

[Proyecto de Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno

Informe Final.]

[Documento realizado por Management & Research Chile]

[11 de julio de 2016]

[CERTIFICADO DE CONFIDENCIALIDAD]

Toda la información contenida en este documento y toda la que se facilite con posterioridad ha sido preparada para uso exclusivo de la DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL PODER JUDICIAL DE CHILE. Todos los datos aportados y las valoraciones realizadas en el mismo lo son exclusivamente en relación a los requerimientos de la empresa cliente para llevar a cabo dicha intervención.

Cualquier otra utilización o interpretación ajena a los objetivos de este documento, no será responsabilidad de Management & Research, debiendo quedar en todo caso garantizada su confidencialidad.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. Principales Resultados y Conclusiones extraídas	5
2. . Recomendaciones realizadas	20
3. . Productos comprometidos	26
PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO	27
METODOLOGÍA	46
RESULTADOS Y HALLAZGOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN	63
Dimensión 1. Evaluación Global de la Igualdad de Trato y Género	63
4.1.1. Igualdad de Trato	63
4.1.2. Concepto de Igualdad de Género y su evolución en el seno del Poder Judicial	69
4.1.3. Importancia del ambiente laboral igualitario en términos de género	73
Dimensión 2. Roles y Estereotipos de Género.	83
4.2.1. Roles Familiares y Privados	83
4.2.2. Roles Profesionales o Laborales	90
Dimensión 3. Desigualdades de Género	110
4.3.1 Acceso al Poder Judicial: movilidad, promoción y acceso a la toma de decisiones.	110
4.3.2. Machismo	130
4.3.3. Conciliación de Vida familiar y laboral	134
4.3.4. Salario y Remuneraciones	138
Dimensión 4. Discriminación	143
Dimensión 5. Situaciones de Acoso	156
Dimensión 6. Atención a Usuarios	174
Dimensión 7. Impartición de Justicia	195
4.7.1 Aplicación del Marco Internacional de Derechos Humanos	201
4.7.2 La praxis de la Impartición de Justicia	209
Dimensión 8. Formación, Perfeccionamiento y Habilitación	220
4.8.1. Programas Academia Judicial	221
4.8.2. Participación en Cursos	227
4.8.3. Difusión de Cursos	238
4.8.4. Contenidos importantes	239
CONCLUSIONES	242
RECOMENDACIONES	251
ANEXOS	265

Anexo I. Muestra por Escalafón	265
Anexo II. Transcripciones/Opiniones de interés.	266
Anexo III. Resumen de Formación de la Academia Judicial en materia de Igualdad.	269
Anexo IV. Fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra Chile.	299
Anexo V. Tablas por sexo de participantes	326
Anexo VI. Tablas por Corte de Apelaciones	341
Anexo VII. Tablas por Escalafones	386



Resumen Ejecutivo

1. Principales Resultados y Conclusiones extraídas

El presente documento corresponde al Diagnóstico sobre la Incorporación de la Igualdad Género en el interior del Poder Judicial de Chile. Este Diagnóstico ha sido realizado en diferentes fases, en las cuales se ha procedido a realizar varias actividades: definición de categorías conceptuales sobre la Igualdad de Género y por Orientación Sexual; percepciones de las personas integrantes del Poder Judicial de Chile en relación con cada una de las dimensiones fijadas como de interés; análisis normativo de las resoluciones que resultan de aplicación en el interior del Poder Judicial; y principales conclusiones y recomendaciones.

Como productos específicos en este proyecto se contiene un examen de la normativa internacional sobre Derechos Humanos que resulta de aplicación en la República de Chile por haber sido ratificada; estudio del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y de España como ordenamientos sujetos a normas de importante contenido en materia de Igualdad; examen del ordenamiento nacional chileno aplicable en la materia; examen de las percepciones de los empleados y empleadas del Poder Judicial, una muestra representativa de los mismos; examen de la oferta formativa de la Academia Judicial; y conclusiones, recomendaciones y buenas prácticas detectadas.

El primero de los resultados obtenidos ha sido la elaboración de un **Marco de Categorías Conceptuales** específico para este Estudio y cuyo contenido principal es el que a continuación se detalla (resumen de las definiciones más importantes):

Perspectiva de género:

- **Concepto de género:** “el resultado de construcciones culturales, es decir, como la manera en que cada sociedad elabora sus convenciones sobre la masculinidad y la femineidad. Tales convenciones varían de acuerdo a las relaciones de poder en la sociedad. Pero el género también tiene una dimensión concreta y material; el proceso social del género es aquel que todos atravesamos al adquirir una identidad femenina o masculina, es el resultado de nuestra interacción con las convenciones sociales, las prácticas a nuestro alrededor y la comprensión de ese entorno”¹.

¹BLONDET C. y OLIART. P. “La mujer y el género”. En “El umbral del milenio. Investigaciones preparatorias para la conferencia. Lima. Pp-37-68.1984.



- **Relaciones de género:** “Las relaciones de género son dinámicas y susceptibles de transformarse a través de la interacción humana. Lo que un grupo social permite, promueve y espera de las mujeres, siempre estará relacionado con lo que permite, promueve y espera de los hombres y viceversa. La categoría género, aborda esta dinámica de interdependencia y permite comprender si un grupo social determinado estas relaciones son de complementariedad, subordinación o de equidad²”.
- **Igualdad/Equidad de género:** La diferencia se produce sola; la igualdad hay que construirla. La igualdad no es un dato en la organización humana; es un ideal ético; depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir igualdad. De ahí que la igualdad se defina como una indiferencia deliberada frente a diferencias específicas. La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad con el reconocimiento de la diferencia³. Equidad de género: El concepto de equidad de género es distinto al de igualdad. *“No significa una distribución igual de recursos, sino una distribución diferencial de acuerdo con las necesidades particulares de cada sexo”*⁴
- **Sistema de Género:** *“los sistemas sexo/género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómo-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de impulsos sexuales, a la reproducción de la especie, y en general, al relacionamiento entre las personas”*, siguiendo la opinión de algunas autoras⁵.
- **Discriminación de género:** La discriminación representa un obstáculo para el disfrute pleno de los derechos humanos, por lo que el reconocimiento de la diversidad de identidades y vulnerabilidades de las mujeres en función no sólo de su sexo, sino también de su origen étnico-racial, edad, clase socio-económica, orientación sexual, etc. ha quedado reflejado en varios instrumentos internacionales.
- **Violencia de género:** Es todo acto de violencia basado en género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Esta

²[Http://eeas.europa.eu/delegations/guatemala/documents/more_info/virtual_library/genero_ddhh_es.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/guatemala/documents/more_info/virtual_library/genero_ddhh_es.pdf). 21 de octubre de 2015

³Servicio Nacional de la Mujer, “Glosario de términos. Términos básicos de la teoría de género”. http://www.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf. 21 de octubre de 2015.

⁴<http://www1.paho.org/Spanish/AD/GE/GEHFactSheetSpanish.pdf?ua=1>. 10 de mayo de 2016

⁵BARBIERI T. “Sobre la categoría género. Una introducción teórica-metodológica”. Ediciones de las Mujeres, Fin de siglo. Género y cambio civilizatorio N° 17. Santiago de Chile. 1992



definición permite distinguir por lo menos tres tipos de violencia de género: la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual.

Identidad de género y orientación sexual:

- **Identidad de género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado
- al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo diversos grados de aproximación a la vestimenta, la manera de hablar y los modales.
- **Orientación sexual:** *“se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas”*⁶. Existen tres grandes tipologías de orientación sexual: heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad.
- **Variantes de la identidad de género:** El transgenerismo (personas trans) es un término utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. La intersexualidad integra a las personas que poseen características genéticas de hombres y mujeres y se ha definido como *“todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”*⁷. En la actualidad, tanto en el movimiento social de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI)⁸, como en la literatura médica y jurídica se considera que el término intersex es técnicamente el más adecuado. Una persona intersex puede identificarse como hombre, como mujer o

⁶ <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp>- 9 de mayo 2016

⁷ Cabral, Mauro (2005). "Cuando digo intersex: un diálogo introductorio a la intersexualidad". Cuadernos Pág. núm. 24, pp. 283-284

⁸ LGBTI es un acrónimo que se usa como término colectivo para referirse a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (el término Trans se refiere a Travestis, Transexuales, y Transgénero) e Intersexuales, según la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. "Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos". P. 2-6, 2013



como ninguno de los dos mientras su orientación sexual puede ser lesbiana, homosexual, bisexual o heterosexual.

Género y derecho

- **Elementos formales y elementos estructurales del sistema jurídico:** Los elementos que caracterizan el sistema jurídico, en los cuales hay que identificar los componentes sexistas, son los siguientes: Normativo: este es un elemento que comprende las normas escritas; Estructural: se refiere a los procedimientos para la aplicación de las leyes y las entidades encargadas de aplicarlas; Cultural: incluye los usos y las costumbres, así como el conocimiento que la sociedad tiene de las leyes.
- **La perspectiva de género en el derecho:** En un proceso de análisis desde el enfoque de género se incorpora la necesidad no sólo de analizar las leyes formalmente promulgadas, sino también identificar el contenido de las disposiciones legales, cómo están siendo aplicadas y la necesidad de valorar el impacto que tienen las leyes⁹. Utilizar el enfoque de género como herramienta de análisis del fenómeno jurídico permite comprender que las leyes no son neutrales y por lo tanto no tienen iguales efectos en hombres y mujeres pues la historia nos ha demostrado que sólo formalmente somos iguales ante la ley.
- **Derecho de acceso a la justicia y perspectiva de género:** El acceso a la justicia de género debe entenderse como el derecho que tienen las mujeres y los hombres a que los órganos jurisdiccionales les garanticen la debida tutela de sus derechos, tomando en cuenta la condición específica de género de unos y otras. Garantizar el acceso a la justicia, es para el género femenino -sobre todo en el caso de las mujeres con menos recursos económicos, garantizar que la información sobre materias legales y jurídicas llegue oportuna y claramente a las mujeres, tomando provisiones para el caso de mujeres con un nivel educacional inferior, que pueden tener mayores dificultades de comprensión o menor acceso al asesoramiento jurídico. Por último, el acceso oportuno de las mujeres a la Justicia, se ve favorecido con campañas y otras acciones de cambio cultural, que impida que se les diga a las mujeres que los abusos y delitos en su contra son “normales” o que lo mejor es desistir “en bien de la familia” u otras creencias machistas que aun predominan en las culturas occidentales.

⁹Facio, Alda. El Derecho como producto del patriarcado, en: Sobre Patriarcas, Jerarcas, Patrones y otros Varones (Una mirada de género-sensitiva del Derecho). Programa Mujer, Justicia y Género. Ed. ILANUD, San José, Costa Rica. p. 7-30.1993.



El segundo de los resultados obtenidos ha sido la elaboración de un **Mapping de Marcos Normativos Internacionales sobre Derechos Humanos**, específico para este Estudio y cuyo contenido principal es el que a continuación se detalla (resumen de las definiciones más importantes):

- En lo relativo a los principales **tratados internacionales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte**, los datos obtenidos son los siguientes:
 - Chile es Estado parte de los tratados internacionales de derechos humanos más importantes de las Naciones Unidas, teniendo suscrito un total de 2 Pactos Internacionales, 10 Protocolos Facultativos, 13 Convenciones Internacionales y 1 Estatuto. Asimismo y en lo relativo a Instrumentos en marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el país tiene suscrito un total de 13 Convenios. Sin embargo, aún no tiene suscritos el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer¹⁰.
 - Además y en relación a otros Instrumentos anteriores a las Naciones Unidas y a la Organización de Estados Americanos, Chile tiene refrendado 6 Convenciones (internacionales e interamericanas), 1 Convenio Internacional y 1 Protocolo.
 - En el ámbito regional interamericano, Chile es asimismo Estado parte de los más importantes tratados de derechos humanos, entre los que destaca la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José). Además, tiene ratificados un total de 6 Convenciones Interamericanas y 1 Protocolo. Sin embargo, Chile no ha suscrito aún la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (adoptada el 06/05/2013).
 - Finalmente, también tiene suscrito 1 Convención de la UNESCO; 2 Convenios de la Conferencia de La Haya de Derecho Internacional Privado; 4 Convenios, 2 Protocolos adicionales y 1 Convención, todos ellos tanto del Convenios de Ginebra como de otros tratados de derecho humanitario.

¹⁰Véase la lista de tratados universales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte en <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/newhvstatusbycountry?OpenView&Start=1&Count=250&Expand=35#35> (consultado el 24 de agosto de 2015).



- Igualmente, se han analizado aspectos como la **Recepción de los tratados internacionales de derechos humanos en el ordenamiento jurídico chileno**, obteniendo como conclusión que los *tratados internacionales deben aplicarse en Chile pues son parte del ordenamiento interno y se les ha asignado un lugar preeminente*¹¹. O **La aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos por los órganos judiciales de Chile**, donde se establecen una Obligación de Respeto, de Garantía y de No Discriminación. Junto a todo ello, se recoge la conceptualización que internacionalmente se aplica a la materia, añadiéndose de igual modo las recomendaciones más importantes formuladas por el Comité CEDAW a Chile, y que se sintetizan en la siguiente tabla:

ORGANO	MATERIA	RECOMENDACIONES
Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	Igualdad y no discriminación	<p>11. El Comité exhorta al Estado parte a que:</p> <p>a) Adopte una definición jurídica general de todas las formas de discriminación contra la mujer que abarque tanto la discriminación directa como la indirecta, y establezca en su Constitución y/o en otra legislación el principio de igualdad entre la mujer y el hombre, de conformidad con el artículo 2 a) de la Convención, con miras a lograr una igualdad formal y sustantiva entre la mujer y el hombre;</p> <p>17. El Comité recomienda al Estado parte que:</p> <p>a) Haga un mayor esfuerzo para prestar asistencia a las mujeres y los hombres a los efectos de lograr un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y laborales, entre otras cosas con iniciativas de sensibilización y educación, dirigidas a las mujeres y los hombres para que compartan adecuadamente el cuidado de los hijos y las tareas domésticas;</p> <p>b) Transforme su reconocimiento del problema de las formas múltiples de discriminación en una estrategia general para modificar o eliminar las actitudes basadas en estereotipos a fin de dar cumplimiento a la nueva legislación contra la discriminación.</p>
	Violencia de género	<p>El Comité exhorta al Estado parte a que:</p> <p>a) Modifique la Ley de violencia intrafamiliar (Ley N° 20066) para que incluya una tipificación concreta de la violencia doméstica como delito que abarque la violencia física y la psicológica y elimine el requisito del "maltrato habitual" a fin de que puedan realizarse investigaciones penales de todos los actos de violencia doméstica y se procese a los autores;</p> <p>b) Promulgar legislación para tipificar como</p>

¹¹.Nogueira, "Los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico chileno". Revista chilena de derecho, Universidad Católica de Chile, 23 (2), 1996, pp. 341-380.



