros cuentan con categorías codificadas según una definición binaria de sexo. Sin embargo, la resistencia a atender casos de esta índole se expresa de manera pasiva y burocrática y no mediante tratos directos. Algo parecido ocurre con el Servicio Médico Legal, donde se evidencia que los peritajes tienden a patologizar parte de la diversidad sexual.

Por último, en el caso de la Corporación de Asistencia Judicial y de la Defensoría Penal Pública se constata que la discriminación se asocia al trato. Un ejemplo de ello es que generalmente se observa resistencia al empleo del nombre registral en las personas trans, además de la omisión del nombre social en aquellos casos en donde los trámites legales de cambio de nombre no han sido realizados por la persona. Además, se considera que se aplican barreras burocráticas para evitar trabajar en los casos de personas de las diversidades y disidencias, traducándose en una práctica explícita de discriminación para las personas LGBTI+.

### *c) Prácticas de inclusión*

Pese al escenario anterior se han presenciado cambios durante la última década con respecto a la temática de género, la cual ha sido instalada desde una narrativa del trato digno hacia las personas.

Las capacitaciones son identificadas como instancias positivas para entrar en las temáticas de diversidad. La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos también ha desempeñado un papel importante para evitar juicios basados en presupuestos discriminadores, al ser un factor que incide en la toma de decisiones de la judicatura y de abogadas y abogados. El uso de las puertas abiertas a la población por parte de algunas juezas puede ser una práctica simbólica para generar confianza en las personas usuarias del Poder Judicial. De manera similar, el uso de internet ha traído la posibilidad de transparentar los juicios. Pese a ello, sigue habiendo dinámicas que desfavorecen la generación de buenas prácticas.

Otras prácticas institucionales dependen de cada institución. La fiscalía especializada con perspectiva de género se enfoca a investigar delitos de violencia de género, siendo mayoritarios los casos de violencia contra la mujer. La Defensoría Penal Pública cuenta con capacitaciones orientadas al trabajo con grupos vulnerables, introduciéndose en temáticas de género. Dentro de Gendarmería un director regional de la institución señala que en ella se encuentran personas de visión amplia que, en general, muestran respeto por las personas internas, principalmente entre las jefaturas. En el Sename se están aplicando facilidades para la adopción a familias homoparentales. Por último, el Servicio Médico Legal está desarrollando capacitaciones, sumado a la utilización de protocolos nacionales de atención a usuarios LGBTI+. Adicionalmente, personas

entrevistadas del Poder Judicial y de otras instituciones del Estado exponen que los tribunales de familia tienen mayor sensibilidad con respecto a estas temáticas, lo cual contrasta con la opinión de personas y organizaciones LGBTI+ sobre estas materias en el contexto penal.

Cabe señalar que, para efectos de inclusión de la perspectiva de género y diversidad sexual, el caso Atala e hijas vs. Estado de Chile es considerado como un hito de la mayor importancia para la visibilidad de las personas LGBTI+, pues permite iniciar una defensa progresiva del colectivo. Además, también sirvió para estos efectos la elaboración de nuevas leyes, como la Ley de Acuerdo de Unión Civil y la Ley de Identidad de Género. Se expresa que, aunque en décadas anteriores esta problemática era abordada de forma inadecuada, hoy todo depende de las y los operadoras de justicia. Algunas personas manifiestan un desconocimiento completo del tema, mientras otras muestran mayor sensibilidad y comprensión de aquel.

#### *d) Recomendaciones desde las personas entrevistadas*

- Se debe mejorar los tiempos que conlleva la actualización de los datos en el Registro Civil, porque para las personas trans existe tardanza en la modificación del nombre registrado en la cédula de identidad.
- Las capacitaciones deberían ser obligatorias en las instituciones, siendo similar esta opinión con respecto al uso permanente de protocolos.
- Otra recomendación es la generación de espacios seguros para las personas LGBTI+ dentro de las cárceles, para así evitar conflictos entre las personas privadas de libertad.
- El desarrollo de acompañamiento a víctimas es otro punto relevante que podría generar una mayor sensación de acceso a la justicia.
- A su vez, se considera necesario progresar en la empatía y otras habilidades blandas de las personas que trabajan en el Poder Judicial, como también crear canales entre esta institución y los grupos LGBTI+ para que conozcan las experiencias de estas personas.

#### 4.4. Experiencias de las personas individuales

##### *a) Tipos de conflictos denunciados*

Ante la pregunta sobre qué tipo de conflictos generan denuncias, querellas o demandas por parte de la población LGBTI+, las organizaciones entrevistadas concuerdan que en la mayoría de los casos estas corresponden a agresiones callejeras y violaciones (correctivas o en contextos sociales), discriminación laboral, sumado al acoso en lugares públicos, asesinatos y discriminación por género en diferentes espacios. En otros casos se comenta que hay varias causas por cambio de nombre registral y de sexo, incumplimiento de contratos por ser la persona parte del colectivo LGBTI+, entre otros. Por el contrario, las situaciones de violencia intrafamiliar producidas por la orientación sexual o identidad de género son las que menos se denuncian.

