

Inauguración del año académico
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de Talca

24 de Abril de 2025

**¿Por qué una Política de Igualdad de Género y no
Discriminación en el Poder Judicial? avances y desafíos**

Muy buenas tardes a todas las personas presentes, un saludo especial al decano de la Facultad de Derecho, estudiantes, es un honor para mí estar hoy día aquí con el objeto de exponer ante ustedes en el marco de la inauguración del año académico 2025 de la Facultad de Derecho, y lo tomo como un reconocimiento a la labor que el Poder Judicial de Chile ha venido desarrollando en forma progresiva y persistente hace ya casi una década para afianzar el derecho a la igualdad y no discriminación en todo su quehacer.

“En nuestra cultura, las generalizaciones respecto de lo que significa ser hombre y lo que significa ser mujer, están fuertemente arraigadas. Los roles y estereotipos de género, esto es, lo que se espera que seamos, pensemos hagamos, y que está determinado históricamente por nuestras características biológicas, si bien simplifica la forma en que entendemos el mundo, puede tener graves consecuencias cuando afecta los derechos y libertades de los y las integrantes de nuestra comunidad.

Así, la asociación de las mujeres al área del cuidado con la consiguiente exclusión de los hombres; la asociación de los hombres

al área de toma de decisiones, con la consiguiente exclusión de las mujeres; la falta de autonomía de las mujeres, incluso con reconocimiento legal, en temas reproductivos, económicos, familiares, laborales, entre otros; la violencia en el ámbito doméstico, el acoso callejero, la violencia sexual, todas ellas son expresiones de desigualdad y discriminación que tienen como base un componente cultural, vinculado a los roles y estereotipos negativos de género, presentes en nuestra cultura.

Aún más, si a este conjunto de experiencias, sumamos las de aquellas personas que tienen una experiencia sexual distinta a la heterosexual, que vivencian de manera interna un género distinto al sexo que les asignaron al nacer o cuya expresión de identidad es distinta a la determinada por su biología, entre otros, las manifestaciones de violencia y discriminación se multiplican.

Por otro lado sabemos que el ordenamiento jurídico vigente y el sistema encargado de hacerlo cumplir, tienden a expresar de manera normativa, los valores culturales vigentes en una sociedad en un momento determinado. En cuanto a las normas, las modificaciones obtenidas generalmente a partir de movimientos sociales reivindicadores de derechos no aseguran que su aplicación práctica no perpetúe la desigualdad que precisamente intentaban atacar. Por ello, es el conocimiento y aplicación de dichas normas, que hacen generalmente las personas que administran justicia, donde los valores culturales vigentes tienen un amplio espacio de expresión, el cual puede generar un impacto negativo en el acceso efectivo a la justicia. Así, la labor jurisdiccional y el trato que brinda la institución a las personas que se acercan al sistema judicial por cualquier causa, tienen un rol fundamental, en la medida que pueden contribuir a no perpetuar desigualdades presentes en nuestra cultura y aplicar el

derecho, en cambio, reconociendo las diferencias estructurales entre los géneros, con lo cual se transforman en garantes de los derechos y libertades de las personas que viven en nuestra comunidad.

En definitiva, aunque los compromisos internacionales de derechos humanos firmados por nuestro país han puesto los derechos a la igualdad y no discriminación en el nivel más alto de nuestro ordenamiento jurídico, existe aún una brecha entre los derechos proclamados y su efectivo ejercicio.

La Corte Suprema de Justicia de Chile ha dado pasos firmes para acompañar los esfuerzos regionales y nacionales en esta materia, siendo pionera en la realización de un estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género, que da cuenta de las desigualdades y discriminaciones, de los estereotipos persistentes en el Poder Judicial y las deficiencias de la administración de justicia desde un punto de vista de género. Este informe, sin precedentes en la historia judicial del país, es un punto de partida, pero a la vez un gran paso en la transformación que se requiere, pues no es posible pensar en un sistema de justicia mejor sin antes reconocer las deficiencias del existente.

El diagnóstico antes referido fue dado a conocer en todas las jurisdicciones del país, recabándose sugerencias. Este espacio participativo, también innovador, ha superado todas las expectativas, pues se recibieron más de 900 propuestas que fueron calificadas, sistematizadas y estudiadas, a las que se sumaron los valiosos aportes de distintos actores del Poder Judicial.

Del trabajo que se ha venido realizando ha emergido este documento que contiene la Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial Chileno, que expresa, además de un camino

posible, a través de líneas de acción y ejes estratégicos concretos, para lograr superar las deficiencias de las que da cuenta el diagnóstico y que también consignan los organismos internacionales especializados, un compromiso claro e ineludible de las máximas autoridades de este Poder del Estado, para avanzar hacia un modelo de justicia cada vez más inclusiva y respetuosa de la diversidad, con miras a asegurar un efectivo acceso a la justicia.

Esperamos en este documento, además, dejar rastro del proceso recorrido para la formulación de la Política, que de por sí ha sido edificante, permitiendo a una parte importante de los integrantes del Poder Judicial detenerse para reflexionar sobre el Poder Judicial que queremos, el servicio que prestamos, repensar nuestras prácticas y elaborar estrategias de cambio.