		<p>delito el acoso sexual</p> <p>El Comité insta al Estado parte a que:</p> <p>a) Adopte medidas para alentar a las mujeres a denunciar todos los incidentes de violencia, dentro y fuera del entorno familiar, incluida la violencia sexual;</p> <p>b) Establezca una estrategia y un plan de acción generales para impedir y eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, con inclusión de las comunidades mapuches y otras comunidades indígenas, así como un mecanismo institucional eficaz para coordinar, supervisar y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas;</p> <p>c) Estudie todos los casos de femicidio a fin de mejorar la efectividad de las medidas de protección de las mujeres víctimas de la violencia doméstica;</p> <p>d) Establezca un sistema de reunión de datos de todas las formas de violencia contra la mujer e informe al Comité, en su próximo informe periódico, del número de procesamientos y de condenas, los fallos y las medidas disciplinarias impuestas en los casos de violencia cometida por agentes estatales;</p> <p>e) Vele por que todas las formas de violencia a que den lugar acciones u omisiones de agentes estatales de todos los niveles, incluida la policía, o resultantes de tales acciones u omisiones, sean sistemática y debidamente investigadas, se procese efectivamente a los culpables, se impongan a estos condenas y medidas disciplinarias adecuadas y se proporcione a las víctimas, especialmente a las mujeres indígenas, reparaciones o indemnizaciones;</p> <p>f) Refuerce su sistema judicial para garantizar que las mujeres, particularmente las de grupos desfavorecidos, como las mujeres indígenas, tengan acceso efectivo a la justicia.</p>
	<p>Derechos sexuales y reproductivos</p>	<p>El Comité recomienda al Estado parte que:</p> <p>a) Haga más esfuerzos para aplicar la nueva legislación sobre la trata, particularmente en lo concerniente a la investigación, el procesamiento y el castigo de los que se dedican a ella, y proporcione información al respecto en su próximo informe periódico;</p> <p>b) Asegure la supervisión sistemática y la evaluación periódica de la aplicación de la nueva legislación, lo que incluye la reunión y el análisis de datos sobre la trata interna y transfronteriza, así como sobre la explotación de las mujeres en el marco de la prostitución, e incluya tales datos en su próximo informe periódico;</p> <p>c) Establezca mecanismos efectivos de remisión e identificación de las víctimas de la trata;</p> <p>d) Proporcione formación sistemática a los miembros de la judicatura, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y de vigilar las fronteras y los trabajadores sociales para</p>



		<p>asegurar la aplicación rigurosa de las nuevas disposiciones penales pertinentes y el procesamiento y el castigo de quienes se dedican a la trata, e informe sistemáticamente a las víctimas de sus derechos durante las actuaciones judiciales;</p> <p>e) Aumente el número de centros de acogida temporal públicos para mujeres y niñas víctimas de la trata y proporcione a unas y otras protección y asistencia adecuadas que incluyan programas de rehabilitación y reinserción sociales;</p> <p>f) Intensifique la labor de cooperación internacional, regional y bilateral con los países de origen, de tránsito y de destino para prevenir la trata mediante el intercambio de información, y armonice los procedimientos legales para el procesamiento y el castigo de quienes se dedican a la trata.</p>
	Participación en la vida política y pública	<p>El Comité exhorta al Estado parte a que:</p> <p>a) Considere la posibilidad de adoptar, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal a fin de acelerar la participación plena e igual de la mujer en la vida pública y política;</p> <p>b) Intensifique los esfuerzos para aumentar la participación de la mujer en la vida pública en los planos nacional y municipal, lo que incluye la organización de campañas de sensibilización dirigidas también a las mujeres indígenas, el ofrecimiento de incentivos a los partidos políticos para que designen un número igual de mujeres y hombres en las candidaturas y la financiación adecuada de las campañas de las mujeres que sean candidatas;</p> <p>c) Adopte todas las medidas necesarias para poner en marcha la reforma del sistema electoral binominal y vele por que el estudio solicitado a la Oficina del Ministro Secretario General de la Presidencia con miras a formular una propuesta a este respecto se realice dentro de un plazo claramente establecido.</p>
	Empleo	<p>El Comité insta al Estado parte a que:</p> <p>a) Agilice la promulgación del proyecto de ley N° 8292-13 relativo al número máximo de horas de trabajo a la semana de los trabajadores de casa particular y vele por que tanto los trabajadores internos como los externos gocen de los mismos derechos a este respecto;</p> <p>b) Adopte todas las medidas necesarias para lograr una mejor aplicación de su legislación laboral en relación con los trabajadores de casa particular, lo que incluye la realización de inspecciones laborales sistemáticas y la realización de actividades de sensibilización dirigidas a las mujeres migrantes en particular;</p> <p>c) Establezca un plazo para la ratificación del Convenio N° 189 (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.</p>



		<p>El Comité recomienda al Estado parte que:</p> <p>a) Establezca mecanismos eficaces para hacer efectiva la Ley N° 20348;</p> <p>b) Intensifique los esfuerzos para establecer medidas y programas encaminados a mejorar la situación de la mujer en el mercado laboral, lo que incluye la integración de las mujeres migrantes e indígenas.</p>
--	--	---

- Finalmente se atiende a criterios jurisprudenciales, tanto universales como regionales (de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea), relativos a la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Discriminación por Orientación Sexual, por Discriminación Múltiple, por Violencia de Género, Derechos Sexuales y Reproductivos, aportándose para todos ellos una referencia de las sentencias más significativas en cada materia.
- En cuanto a la **Dimensión Institucional de la Perspectiva de Género en el Poder Judicial de Chile**, se contemplan 6 dimensiones relativas a la Carrera Judicial, el Uso no Sexista del Lenguaje, las Prácticas Laborales y de No Discriminación, Conciliación Laboral y Familiar, Retribución, Hermenéutica de Género y tutela jurisdiccional, para las cuales se aportan textos internacionales y recomendaciones específicas.
- Concluyendo con el contenido del Mapping, se aporta un **Estudio de Derecho Comparado: Marcos Referenciales de la Unión Europea**, que contiene tanto un apartado relativo a la Armonización Comunitaria, como otro destinado a analizar “el trabajo de la Mujer y el Hombre en el orden europeo: competencias para ello, política de Igualdad de Oportunidades en el Derecho Europeo, Programas Comunitarios de Igualdad de Oportunidades, Medidas de Acción Positiva y Medidas de Fomento de la Igualdad de Oportunidades”.

El tercero de los resultados obtenidos ha sido la elaboración de un **Análisis Normativo Nacional desde la perspectiva de Género**, específico para este Estudio y cuyas conclusiones principales son las que a continuación se detallan:

- Se detecta una preponderancia de la “antigüedad” como criterio principal para la determinación de todo el sistema de cargos y de elección (promoción profesional). A pesar de ser un criterio objetivo, la





antigüedad como tal no va a beneficiar la posición ocupada por ciertas personas, principalmente mujeres, ya que su incorporación a la esfera profesional ha sido más tardía, como ejemplo de todo esto podemos destacar la Constitución de la República de Chile, analizada de forma amplia en el Informe I de este proyecto (artículos 12; 19.13°; 19.7°; 20; 21; 28; 29; 32; 52; 61;76 a 82; 85; 86; 89; 92.c; 95.a; 106).

- Por la manera en la que están descritos, se detecta a través del lenguaje utilizado, una masculinización de ciertos cargos, oficios o profesiones del Poder Judicial tales como el puesto de Administrador, Jefe de Unidad, etc.
- Se identifica un uso excesivo de conceptos jurídicos indeterminados, que pueden provocar casos de inseguridad jurídica. Esto supone que estemos ante definiciones o ideas jurídicas sujetas a posibles interpretaciones, lo que genera arbitrariedad por parte de la persona que interpreta el concepto.
- El análisis de la documentación analizada, permite señalar que el lenguaje utilizado puede posibilitar la aparición de casos de desigualdad material o discriminaciones materiales de baja intensidad.
- La diferencia entre el tratamiento que se le brinda a la No Discriminación entre Mujeres y Hombres, del trato a la No Discriminación por Orientación Sexual, es significativa en detrimento de esta última. Esto puede observarse en el hecho de que la igualdad entre hombres y mujeres se contiene en las normas analizadas, señalando la necesidad de su protección en algunas ocasiones, no ocurriendo lo mismo con la igualdad por orientación sexual que no se reconoce de forma expresa o no se trata en cuanto garantía legal.
- En toda la documentación analizada se propugna expresamente la Igualdad Formal; a pesar de ello se detectan elementos que pueden generar discriminación material como se pondrá de manifiesto en el presente informe final.
- Existen medidas aparentemente correctoras de brechas entre hombres y mujeres, por ejemplo, para intentar que ciertos puestos no sean ocupados sólo por hombres o por mujeres, como es el caso de las Consejeras Técnicas, los Administradores y Jefes de Unidad, a la hora de definir sus competencias y actuaciones. Por ejemplo, en la medida en que el puesto de Consejero/a Técnica ya no se relaciona sólo con los asuntos de familia, con funciones de cuidado para velar por el ámbito familiar de las personas destinatarias de la administración de justicia.



- No en todos los casos se reconocen como sujetos expresamente protegidos a las comunidades Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.
- En ninguno de los procesos de modernización del Poder Judicial que se han producido se ha considerado la Igualdad Material entre hombres y mujeres como eje estratégico.
- Se detecta una inexistencia de medidas de flexibilización en pro de la conciliación de la jornada de trabajo y los compromisos familiares.
- Se detectan igualmente oportunidades de desarrollo regulatorio del procedimiento de denuncia de acoso. Esto será analizado de forma amplia en la Dimensión sobre Acoso en la cual se propone la elaboración de un Protocolo que permita articular los casos de acoso sexual y acoso por razón de género, por orientación sexual, etc.
- Se percibe una oportunidad de mejora en la visibilización de la temática acerca de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, para lo cual resulta ciertamente valioso incorporar a la gestión de la Institución un tratamiento diferenciado de datos estadísticos por sexo.
- Se muestra cierto interés de parte de la autoridad por regular aspectos como jornada de trabajo y la organización de sus tiempos, lo que aporta cierta seguridad jurídica, porque comienzan a tenerse en cuenta, a tener presente las obligaciones de las personas que trabajan en el interior del Poder Judicial más allá de sus responsabilidades profesionales, es decir, en su entorno personal y familiar
- Se detecta un esfuerzo importante por normar *ex novo* y estructurar nuevas realidades protectoras de la Igualdad: Código de Ética en el que destaca expresamente la No Discriminación como principio rector; la confección de un nuevo organigrama de la institución para ubicar adecuadamente un puesto que se está seleccionando, lo que contribuye a la objetividad del proceso; un nuevo régimen disciplinario; un nuevo Reglamento para Concursos de Cargos a la Corporación Administrativa del Poder Judicial en el que se apuesta por la evaluación del potencial de las personas candidatas y la dota de transparencia, evitando con ello casos de discriminación; el nuevo proyecto de Desarrollo Organizacional; un estudio sobre remuneraciones y honorarios; Informes sobre cómo evitar la arbitrariedad en el proceso de calificaciones de la Corte Suprema; el diseño de un Modelo de Competencias imprescindible para una gestión de la Igualdad de



Oportunidades profesionalizada o la aprobación del Reglamento Orgánico de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

En lo relativo al análisis de datos y determinación de conclusiones del **levantamiento de información, cuantitativa y cualitativa, llevado a cabo a través de fuente primaria**, realizada de manera específica para este Estudio, las conclusiones principales son las que a continuación se detallan:

1. Como primera conclusión del Estudio y relacionando todas las dimensiones analizadas¹² en este trabajo, debemos destacar la falta de claridad conceptual que tienen las personas participantes en el proyecto, entre el concepto Igualdad de Trato y de Género con conceptos como Igualdad Salarial, Igualdad ante la Promoción o Acoso Laboral y Sexual, Discriminación, lo que genera la necesidad de su aclaración para que las personas que se encuentren en alguna de estas situaciones puedan saber interpretar lo que les está sucediendo o están viviendo, para dimensionar en su adecuada medida su origen, su impacto y el mecanismo adecuado para su protección.
 - En relación a ello, continúa existiendo la masculinización y feminización de puestos a algunos niveles, destacando los hombres en la Corte Suprema, en las contratas de esta Corte, en las Cortes de Apelaciones como Ministros y en la CAPJ. Debiendo reseñar igualmente el importante número de juezas que existen en los Tribunales del país, especialmente en la jurisdicción de familia, y en los cargos de Consejeras Técnicas de los Tribunales. Por tanto, la evolución existe pero todavía no se puede observar en todos los niveles o estamentos.
 - El uso del lenguaje que se hace en la Constitución de la República y en otras normas de gran importancia analizadas, aun siendo correcto, denotan un excesivo nivel de masculinización de ciertos cargos, oficios o profesiones, lo que es constante en el análisis normativo que se ha venido realizando, consecuencia lógica del “rol público” que, casi exclusivamente y con honrosas excepciones, ha desempeñado el hombre.
2. La segunda de las conclusiones es que se asocia la jerarquía con el poder, y al haber estado éste fundamentalmente ostentado por hombres, ha dado como resultado el posicionamiento de los hombres en

¹²Dimensión 1: Evaluación Global de la Igualdad de Trato y Género. Dimensión 2: Roles y Estereotipos de Género. Dimensión 3: Desigualdad de Género. Dimensión 4: Discriminación. Dimensión 5: Situaciones de Acoso. Dimensión 6: Atención a Usuarios. Dimensión 7: Impartición de Justicia. Dimensión 8: Formación, Perfeccionamiento y Habilitación.



los niveles más altos del Poder Judicial de Chile, pero esto no debe ser considerado, a nuestro entender, como una "discriminación", es fruto del desarrollo y evolución que como sociedad ha tenido y está teniendo Chile.