Para las organizaciones LGBTI+ existen casos relacionados a agresiones en las cuales generalmente no se hacen explícitos los motivos de odio homofóbico debido a la dificultad de comprobar ante tribunales tal motivación, en los términos que contempla

actualmente la Ley Antidiscriminación. A su vez, hay delitos en los cuales es importante la pertenencia a la comunidad LGBTI+, como es en el caso de violencia en la pareja dentro de relaciones de personas del mismo género o con agresiones hacia mujeres trans. Este tipo de omisiones son aún más relevantes cuando se considera que los crímenes por discriminación con ocasión de la orientación sexual también pueden dar lugar a indemnizaciones cuando son reiterados, o puede asociarse a violaciones de derechos humanos.

#### *b) Factores que inciden en la percepción en torno a la justicia*

Una denuncia puede presuponer exposición pública, lo que conlleva un proceso agotador, más si se extiende en el tiempo. A su vez, varias personas comentan que no saben qué pasos seguir para realizar una denuncia. Se suma el temor ante la dinámica jerárquica con la que opera el Poder Judicial, donde las personas perciben abusos de poder de manera constantes. Así, aparecen una serie de miedos: temor a seguir siendo discriminado, a tener agravantes por parte del juez o de la jueza y a represalias por parte de las personas internas y de Gendarmería en caso de estar en reclusión.

Se percibe que la defensa de algún derecho vulnerado va a depender del interés personal del funcionario o funcionaria y no de una disposición institucional. El miedo a la discriminación es una arista que constituye una barrera de acceso a la justicia; existe temor si la presentación personal no corresponde a los códigos esperados en los espacios de tribunales; dependiendo de las creencias del funcionariado, es posible recibir un trato diferenciado y problemático que profundiza la sensación de injusticia. Esta percepción de potencial discriminación no es ilusoria, porque se intercala con experiencias y temores en torno a la falta de dignidad en el trato, sumado a la posibilidad de sufrir impunidad por parte de la justicia. Estos factores comprenden las siguientes situaciones: aplazamiento de las causas hasta un tiempo indeterminado, revictimización, falta de sentencias por prejuicios hacia la comunidad LGBTI+, cuestionamiento de antecedentes presentados, entre otros.

Por otro lado, más allá de las dificultades para garantizar un trato digno hacia las personas LGBTI+, la negación de la diferencia y la especificidad de la experiencia de los y las denunciantes puede traducirse incluso en la omisión de una variable relevante a considerar en un caso judicial como, por ejemplo, haber vivido discriminación específica por ser parte del colectivo, la existencia de un crimen de odio que involucra las mismas razones o la posibilidad de reconocimiento de familias homoparentales y sus capacidades como cuidadores en procesos relativos a la protección y/o adopción de niños, niñas y adolescentes.

En síntesis, dentro de los factores que dificultan las denuncias, según la percepción de las personas entrevistadas, se expresa una serie de determinantes relativas a lo nombrado:

- Los prejuicios de la magistratura y del funcionariado que obstruyen el proceso de realizar una demanda cuando se realizan observaciones o presunciones inadecuadas ante la orientación sexual, identidad y/o expresión de género (esto último vinculado también a la apariencia personal y la pertenencia a una clase social) de las personas LGBTI+ y que se experimentan como arbitrariedad en el trato.

- La ocurrencia de burlas y falta de profesionalismo por parte del funcionariado policial frente a la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de las personas LGBTI+.
- La existencia de abogados/abogadas que “desatienden” causas con personas LGBTI+, es decir, que no perseveran en las causas y frente a lo cual se desconoce la manera de proceder por parte de las personas denunciantes.
- La falta de una estructura reconocible que, independiente del nivel o posición que ocupe dentro del Poder Judicial, facilite el acceso a la información y a la canalización de las necesidades jurídicas de las personas LGBTI+ con perspectiva de género.
- La falta de recursos económicos para solventar un juicio por parte de las personas LGBTI+ que desean iniciar una causa.
- Exposición pública de la vida privada y revictimización de las personas LGBTI+ a lo largo de diferentes etapas de un proceso judicial, especialmente, en el caso de personas trans y de personas LGBTI+ privadas de libertad.
- Desesperanza aprendida por parte de las personas LGBTI+, en función de experiencias de discriminación previas consideran que no obtendrán justicia pese a que interpongan nuevas denuncias.