Por último, esta Política se alinea con la misión, visión y ejes fundamentales del Plan estratégico 2015-2020 del Poder Judicial, pues para efectos de solucionar efectivamente los conflictos de todas las personas, de manera pronta, justa y confiable, contribuyendo así a la paz social y al fortalecimiento de la democracia, es esencial que las personas sean el eje de todo el quehacer del Poder Judicial, lo cual constituye el objetivo último de esta Política”¹.

He querido comenzar esta presentación, con las palabras textuales con que se introduce la Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial, aprobada por el Pleno de la Corte Suprema en febrero de 2018².

¹ Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial aprobada por el Pleno de la Corte Suprema: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/digitalpignnd_10072018.pdf

² Resolución AD-1450-2017 disponible <https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/1450-2017.pdf>

En ese breve texto, que no deja de emocionarme cuando vuelvo sobre él, siento que se resume todo, el fundamento de la Política y su origen, el esfuerzo y las expectativas de quienes formaban parte de la institución, la metodología con que se llevó a cabo, la conciencia de que los instrumentos internacionales de Derechos Humanos suscritos por nuestro país en materia de igualdad y no discriminación deben ser cumplidos y el compromiso fuerte y claro de sus autoridades de mejorar el sistema de justicia para asegurar un efectivo acceso a la justicia de todas las personas.

Han pasado ya 7 años desde su dictación y me pareció un buen momento para examinar ante esta audiencia el camino recorrido, mirar cuánto hemos avanzado y los desafíos que tenemos por delante.

En octubre del año pasado, la delegación del Estado de Chile (de la que me correspondió formar parte en representación del Poder Judicial), encabezada por la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, presentó en Ginebra, ante el Comité CEDAW³, el Octavo Informe Periódico que aborda más de 20 áreas en las que se destacan los logros y desafíos de nuestro país en materia de igualdad de género, no discriminación y violencia contra las mujeres⁴. A partir de ese diálogo el Comité emitió una serie de recomendaciones, entre las cuales me gustaría destacar una que se vincula con lo que estamos señalando. En su párrafo 23, el Comité saluda el establecimiento de la Secretaría Técnica para la Igualdad de Género y No Discriminación dentro de la Corte Suprema de Justicia de Chile, con el objetivo de promover la igualdad de género y prevenir sesgos judiciales de género. Sin embargo, manifiesta que sigue preocupado por la

³ El Comité examinó el octavo informe periódico de la República de Chile, en sus sesiones 2100^a y 2101^a, celebradas el 15 de octubre de 2024.

⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Chile <https://docs.un.org/es/CEDAW/C/CHL/CO/8>

persistencia de estereotipos de género en el Estado parte respecto de las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad, que dan demasiada importancia a las funciones tradicionales de las mujeres como madres y esposas, socavando su condición social, su autonomía y sus oportunidades profesionales.

Como advierte el Comité de la CEDAW, los logros que podemos exhibir en lo institucional no son menores, la Corte Suprema designó en el año 2014 a una ministra a cargo exclusivamente de los asuntos de género – quien les habla -, luego del diagnóstico mencionado, consciente de los desafíos que conllevaban sus hallazgos, aprobó la instalación de una oficina estratégica permanente para hacerse cargo del tema, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación, dependiente del Pleno, a través de esta Ministra; aprobó la Política en 2018 y al año siguiente dio luz verde a la creación de una Consejo Consultivo a nivel nacional y Comités locales de género en cada una de las 17 jurisdicciones del país⁵.

Como ya se ha adelantado, la elaboración de la Política es el resultado de un proceso participativo que comenzó a mediados del año 2016, con el análisis y difusión de los resultados del Informe de Diagnóstico acerca de la situación de igualdad de género y no discriminación al interior del Poder Judicial chileno. La decisión de llevar a cabo esta iniciativa, inédita, como se señala en la introducción de la Política, tiene que ver con las preguntas que a partir del año 2014, aproximadamente, el Poder Judicial se comienza a hacer acerca de cómo podría incidir la incorporación de la perspectiva de género en la concreción del principio de igualdad y no discriminación en el derecho de acceso a la justicia. Y aquí, es un hecho que no se puede

⁵ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/secretaria-tecnica-de-igualdad-de-genero-y-no-discriminacion/institucionalidad>

soslayar, al mandato nacional e internacional de respeto y protección de los principios de igualdad y no discriminación, se suma el trabajo que en el ámbito regional venía llevando a cabo, en forma sostenida, la Cumbre de Presidentes y Presidentas de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia de Iberoamérica, que desde fines de 2001 explicita en sus declaraciones finales la necesidad de incorporar la perspectiva de género como forma de mejorar el acceso a la justicia de la población, particularmente de las mujeres. En ese marco, en la Asamblea Plenaria de la XVII edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana celebrada en nuestro país, en abril de 2014, se aprobó la constitución de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia⁶. La creación, hace once años, de esta Comisión fue sin duda un aporte sustancial en nuestro ámbito judicial iberoamericano, promovido en ese momento, por países que lideraban ya esta temática al interior de sus poderes judiciales, como Colombia, Costa Rica, México, España, Argentina y República Dominicana, entre otros. Desde su creación la Comisión ha orientado su trabajo a dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre y en los Poderes Judiciales de la región. Durante la XXI edición, tuve el honor de presidir la Comisión entre 2021 y 2023, período en que asumimos como objetivo posicionarla como la entidad que lidera la cooperación judicial en materia de incorporación de la perspectiva de género en Iberoamérica, poniendo a disposición de los Poderes Judiciales de la región los instrumentos y productos desarrollados⁷ para ese fin y sirviendo de