3. La tercera de las conclusiones extraídas es el consenso generalizado sobre la existencia de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres en el seno del Poder Judicial de Chile, con la matización que hemos realizado en la primera conclusión, no así con las personas del colectivo de LGBTI¹³, donde todas las personas participantes tienen más dudas sobre el trato igualitario, ya que la situación de este colectivo se invisibiliza. Esto supone que no se vea aún avance en este punto, pues se considera que las personas de este colectivo no manifiestan o no pueden manifestar abiertamente su condición, por el rechazo que se produce en las personas que integran el Poder Judicial a todos los niveles.
4. La cuarta conclusión es la confirmación de la necesidad de que exista un clima laboral igualitario. Se conoce poco la existencia de una Política de Clima Laboral en la Institución ni las medidas que se hayan podido tomar una vez aplicada dicha política para la mejora de dicho clima. Esto supone que la actual política que tiene el Poder Judicial de Chile sobre este punto no está siendo efectiva para detectar y actuar sobre el Ambiente Laboral y su incidencia en la Cultura Institucional. Le falta estrategia, estructuración, información sobre la misma, utilización predictiva y sistemas de seguimiento.
5. La quinta conclusión, es la existencia de roles y estereotipos de género, aunque también es cierto que se va mostrando cierta sensación de que ya no están tan aceptados como en épocas pretéritas. Esta permanencia de roles tradicionales no se produce en el ámbito profesional, donde la mayoría de los participantes considera que la mujer debe y de hecho está incorporada de forma normalizada. Esta permanencia se produce más en el ámbito privado y familiar llegando a considerarse que el Poder Judicial es una institución cómoda y que permite atender las responsabilidades familiares. No obstante, aquellas creencias relacionadas con la Dimensión privada de la mujer, pueden estar incidiendo en posibles desigualdades de trato respecto a los hombres o a otras mujeres donde no se den tales elementos, especialmente en lo relativo a derechos de selección y contratación, promoción y por ende, retribución.
6. En sexto lugar, señalar que la distribución tradicional de roles familiares que aún se mantiene en Chile, unida a criterios objetivos

¹³LGBTI. Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

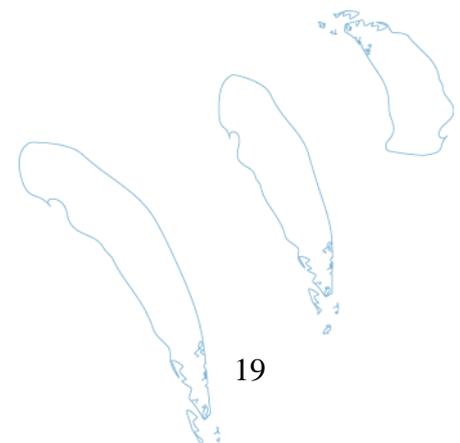


para promoción como pueden ser la “antigüedad”, pueden llegar a dificultar la eliminación de casos de discriminación o desigualdad porque las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de las personas dependientes que tienen en su entorno familiar y personal.

7. Como séptima conclusión, insistir en la existencia e importancia de una Cultura Social e Institucional, que debe tenerse presente en el proceso de interpretación de los datos que ha de hacerse en este Estudio y que debería seguir haciendo la Institución desde los espacios naturales para ello (la Mesa de Género, el Departamento de Recursos Humanos, la Academia Judicial, entre los más significativos). Desde ahí ayudar no sólo al entendimiento de los roles existentes en la Institución sino igualmente el “uso” que sus titulares hacen en cada caso de ellos y que pueden ayudar a la transformación de la Institución en lo relativo a su cultura de Igualdad. Y si esto lo relacionamos con las ideas extraídas de la Dimensión sobre Discriminación resulta que se estarían produciendo casos de Abuso de Poder en la Institución porque se confunde la jerarquía, la autoridad, el rol de cada persona y el estilo de dirección de quienes ostentan poder. Esto llevaría a la normalización de ciertas conductas amparadas en la idiosincrasia chilena pero que están creando un entorno hostil para la construcción de una cultura de Igualdad real.
8. En octavo lugar, destacamos como conclusión que se están produciendo casos de discriminación tanto por el sexo como especialmente por la orientación sexual, además de por el resto de causas referidas, sobre las cuales la Organización no está pudiendo actuar por invisibilidad.
9. En noveno lugar destacar que se detecta la ausencia de Sistemas Internos de Denuncia, en vía extrajudicial, que permitieran a las personas afectadas denunciar de manera más anónima y articular un proceso de forma más ágil y efectiva para la investigación de posibles casos de acoso, sin tener que activar toda la maquinaria judicial como primera acción. Tampoco existen medidas contra el uso torticero del sistema de denuncia (denuncia falsa).
10. La décima conclusión, ésta relativa a la atención de usuarios, es que existe concienciación de una parte importante de las personas que conforman la plantilla de la Institución con la política de Mejora de Atención a Usuarios que ésta ha implantado. A pesar de ello, se detecta un aparente desconocimiento de la totalidad de medidas que la Institución articula para tal objetivo, especialmente en lo relativo a la oferta formativa de la Academia Judicial, lo que puede provocar o bien que no se aprovechen por todas las personas que deseablemente debieran beneficiarse de ellas; o bien que la plantilla tenga una percepción parcial de los esfuerzos que se están llevando a cabo en esta materia. Relacionado con esto, también decir que se percibe un posible riesgo de trato desigual en personas donde confluyen dos rasgos



- de exclusión, especialmente en el caso del sexo mujer y la procedencia extranjera como población migrante, probablemente asociada a los rasgos morfológicos o al color de la piel.
11. Como conclusión undécima y en relación con la impartición de justicia, decir que se sigue percibiendo una ausencia de enfoque de Igualdad en la impartición de la justicia, tanto en materia de género como en otras materias. Dicha ausencia de Igualdad no siempre afecta negativamente a un mismo sexo ni a un mismo colectivo, lo que por una parte contribuye a la no victimización de uno de ellos pero sí genera, como contraposición, un sentimiento de aleatoriedad en función de la persona que imparta justicia en el proceso de interés para cada individuo. Además, decir que existe la creencia de la presencia de sesgos en algunas jurisdicciones, especialmente en la civil familiar y en la laboral (donde la incidencia de la Igualdad es menor por el carácter tuitivo del derecho laboral).
 12. La conclusión duodécima nos parece especial importante y es la detección en este proyecto del desconocimiento, en algunos casos, e indiferencia en otros, de las personas que ejercen la justicia hacia el cumplimiento de las obligaciones en materia de aplicación del derecho internacional. A lo anterior debe añadirse lo indicado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los Fallos en los cuales condena a Chile y que analizaremos a continuación en el punto relativo a las Recomendaciones.
 13. La última conclusión extraída de este proyecto es que la Capacitación de la Academia Judicial debe ser evaluada desde diferentes aspectos: presupuesto económico, recursos humanos, contenidos de las ofertas formativas, fechas y periodos de realización de dicha formación, lugar de impartición de los cursos o capacitaciones, estilos de enseñanza-aprendizaje utilizados, manuales o materiales utilizados, perfiles del docente más idóneo, formato de las capacitaciones (cursos, charlas, seminarios), evaluación, etc.





2. . Recomendaciones realizadas

Como resultado de todas las conclusiones y valoraciones extraídas de cada una de las Dimensiones analizadas, se presentan estas Recomendaciones, clasificadas en siete apartados:

1. Estrategia y Políticas Internas.
2. Recomendaciones con Repercusión Económica.
3. Recomendaciones en Materia de Derecho Internacional.
4. Difusión de Buenas Prácticas.
5. Mejora de Atención a Usuarios e Impartición de Justicia.
6. Capacitación
7. Otras Recomendaciones

Recomendaciones de Estrategia y Políticas Internas. -

R1. Las materias relacionadas con la Igualdad, en particular por razón de género y por orientación sexual, deben ser expuestas como estratégicas y necesarias. No puede entenderse como una materia que afecta sólo a un grupo de personas o a los profesionales de una determinada jurisdicción. En este punto resulta necesaria una campaña de información/sensibilización sobre ruptura de estereotipos y desmitificación de roles entre la plantilla, especialmente entre las personas que tengan entre sus responsabilidades las capacidades de contratación, evaluación y propuesta de retribución, etc. que incidan en las valoraciones anuales del desempeño o cumplimiento de metas, con su correspondiente traducción en mejora económica Todo ello para romper ciertos anclajes culturales. Se propone realizar una campaña de sensibilización interna hacia la Diversidad, como sistema de normalización de la orientación sexual, la identidad transexual, el sexo, la raza, el origen, la edad, la diversidad funcional, o cualquier otro rasgo diferenciador entre los miembros de la plantilla.

R2 -Se propone un programa permanente de sensibilización y generación de cultura institucional basado en dos ideas: la primera es hacer entender por qué el Poder Judicial apuesta por el diseño de una Política de Género. La segunda es la necesaria mejora de la gestión de la Comunicación Interna en la transparentación de la realidad del Poder Judicial, diseñándola y activándola sobre la importancia de la Igualdad Efectiva en la Institución. Transcurrido un tiempo desde la aplicación de esta medida, sería conveniente la celebración de cursos sobre la praxis de la impartición de justicia en los que mostrar a las personas que los realicen la imagen de la Igualdad como un bien jurídico a proteger pero también una herramienta al servicio de la Justicia.



R3.- Igualmente, se propone realizar adecuadamente un rediseño (para los existentes o bien una descripción para los inexistentes) de puestos de trabajo con mayor presencia femenina y masculina, eliminando cualquier tipo de potencial factor discriminatorio.

R4.- Es preciso crear espacios de diálogo para concretar si la supuesta evolución de los roles de mujeres y hombres es aceptada por todos. O por el contrario, mujeres y hombres aceptan el reparto tradicional de roles en lo privado lo que va repercutir al reparto de roles en lo público. Siendo fundamental incorporar a la Mesa de Género o bien a otro espacio de dialogo que se cree, los representantes de todos los estamentos o niveles del Poder Judicial.

R5.- Se propone igualmente un uso del lenguaje más respetuoso con la perspectiva de género, en el que se elimine las masculinización/feminización de aquellos que tradicionalmente así han sido tratados y considerados. Es necesario revisar en profundidad la utilización de un lenguaje poco sensible con la Igualdad de Género y Orientación sexual, sin convertir esta revisión en un buque abanderado de los movimientos feministas extremos que sólo se centran en la mujer.

R6.- Se propone igualmente la eliminación de aquellos conceptos jurídicos indeterminados utilizados por la normativa y referidos en el Informe de análisis normativo llevado a cabo, para aquellos procesos en los que se pueden detectar más casos de trato no igualitario a mujeres, especialmente madres jóvenes y/o en etapas reproductivas.

R7.- El Diseño de una Política de Liderazgo permanente y obligatoria, que contenga tanto capacitación en la materia como el diseño de indicadores específicos sobre Liderazgo que se incorporen en el Sistema de Evaluación del Desempeño de todas las personas con responsabilidad sobre equipos de trabajos y/u otras personas dentro de la Institución, con afectación sobre los objetivos anuales retribuíbles.

R8.- El Diseño de un Sistema de Monitoreo y Control de la Organización, basado no sólo en una Política de Clima Laboral bien estructurada, sino una mejora de las estadísticas de seguimiento interno desagregada por sexo y con indicadores específicos en la materia, que permitan una detección temprana de posibles casos de Discriminación o deterioro del Ambiente Laboral.



R9.- Se propone la ampliación de competencias y recursos de la Mesa de Género para actuar de observatorio permanente de potenciales casos de Acoso, judicializados o no, que igualmente tramitara las denuncias anónimas de la Institución.

Recomendaciones con repercusión económica

R10. Se recomienda la creación de un Objetivo Anual de Desempeño Grupal, con remuneración asociada a su consecución, vinculado a indicadores de Convivencia y eliminación de conductas de componente sexual. Esta medida se propone sea más intensamente implementada en aquellas jurisdicciones donde se hayan detectado casos de acoso, judicializados o no.

R11.- Igualmente, sería recomendable incorporar en las metas de desempeño anual de las personas que imparten justicia la obligatoriedad del respeto por el derecho internacional, no como elemento recompensable sino como factor reductor del resto de metas obtenidas, ya que no puede gratificarse por lo que representa una obligación.

Recomendaciones en materia de Derecho Internacional

R12.-La aplicación a nivel nacional del Derecho Internacional sobre Derechos Humanos ratificado por Chile. Para ello es preciso informar/formar sobre la necesidad y obligatoriedad de su cumplimiento. Es imprescindible que Chile cumpla con el Derecho Internacional suscrito de manera que ofrezca garantías a la ciudadanía, además de conseguir con esto que se proyecte una imagen del país consistente tanto a nivel interno como externo. Esta necesidad existe no sólo por el cumplimiento de una obligación judicial, por provenir de los fallos emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sino que se hace porque no hacerlo no sólo señala al Poder Judicial del país; señala a la sociedad chilena y es importante la imagen exterior que proyecta Chile.

R.13. La Capacitación del Personal del Poder Judicial en esta materia de Derecho Internacional sobre Derechos Humanos, en cuanto fuente del Derecho Nacional. Además esto sería beneficioso para el cumplimiento del mandato dado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la insuficiencia de la capacitación a los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial.