Por el contrario, los factores que facilitan las denuncias son los siguientes:

- Convenios con instituciones universitarias que trabajan judicialmente con grupos LGBTI+, en casos de discriminación abierta en el acceso de servicios privados, como pueden ser bares o instancias similares.
- La masificación de representaciones culturales del mundo LGBTI+ que se introducen en el sentido común.
- Apoyo de políticos que contratan abogados o abogadas particulares.
- Facilitadores que median en el trato, pero que no se extrapola a posibles soluciones.
- Generación de leyes que protegen a personas LGBTI+.
- Presencia de organizaciones LGBTI+ que apoyan en las causas.
- Mediatización de los casos.

### *c) Ejercicio de derechos en contexto judicial*

Se percibe que los procesos judiciales operan con exceso de formalismo, con una serie de procedimientos que no se comprenden y que genera que las personas no sepan cómo actuar ante una posible discriminación por algunos de los operadores de justicia.

Las referencias a las herramientas existentes que garantizan una protección frente a un eventual atropello dentro del Poder Judicial son escasas; los recursos disciplinarios o jurisdiccionales son mencionados como una medida de control eficiente solo según una persona entrevistada del Poder Judicial. Algo similar ocurre con las disposiciones que obligan a los abogados y abogadas a defender los derechos de la persona afectada, o la descripción del rol del defensor local se basa en la protección de la dignidad de la persona imputada, los cuales no son movilizados dentro del discurso de las personas usuarias del

sistema. El conocimiento, en este caso, se mantiene dentro de círculos comparativamente reducidos.

Pese a ello, hay mención a otras estrategias posibles de carácter más general, como denunciar a un juez o a una jueza que caiga en tratos discriminatorios a través de la Corte de Apelaciones o la interposición de recursos de protección o de queja como instrumentos eficaces en circunstancias similares. Sin embargo, dado que algunos recursos como la Ley Antidiscriminación no permiten interponer una acción contra una conducta discriminatoria por parte de la judicatura, se considera que es más fácil ejercer los derechos cuando, por ejemplo, los procedimientos cuentan con cobertura por parte de los medios de comunicación, sobre todo en aquellos casos graves (con agresiones contra la vida). En tal caso, es la vigilancia de la opinión pública y las organizaciones LGBTI+ la que puede favorecer la aplicación de justicia y aumentar la sensación de justicia por parte de dicho colectivo.

## **5. Análisis cuantitativo sobre barreras de acceso de personas LGBTI+**

Respondieron la encuesta 2.027 personas de un total de 13.591, con una tasa de respuesta del 14,9%. Dado que el muestreo no fue probabilístico y la encuesta era voluntaria, es necesario preguntarse por el posible sesgo de la población que responde. De esta forma, la muestra obtenida finalmente se caracteriza por lo siguiente:

- Según el género asignado al nacer el 53,1% fueron mujeres, el 44,8% hombres y el 2,1% prefirió no responder. La proporción es similar a la población en este indicador (Tabla 9).
- El escalafón de quienes respondieron la encuesta fue mayormente el de empleados (56,4%), que en el universo poblacional representa el 41%; mientras que los respondientes del escalafón primario representan el 12,3%, siendo que en el universo representa el 14,7%. (Tabla 10).
- Hay dos grupos que tienen una tasa de respuesta muy inferior o que derechamente no participaron, y corresponden al funcionariado sin escalafón, donde la tasa de respuesta es del 2%. En este caso, se debe decir que los resultados del estudio no son representativos para la población sin escalafón, pero también que el valor agregado puede estar sobre representando la percepción de los integrantes del escalafón secundario y sub representando la percepción de los jueces.

En cuanto a otras características de la muestra se tiene:

- En torno al género con el cual se identifican quienes responden la encuesta, un 99,1% de quienes se declaran de género femenino son mujeres, y el 98,9% del género masculino son hombres (Tabla 12).
- En lo que corresponde a orientación sexual, un 91,2% declara ser heterosexual. El porcentaje de personas que declara una orientación homosexual es de un 2,9% y alcanza a un 5% en los hombres y apenas un 1,2% en las mujeres (Tabla 13).

- El grupo de edad más común entre quienes respondieron la encuesta se encuentra entre 45 a 54 años (35,9%), seguido del grupo de 36 a 44 años (27,3%). Sin embargo, entre quienes están mucho menos informados. el grupo entre 55 y 64 años cobra más relevancia alcanzando al 27% (Tabla 14).
- En todos los grupos de edad, pero especialmente en los más jóvenes (hasta los 35 años), la mayor parte de las personas no siente incomodidad con las personas LGBTI+; el 62,2% del total de respondientes está muy en desacuerdo con la afirmación de que las personas LGBTI+ les producen incomodidad (Tabla 15).
- Los respondientes se distribuyen entre tribunales de competencias diversas: un 23,2% corresponde a tribunales en materia penal, y un 21,2% a familia. Las competencias con menor participación son las del área laboral: juzgados de letras del trabajo y de cobranza laboral y previsional, con un 6,2% y 1,6% del total (Tabla 16).