⁶ <https://www.cumbrejudicial.org/hijos-de-cumbre-comisiones/comision-de-genero-y-acceso-la-justicia>

⁷ La Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad de género y el acceso a la justicia en el ámbito judicial iberoamericano. Sus funciones incluyen realizar estudios y evaluaciones, formular recomendaciones sobre la perspectiva de género, generar productos y herramientas de utilidad para su implementación en el quehacer judicial, desarrollar proyectos de envergadura para la integración regional, entre otros. <https://cpgaj-cumbrejudicial.org/productos/>

espacio de intercambio de conocimiento y buenas prácticas en la materia.

Los resultados del Estudio de Diagnóstico⁸ acerca de la situación de igualdad de género y no discriminación al interior del Poder Judicial chileno fueron organizados en base a ocho dimensiones de análisis: evaluación global de la igualdad de trato y género; desigualdades, roles y estereotipos de género; acceso a cargos de mayor responsabilidad; discriminación; acoso sexual y situaciones que pueden constituir acoso; impartición de justicia desde la perspectiva de magistrados y magistradas; formación, perfeccionamiento y habilitación; atención de personas usuarias.

Del análisis normativo efectuado en ese momento (año 2015) se pudo concluir que si bien en nuestra institución se reconocía la igualdad formal y por ende no existían exclusiones explícitas de hombres ni de mujeres por alguna condición vinculada a su género, algunos aspectos podrían incidir en discriminaciones materiales, así por ejemplo, la excesiva preponderancia de la antigüedad como criterio principal de movilidad profesional, la masculinización o feminización de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución, la inexistencia de medidas de flexibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar, la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas LGTBI, como sí se hace con las mujeres y otros grupos vulnerables. Actualmente nuestro escenario normativo nacional, y también al interior del Poder

⁸ El Estudio de Diagnóstico sobre la Perspectiva de Género en el Poder Judicial chileno fue realizado por la consultora chileno española Management & Research Chile SpA, luego de una licitación pública a la que la Dirección de Estudios convocó en el segundo semestre del año 2015. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/estudios/19-recursos/datos-y-estadisticas/28-estudio-genero-poder-judicial-chile>

Judicial, ha ido mejorando, pero en la práctica estos mismos desafíos subsisten, como analizaré a partir de los resultados siguientes.

Los hallazgos del estudio pueden dividirse en dos ámbitos, uno interno, sobre las relaciones interpersonales de quienes trabajan en la institución y otro externo, que afecta a las personas usuarias del servicio de justicia y que dicen relación con el ejercicio de la función jurisdiccional.

Privilegiaré algunos que me parecen incidentes en la posterior formulación y ejecución de la Política. Entre los principales hallazgos del Estudio en el ámbito interno, se puede destacar, en primer lugar que para la mayoría de los y las encuestadas era muy importante que el Poder Judicial tuviera un ambiente laboral igualitario en términos de género (89%); en materia de estereotipos fue posible advertir una percepción que asume la distribución de roles tradicionales con la consiguiente afectación del ámbito profesional; así, si bien 9 de cada 10 personas encuestadas refirió que cuidar a los hijos es una responsabilidad de ambos padres, más del 70% respondió que son las mujeres las que más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas. Esto pone de relieve el tema de los cuidados, depositados en forma desproporcionada en las mujeres, cuestión que ha venido visibilizándose con más fuerza en el último tiempo, al punto que en la actualidad se reflexiona a nivel regional sobre el derecho a los cuidados como un derecho humano y la Corte IDH estudia, a instancias de una solicitud efectuada por Argentina, la dictación de una Opinión Consultiva sobre el tema, como la ministra de esa Corte, doña Patricia Pérez, confirmó en la Corte Suprema el día de la conmemoración del 8 de marzo.

Luego, en materia de discriminación, el estudio develó que **los estereotipos persistentes generan una rigidez en la visión sobre**

cómo deben ser y ejercer su función las mujeres y los hombres que integran el sistema de administración de justicia. Así frente a posibles discriminaciones, un 46% declaró haber experimentado un trato discriminatorio hacia otra persona del Poder Judicial, apareciendo como principales motivos de discriminación a nivel total, el cargo o nivel jerárquico, el nivel educacional, la edad, ser mujer y la orientación sexual; entre las mujeres, ser mujer fue el segundo motivo principal de discriminación. Creo que en este tema, tan cultural, el de los estereotipos persistentes que generan discriminación, donde el Poder Judicial a través de la Política asumió compromisos clarísimos, todavía nos queda mucho por avanzar, como espero referirles al final de mis palabras.