R14. Es importante poner en valor las conductas, regulaciones y hechos que pueden considerarse como "Buena Práctica" ya existente en el interior del Poder Judicial, para proyectar, hacer visible desde ya esa buena práctica. En este sentido presentamos a continuación ejemplos de dichas prácticas:





- 1.- Sesiones formativas/informativas realizadas en algunos Juzgados y Cortes de Apelaciones a iniciativa de la persona responsable de dicho tribunal para dar a conocer las normas de protección de la Igualdad de Trato como Derecho Fundamental¹⁴.
- 2.- Formación/Información sobre la Violencia intrafamiliar como situación de perjuicio psicológico y físico para todos los miembros de la familia en los escalafones primario y secundario y como formación permanente que permite conocer no sólo las novedades legislativas en la materia sino también las últimas resoluciones judiciales emitidas sobre este tema.
- 3.- La consideración de la Ética judicial como un aspecto importante en el seno del Poder Judicial, lo que se traduce en la existencia de una formación permanente para el escalafón primario y secundario. Lo idóneo sería trasladarlo al escalafón de empleados/as.
- 4.- El desarrollo de un Sistema de Detección de Necesidades Formativas basado en las realidades de cada Tribunal, zona geográfica, personal que presta servicios en dichos tribunales, etc.
- 5.- La mejora de las habilidades de los Jueces/zas para las funciones de conciliación y mediación a la hora de impartir justicia y de resolver a nivel interno conflictos laborales¹⁵.
- 6.- Considerar las necesidades de los grupos minoritarios como es el caso de los Mapuches, de las personas con discapacidad auditiva, formando a los miembros del escalafón primario, secundario y empleados/as.
- 7.- Incentivar la realización y consecución de metas tanto individuales como colectivas, lo que permite el trabajo en equipo, teniendo además un reflejo económico.
- 8.- Desarrollo de talleres sobre organización de puestos de trabajo, programación de agendas y otras actividades para el buen desempeño de los puestos de trabajo.

R15.- Alinear la Política de Atención a Usuarios con las restantes políticas de Recursos Humanos, principalmente con la de Formación, para garantizar que todas las personas conocen y pueden tener acceso a los programas de perfeccionamiento en esta materia; a retribución, logrando el perfecto alineamiento entre las metas individuales y las recompensas asociadas a ello.

Recomendaciones en materia de Atención a usuarios

¹⁴Esta buena práctica ha sido puesta de manifiesto en los Focus Group y en algunas Entrevistas.

¹⁵Esto también ha sido puesto de manifiesto en las herramientas cualitativas





R16. Alinear la Política de Atención a Usuarios con Comunicación Interna de la Institución, generando una campaña de sensibilización sobre la importancia tanto del trato igualitario como de la seriedad y el respeto que merece la Institución, con independencia de las personas que en ese momento atiendan a los mismos.

R17.- La aplicación de las Nuevas Tecnologías en la Atención a Usuarios y a las Garantías de Igualdad, no sólo hacia fuera (con las medidas que se han identificado de asistencia vía on-line o por correo electrónico) sino hacia dentro de la Institución. En ese sentido, el uso de la Intranet como vehículo de actualización y apoyo a las personas con puestos de atención directa puede mejorar el resultado final.

Recomendaciones en materia de Capacitación

R18.-La Evaluación de los conocimientos y capacidades específicos de la materia, adquiridos en los programas formativos en los cuales participa la plantilla del Poder Judicial.

R19. Adaptación de la oferta formativa y el desempeño de empleados/as en general a las novedades producidas en el Poder Judicial de Chile, en el sentido de ir progresivamente cambiando y mejorando en varios aspectos. Por ejemplo, en tecnología, automatización de sistemas para los computadores, infraestructuras y edificios nuevos y adecuados al presente, procedimientos etc.

R20. Es necesaria la fiscalización, evaluación en profundidad de la cursos o seminarios impartidos, de no existir se replican los cursos sin saber hasta qué punto son útiles.

R21. Es importante que en las formaciones que se realicen, en las reuniones de trabajo que tengan algún impacto desde el punto de vista de la Igualdad entre mujeres y hombres, las personas que conduzcan dichas formaciones, reuniones, etc. no adopten posturas extremas desde el punto de vista de las corrientes de pensamiento feminista. Es decir, cuanto más extrema sea la postura más rechazo genera. Esto supone realizar planteamientos inclusivos y no excluyentes o centrados sólo en las mujeres por considerar que éstas son las únicas discriminadas y/o tratadas de forma perjudicial, lo que supone no adoctrinar, lo conveniente es explicar las necesidades de mujeres y hombres tanto en el ámbito personal, familiar como en el profesional. En la oferta actual no se considera ninguna acción formativa destinada a sensibilizar y generar cultura de Igualdad en sentido amplio, lo que es altamente

recomendable. No obstante ello, al hacerlo deben evitarse como decimos los adoctrinamientos.

R22. Es necesario adaptar la profundidad, contenido y duración de las capacitaciones a los destinatarios/as de manera que se realicen en el menor tiempo posible. Una opción sería la Píldora Formativa y el Método del Caso. Es importante diseñar bien los contenidos mínimos. En este punto también deben considerarse los horarios y periodos de realización de las capacitaciones, normalmente desarrolladas en horario no laboral, lo que dificulta y perjudica principalmente a las mujeres, por el reparto de roles tradiciones, siendo ellas las que principalmente se ocupan de las labores domésticas, de cuidado y atención de menores, personas enfermas, mayores, etc.

Otras Recomendaciones-

R23. En cuanto a la relación entre la Institución analizada y los medios de comunicación, aun existiendo grandes logros del Poder Judicial de Chile, es preciso utilizar el vehículo que supone la comunicación para llegar a todos los niveles y estamentos.

R.24. Por último pero igualmente importante es necesario que el diseño y dotación de contenidos de la futura Política de Igualdad de Género se realice una vez analizados, comprendidos e interiorizados los resultados de este Estudio -diagnóstico.

3. . Productos comprometidos

- 1- Guía para la Confección de Protocolos
- 2- Propuesta de mejora de oferta formativa de la Academia Judicial
- 3- Guía de Recomendaciones para la construcción de una política de igualdad
- 4- Listado de Indicadores de Igualdad
- 5- Resumen Ejecutivo



Presentación del Estudio

El Estado de Chile, como país integrado en la comunidad internacional ha suscrito y ratificado una serie de acuerdos y convenciones internacionales que promueven los derechos humanos y de forma específica el derecho fundamental a la Igualdad de Trato, en particular respecto de las mujeres y las personas de diversidad sexual. Esta ratificación de tratados internacionales sobre derechos humanos por parte de los Estados, conduce a su incorporación dentro de los marcos normativos nacionales como parte de la obligación de los Estados para darles cumplimiento en el orden interno. En este marco el Poder Judicial de Chile constituye un pilar de la democracia a través del cual se garantiza el cumplimiento de esos derechos humanos fundamentales.

En el marco de la Planificación Estratégica del Poder Judicial de Chile (2011-2015), la Corte Suprema de Justicia en el mes de febrero del año 2015 aprobó la Propuesta de Trabajo en materia de Perspectiva de Género en el Poder Judicial, que contiene una serie de acciones a largo y corto plazo, destinadas a incorporar la perspectiva de la igualdad de género en el Poder Judicial chileno. Entre estas acciones se incluía para el año 2015 la realización de un Diagnóstico institucional con el fin de contar con mayor información acerca de la perspectiva de igualdad de género, a fin de definir estrategias para incorporarla tanto en el ámbito administrativo como jurisdiccional y orientar acciones futuras en el marco del proceso de construcción de una Política de Género para el Poder Judicial chileno. Es en este marco en el que se desarrolla el presente estudio.

El marco normativo internacional que contiene las obligaciones internacionales del Estado de Chile en la materia objeto de este proyecto, comprende diversos instrumentos internacionales tanto del sistema universal de protección de los derechos humanos como del sistema interamericano, así como otros tratados internacionales. Los principales tratados internacionales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte son los siguientes:

- Chile es Estado parte de los tratados internacionales de derechos humanos más importantes de las Naciones Unidas, teniendo suscrito un total de 2 Pactos Internacionales, 10 Protocolos Facultativos, 13 Convenciones Internacionales y 1 Estatuto. Asimismo y en lo relativo a Instrumentos en marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el país tiene suscrito un total de 13 Convenios. Sin embargo, aún no tiene suscritos el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos,



Sociales y Culturales y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

- Además y en relación a otros Instrumentos anteriores a las Naciones Unidas y a la Organización de Estados Americanos, Chile tiene refrendado 6 Convenciones (internacionales e interamericanas), 1 Convenio Internacional y 1 Protocolo.
- En el ámbito regional interamericano, Chile es asimismo Estado parte de los más importantes tratados de derechos humanos, entre los que destaca la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José). Además, tiene ratificados un total de 6 Convenciones Interamericanas y 1 Protocolo. Sin embargo, Chile no ha suscrito aún la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (adoptada el 06/05/2013).
- Finalmente, también tiene suscrito 1 Convención de la UNESCO; 2 Convenios de la Conferencia de La Haya de Derecho Internacional Privado; 4 Convenios, 2 Protocolos adicionales y 1 Convención, todos ellos tanto del Convenios de Ginebra como de otros tratados de derecho humanitario¹⁶.

¹⁶De forma particular indicar que estos instrumentos internacionales son los siguientes:
Organización de Naciones Unidas:

1. Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Niños. ratificada el 15 de enero de 1929, vigente desde el 20 de mayo de 1930.
2. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. Suscripción: 31/03/1953. Ratificación: 18/10/1967; Vigencia: 30/09/1967.
3. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificado el 20 de octubre de 1971, vigente desde el 12 de noviembre de 1971.
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado el 10 de febrero de 1972, vigente desde el 29 de abril de 1989.
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado el 10 de febrero de 1972, vigente desde el 27 de mayo de 1989.
6. Convención contra la Tortura y Otras Penas o Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes, ratificado el 30 de septiembre de 1988, vigente desde el 26 de noviembre de 1988, con reservas a los artículos 2. párrafo 3°, 3, 28 y 30 párrafo 1°, todas retiradas.
7. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificado el 7 de diciembre de 1989, vigente desde el 9 de diciembre de 1989.
8. Protocolo Facultativo de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, suscrito el 10 de diciembre de 1999.
9. Convención Internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, ratificado el 25 de marzo de 2005, vigente desde el 8 de junio de 2005, con reservas el artículo 22 número 5°, y artículo 48 número 2°.
10. Protocolo Facultativo, suscrito el 10 de diciembre de 2008.
11. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificado el 29 de julio de 2008, vigente desde el 17 de septiembre de 2008.



Chile es por tanto Estado parte de los tratados internacionales de derechos

12. Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, ratificado el 12 de diciembre de 2008, vigente desde el 14 de febrero de 2009.
13. Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, ratificado el 29 de septiembre de 2009, vigente desde el 1 de agosto de 2009.
14. Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas, ratificada el 8 de diciembre de 2009, vigente desde el 23 de diciembre de 2010.

Sistema Interamericano:

1. Convención (Interamericana) sobre la Nacionalidad de la Mujer, ratificada el 29 de agosto de 1934, vigente desde el 12 de noviembre de 1934.
2. Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, ratificada el 10 de abril de 1975, vigente desde el 29 de mayo de 1975
3. Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Civiles a la Mujer, ratificada el 10 de abril de 1975, vigente desde el 26 de abril de 1975.
4. Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, ratificada el 30 de septiembre de 1988, vigente desde el 26 de noviembre de 1988.
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada el 21 de agosto de 1990, vigente desde el 5 de enero de 1991.
6. Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, ratificada el 15 de noviembre de 1996, vigente desde el 11 de noviembre de 1998.
7. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, ratificada el 4 de diciembre de 2001, vigente desde el 20 de junio de 2002.
8. Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, relativo a la Abolición de la Pena de Muerte, ratificado el 4 de agosto de 2005, vigente desde el 16 de octubre de 2008.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (N° 14). Ratificado: 15/09/1925. Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930 (N° 29). Ratificado: 31/05/1933. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N° 98). Ratificado: 01/02/1999. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N° 100). Ratificado: 20/09/1971. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (N° 105). Ratificado: 01/02/1999. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N° 111). Ratificado: 20/09/1971. Convenio sobre la política del empleo, 1964 (N° 122). Ratificado: 24/10/1968. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (N° 131). Ratificado: 13/09/1999. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (N° 138). Ratificado: 01/02/1999. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (N° 151). Ratificación: 17/07/2000. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (N° 156). Ratificación: 14/10/1994. Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (N° 169). Ratificación: 15/09/2008. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (N° 182). Ratificación: 17/07/2000. También puede consultarse la lista de tratados universales de derechos humanos de los que Chile es Estado parte en <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/newhvstatusbycountry?OpenView&Start=1&Country=250&Expand=35#35> (consultado el 24 de agosto de 2015)



humanos más importantes de las Naciones Unidas, con la excepción del Protocolo Facultativo al Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. En el Examen Periódico Universal de 2009 y 2014 varios Estados recomendaron a Chile que ratificara este Protocolo, a lo que Chile ha respondido positivamente en su segundo examen¹⁷.

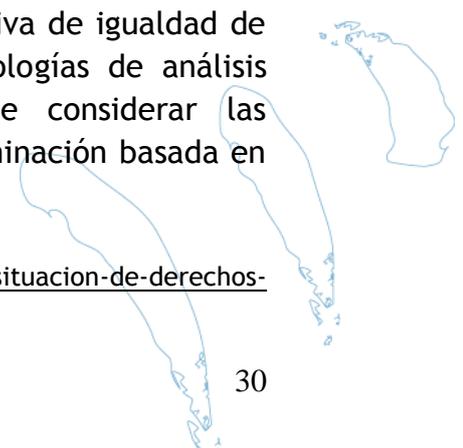
En este contexto, el proyecto cuyo Informe Final presentamos en este documento, ha tenido como Objetivo General realizar un diagnóstico del Poder Judicial desde la perspectiva de género, abordando el examen de las políticas vigentes en el seno de dicho poder, así como la identificación de buenas prácticas y de los focos de mejora necesaria a partir del estudio mismo de las políticas y normativas vigentes y las propias consideraciones hechas por los integrantes del Poder Judicial mediante una batería de instrumentos cuantitativos y cualitativos..

El 20 de octubre de 2015 la Dirección de Estudios de la Corte Suprema pone en marcha el denominado Estudio Diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial Chileno, cuyo Objetivo General es “conocer la situación actual de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno, identificando el marco normativo vigente y la percepción, experiencias y expectativas de los funcionarios de los distintos estamentos que lo integran, tanto en el ámbito interno como en el ejercicio de la jurisdicción”.

Lo que busca dicho estudio es evaluar las normas jurídicas, las medidas y los planteamientos estratégicos que son aplicados al interior del Poder Judicial de Chile para conocer, primero, cómo se ha integrado hasta el momento la perspectiva de género, no sólo en las normas sino también desde la perspectiva del propio empleado del Poder Judicial. Segundo, detectar mejoras a aplicar en los próximos años, y tercero, identificar buenas prácticas ya existentes en el estamento judicial chileno.