### 5.1. Conocimiento de conceptos asociados a LGBTI+

Lo primero relevante es describir el conocimiento en torno al término en sí (conocimiento e ideas asociadas). En segundo lugar, se mostrará el nivel de contacto con personas LGBTI+ (¿conocen personalmente a personas de esos grupos?) y, posteriormente, se procederá a describir la percepción subjetiva del nivel de conocimiento y la existencia (y percepción de capacitación al respecto).

#### *Conocimiento de la sigla LGBTI+ y conceptos asociados*

- Se observa un amplio conocimiento o cercanía con la sigla “LGBTI+” o “LGBTIQ+” entre quienes responden la encuesta, alcanzando un 84,6% (Gráfico 1).
- El conocimiento del concepto LGBTI+ es más alto en mujeres que hombres, con un 87,2% respecto de un 82,2%. Por su parte, entre quienes no han escuchado la sigla, un 51,9% son hombres (Tabla 17).
- El conocimiento de la sigla LGBTI+ es más alto mientras se es más joven, pues un 97,7% de la población de hasta 35 años ha escuchado del tema, mientras que solo un 72,9% de las personas de 65 más años lo ha escuchado (Tabla 18).
- Entre quienes han escuchado el concepto LGBTI+, los principales conceptos asociados hacen referencia a personas “Lesbiana / Lesbianas” y “Gay / Gays”. En segundo lugar, emergen ideas más amplias relacionadas con identidad de género y diversidad. De todas formas, es un concepto que se verbaliza desde múltiples aristas sin existir un consenso a nivel agregado sobre lo que evoca LGBTI+ (Gráfico 2).
- Entre quienes no han escuchado el concepto LGBTI+, la divergencia de ideas es aún mayor, pero se mantiene que en primer lugar se hace referencia a personas lesbianas o gay (Gráfico 3).

#### *Conocimiento de personas LGBTI+*

- Existe una mayoritaria declaración de conocimiento de personas LGBTI+, con un 74,6% del total de los respondientes en tal situación, aunque un grupo importante (16,3%) declara taxativamente que no conoce personas LGBTI+ (Gráfico 4).

- Menos del 30 por ciento declara que no se rodea de personas con una orientación distinta a la heterosexual, y sólo un 16,3% declara ello taxativamente. Nuevamente, el grupo femenino es el que declara en mayor medida conocer personas LGBTI+, alcanzando un 77,1% (Tabla 19).
- Mientras se es más joven mayor conocimiento de personas LGBTI+ se tiene, con un 87% del conocimiento de personas en el grupo de hasta 35 años mientras que el grupo de 65 o más años solo un 59% conoce personas LGBTI+ (Tabla 20).
- El conocimiento de personas LGBTI+ no cambia según la jurisdicción, aunque las diferencias a nivel de género varían entre jurisdicciones. Con todo, dada la forma en que se obtuvo la muestra, es poco probable que el resultado sea representativo del universo del funcionariado del Poder Judicial (Tabla 21).
- El conocimiento de casos vinculados a personas LGBTI+ es bastante menor y llega a un 54%, y aumenta a un 25,2% quienes declaran que definitivamente no conocen personas vinculadas a casos con los que hayan tenido contacto (Gráfico 5).
- El contacto con casos relacionados con personas LGBTI+ es similar si se distingue por género del respondiente. Las personas de género femenino han tenido contacto con casos con personas LGBTI+ en un 57,1%, mientras que las de género masculino solo un 50,5% (Tabla 22).
- Quienes más han tenido contacto con casos que vinculen a personas LGBTI+ son el grupo de 65 o más años (61%), que es el grupo que también menos contacto ha tenido (33,9%), pero porque es el grupo que tiene una tasa más baja de respuesta 'No sé' (solo un 5,1%) (Tabla 23).

### *Capacitación en temas LGBTI+*

- Sólo un 23% declara haber recibido capacitación relacionada con la temática LGBTI+ (y de hecho sólo un 9,8% declara haber asistido a un curso o charla que se dedicara exclusivamente a estos temas) (Gráfico 6).
- Esta capacitación es más prevalente entre quienes se declaran de género masculino que femenino (82,2% en relación con un 73,6%), aunque es probable que los resultados no sean extrapolables al universo del funcionario judicial, considerando que la encuesta no fue probabilística y que la tasa de respuesta respecto de esta variable no se puede computar (Tabla 24).
- En relación con la edad de las personas funcionarias del Poder Judicial, no se evidencia una concentración de la capacitación en algún rango etario, aunque el grupo de 65 o más años presenta una mayor tasa de capacitación dedicada o compartida mayor, con casi un 30% del personal capacitado (Tabla 25).
- Entre quienes sí han recibido capacitación, ésta ha estado más concentrada en funcionarias y funcionarios de juzgados con competencia en materias de familia, con un 30,1% de las personas capacitadas que trabajan en tribunales que conocen de dicha materia, ocupando el segundo lugar los tribunales de competencia común

(18,8%). Si se trata de capacitaciones exclusivamente dedicadas a temáticas LGBTI+, al funcionariado de los tribunales de familia, le sigue en relevancia las personas que trabajan en tribunales con competencia penal (18,2% del total de la capacitación dedicada) (Tabla 26).