A su turno, en materia de violencia sexual, el diagnóstico reveló no sólo la presencia de acoso sexual en la institución, sino también la inexistencia, en esa fecha, de mecanismos eficientes para darle respuesta; así una de cada 10 personas encuestadas declaró haber presenciado o experimentado una situación de acoso sexual en el trabajo (9,5%) y sólo un porcentaje cercano al 22% declaró utilizar una vía institucional para denunciarlo. Este tema, tan relevante, sin duda constituye una manifestación extrema de discriminación y violencia de género que requería ser prontamente abordado, lo que motivó que el Poder Judicial tomara, tempranamente y sin dudar, acciones concretas para hacerse cargo del tema, en forma anticipada a las transformaciones que hoy exige la llamada Ley Karin; y a ello me voy a referir con mayor detención al hablar de los avances.

Por otro lado, en el ámbito externo y en lo que se refiere a la administración de justicia, los magistrados y magistradas declararon, en un porcentaje menor (3%), tomar siempre en cuenta las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada

por hombres y mujeres al momento de impartir justicia y sólo un 13% indicó utilizar siempre las normas del marco internacional de los Derechos humanos al impartir justicia. Los resultados permitieron advertir, asimismo, una escasa conciencia acerca de los efectos que el ejercicio de la actividad jurisdiccional puede tener en la perpetuación de las desigualdades de género. Y si bien el diagnóstico se basó en metodologías aplicadas a integrantes del Poder Judicial y no a personas usuarias, de la información obtenida a través de herramientas cualitativas el informe concluyó que era posible percibir un posible riesgo de trato desigual en personas en que confluyen dos rasgos de exclusión, especialmente en el caso del sexo y la población extranjera migrante. La situación observada en este ámbito, sobre el ejercicio de la función jurisdiccional, es una de aquellas en que la Política ha permitido poner especial atención, fortaleciendo las acciones de sensibilización y capacitación, en sintonía con la Academia Judicial, especialmente en el eje estratégico de enfoque de género en el acceso a la justicia, con resultados que expondré al referirme a los avances y que muestran cómo la fotografía tomada hace 9 años se ha movido en forma bastante positiva.

Pues bien, en ese contexto, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, del año 2018, se constituye con el objeto o finalidad declarada de garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial, por lo que su propósito es doble. En efecto, la Política contempla dos ámbitos de acción, uno interno, relativo a promover una cultura organizacional de respeto a las personas con el fin de generar ambientes laborales libres de estereotipos, discriminación y violencia, y propiciar un servicio de justicia igualitario; y otro externo, que dice relación con la necesidad de incorporar el enfoque de género en la labor jurisdiccional, con el objeto de garantizar el acceso a la justicia,

entendido éste como un derecho fundamental que impone al Estado deberes de conducta en orden no sólo a permitir el acceso, sino además, a generar las condiciones para que ese acceso sea posible y efectivo, que es la premisa de la cual parte la Política.

La Política se sustenta en principios rectores y en un marco jurídico que permite reconocer que la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer del Poder Judicial es esencial para la realización de los derechos humanos en el sistema de justicia en cuanto posibilita el efectivo acceso a la justicia de todas las personas. Asimismo, se hace cargo y reconoce que la superposición o convergencia del género con otras múltiples formas de discriminación, como la edad, la discapacidad, raza, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, condición de migrantes, entre otros, aumenta el riesgo de que las personas sean víctimas de discriminación compuesta, lo que obliga al Estado y al Poder Judicial, específicamente, a tomar medidas de protección para evitar la violación de sus derechos humanos y a adoptar un enfoque interseccional, pues dicha protección necesariamente debe comprender que no todas las discriminaciones son iguales y que no todas las personas sufren la discriminación del mismo modo.

En lo referente al marco normativo internacional de los derechos humanos en que se fundamenta la Política, creo innecesario detenerme en cuestiones que en un auditorio como éste se deben dar por sentadas, como que existe consenso en la comunidad internacional respecto a que el principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, y que luego de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce que “[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, tanto

el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros instrumentos, consagran normas específicas para dar garantías al principio de igualdad y no discriminación, identificándolo como “*uno de los pilares básicos del sistema de protección de los derechos humanos*”.

Sí creo importante señalar que la Política recoge los compromisos que nuestro país ha asumido, también, al ratificar dos importantes tratados vinculados a garantizar los derechos de las mujeres, como son la Convención para la Eliminación de todas formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará). Destacar, asimismo, en ese marco, que la obligación de erradicar estereotipos de género se encuentra consagrada, explícitamente, en ambos instrumentos, siendo ilustrativa la Recomendación General N°33 del Comité de la CEDAW⁹, sobre el acceso de las mujeres a la justicia, que constata la existencia de “*una serie de obstáculos y restricciones que impiden a la mujer realizar su derecho de acceso a la justicia en un pie de igualdad (...)*”, esos obstáculos, agrega, “*se producen en un contexto estructural de discriminación y desigualdad, debido a los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuesto de discriminación y las prácticas y los requisitos en materia probatoria...*”.