Este objetivo general se concreta en objetivos específicos y en un servicio concreto que es el Diagnóstico institucional de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial Chileno a través de metodologías de análisis normativo, cuantitativo y cualitativo. El análisis debe considerar las desigualdades entre hombres y mujeres así como la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.

¹⁷Véase <http://acnudh.org/2014/01/chile-estados-de-la-onu-examinan-situacion-de-derechos-humanos-en-el-pais/> consultado el 24 de octubre de 2015).





En relación a esto, se concretaron cuatro objetivos específicos:

1. Analizar las normas, lineamientos y políticas vigentes al interior del Poder Judicial a fin de determinar si favorecen o desfavorecen la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los ámbitos de actuación del Poder Judicial, identificando posibles focos de discriminación de género, así como buenas prácticas normativas de impulso al reconocimiento e incorporación de esta perspectiva.
2. Identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto de la perspectiva de la igualdad de género, considerando la identificación de eventuales diferencias en cuanto al acceso a la toma de decisiones y recursos, remuneraciones y prestaciones, patrones de movilidad dentro del Poder Judicial, ambiente laboral, criterios para juzgar, atención de usuarios, entre otros.
3. Determinar la percepción de las necesidades de capacitación de los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial para asegurar el respeto, protección y realización del principio de igualdad entre los géneros y determinar los ámbitos en que dicho principio debería incluirse, considerando las creencias de los mismos funcionarios.
4. Efectuar recomendaciones generales y específicas, en base a la información recopilada a través del estudio, para proponer a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial y evitar actos discriminatorios.

Este proyecto, por lo tanto, supone una profundización por parte del Poder Judicial en la carrera por la igualdad, para que la igualdad de género y por orientación sexual permee al interior la institución, siendo reconocida como un Derecho Fundamental a aplicar a todos los niveles judiciales. Esto sin duda, supone un cambio cultural que debe reflejarse en el ejercicio del poder judicial por parte de las personas que lo integran. Porque el género es una categoría social, es algo más que diferenciar a las personas por su sexo, es como dicen algunos académicos, "*un concepto y una realidad transversal que recorre todos los grupos y todas las realidades sociales*"¹⁸. Con ello, se vendría a completar las conquistas sociales y legales producidas en esta materia en Chile y así seguir trabajando y profundizando en la perspectiva de género.

¹⁸ COBO, R. "Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política", en *Revista de Política y Sociedad*, n° 32, 1999, pág. 58.



Plan de Trabajo realizado

Toda la lógica del proyecto se ha centrado en estructurar las acciones, metodologías, resultados y productos para cada uno de los cuatro objetivos específicos que se marcaron como resultantes del Objetivo Final ya referido anteriormente. Si bien esos cuatro objetivos específicos se encuentran interrelacionados y, por tanto, son parte de los distintos informes que se han presentado por la Consultora, para su correcta comprensión deben ser tenidos en cuenta los cuatro informes presentados en este proyecto.

Así el Objetivo Específico 1, consistía en “analizar las normas, lineamientos y políticas vigentes al interior del Poder Judicial a fin de determinar si favorecen o desfavorecen la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los ámbitos de actuación del Poder Judicial, identificando posibles focos de discriminación de género, así como buenas prácticas normativas de impulso al reconocimiento e incorporación de esta perspectiva”. Para poder comprobar si se favorece o no la incorporación de la perspectiva de igualdad de género no podemos limitarnos al examen de la normativa nacional chilena, debe examinarse dicha normativa al amparo de los resultados finales del proyecto que se contienen en el Informe final. Las acciones que se han llevado a cabo han sido las siguientes:

1. *Definición y análisis del principio de igualdad y no discriminación de género a partir del estudio de estándares internacionales, tanto del sistema de Naciones Unidas como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que aborden este principio.* El estudio del ámbito normativo internacional ha tenido un gran peso jurídico y es por ello que se le ha dedicado un tratamiento específico y único en el cual se han desarrollado los contenidos de dichas normas internacionales y los compromisos que asumen los Estados que ratifican dicho Derecho Internacional, en particular, el caso del Estado de Chile. Para ello se ha analizado el Sistema Jurídico Internacional, concretamente la Organización de Naciones Unidas y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo, órgano específico de la ONU en el ámbito laboral y la Unión Europea (en el Derecho Europeo Originario y en el Derecho Derivado). El producto resultante ha sido un Mapping de Marcos Normativos Internacionales.
2. *Análisis de la pertinencia de género en todos los ámbitos de acción del Poder Judicial Chileno, en base a los estándares internacionales y normas comparadas analizadas, debiendo contener las desigualdades entre hombres y mujeres así como la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.* Para completar lo anterior



se ha llevado a cabo la recopilación y análisis con enfoque de género de las normas constitucionales y legales que se refieren o involucran al actuar del Poder Judicial Chileno. El producto resultante ha sido un Informe de Análisis Normativo conformado por un Documento de Conclusiones y un total de 400 fichas individuales de cada uno de los textos analizados y debidamente valorados. Para conocer su pertinencia o no se ha puesto en común ese análisis normativo con los resultados obtenidos en las Fases 2 y 3 del proyecto, dando lugar al Informe Final.

3. *Recopilación y análisis no solo las normativas anteriores, sino también de los lineamientos y planteamientos de las políticas institucionales existentes en Chile, en concreto, el examen de las actas y resoluciones del Poder Judicial más relevantes desde la perspectiva de la igualdad de género; habiéndose propuesto inicialmente un periodo de análisis comprendido entre 2011-2015, posteriormente y a fin de enriquecer el estudio se amplió la franja temporal analizada desde 1997 hasta 2015. Su producto final igualmente está contenido en el Informe de Análisis Normativo referido en el punto 3 inmediatamente anterior a este.*

En cuanto al Objetivo Específico 2, que consistía en “identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto de la perspectiva de la igualdad de género, considerando la identificación de eventuales diferencias en cuanto al acceso a la toma de decisiones y recursos, remuneraciones y prestaciones, patrones de movilidad dentro del Poder Judicial, ambiente laboral, criterios para juzgar, atención de usuarios, entre otros”, las acciones llevadas a cabo han sido las siguientes:

1. *Realización de una encuesta online a nivel nacional a funcionarios de todos los estamentos del Poder Judicial, para identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos de dicho Poder Judicial respecto a la perspectiva de la igualdad de género.* En esta ocasión y después de modificar los tamaños muestrales mínimos requeridos para lograr la representatividad esperada, aumentado de 5.420 casos inicialmente planteados en la propuesta técnica de esta investigación a 5.553 casos, habiéndose reforzado la toma de datos con presencia física de encuestadores para la toma de información, finalmente se completaron 4.294 encuestas de un universo de 11.959, conformando una muestra que representa el 36% de la población objetivo. La participación de los hombres fue algo mayor que la de las mujeres, observándose



coberturas de 38% y 34% respectivamente. Con ello se ha alcanzado la muestra descrita en la presente Tabla:

Corte de Apelaciones	Universo			Diseño muestral			Muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
							N	%	n	%	n	%						
Arica	214	102	112	168	81	87	118	70	53	65	65	75	55	52	58	6,1	9,4	7,9
Iquique	243	123	120	186	94	92	142	76	75	80	67	73	58	61	56	5,3	7,1	8,0
Antofagasta	463	159	304	283	113	170	157	55	64	57	93	55	34	40	31	6,4	9,5	8,5
Copiapó	322	140	182	227	103	124	237	104	101	98	136	110	74	72	75	3,3	5,2	4,2
La Serena	466	185	281	288	125	163	277	96	108	86	169	104	59	58	60	3,8	6,1	4,8
Valparaíso	1.269	517	752	476	221	255	357	75	149	67	208	82	28	29	28	4,4	6,8	5,8
Santiago	2.644	1.092	1.552	593	285	308	469	79	212	74	257	83	18	19	17	4,1	6,0	5,6
San Miguel	1.224	473	751	467	212	255	412	88	180	85	232	91	34	38	31	3,9	5,8	5,4
Rancagua	527	207	320	310	135	175	163	53	72	53	91	52	31	35	28	6,4	9,3	8,7
Talca	649	268	381	350	158	192	143	41	69	44	74	39	22	26	19	7,2	10,2	10,2
Chillán	255	128	127	193	97	96	184	95	93	96	91	95	72	73	72	3,8	5,3	5,5
Concepción	958	389	569	424	194	230	480	113	206	106	274	119	50	53	48	3,2	4,7	4,3
Temuco	583	235	348	329	146	183	270	82	117	80	153	84	46	50	44	4,4	6,4	5,9
Valdivia	449	202	247	284	133	151	300	106	149	112	151	100	67	74	61	3,3	4,1	5,0
Puerto Montt	439	178	261	278	122	156	145	52	62	51	83	53	33	35	32	6,7	10,1	8,9
Coyhaique	164	93	71	135	75	60	80	59	49	65	31	52	49	53	44	7,9	9,7	13,3
Punta Arenas	182	101	81	147	80	67	105	71	62	78	43	64	58	61	53	6,2	7,8	10,3
Corte Suprema	908	509	399	415	219	196	255	61	133	61	122	62	28	26	31	5,2	7,3	7,4
Totales	11.959	5.101	6.858	5.553	2.593	2.960	4.294	77	1.954	75	2.340	79	36	38	34	1,2	1,7	1,6

2. Además de las encuestas previstas en el punto anterior, y para continuar con la recopilación de datos sobre la materia (percepciones, experiencias y expectativas), se realizaron 12 focus group en los que participaron funcionarios del Poder Judicial, incrementando en uno el número de focus solicitado en los términos de referencia, a fin de reforzar el análisis. La presente tabla ilustra sobre el trabajo llevado a cabo:

Focus Groups				
	Ciudad	Participantes	Género	Fecha de realización
1	Antofagasta	Jueces/zas	Mixto	Jueves 26 de noviembre
2	Antofagasta	Profesionales	Mujeres	Viernes 27 de noviembre
3	La Serena	Profesionales	Hombres	Miércoles 2 de diciembre
4	Santiago	Directivos	Mixto	Miércoles 2 de diciembre
5	Santiago	Jueces/zas	Mujeres	Viernes 27 de noviembre
6	Santiago	Academia	Mixto	Jueves 3 de diciembre
7	Santiago	Empleados/as	Mixto	Viernes 4 de diciembre
8	Santiago	Empleados/as San Miguel	Mixto	Jueves 26 de noviembre
9	Valparaíso	Profesionales	Hombres	Jueves 3 de diciembre
10	Concepción	Personal/as	Mujeres	Lunes 30 de noviembre
11	Valdivia	Jueces	Hombres	Jueves 17 de diciembre
12	Punta Arenas	Profesionales	Mixto	Martes 24 de noviembre

3. Además de las encuestas online, de los focus group, se proponía la realización de 11 entrevistas en profundidad a actores clave dentro del Poder Judicial, definidos por la Contraparte Técnica, para identificar la percepción, experiencias y expectativas respecto a la perspectiva de la igualdad de género. De igual forma, se mejoró el número de entrevistas exigidas hasta realizar un total de 17.

Respecto al Objetivo Específico 3, consistente en la “determinación de la percepción de las necesidades de capacitación de los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial para asegurar el respeto, protección y realización del principio de igualdad entre los géneros y determinar los ámbitos en que dicho principio debería incluirse, considerando las creencias de los mismos funcionarios”, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Inclusión tanto en la encuesta online como en las entrevistas en profundidad y los focus group que se realicen, de dimensiones que nos permitan detectar cuáles son las necesidades de formación de jueces y funcionarios en materia de igualdad de género. Realizado tal y como se describe.
2. También como parte de este objetivo tercero, se solicitó el análisis con enfoque de género de los contenidos y la oferta de cursos que la