- Se observa que la capacitación entregada ha sido mayoritariamente a empleados, destacando que se trata -más que en el caso de otros escalafones- en capacitación no dedicada exclusivamente a temáticas LGBTI+ (Tabla 27).
- Los principales temas sobre los cuales recuerdan haber sido capacitados los funcionarios y funcionarias dicen relación con violencia de género, casos específicos (Atala, Zamudio) y los temas asociados a identidad de género. En cualquier caso, se puede observar una dispersión relativamente importante de los temas sobre los cuales declaran haber recibido capacitación (Gráfico 7).
- Se evidencia una buena evaluación entre quienes la recibieron: 41% evalúa con nota 7 (y casi un 70% evalúa con nota 6 o 7) (Gráfico 8).

## 5.2. Nivel y fuentes de información sobre temas LGBTI+

- La evaluación del nivel de información que poseen las personas funcionarias del Poder Judicial sobre estos temas resulta bastante inferior al nivel capacitado: sólo un 9% declara nota 7 (y un 21% en las dos notas superiores). De hecho, algo menos de un tercio de los respondientes evalúa con nota negativa su nivel de información (Gráfico 9).
- Este nivel de información relativamente bajo no implica que quienes conforman el Poder Judicial se sienten menos informados que el resto de la población (sólo un 24% declara esta menos o mucho menos informado. Al menos piensan que están igualmente informados, y 35% de los respondientes hace esa afirmación (Gráfico 10).
- En cuanto a los medios para informarse sobre estos temas las principales fuentes han sido los medios de comunicación (70%) y el interés personal por conocer o saber más (44% ha leído libro y artículos sobre el tema). Las capacitaciones del Poder Judicial sólo alcanzan al 17% de los casos -que es de hecho inferior a 23% que declara haber asistido a ellas (Gráfico 12).
- Las fuentes de información sobre casos asociados a personas LGBTI+ siguen la misma tónica del conocimiento general: son los medios de comunicación (59%) y lecturas personales (38%) las que aparecen como más relevantes. Las instancias de formación de las universidades son reconocidas solo en un 14% de los casos como fuentes de información para casos; mientras que los colectivos LGBTI+ son fuente importante en el 20% de los casos (Gráfico 12).
- Los principales ámbitos donde declaran interés por capacitación las personas son: Protocolos antidiscriminación y una guía efectiva para atender a personas LGBTI+ (23,1% que corresponde a 376 personas), así como normativa vigente (nacional e internacional) y acceso a la justicia de las personas LGBTI+ (18,9% que alcanzan a 308 personas). Cómo se puede observar la preocupación de conocimiento está orientada a las temáticas propias de la labor judicial, aunque un 12,9% (210 personas)

están abiertas a recibir capacitación en cualquier tema relacionado a LGBTI+ (Gráfico 13).

### 5.3. Percepciones en torno a personas LGBTI+

En esta sección se muestran los principales resultados en torno a las percepciones de las personas encuestadas en torno a las personas LGBTI+, especialmente en relación con las experiencias de discriminación, la idea de cómo debiera actuar el Poder Judicial, y la tolerancia observada sobre las personas que pertenecen a estos grupos.