Y para cerrar esta breve mención al marco normativo, no puedo obviar, por su trascendencia, el Caso “Atala Riffo y Niñas Vs.

⁹Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>

Chile”, en el cual, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sentencia de 24 de febrero de 2012, condenó al Estado por violar el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación, que marca un antes y un después en el tratamiento de este tema a nivel regional. En su fallo, la Corte Interamericana estableció que “...*los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias...*” (párr. 80)¹⁰.

Una política es un instrumento de planificación, un marco que engloba todas las acciones identificadas como necesarias para solucionar una determinada problemática, de manera que respondan a objetivos y prioridades definidos por la institución, y cuyas actividades puedan ser monitoreadas y evaluadas para determinar si se cumplen esos objetivos. En este caso, la Política de Igualdad de Género y no Discriminación contiene un conjunto de ejes estratégicos y dimensiones, el primero, relativo a la no discriminación de género; el segundo, referido al enfoque de género en el acceso a la justicia; el tercero, vinculado a la no violencia de género y el último, funcional a los anteriores, porque los nutre, el de capacitación. Al interior de cada uno de estos ejes, se establecen dimensiones, que a su vez agrupan líneas específicas de acción.

A 7 años de la entrada en vigencia de la Política, es posible reconocer significativos avances en todas las líneas de acción a que

¹⁰ Corte Interamericana De Derechos Humanos Caso Atala Riffo Y Niñas Vs. Chile, Sentencia de 24 de febrero de 2012 (Fondo, Reparaciones y Costas) Disponible en https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf

he hecho referencia, de las que daré un panorama general y me detendré más en un par de ejes estratégicos.

El eje de **enfoque de género en el acceso a la justicia**, el cual apunta a incorporar la perspectiva de género tanto en el ejercicio de la función jurisdiccional como en la atención de usuarios y usuarias, es sin duda el más desafiante y la modalidad que propone la Política para alcanzar ese objetivo es la creación y difusión de protocolos, guías, compendios o cuadernos de buenas prácticas que incorporen criterios que apoyen a jueces y juezas para abordar el conocimiento y resolución de los casos que se presenten, de una manera que les permita hacer los análisis de contexto necesarios para visibilizar los estereotipos, desigualdades de género y discriminación, y justificar la interpretación y aplicación diferenciada del derecho que en cada caso corresponda. Una iniciativa relevante en la materia ha sido la elaboración de un “Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”¹¹, que pudimos realizar en el año 2018, con la colaboración de Eurosocial, un programa de cooperación de la Unión Europea para la cohesión social en Latinoamérica; otra iniciativa relevante es la publicación en 2021 del Repositorio de sentencias con perspectiva de género, que hoy cuenta con 88 buenos ejemplos chilenos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia, el cual se ve constantemente alimentado por la implementación, a partir de 2021, de un concurso anual realizado con la finalidad de distinguir las sentencias dictadas por tribunales chilenos que son representativas de buenas prácticas en la materia.

Como se observa, en este eje radica el servicio fundamental que presta el Poder Judicial a las personas, y es significativo observar

¹¹ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/cuaderno-buenas-practicas-para-incorporar-perspectiva-genero-en-la-administracion-de-justicia>

cómo la jurisprudencia en determinadas materias ha ido delineando respuestas garantes de los derechos humanos de las mujeres. Si bien este es un avance que aún es necesario consolidar y ampliar a otros ámbitos, en sí mismos, dichos fallos ya constituyen una garantía de los derechos de mujeres concretas y en su mayoría revelan, además, una mirada desde el Sistema de Justicia, que involucra no sólo a la judicatura sino a las entidades que intervienen en los procesos, vale decir, hay un esfuerzo mancomunado del Ministerio Público y también de la Defensoría, en los casos penales, con quienes hemos venido trabajando y compartiendo criterios comunes en esta materia. Aquí quisiera destacar en las causas de violencia contra las mujeres, fallos en los que se observan análisis que se hacen cargo de problemáticas recurrentes como el desistimiento y la retractación en los procesos, razonamientos que otorgan valor al testimonio de la víctima en determinadas condiciones, reconocimiento de tipos de violencia no tradicionalmente visibilizados como la violencia vicaria, la violencia obstétrica, algunas manifestaciones de la violencia psicológica, violencia económica, abordajes sensibles al género en materia de violencia sexual, que logran visibilizar y desechar los estereotipos que se cuelan de tan distintas maneras en los procesos, ya sea en la prueba, en las defensas; o como se ve en algunos casos en que se ha aplicado la institución de la legítima defensa producto de violencia sufrida por mujeres durante años, e incluso algunas innovaciones en materia de pago de pensiones de alimentos, cuya deuda persistente se ha calificado normativamente como violencia económica, entre otras. Asimismo, muy relevante han sido fallos sobre los derechos de mujeres privadas de libertad, en cuestiones como su acceso a la salud y, en los últimos años, en forma bastante consistente, la sustitución de la reclusión por medidas alternativas para mujeres embarazadas o con hijos lactantes; en forma notable,

Cortes de Apelaciones y Corte Suprema, han ido resolviendo sobre la base de tratados internacionales y de las Reglas de Bangkok¹², fundamentalmente. Por su parte en relación a los derechos de las personas de la diversidad sexual, la jurisprudencia ha sido clave en el reconocimiento de la identidad de género en forma previa a la Ley N° 21.120 y actualmente de los menores de 14 años no cubiertos por dicha norma, reconocimiento de género no binario, reconocimiento de familias diversas, de filiación lesbomaternal u homoparental.