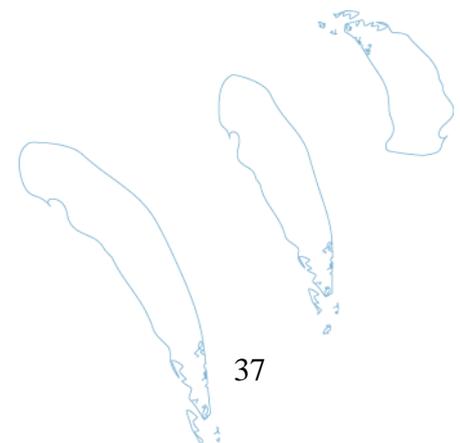


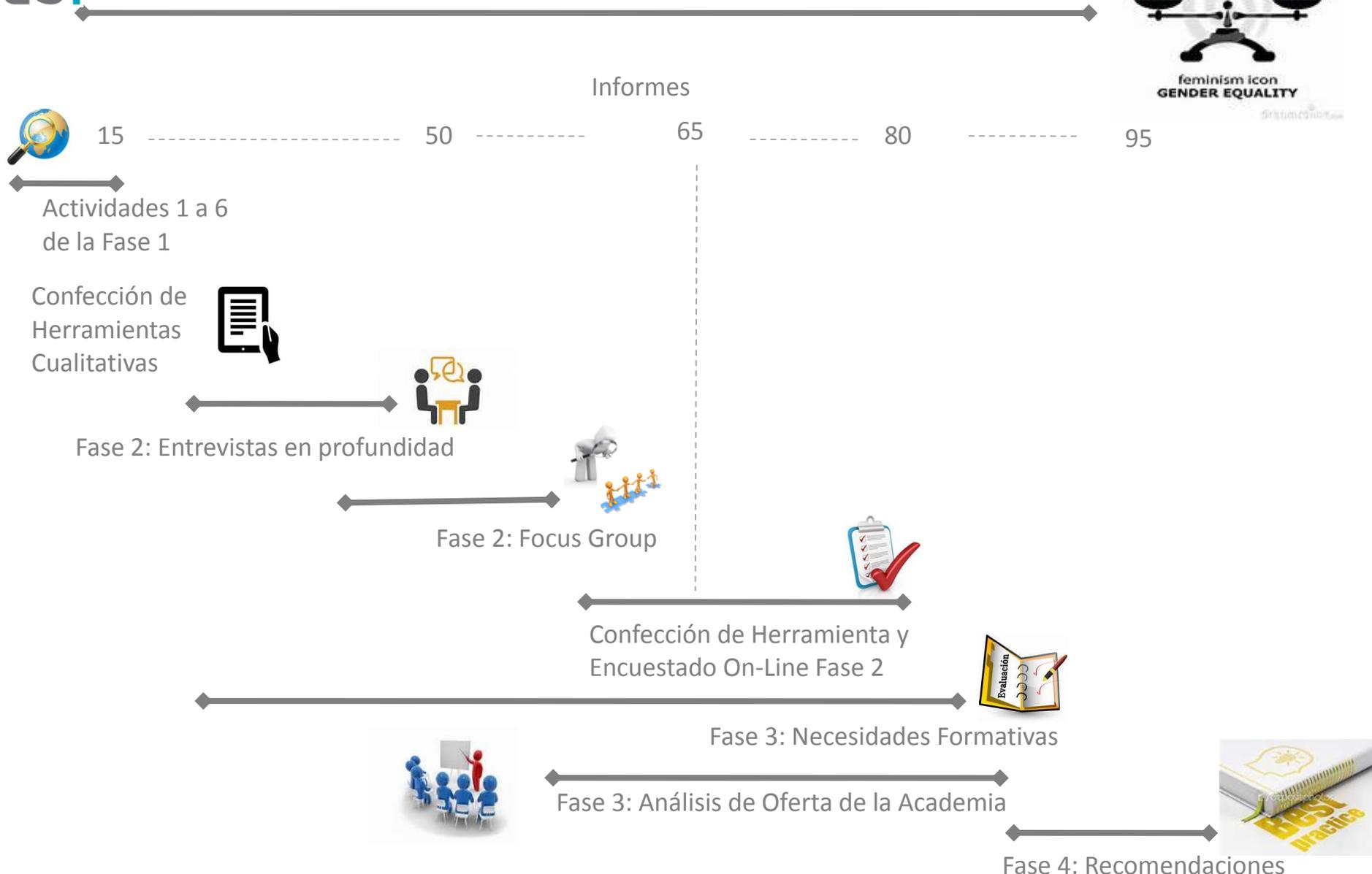
Academia Judicial brinda en sus distintos programas, considerando los resultados preliminares obtenidos de los instrumentos cualitativos y cuantitativos de recolección de información. Se ha llevado a cabo un examen de los contenidos de esa formación que ofrece a los postulantes a juez/jueza, ya sea a través de la fórmula de programa de formación, de perfección o de habilitación. Se han examinado contenidos, duración, objetivos, materiales que se han aportado, requisitos para acceso por el candidato, horarios, calidad y conocimiento de los formadores.

Finalmente y en cuanto al Objetivo Específico 4, que pretendía “efectuar recomendaciones generales y específicas, en base a la información recopilada a través del estudio, para proponer a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial y evitar actos discriminatorios”, este objetivo se ha concretado en las siguientes acciones:

- 1. Identificación de experiencias positivas o buenas prácticas en materia de igualdad de género en los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial. Realizado tal y como se describe.*
- 2. Análisis, entre las recomendaciones eventuales, de medidas de discriminación positiva a implementar, los ámbitos en que esto sería plausible y los efectos que la implementación de dichas medidas podrían conllevar. Realizado tal y como se describe.*

La representación secuencial de las Fases es la que a continuación se detalla:





Fuente: Elaboración propia



Integración Sistémica de la Propuesta e Indicadores

MATRIZ RESUMEN DE LA PROPUESTA TÉCNICA PRESENTADA							
Objetivos Específicos	Descripción de Actividades (no sub-actividades)	Metodología	Resultado esperado	Indicador	Medio de verificación	Producto	Entregable
N° 1: Analizar las normas, lineamientos y políticas institucionales vigentes al interior del Poder Judicial a fin de determinar si favorecen o desfavorecen la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los ámbitos de actuación del Poder Judicial, identificando posibles focos de discriminación, así como buenas prácticas de impulso al reconocimiento e incorporación de esta perspectiva	Definición y análisis del principio de igualdad y no discriminación de género (1- Definición del Marco Conceptual con sus categorías) a partir del estudio de estándares internacionales, tanto del sistema de Naciones Unidas como del Sistema Interamericano de derechos humanos, que aborden este principio: 2.- Mapping de marcos normativos internacionales sobre estándares de derechos humanos sobre los principios de igualdad y no discriminación de género. Análisis de las obligaciones jurídicas internacionales de Chile en la materia y en particular aquellas que conciernen a la aplicación de la perspectiva de género en el Poder Judicial chileno 3- Estudio de Derecho Comparado con los marcos referenciales de la Unión Europea y del Modelo de España.		Principio de Igualdad y no discriminación definido y delimitado, debidamente contextualizado al Poder Judicial y al marco internacional	1 Definición conceptual con su contextualización	Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente	Mapping Normativo Internacional - Estudio de Derecho Comparado - Diagnóstico Interno del Poder Judicial en los términos descritos - Definición del Marco Conceptual - Guía de Recomendaciones	Informe 1 - Mapping de Marcos Normativos Internacionales - Informe de Estudio de Derecho Comparado



Nº1	Análisis de pertinencia de género en todos los ámbitos de acción del Poder Judicial chileno, en base a los estándares internacionales y normas comparadas analizadas: 4.- Determinación de los focos de discriminación en materia de igualdad y diversidad de género e identificación de lagunas y retos para la integración de la perspectiva de género en el Poder judicial chileno. 5.- Revisión de cómo está integrada en la actualidad la perspectiva de género en el Poder Judicial chileno y sobre cuáles temas y focos habría que determinar prioridades.	Mainstreaming. Análisis Normativo, Análisis de Derecho Comparado PRE-POST	Pertinencia de Género definida al seno del Poder Judicial y alineada con los estándares internacionales	1 Análisis de Pertinencia	Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente	Análisis diagnóstico de pertinencia	Informe 1
Nº1	Recopilación y análisis con enfoque de género de las normas constitucionales y legales que se refieren o involucran el actuar del Poder Judicial chileno. Recopilación y análisis de las normativas, lineamientos, políticas institucionales instrucciones, actas, entre otros, del Poder Judicial, relevantes desde el punto de vista de la perspectiva de igualdad de género		Normativa, lineamientos, políticas institucionales, actas y demás documental relevante para la temática identificadas y recopiladas	90% de normas procedentes analizadas	Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente	Análisis jurídico normativo	Informe 1
Nº1	6.- Elaboración de recomendaciones para la construcción de una Política de Igualdad de Género para el Poder Judicial Chileno.		Guía de Recomendaciones elaborada	1 Guía	Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente	Guía de Recomendaciones	Informe 1



<p>N° 2: Identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto a la perspectiva de la igualdad de género, considerando la identificación de eventuales diferencias entre los géneros en cuanto al acceso a la toma de decisiones y recursos, remuneraciones y prestaciones, patrones de movilidad dentro del Poder Judicial, ambiente laboral, actividades de formación, criterios para juzgar, atención a usuarios, entre otros</p>	<p>Realización de una encuesta online a nivel nacional a los funcionarios de todos los estamentos del Poder Judicial, para identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto a la perspectiva de la igualdad de género (Actividades 1 a 5 Fase 2)</p>	<p>Cuantitativa de Análisis Estadístico; de Estudio Cualitativo-Descriptivo: Focus Group; Cualitativo-valorativo: Entrevistas en Profundidad</p>	<p>Información cuantitativa relevante levantada por fuente primaria al personal del Poder Judicial</p>	<p>70% del personal del Poder Judicial encuestado</p>	<p>Totalidad de participantes / Totalidad de plantilla * 100 = 70%</p>	<p>Estudio de Percepción de la materia objeto del trabajo a desarrollar (Presentación Estadística e Interpretativa)</p>	<p>Informes 2 y 3 - Informe de Seguimiento del Encuestado On-Line - Presentación PPT Estadística</p>
<p>N°2</p>	<p>Realización de 11 focus group a funcionarios del Poder Judicial para identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto a la perspectiva de la igualdad de género (Actividades 6 a 8 Fase 2)</p>		<p>Información cualitativa relevante levantada por fuente primaria al personal del Poder Judicial</p>	<p>12 Focus Group realizados</p>	<p>Hojas de Asistencia de personas participantes</p>	<p>Estudio cualitativo sobre las temáticas de interés</p>	<p>Informes 2 y 3 - Guiones de Focus Group</p>



Nº2	Realización de 11 entrevistas en profundidad a actores clave dentro del Poder Judicial, definidos por la contraparte técnica, para identificar la percepción, experiencias y expectativas respecto a la perspectiva de la igualdad de género (actividades 9 a 12 Fase 2)		Información cualitativa relevante levantada por fuente primaria al personal del Poder Judicial	15 Entrevistas en profundidad realizadas	Declaraciones individuales de participación voluntaria	Entrevistas realizadas	Informes 2 y 3 - Guiones de Entrevista en Profundidad
Nº 3: Determinar la percepción de las necesidades de capacitación de los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial para asegurar el respeto, protección y realización del principio de igualdad entre los géneros y determinar los ámbitos en que dicho principio debería incluirse, considerando las creencias de los mismos funcionarios	Incluir tanto en la encuesta como en las entrevistas en profundidad y focus group una dimensión específica que permita corregir las necesidades de formación de jueces y funcionarios en materia de igualdad de género. 2.- Propuesta de Formación/Capacitación de las personas que integran el Poder Judicial chileno	Detección de Necesidades Formativas. Cuantitativa de Análisis Estadístico; de Estudio Cualitativo-Descriptivo: Focus Group; Cualitativo-valorativo: Entrevistas en Profundidad; Análisis cualitativo mediante fuente secundaria	Sistema de Detección de necesidades de formación integrada en las herramientas de trabajo de campo. Propuesta de Capacitación específica elaborada	3 preguntas clave integradas en los guiones de Focus Group, de Entrevista en Profundidad y en la encuesta on-line. 1 Propuesta de Capacitación	Herramientas específicas	Herramientas integradas para la detección de necesidades formativas. Propuesta de Capacitación	Informe 4 - Herramientas de Entrevista y Focus. Documento con Propuesta de Capacitación
Nº3	Análisis con enfoque de género de los contenidos y la oferta de cursos que la Academia Judicial brinda en sus distintos programas, considerando los resultados preliminares obtenidos de los instrumentos cualitativos y cuantitativos de recolección de información		Oferta de la Academia Judicial analizada desde la perspectiva de Género	90% de la oferta evaluada	Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente	Nueva Propuesta de Formación complementaria	Informe 4

<p>N° 4: Efectuar recomendaciones generales y específicas, en base a la información recopilada a través del estudio, para propender a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial y evitar actos discriminatorios</p>	<p>Identificar experiencias positivas o buenas prácticas en materia de igualdad de género en los funcionarios de los distintos estamentos del Poder Judicial</p>	<p>de Análisis Normativo Comparado; Benchmarking o Transferencia de Buenas Prácticas; de Diseño de</p>	<p>Buenas Prácticas de los Funcionarios del Poder Judicial debidamente detectados</p>	<p>5 buenas prácticas identificadas y documentadas</p>	<p>Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente</p>	<p>Taller Final (hasta 4); Informe Final papel y digital; Copia Digital Taller; Resumen Ejecutivo del Informe Final</p>	<p>Informe 4</p>
<p>N°4</p>	<p>Analizar entre las recomendaciones eventuales medidas de discriminación positiva a implementar, los ámbitos en que esto sería plausible y los efectos que la implementación de dichas medidas podrían conllevar</p>	<p>Medidas de Discriminación Positiva; de Dictamen Jurídico; Pedagógica.</p>	<p>Medidas de Discriminación analizadas, valoradas y dimensionadas en su totalidad para valoración de futura incorporación</p>	<p>3 Medidas de Discriminación analizadas</p>	<p>Informe de Seguimiento - Acta de reuniones con la Contraparte Técnica del cliente</p>	<p>Taller Final (hasta 4); Informe Final papel y digital; Copia Digital Taller; Resumen Ejecutivo del Informe Final</p>	<p>Informe 4</p>

N/A	Acciones de Valor Agregado	de Análisis Normativo Comparado; Benchmarking o Transferencia de Buenas Prácticas; de Diseño de Medidas de Discriminación Positiva; de Dictamen Jurídico; Pedagógica.	Acciones ejecutadas	10 medidas ejecutadas según Propuesta Técnica	Informes de Seguimiento	Master Class, Guía de Elaboración de Protocolos, Listado de Indicadores, Compendio de Jurisprudencia	Contenidos de Master Class, Guía, Informe con Indicadores, Compendio
-----	----------------------------	---	---------------------	---	-------------------------	--	--

Metodología

1.-Como ya se mencionó en la propuesta técnica presentada, Management & Research incorpora en todos sus proyectos la técnica del Mainstreaming o Transversalidad, especialmente tratándose de un proyecto centrado en dicha temática. Por tanto, la primera de las aportaciones metodológicas que se llevó a cabo consistió en la realización de una correcta integración de la perspectiva de género desde el mismo diseño de la propuesta técnica hasta la última fase de la intervención y evaluación. Además, el tratamiento y análisis desagregado de los datos en función al sexo ha estado presente no sólo en el trabajo interno de la consultora, sino en todos los informes presentados.

2.-En lo que concierne a la metodología específica de cada una de las Fases de la Intervención, queremos resumirla de la siguiente forma. En relación con el Objetivo Específico 1:

- **Análisis Normativo:** metodología de investigación jurídica a través del análisis de encuadramiento y ámbito de aplicación, rango jurídico y vigencia de las normas y textos que, junto con el cliente, se han determinado como pertinentes.
- **Análisis cualitativo mediante fuente secundaria:** sistemática de carácter cualitativa, consistente en la investigación de documentos aportados por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema.
- **Metodología PRE-POST de actividades para análisis de Derecho Comparado:** contrastación entre la Dimensión Nacional y la Internacional con carácter previo al diseño de cualquiera de las actividades en las que se ha utilizado la metodología, para la integración de la doble mirada desde el diseño mismo de la ejecución; y posterior verificación de su integración y desviaciones aparecidas tras la finalización de la acción con análisis cualitativo del resultado final obtenido.