#### *Experiencia de Discriminación*

- Se considera que las personas LGBTI+ que son usuarias o usuarios del Poder Judicial, reciben el mismo trato que todos (86,8% de los respondientes), y un 5% estima que el trato es mejor (Tabla 28).
- Las personas estiman que el lugar donde operaría la discriminación de manera más común sería fuera del Poder Judicial; destacando el 46% que sostiene que ocurre al menos algunas veces con Carabineros o la Policía de Investigaciones. La discriminación al interior del Poder Judicial es menor, solo un 20 por ciento estima que al menos algunas veces hay discriminación por parte de quienes atienden en tribunales y un 21% en la magistratura o en las decisiones intermedias tomadas en los casos (Gráfico 14).
- Una fuerte mayoría está en desacuerdo con la afirmación de que en los procesos judiciales se les otorgue menos peso a las personas LGBTI+, o que una persona LGBTI+ debiera tener más razones para desconfiar del Poder Judicial. Al mismo tiempo, se rechazan imágenes negativas sobre las personas LGBTI+ (ya sea que reclamen demasiado o hagan demasiadas demandas). Sólo en torno a la suficiencia de las sanciones no existe un mayor consenso (el neto es -4, indicando que hay una ligera mayoría que está en desacuerdo con que sean insuficientes) (Gráfico 15).
- El principal problema es que las personas sepan dónde recurrir si han sido maltratadas, ya que el 32% opina que es nada o poco probable que ello ocurra (Gráfico 16).
- Resulta relevante también observar que las personas estiman que, en la resolución del caso, el magistrado o magistrada tendrá especial consideración la condición de vulnerabilidad de las personas LGBTI+ en un 46,6% en forma muy probable, y algo probable en el 34,5% del total de los respondientes (Tabla 29).
- A nivel de materias de que conocen los tribunales, la probabilidad de consideración del contexto de vulnerabilidad de las personas LGBTI+ es mayor en los respondientes de tribunales laborales y civiles, con un 52,8% y 50% respectivamente (Tabla 30).
- El porcentaje de personas que cree que es muy probable que, para la resolución del caso sea relevante el que la persona afectada sea LGBTI+, alcanza a un 34,3%, y casi un 30 por ciento de quienes responden la encuesta estima que es nada o poco probable que ello suceda (Tabla 31).
- Son las personas que trabajan en un tribunal laboral quienes más consideran que es muy probable que esta situación sea relevante en la resolución del caso. Destaca que

es en materia penal y laboral donde el porcentaje de “nada probable” es mayor, alcanzado un 10 por ciento (Tabla 32).

- También las personas estiman que la probabilidad de que en la resolución del caso se aplique normativa del derecho internacional de los derechos humanos es bastante alta, y alcanza al 81,7% (Tabla 33).
- Las personas que trabajan en tribunales penales y de familia estiman más probable que se apliquen normas de derecho internacional de los derechos humanos en la resolución del caso (48,5% y 47,6% respectivamente) (Tabla 34).

#### *Percepciones sobre como debiera actuar el Poder Judicial*

- Existe un amplio nivel de acuerdo con afirmaciones que implican una disposición positiva hacia los grupos LGBTI+; en particular en lo relativo a asegurar que se cumpla la normativa de derechos humanos y de capacitar al personal del Poder Judicial en estos temas. Existe una sólida mayoría, aun cuando es menor que en los casos anteriores, con respecto a si se debe considerar para el caso judicial el que la persona afectada es LGBTI+ (Gráfico 17).
- Lo mismo ocurre si se pregunta por la importancia de esas acciones: los temas con los cuales hay más acuerdo que deban ocurrir, al mismo tiempo se declaran los más relevantes (Gráfico 18).
- En general las personas del Poder Judicial estiman que, al interior de la institución, hay baja discriminación y no existe una imagen negativa sobre estos grupos en temas judiciales. Las funcionarias y funcionarios estiman que estas situaciones resultan más problemáticas fuera del Poder Judicial. Parte de ello parece estar asociado a una imagen de que el Poder Judicial debe tratar (y trata) a todas las personas por igual.

#### *Tolerancia sobre grupos LGBTI+ (en general)*

- Existe consenso en que se discrimina a las personas LGBTI+ en el país (69% neto) y que, una vez conocida su condición, son personas que terminan siendo aceptadas (55% neto). La discriminación, en ese sentido, es un tema que ocurre al nivel personal, de interacción (Gráfico 19).
- Existe acuerdo en que ha sido bueno que se esté visibilizando la realidad LGBTI+ -con un valor neto de 74%- y que no es correcto considerarlas como personas enfermas (68% neto) (Gráfico 20).

#### **5.4. Relación con personas LGBTI+ al interior del Poder Judicial**

Cerca del 50 por ciento de las personas respondientes declara que tiene colegas LGBTI+ dentro del Poder Judicial (Gráfico 21). Las opiniones sobre colegas LGBTI+ siguen la misma tónica que las preguntas generales, siendo relevante que:

- Existe amplio acuerdo con las afirmaciones que implican una visión positiva sobre personas LGBTI+ (que su desempeño no tiene que ver con su pertenencia al grupo o que tratar con una persona LGBTI+ mejoró su opinión sobre este grupo).

- En general se rechazan las afirmaciones que son negativas (que tratar a una persona LGBTI+ empeoró su opinión del grupo o que las personas LGBTI+ no debiesen expresar su opinión).
- La pregunta con más apoyo es aquella que indica que las personas LGBTI+ son iguales a otra (la pregunta sobre desempeño de una persona LGBTI+ no tiene que ver con su pertenencia al grupo tiene valor neto de 86).
- La pregunta más polémica de todas (con valor neto de -9), es la referente a la existencia de discriminación al interior de la institución (si a un colega LGBTI+ le ocurrió una situación de burlas, aislamiento, recibiendo un trato degradante al interior del Poder Judicial): Un 37% está de acuerdo con que ello ocurre, un 46% se declara en desacuerdo.