Si pudiera resumir en una frase lo que a mi juicio es el principal avance en el acceso de las mujeres a la justicia, **con un alto grado de certeza puedo referir avances sustantivos en la comprensión de la necesidad de eliminar barreras y estereotipos en la administración de justicia, en la investigación, defensa y conocimiento de los casos que involucran vulneraciones a los derechos de las mujeres y en el desarrollo de nuevos tipos de razonamientos que nos han permitido, en casos concretos, lidiar con criterios asentados sobre imparcialidad o con creencias arraigadas y erróneas sobre la neutralidad de las normas.** Esto es algo que resalta si comparamos la situación actual con los resultados del Estudio de Diagnóstico a que antes me referí, en que se advertía que los jueces y las juezas no parecían tener conciencia de que con sus fallos podían perpetuar discriminaciones o levantar esas barreras. Si bien este cambio aún no es masivo ni consolidado, como hemos visto, ya se encuentra en curso y es reconocido en instrumentos, en fallos, desarrollado en razonamientos judiciales y tiene expresión en todas las instituciones que conforman el sistema de justicia. Sumado a esta realidad, la legislación reciente en materia de violencia contra

¹² https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf

las mujeres en razón de su género en todos los espacios, así como en materia de pensiones de alimentos, empuja aún más este cambio.

En relación con el **eje estratégico No violencia de género, en su dimensión enfocada en el acceso a la justicia**, me interesa destacar el Estudio “Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial”¹³, efectuado en el 2019, en el cual se detectó que existe un amplio margen para implementar mejoras tanto en la experiencia de las víctimas en el Poder Judicial como con el Sistema de Justicia en general, y muchos de cuyos hallazgos, puedo decir con orgullo, contribuyeron a visibilizar aspectos que fueron posteriormente recogidos en el proyecto de ley que dio forma a la actual Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres.

En relación con el **eje estratégico No violencia de género en su dimensión interna**, por su parte, la erradicación del acoso sexual al interior de la institución, ilícito pluriofensivo y que afecta desproporcionadamente a las mujeres trabajadoras, ha sido una de nuestras preocupaciones fundamentales, como adelanté al describir los hallazgos del Estudio de Diagnóstico. En efecto, tempranamente e incluso durante el proceso de elaboración de la Política, hemos desplegado una serie de acciones para visibilizar la problemática, desde el lanzamiento de la campaña “¿Acaso es acoso?” el año 2017, hasta la aprobación por el Pleno de la Corte Suprema del Procedimiento para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual, a través del Acta 103-2018 que entró en vigencia el 1 de julio de 2018¹⁴, que en su parte expositiva manifiesta el compromiso de las autoridades del Poder Judicial por erradicar estas conductas de la

¹³ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudio-acceso-a-la-justicia-vcn>

¹⁴ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/acoso>

institución, y establece una serie de innovaciones en materia procedimental, como el derecho que tiene la persona denunciante a conocer todas las fases del proceso y a ser representada por abogada o abogado, a que se decreten medidas cautelares a su favor, a producir pruebas sin restricción alguna y a que no se indague sobre su vida sexual o afectiva ajena a los hechos denunciados, entre otras. Adicionalmente, además de realizar capacitación permanente a quienes llevan adelante la investigación, elaboramos un curso virtual en conjunto con la Academia Judicial; hemos generado instrumentos de reflexión jurídica en esta línea, y el año 2021 se empezaron a publicar las estadísticas de los casos y los fallos ejecutoriados en la materia, anonimizados, como un ejercicio de transparencia activa con fines educativos, para visibilizar aquellos espacios de impunidad y las problemáticas asociadas a la investigación, conocimiento y resolución de estas causas disciplinarias. Uno de los aprendizajes institucionales más significativos en este proceso ha sido la necesidad de enfocarnos en la prevención, evitar la revictimización y entregar una adecuada reparación a las víctimas. En la misma línea, la recientemente publicada Ley N°21.643 sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo acompaña y fortalece este esfuerzo, al exigir incorporar la perspectiva de género en las relaciones laborales y en los procesos investigativos. Creo que si bien este es un proceso de cambio cultural, y como tal, nos va a tomar tiempo, ya que se trata de conductas naturalizadas en nuestra sociedad y, además, las organizaciones jerarquizadas, como la nuestra, constituyen un ambiente propicio para las mismas, el paso dado por el Poder Judicial al manifestar su compromiso a erradicar dichas conductas y promover iniciativas como las mencionadas, es muy potente y nuestro propósito es no cejar.