Respecto al Objetivo Específico 2, la propuesta metodológica aplicada ha sido la siguiente:

- **Metodología Cuantitativa de Análisis Estadístico:** el Objetivo Específico 2 del proyecto se centró en la identificación, la percepción, experiencias y

expectativas que tienen los funcionarios/as de los distintos estamentos del Poder Judicial respecto de la perspectiva de la Igualdad de Género, considerando la identificación de eventuales diferencias en cuanto al acceso a la toma de decisiones y recursos, remuneraciones y prestaciones, patrones de movilidad dentro del Poder Judicial, ambiente laboral, criterios para juzgar, atención de usuarios, entre otros. Para ello, esta Consultora, como metodología de examen y exposición, analiza en este informe final los datos "cuantitativos" para luego llegar a los datos "cualitativos" y poder cerrar la evaluación de la materia que se esté desarrollando.

En la parte cuantitativa se han utilizado encuestas auto-administradas, en versión *online* enviadas vía email a las casillas de correo electrónico de cada integrante del Poder Judicial y en formato físico para ser completadas en el lugar de trabajo.

- ✓ El Universo contemplado: funcionarios/as de todos los escalafones del Poder Judicial chileno¹⁹.
- ✓ El marco muestral ha sido la Base de datos de funcionarios/as del Poder Judicial chileno, la cual contiene información tal como sexo, corte de apelaciones, escalafón del funcionario/ay correo electrónico. Este directorio fue provisto por el mandante.
- ✓ En cuanto a la muestra y considerando que mediante la aplicación de este método de recolección no es posible asegurar

¹⁹En el Escalafón Primario figuran: los ministros y el fiscal judicial de la Corte Suprema (primera categoría); los ministros y fiscales judiciales de las Cortes de Apelaciones y los relatores y secretario de la Corte Suprema (segunda categoría); los jueces de juzgado o tribunal de ciudad asiento de Cortes de Apelaciones y los relatores y secretario de Cortes de Apelaciones (tercera categoría); los jueces de juzgado o tribunal de ciudad capital de provincia (cuarta categoría); los jueces de juzgado o tribunal de comuna o agrupación de comunas y los secretarios de juzgado de ciudad asiento de Cortes de Apelaciones (quinta categoría); los secretarios de juzgado de ciudad capital de provincia, el prosecretario de la Corte Suprema y el secretario abogado del fiscal judicial de esa misma Corte (sexta categoría); y los secretarios de juzgado de comuna o agrupación de comunas (séptima categoría). En el Escalafón Secundario figuran: los defensores públicos, notarios, conservadores, archiveros, administradores, subadministradores y jefes de unidades de tribunales, procuradores del número, receptores, miembros del consejo técnico y bibliotecarios judiciales. Y en el Escalafón de Empleados figuran: los empleados de secretaría de los tribunales de justicia, los empleados de los fiscales judiciales y los empleados de los defensores públicos (con nombramiento fiscal). Dentro de las respectivas categorías se coloca a los diversos funcionarios por orden estricto de antigüedad, según las fechas de sus nombramientos en propiedad para esa categoría o desde la fecha de su nombramiento de suplente o interino, si obtienen en seguida la propiedad del cargo. Esta información ha sido extraída del Código Orgánico de Tribunales.

una tasa de respuesta esperada y con la finalidad de obtener resultados representativos por sexo y Corte de Apelaciones, con un nivel de confianza 95% y margen de error máximo de 5% bajo supuesto de muestreo aleatorio simple, se envió la invitación a completar el cuestionario online a la totalidad de funcionarios/as activos que posee el Poder Judicial. En este contexto, y para lograr la representatividad estadística antes mencionada se establecieron tamaños mínimos de muestra por sexo y Corte de Apelaciones, los que fueron ajustados considerando la base de datos definitiva suministrada por el mandante, quedando conformado el diseño muestral de la siguiente manera:

Corte de Apelaciones	Universo			Diseño muestral		
	Total	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino
Arica	214	102	112	168	81	87
Iquique	243	123	120	186	94	92
Antofagasta	463	159	304	283	113	170
Copiapó	322	140	182	227	103	124
La Serena	466	185	281	288	125	163
Valparaíso	1.269	517	752	476	221	255
Santiago	2.644	1.092	1.552	593	285	308
San Miguel	1.224	473	751	467	212	255
Rancagua	527	207	320	310	135	175
Talca	649	268	381	350	158	192
Chillán	255	128	127	193	97	96
Concepción	958	389	569	424	194	230
Temuco	583	235	348	329	146	183
Valdivia	449	202	247	284	133	151
Puerto Montt	439	178	261	278	122	156
Coyhaique	164	93	71	135	75	60
Punta Arenas	182	101	81	147	80	67
Corte Suprema	908	509	399	415	219	196
Totales	11.959	5.101	6.858	5.553	2.593	2.960

- ✓ Una vez ajustado el diseño muestral considerando la base de datos actualizada suministrada por el PJUD, se modificaron los tamaños

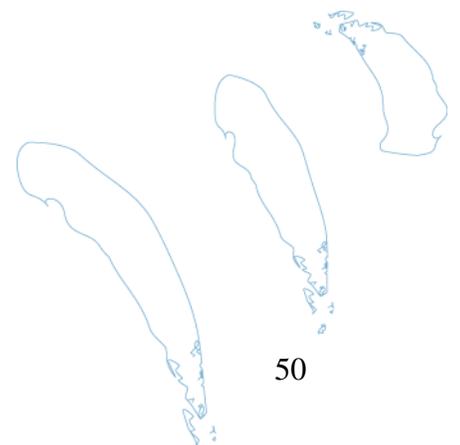
muestrales mínimos requeridos para lograr la representatividad esperada, aumentado de 5.420 casos inicialmente planteados en la propuesta técnica de esta investigación a 5.553 casos.

- ✓ El cuestionario diseñado por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema y por la Consultora fue ajustado a los requerimientos que se consideraron necesarios y posteriormente programado en el servidor web de la Consultora y de Kronos²⁰, mediante el sistema especializado llamado Sawtooth, software especializado en la programación de cuestionarios web. Este programa permitió incorporar elementos de validación al momento de la programación de la encuesta con lo cual se aseguró que, para todas las preguntas definidas, no fuese posible ingresar datos fuera de rango. Con este procedimiento se buscó preservar y certificar la consistencia e integridad de los datos recogidos, dando seguridad de que la base de datos primaria fuera de calidad.
- ✓ El cuestionario dispuesto en este programa permitió generar de manera automatizada una base de datos debidamente etiquetada en MS Excel y SPSS. Asimismo, se realizaron todas las pruebas de funcionamiento para que el Poder Judicial aprobara tanto la herramienta a utilizar como la operatividad de la misma, en cuanto al llenado del formulario, el almacenaje de la información, el procesamiento de los datos, hasta la obtención de registros en una base de datos debidamente etiquetada.
- ✓ En cuanto al procedimiento de recolección de la información, a partir del listado de correos electrónicos de los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, fue enviado al correo de todos la invitación a participar y el link donde debían acceder para responder la encuesta, a la cual accedieron con una clave de acceso que le fue suministrada en el mismo correo. Esto permitía asegurarles la confidencialidad y anonimato durante el proceso de recolección de la información. La recolección se realizó totalmente en línea, permitiendo además que la información digitalizada cumpliera con las reglas de validación básicas, esto es, verificación de rangos y consistencia interna de las respuestas obtenidas, dado que el software utilizado así lo permitió.
- ✓ Al final del período de recolección y con la finalidad de obtener mejores tasas de respuesta, se dispuso de encuestadores que aplicaron el formato

²⁰Kronos Investigación de Mercado, consultora participante en el estudio.

físico de la encuesta a sujetos de la muestra que no habían completado la versión online en las Cortes de Apelaciones de San Miguel, Valparaíso, Temuco, Concepción y la Corte Suprema, siendo éstas donde menor tasa de respuesta se había registrado. Posteriormente, estas encuestas se digitaron haciendo uso de la misma plataforma creada para la recolección web.

- ✓ Cada cuestionario completado quedó almacenado automáticamente en el servidor de la Consultora, conformando las bases de datos que posteriormente serían analizadas estadísticamente.
- ✓ Supervisión y monitoreo. La ejecución de la encuesta online permitió contar con un monitoreo permanente del progreso del Estudio y la tasa de respuesta.
- ✓ Caracterización de la Muestra. Los resultados de la muestra han sido los que a continuación se detallan.



2. Caracterización de la Muestra

Corte de Apelaciones	Universo			Diseño muestral			Muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
							N	%	N	%	n	%						
Arica	214	102	112	168	81	87	118	70	53	65	65	75	55	52	58	6,1	9,4	7,9
Iquique	243	123	120	186	94	92	142	76	75	80	67	73	58	61	56	5,3	7,1	8,0
Antofagasta	463	159	304	283	113	170	157	55	64	57	93	55	34	40	31	6,4	9,5	8,5
Copiapó	322	140	182	227	103	124	237	104	101	98	136	110	74	72	75	3,3	5,2	4,2
La Serena	466	185	281	288	125	163	277	96	108	86	169	104	59	58	60	3,8	6,1	4,8
Valparaíso	1.269	517	752	476	221	255	357	75	149	67	208	82	28	29	28	4,4	6,8	5,8
Santiago	2.644	1.092	1.552	593	285	308	469	79	212	74	257	83	18	19	17	4,1	6,0	5,6
San Miguel	1.224	473	751	467	212	255	412	88	180	85	232	91	34	38	31	3,9	5,8	5,4
Rancagua	527	207	320	310	135	175	163	53	72	53	91	52	31	35	28	6,4	9,3	8,7
Talca	649	268	381	350	158	192	143	41	69	44	74	39	22	26	19	7,2	10,2	10,2
Chillán	255	128	127	193	97	96	184	95	93	96	91	95	72	73	72	3,8	5,3	5,5
Concepción	958	389	569	424	194	230	480	113	206	106	274	119	50	53	48	3,2	4,7	4,3
Temuco	583	235	348	329	146	183	270	82	117	80	153	84	46	50	44	4,4	6,4	5,9
Valdivia	449	202	247	284	133	151	300	106	149	112	151	100	67	74	61	3,3	4,1	5,0
Puerto Montt	439	178	261	278	122	156	145	52	62	51	83	53	33	35	32	6,7	10,1	8,9
Coyhaique	164	93	71	135	75	60	80	59	49	65	31	52	49	53	44	7,9	9,7	13,3
Punta Arenas	182	101	81	147	80	67	105	71	62	78	43	64	58	61	53	6,2	7,8	10,3
Corte Suprema	908	509	399	415	219	196	255	61	133	61	122	62	28	26	31	5,2	7,3	7,4
Totales	11.959	5.101	6.858	5.553	2.593	2.960	4.294	77	1.954	75	2.340	79	36	38	34	1,2	1,7	1,6

Finalmente se completaron 4.294 encuestas de un universo de 11.959, conformando una muestra que representa el 36% de la población objetivo. La participación de los hombres fue algo mayor que la de las mujeres, observándose coberturas de 38% y 34% respectivamente.

Con el objeto de obtener una medida de representatividad de la muestra completada sobre el universo de estudio y asumiendo que ésta se hubiese obtenido a través de muestreo aleatorio simple, el error muestral sería, para cada Corte de Apelaciones, de máximo $\pm 7,9\%$, bajo el supuesto de varianza máxima, con un 95% de confianza, según fórmula de poblaciones finitas, siendo a nivel nacional de $\pm 1,2\%$. Por su parte, los resultados obtenidos tanto para hombres como para mujeres tienen errores asociados similares, siendo éstos $\pm 1,7\%$ y $\pm 1,6\%$ respectivamente. La fórmula de cálculo del error muestral es la siguiente:

$$e = Z \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}, \text{ donde: } \begin{array}{l} z = 1,96 \\ p = 0,50 \\ n = \text{tamaño de la muestra} \\ N = \text{tamaño del universo} \end{array}$$

Por otra parte, las Cortes de Apelaciones con mayores tasas de participación fueron Copiapó (74%), Chillán (72%) y Valdivia (67%). Asimismo, se encontraron bajas tasas de participación en Talca (22%) y Santiago donde aproximadamente una de cada cinco personas (18%) completó la encuesta.

La muestra fue ponderada por Corte de Apelaciones y sexo, de esta manera se controló el efecto que tienen las diferencias de representación de las Cortes en el cálculo de resultados agregados.