## 5.5. ¿Qué factores explican la percepción de conocimiento sobre los temas LGBTI+?

Una pregunta relevante para el estudio es determinar qué factores afectan el nivel de la percepción de conocimientos que quienes integran el Poder Judicial. Se presenta entonces un análisis de regresión lineal en que la variable dependiente (a ser explicada) es la pregunta sobre su percepción de conocimiento, específicamente la P17 (cuán informado se siente en relación a otras personas), y las variables independientes fueron: (i) contacto con personas LGBTI+ en su trabajo en el Poder Judicial; (ii) estimación de nivel de discriminación a personas LGBTI+ en los procesos judiciales; (iii) acuerdo con afirmaciones sobre discriminación a personas LGBTI+ en los procedimientos judiciales; (iv) acuerdo con afirmaciones sobre lo que debiera hacer Poder Judicial en lo relativo a temas LGBTI+; (v) edad; (vi) escalafón; (vii) género.

Los resultados obtenidos permiten determinar el nivel y dirección de los efectos de las variables. Conocer a una persona LGBTI+ tiene un efecto significativo y de cierta relevancia (aumenta en 0,35 el valor de la variable dependiente). La percepción de discriminación al interior de los procesos judiciales también es significativa y muestra que a mayor estimación de discriminación mayor percepción de conocimiento (por cada aumento en un nivel en cualquier pregunta de percepción de discriminación aumenta 0,007 el valor de la variable dependiente).

De manera interesante, las variables de acuerdo con discriminación a personas al interior de los procedimientos judiciales ni lo que debiera hacer el Poder Judicial tienen efecto alguno sobre la percepción de conocimiento. De cualquier forma, quienes opinan sobre esas preguntas tienden a responder de manera similar en lo que dice relación con el conocimiento.

La experiencia de capacitación tiene un efecto importante y significativo en la percepción de conocimiento. El hecho de haber asistido a un curso de capacitación específico sobre LGBTI+ aumenta en 0,68 el valor de la variable de percepción de conocimiento, en relación con no haber asistido a capacitación. El hecho de haber asistido a un curso que no fuera específico sobre estos temas de todas formas aumenta en 0,49 la percepción de conocimiento, en comparación con no haber asistido. La capacitación, en

ese sentido y más allá de otras opiniones, sí parece generar una percepción de estar más informado.

Por otro lado, el género no tiene un efecto significativo sobre la percepción de conocimiento. La edad, por el contrario, sí lo tiene; y a mayor edad menor percepción de conocimiento (cada año adicional de edad implica una disminución en 0,009 de la percepción).

El escalafón al cual se pertenece quien responde también tiene un efecto significativo sobre la percepción de conocimiento. Pertenecer al escalafón primario aumenta en 0,38 la percepción de conocimiento, en relación a pertenecer a la categoría con menor percepción. Pertenecer al secundario aumenta en 0,36, mientras que no tener escalafón lo hace en 0,24 y ser empleado lo hace en 0,21.

## **6. Conclusiones y recomendaciones**

### **6.1. Conclusiones generales del estudio**

A partir de las entrevistas hechas a personas y colectivos LGBTI+, así como a instituciones estatales y a trabajadores del Poder Judicial, se han podido extraer conclusiones en torno a los siguientes puntos.

#### **a) Discriminación**

Las entrevistas muestran consideración de discriminación de las personas LGBTI+, quienes son discriminadas al incorporarse a las dinámicas del Poder Judicial. Por otro lado, las encuestas que se hicieron a quienes desempeñan al interior de la judicatura, demostró que se ven como una organización no discriminadora. Estas diferencias de visión al interior del Poder Judicial hacen patente que se invisibilizan los fenómenos propios de las personas LGBTI+ y su *ethos* relacionado. Las personas LGBTI+ consideran que son discriminadas atendido que aprecian un elitismo y suposición de un determinado nivel educacional.

Esta barrera en el acceso a la justicia opera incluso antes del inicio de los procesos, inhibiendo su búsqueda de justicia. Las personas entrevistadas plantean la necesidad de romper las barreras sociales y morales de quienes componen las instituciones estatales. Por ello se hace necesaria no solo una mayor capacitación, sino que debiera apreciarse ya en el trato directo con las personas de las disidencias.

#### **b) Intersección y discriminación**

Esta visión del Poder Judicial como elitista se relaciona también con la falta de comprensión por parte de quienes buscan justicia en cuanto a los procedimientos y los contenidos de las resoluciones.

La consideración de discriminación que aprecian las personas LGBTI+ se ve agravada con la condicionante socioeconómica. Las dimensiones de pobreza, falta de educación o ser migrante, unidas muchas veces, hacen que el proceso judicial les parezca completamente ajeno.