En el **eje estratégico de Capacitación**, entendido como un eje transversal, que cruza todo el resto de los ejes, dimensiones y líneas de acción de la Política, el Poder Judicial ha desarrollado una serie de estrategias, entre las cuales cabe mencionar la generación de cursos virtuales; la coordinación estrecha con la Academia Judicial para la realización de nuevos cursos junto con la incorporación de éstos en la oferta programática de Formación y de Perfeccionamiento de aquella. Adicionalmente se han priorizado y consolidado actividades de coordinación interinstitucional con otras instituciones del Sistema de Justicia, tanto a nivel nacional como internacional, a fin de avanzar en la capacitación y la mejora e intercambio de información y buenas prácticas de acceso a la justicia, de lo que es una buena muestra el Convenio marco de colaboración celebrado el 8 de marzo de 2022 entre la Corte Suprema, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública. En la actualidad estamos desarrollando, además, un curso obligatorio para todo el escalafón primario, sobre violencia de género y al cual me referiré al hablar de los desafíos.

En relación al **eje estratégico de No Discriminación de Género**, me gustaría destacar, fundamentalmente, dos investigaciones, una, realizada en dos etapas, entre 2019 y 2021, en relación a la movilidad y ascenso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial¹⁵, cuyos hallazgos entregan evidencia contundente de las necesidades que es necesario enfrentar para motivar y mantener la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. Y la segunda, sobre Acceso a la Justicia de las personas LGTBI+¹⁶, realizada por el Centro de Estudios de la Justicia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, cuyo objetivo general fue identificar las brechas y barreras en el acceso a la justicia

¹⁵ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/estudios/2-contenido/210-condicionantes>

¹⁶ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudio-lgbti>

que experimentan las personas pertenecientes a este colectivo, con especial enfoque en el ámbito institucional del Poder Judicial.

Para cerrar este acápite, puedo decir que este año está previsto hacer un Estudio para evaluar la implementación de la Política. A más de 7 años de su dictación, no contamos con una medición de este tipo y es muy necesaria. El Banco Interamericano de Desarrollo, gracias a las gestiones en que nos apoyó ONU Mujeres, entidad con la cual la Corte Suprema celebró a fines del año pasado un memorándum de entendimiento, financiará una consultoría que ya se licitó, cuyo objetivo general es evaluar los avances institucionales en la implementación de la Política, según cada uno de los ejes estratégicos, con el fin de identificar logros, desafíos y generar recomendaciones para fortalecer su aplicación, considerando el contexto y la participación de actores clave.

Y vamos por fin a los desafíos.

Si los avances han sido contundentes, me temo que los desafíos son infinitos. En estos 7 años las cosas han cambiado, qué duda cabe, pero queda aún mucho camino por recorrer. A mi juicio, el desafío básico, pero monumental, en el ámbito de la judicatura, pasa por la capacitación, principalmente, para que internalicemos qué son los estereotipos y los efectos que estos tienen en la impartición de justicia, para que se entienda que los prejuicios asociados al género, los sesgos cognitivos y las creencias arraigadas acerca del rol que cada persona debe cumplir en razón de su pertenencia a un grupo determinado, pueden ser determinantes a la hora de juzgar un caso, para perpetuar discriminaciones, puesto que operan o pueden operar como barreras que impiden ver o comprender el caso de una manera integral y conforme a las circunstancias específicas, que es lo que ocurrió, paradigmáticamente, en el fallo dictado por la Corte Suprema al

resolver un recurso de Queja respecto del proceso sobre cuidado personal, seguido en contra de la jueza Atala, que me permito usar de ejemplo. Los estereotipos nublaron el discernimiento de quienes emitieron ese pronunciamiento, quienes llevaron al proceso prejuicios arraigados sobre lo que debía ser una “familia normal”, sobre la orientación sexual de los padres y madres, y los supuestos efectos perniciosos en las hijas, de su expresión en los proyectos de vida de aquellas, todos internalizados de manera inconsciente, lo que permitió que fueran utilizados para configurar, en abstracto, un “interés superior” de las niñas, ajustado a esas creencias, en vez de analizar conductas parentales concretas que podrían ocasionar un daño específico y no especulativo a las niñas, alejándose de lo que el mérito del proceso decía.

Por otra parte, los estudios referidos más arriba en torno al acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género revelan que la principal brecha existente, tanto en el trato como en la administración de justicia, es el desconocimiento del problema social que significa la violencia de género para las mujeres y las personas de la diversidad sexual. Este desconocimiento incide en la forma en que se enfrentan los casos, en las decisiones intermedias y finales, en la gestión de las audiencias, entre otras muchas cuestiones. Si bien existe jurisprudencia que avanza en el reconocimiento de derechos, tenemos claro que es necesario profundizar en este aspecto para mejorar nuestras respuestas y asegurar un efectivo acceso a la justicia. Estoy convencida que la capacitación masiva y permanente de quienes integran la institución es un elemento esencial e ineludible para consolidar mejoras en el sistema. Creo que las resistencias que en alguna medida se perciben respecto de los temas de género, más que

a ideologías, se deben al desconocimiento del tema, por lo que la educación y el conocimiento es la mejor herramienta para combatirla.