### **c) Concepción de neutralidad del Poder Judicial**

La neutralidad desarrollada por el sistema judicial y valorada como positiva, porque se aplica a todas las partes en disputa, crea la apreciación de que no se visibiliza la especificidad de la temática LGBTI+. La falta de reconocimiento por los actores de justicia, provoca la sensación de que se soslaya el fenómeno, para no hacerlo relevante.

### **d) Falta de receptividad**

Varias personas entrevistadas indicaron que cuando intentaban destacar la condición LGBTI+ como parte de los hechos de la causa se les indicaba que ello no era relevante. Esto provoca una inmediata sensación de subestimación, neutralización o soslayo. Lo mismo se aprecia en la omisión de consulta respecto del pronombre con el cual se debe tratar a personas no binarias.

### **e) Discrecionalidad en la resolución de los casos**

Las personas LGBTI+ también señalaron tener la visión de que las resoluciones judiciales eran arbitrarias. Esto se produce, por una parte, por la falta de conocimiento analítico de parte de ellos, en el sentido que no comprenden el sentido que tienen las formas procesales y; por otro, el conocimiento basado en la percepción.

### **f) Problemas estructurales y falta de normativa aplicable a la protección de las personas LGBTI+**

La normativa existente en Chile para la protección de los derechos de las personas LGBTI+ tiene graves falencias en cuanto a su concepción. La Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, no contempla ningún tipo de reparación a la víctima. Por su parte, la Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, tampoco resuelve realmente el problema, puesto que prima en ella una concepción patologizante del fenómeno.

A su turno, del análisis normativo realizado para este estudio, se puede concluir lo siguiente:

- El desarrollo de la normativa en Chile, en comparación con lo observado en los países estudiados (Argentina, España y Uruguay), es bastante más limitada. En efecto, si bien en Chile es posible aplicar la normativa internacional de los DD.HH. a través del artículo 5° de la Constitución actual, no es menos cierto que las leyes que se han dictado no tienen el desarrollo que se ve en el derecho comparado.
- En Chile se han dictado dos leyes destinadas a la protección de la igualdad de género (Leyes 20.609 y 21.120). Ninguna de ellas da respuesta suficiente a la situación de vulnerabilidad a que se encuentra sometida la población LGBTI+. Tampoco se ve una robustez suficiente al abarcar otros ámbitos de la vida, como es el trabajo o la educación, como sí es apreciable en otras legislaciones y que -de alguna manera- amplía la concepción LGBTI+ más allá del ámbito penal.
- La misma situación es apreciable en cuanto a la existencia de instituciones estatales destinadas a proteger a las personas LGBTI+.
- El desarrollo del tema en el ámbito internacional de los derechos humanos, a través de la interpretación progresiva de sus normas y sentencias, ha permitido ampliar su

ámbito de protección más allá de lo expresamente indicado en las normas internacionales.

## 6.2 Recomendaciones

Se identificaron recomendaciones en base a los criterios elaborados por el sistema interamericano para operativizar los estándares de respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI+.

### **a) Recolección de datos**

Se propone crear un sistema de registro e información respecto de las situaciones de violencia sufrida por este segmento de la población, que incluya todas las situaciones en las que la orientación sexual o de género pudo tener como fundamento de los hechos denunciados.

### **b) Consolidación de una cultura de derechos por la vía de la sensibilización, mediante:**

- Capacitar a los operadores de justicia en el sistema internacional de derechos humanos y sobre el derecho interno, para dar a conocer la especial situación de vulnerabilidad de las personas LGBTI+.
- Generar publicaciones periódicas de materiales de estudio para fomentar el conocimiento permanente de la situación de esta población.
- Dictar protocolos específicos de actuación frente a situaciones que afecten a personas LGBTI+, teniendo para ello presentes las normas dictadas por los países estudiados.
- Por último, se propone dictar Autos Acordados que regulen especialmente el trato que se debe dar a estas personas, el uso de pronombres y nombres sociales, que permitan que las personas LGBTI+ se sientan incorporadas al sistema de justicia, a partir de su especificidad.

### **c) Protección y fortalecimiento del acceso a la justicia de la población LGBTI+**

Se propone la creación de una consejería técnica específica de la situación LGBTI+, considerada como un órgano asesor, ubicada bajo la dependencia directa de la Corte Suprema, cuyo objetivo sea promover y sensibilizar respecto de la población discriminada.

### **d) Seguridad personal:**

En materia carcelaria se propone fomentar que los jueces dispongan de las herramientas e instrumentos adecuados para relevar especificidades de género. Además, es fundamental que las personas trans dispongan de lugares distintos en donde puedan cumplir su internación en condiciones pacíficas.

Se propone crear organismos de coordinación de los diversos operadores de justicia, destinados a dictar protocolos conjuntos y modelos de actuación coordinados.

## Resumen ejecutivo

# Estudio de acceso a la justicia de las personas LGBTI+



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN

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