El mandato de la Política nos conmina a profundizar cómo incide la perspectiva de género en otras materias no vinculadas a la violencia, tarea que hemos querido impulsar a través de un Estudio sobre “Derecho privado patrimonial en perspectiva de género”¹⁷, que le encomendamos a dos académicas el año 2023, y que nos invita a reflexionar sobre los desafíos que presenta la interpretación y aplicación del derecho privado patrimonial con una perspectiva de género; un área del derecho en que el uso de esta metodología o herramienta de análisis ha sido bastante poco explorada y, me atrevería a decir, de alguna manera resistida, sea porque se considera que aquí las temáticas no lo permiten o porque lo impide la prueba tasada o, en fin, porque los intereses en juego nada tienen que ver con sesgos, estereotipos ni discriminaciones. El objeto, pues, fue identificar instituciones y conflictos jurídicos en que es posible advertir sesgos o discriminaciones, en materia de responsabilidad civil, contratos, bienes, entre otros, cuestión que el informe aborda en forma muy lúcida y bien fundamentada, y con una mirada práctica, porque junto con examinar las instituciones jurídicas, analiza también la forma en que la judicatura se ha acercado a estos temas y propone nuevos enfoques y formas de analizar aquellos conflictos.

Adicionalmente, en el año 2022, el Pleno de la Corte Suprema, a través del Acta 207-2022¹⁸, asumió nuevos compromisos en materia

¹⁷El objeto de este informe es presentar un panorama general sobre diversos problemas que se verifican en el ámbito del derecho privado, principalmente patrimonial, desde la perspectiva de género y fue elaborado por las académicas María Paz Gatica Rodríguez, Profesora de Derecho Privado de la Universidad Austral de Chile y María Agnes Salah Abusleme, Profesora de Derecho Privado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Disponible en https://secretariadegenero.pjud.cl/images/Informe_Derecho_Privado_y_Genero.pdf

¹⁸ <https://www.pjud.cl/prensa-y-comunicaciones/docs/download/50470>

de género que actualmente nos encontramos implementando. Ellos son:

1. **Implementación en conjunto con la Academia Judicial de un curso obligatorio sobre violencia contra las mujeres en razón de su género, para jueces y juezas, empezando por las competencias de familia y penal.** El programa se empezó a desarrollar el año pasado con seis cursos, y se espera cubrir a toda la judicatura en un período de cinco años. Este es quizás el compromiso más potente adoptado en el último período por lo que significa el establecimiento de un curso obligatorio incluso sin mandato legal, de carácter permanente e impartido por la Academia Judicial.
2. **Acciones en materia de prevención, atención y reparación del acoso sexual laboral,** que ponen el acento en evitar la revictimización y en el abordaje de la reparación a las víctimas, pero también de las unidades judiciales de la persona afectada así como el encuadre con las personas sancionadas que no abandonan la institución.
3. Por otra parte, la Corte Suprema se encuentra implementando las **recomendaciones efectuadas para promover la paridad en las altas jerarquías,** vinculadas al establecimiento de un sistema de alternancia entre hombres y mujeres, por orden de antigüedad, para servir el cargo de ministros o ministras suplentes en la misma Corte; y promoviendo que cada ministro o ministra vote por al menos un hombre y una mujer en la formación de ternas y quinquenas, que ha dado muy buenos resultados.

Finalmente, en el ámbito interno, como he dicho, tenemos un inmenso desafío en torno a mejorar la experiencia de las personas

trabajadoras del Poder Judicial. Hemos de seguir lidiando con los estereotipos persistentes sobre “cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres”, como dice nuestra Política, para lograr erradicar de nuestra institución los actos constitutivos de acoso sexual que afectan desproporcionadamente a las mujeres e inciden en muchas conductas de acoso laboral por motivos de género, maternidad, paternidad; asimismo, inciden en que aún tengamos zonas grises respecto de cómo garantizar en forma efectiva las condiciones materiales que permitan a las personas que integran el Poder Judicial compatibilizar adecuadamente su vida laboral con su vida familiar o personal, cuestión que, como sabemos, tiene un enorme y mayor impacto en las mujeres trabajadoras. En este tema más allá de avances normativos, creo que todavía nos falta visibilizar, reflexionar, generar empatía y promover una visión de colaboración que permita que enfrentemos institucionalmente estos desafíos.

No puedo terminar estas palabras sin hacerme cargo de las dificultades que ha enfrentado el Poder Judicial en el último tiempo y que, no necesito explicar, han mermado sustancialmente la credibilidad y la reputación de nuestra institución frente a la ciudadanía. El sistema de administración de justicia es muy relevante en un Estado de Derecho y por eso pienso que acciones como las desplegadas en torno a la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación contribuyen a darle legitimidad al Poder Judicial en momentos críticos, porque efectivamente apuntan a impulsar las transformaciones que permitan asegurar un efectivo acceso a la justicia de toda la población.

Tengo conciencia de que, en este contexto, los desafíos que antes describí se acrecientan, pero también plena confianza en que los cambios que hemos impulsado han ido asentándose y ya forman parte

de una comprensión sobre lo que es la función judicial, como un servicio para todas las personas sin discriminación.

Les agradezco mucho su atención.