Distribución de la muestra por escalafón y sexo

Escalafón	Universo				Distribución de la muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total		Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	n	%			N	%	N	%	n	%						
Contratas	3.565	30	1.538	2.027	1.086	25	484	25	602	26	30	31	30	2,5	3,7	3,3
Empleados	5.327	45	2.254	3.073	2.060	48	909	47	1.151	49	39	40	37	1,7	2,5	2,3
Honorarios	147	1	63	84	21	0	13	1	8	0	14	21	10	19,9	24,4	33,2
Primario	1.871	16	770	1.101	544	13	252	13	292	12	29	33	27	3,5	5,1	4,9
Secundario	1.025	9	464	561	562	13	288	15	274	12	55	62	49	2,8	3,6	4,2
Titulares	24	0,2	12	12	3	0	2	0	1	0	13	17	8	54,1	66,1	98,0
Sin información	-	-	-	-	18	0	6	0	12	1	-	-	-	-	-	-
Totales	11.959	100	5.101	6.858	4.294	100	1.954	100	2.340	100	36	38	34	1,2	1,7	1,6

Distribución de la muestra por orgánica y sexo

Orgánica	Universo				Distribución de la muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total		Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	N	%			n	%	N	%	n	%						
CAPJ	1.595	13	813	782	530	12	283	14	247	11	33	35	32	3,5	4,7	5,2
Centros y Unidades de Apoyo	99	1	39	60	48	1	20	1	28	1	48	51	47	10,2	15,5	13,6
Poder Judicial	10.265	86	4.249	6.016	3.716	87	1.651	84	2.065	88	36	39	34	1,3	1,9	1,7
Totales	11.959	100	5.101	6.858	4.294	100	1.954	100	2.340	100	36	38	34	1,2	1,7	1,6

Distribución de la muestra por antigüedad y sexo

Antigüedad	Universo				Distribución de la muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total		Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	N	%			n	%	N	%	n	%						
5 años y menos	3.231	27	1.379	1.852	1.004	23	446	23	558	24	31	32	30	2,6	3,8	3,5
6 a 10 años	3.553	30	1.605	1.948	1.372	32	683	35	689	29	39	43	35	2,1	2,8	3,0
11 a 20 años	3.204	27	1.273	1.931	1.260	29	537	27	723	31	39	42	37	2,2	3,2	2,9
21 años y más	1.971	16	844	1.127	638	15	279	14	359	15	32	33	32	3,2	4,8	4,3
Sin información	-	-	-	-	20	0	9	0	11	0	-	-	-	-	-	-
Totales	11.959	100	5.101	6.858	4.294	100	1.954	100	2.340	100	36	38	34	1,2	1,7	1,6

Distribución de la muestra por edad y sexo

Edad	Universo				Distribución de la muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total		Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	N	%			n	%	N	%	n	%						
18 a 34 años	2.848	24	1.142	1.706	827	19	346	18	481	21	29	30	28	2,9	4,4	3,8
35 a 49	6.109	51	2.652	3.457	2.403	56	1.122	57	1.281	55	39	42	37	1,6	2,2	2,2
50 a 64	2.626	22	1.114	1.512	896	21	409	21	487	21	34	37	32	2,7	3,9	3,7
65 y más	376	3	193	183	91	2	51	3	40	2	24	26	22	9,0	11,8	13,7
Sin información	-	-	-	-	77	2	26	1	51	2	-	-	-	-	-	-
Totales	11.959	100	5.101	6.858	4.294	100	1.954	100	2.340	100	36	38	34	1,2	1,7	1,6

- Metodología de análisis de información cualitativa (Focus group y Entrevistas)

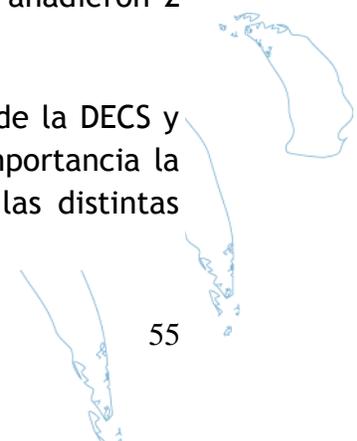
En la parte cualitativa. Se han realizado 12 Focus group, entre el 24 de Noviembre y el 17 de Diciembre 2015, con la siguiente distribución siguiente:

Focus groups				
	Ciudad	Participantes	Género	Fecha de realización
1	Antofagasta	Jueces/zas	Mixto	Jueves 26 de noviembre
2	Antofagasta	Profesionales	Mujeres	Viernes 27 de noviembre
3	La Serena	Profesionales	Hombres	Miércoles 2 de diciembre
4	Santiago	Directivos	Mixto	Miércoles 2 de diciembre
5	Santiago	Jueces/zas	Mujeres	Viernes 27 de noviembre
6	Santiago	Academia	Mixto	Jueves 3 de diciembre
7	Santiago	Empleados/as	Mixto	Viernes 4 de diciembre
8	Santiago	Empleados/as San Miguel	Mixto	Jueves 26 de noviembre
9	Valparaíso	Profesionales	Hombres	Jueves 3 de diciembre
10	Concepción	Personal/as	Mujeres	Lunes 30 de noviembre
11	Valdivia	Jueces	Hombres	Jueves 17 de diciembre
12	Punta Arenas	Profesionales	Mixto	Martes 24 de noviembre

Esto significa que se ejecutó el 100% de las actividades previstas en el Proyecto, lo que llevó a operar en siete Regiones, correspondientes a siete jurisdicciones de tribunales penales, civiles, laborales, de familia, de cobranzas y cortes de apelaciones; contando con la participación de 86 funcionarios y funcionarias del Poder Judicial

En el caso de las entrevistas y por considerar esta intervención de alto valor, Management & Research mejoró el número de entrevistas exigidas por los TDR, inicialmente se fijaron 15 y durante el desarrollo del proyecto, se añadieron 2 entrevistas resultando un total de 17.

Para la realización de las actividades se contó con la colaboración de la DECS y de diferentes profesionales en los tribunales, siendo de especial importancia la colaboración del área de comunicaciones y de administración en las distintas jurisdicciones para la difusión del proyecto.



En el caso de las entrevistas, se utilizó una pauta semi-estructurada diseñada por la DECS y la Consultora.

Para los Focus group se utilizó una pauta de preguntas de carácter semi-estructurada, la cual fue diseñada por la Consultora Management and Research Chile y fue aprobada por la DECS. Las preguntas de la pauta fueron diseñadas de tal manera que los participantes respondieran, en pocas preguntas, los objetivos específicos del Proyecto. Por ello, cada Dimensión temática comenzó con una pregunta general, que permitía a los participantes dialogar sobre el tema para de esta manera generar un espacio de conversación y discusión grupal.

Las preguntas preestablecidas en la pauta permitieron cubrir gran cantidad de información acerca de los temas a evaluar; sin embargo, en algunos casos cuando en las respuestas de los participantes faltaban algunos temas que indagar, se incorporaban preguntas adicionales a la pauta, de manera más específica.

La pauta de preguntas de Focus group, siguió la siguiente estructura:

1. Previo al comienzo de la dinámica el/la moderador/a se presentaba, mencionando principales propósitos del Estudio, duración y estructura de la dinámica. Se dejaban de manifiesto parámetros de confidencialidad y luego se pedía autorización del grupo para grabar la conversación.
2. Introducción: Para objetos de la grabación, se solicitaba que cada participante se presentara, mencionando su nombre, cargo, institución, años de trabajo en el Poder Judicial, etc.
3. Aplicación de la Pauta: Se explicaba, brevemente, en qué consistía la sección de preguntas. Se abrió la sección con preguntas amplias, para dejar que los participantes se expresaran.

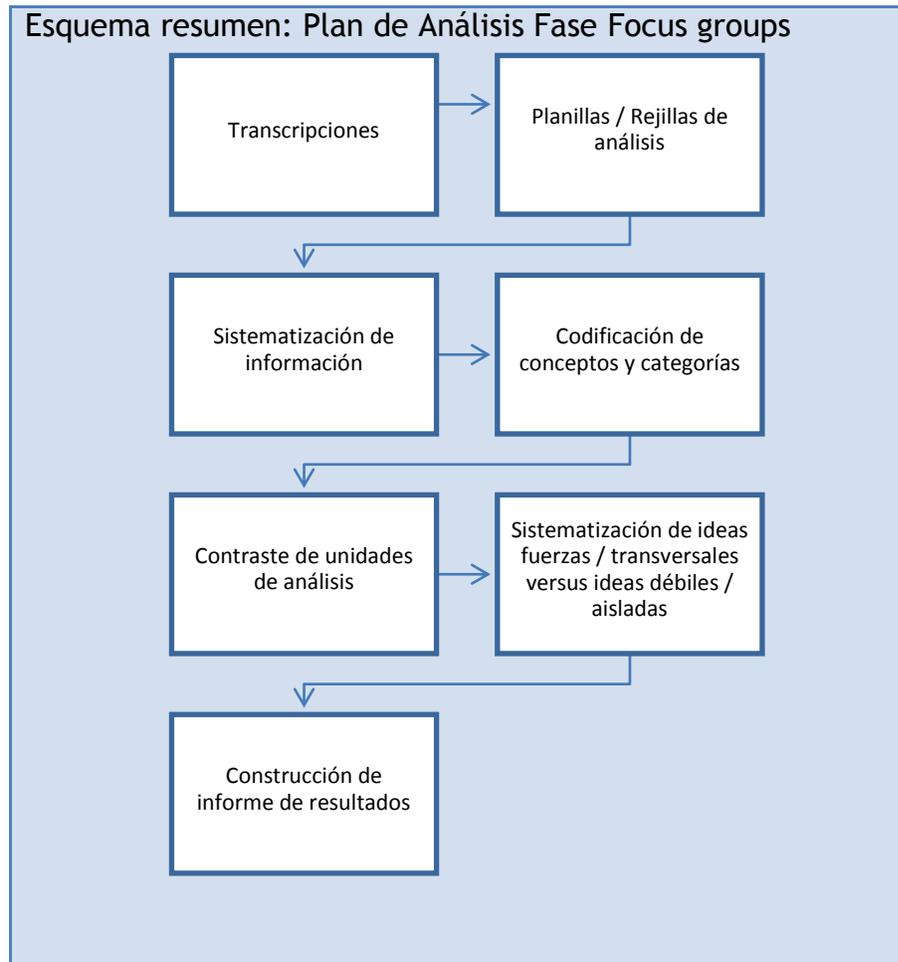
Los focus group fueron moderados por personal experto de la Consultora Management and Research Chile, acudiendo un moderador hombre a los grupos masculinos, una moderadora mujer a los grupos femeninos, y dos moderadores, un hombre y una mujer, para los grupos mixtos. En el caso de las entrevistas, y como puede comprobarse en la tabla anterior, participaron tres entrevistadoras.

Todas las actividades (focus group y entrevistas) fueron grabadas en audio, y con posterioridad a esto, fueron transcritas de manera íntegra y literal. Cada uno de los/as transcritores/as que participó en esta actividad firmó una declaración de confidencialidad.

Las transcripciones se leyeron y se analizaron, por medio de la codificación de conceptos y categorías, realizando un análisis comparativo interpretativo del discurso de los distintos participantes del grupo. Con posterioridad a esto, la información obtenida fue sistematizada en matrices analíticas. En la sistematización de la información se identificó ideas “fuertes”, o que poseían transversalidad y/o aceptación grupal, versus ideas “débiles” o aisladas.

La primera aproximación analítica fue realizada de manera específica por grupo, es decir, se analizaba el discurso del grupo en sí mismo, realizando análisis comparativos interpretativos entre los mismos participantes del focus (identificando todas las posibles diferencias por edades, por género en grupos mixtos, etc.).

La segunda aproximación analítica consistió en un análisis interpretativo del discurso comparativo de las distintas unidades de análisis, considerando las diferencias y particularidades de cada estamento: se comparó el discurso de hombres v/s mujeres, zona geográfica (Santiago v/s regiones), y estamentos.



Otras consideraciones analíticas:

- Las transcripciones se realizaron de manera “manual”, es decir, se escuchaba el audio y se escribía manualmente en Word. No se utilizó ningún software o programa para transcribir.
- Todos/as los/as transcriptores/as que trabajaron en este Proyecto tienen experiencia en este tipo de labores, y cumplieron normas y protocolos de confidencialidad.
- Todas las transcripciones fueron revisadas en su totalidad por el Jefe de Estudio.

En lo concerniente al Objetivo Específico 3 las soluciones metodológicas que se han ejecutado son las descritas a continuación:

- **Metodología de Detección de Necesidades Formativas:** derivadas del diseño de las herramientas necesarias para detectar las necesidades en esta materia, la cual será ampliamente desarrollada en el capítulo relativo a la Formación, Perfeccionamiento y Habilitación.

Para la realización de la Propuesta Formativa se han tenido en cuenta varios factores, citamos algunos: fecha en la cual han podido recibir la formación en materia de Igualdad de Género y de no discriminación; contenido y duración de la formación recibida sobre esta materia; el uso de un nivel de tecnicismo necesario/idóneo para cada colectivo del Poder Judicial, todo ello en base a la oferta realizada en los años 2015 y 2016.

Finalmente y en cuanto al Objetivo Específico 4 la metodología ha sido la siguiente:

- **Análisis Normativo Comparado:** metodología de investigación jurídica a través del análisis de los Modelos que tienen la Unión Europea y el Gobierno de España, respecto a la temática objeto del presente Estudio.
- **Metodología de Benchmarking o Transferencia de Buenas Prácticas:** Detección de experiencias totales o parciales que pueden ser valiosas en los objetivos establecidos por el Poder Judicial de Chile para la reducción de la brecha identificada. Sistematización de los procesos y actividades desarrolladas.
- **Metodología de Diseño de Medidas de Acción Positiva:** evaluación de las posibilidades de reducción de brecha, mediante acciones encaminadas a desarrollar un tratamiento privilegiado pero justificado y temporal de algún colectivo que permita incidir tanto en ese colectivo como en los restantes. Planteamiento de propuestas o alternativas para que el Poder Judicial determine las que considere de mayor valor para los fines a lograr.
- **Metodología Pedagógica:** técnicas para la realización del taller formativo de alto impacto garantizando óptimos resultados, integrando para ello una combinación metodológica entre la lección magistral, la dinamización grupal y la sesión-debate, entre otros. (actividad destinada para un máximo de 15 personas a determinar por la contraparte técnica, con una

carga lectiva de 5 horas de carácter presencial, para ser ejecutada a la finalización del proyecto).

Además de lo anterior y para la correcta comprensión del presente documento por la contraparte técnica, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos que también forman parte de la metodología aplicada por la Consultora en la fase de análisis de la información obtenida. Si bien las siguientes aclaraciones no estaban previstas en la metodología incorporada en nuestra propuesta técnica, sí han sido utilizadas en el examen final de la información y consideramos de especial importancia que se tengan en cuenta a la hora de revisar el informe final que presentamos.

- En la parte de análisis cuantitativo, aclaramos que se han tomado en cuenta las respuestas ofrecidas por los grupos minoritarios que participaron en la encuesta on-line y no sólo las respuestas mayoritarias. Esto responde a la importancia de las respuestas de las minorías participantes en un tema tan sensible como es la Igualdad.
- En cuanto a la información cualitativa que se aporta, y tras el examen de la información de todos los focus group y entrevistas, hemos optado por indicar las transcripciones sólo de los datos que directa o indirectamente causan un impacto en las materias tratadas en este Estudio y que son realmente de interés para el diagnóstico²¹. Además, y a modo de nota aclaratoria decir que en dichas transcripciones se ha decidido evitar la indicación directa o indirecta de la Jurisdicción de donde se extrae la información, por la posibilidad de identificar a la persona participante. Si bien aparentemente podría pensarse que esto último no es posible, una vez puestos en común los resultados cuantitativos y cualitativos, observamos que la garantía de privacidad indicada a la persona participante en el proyecto podría ser vulnerada. Es por ello que realizamos las siguientes indicaciones para que puedan entenderse correctamente las mencionadas transcripciones:

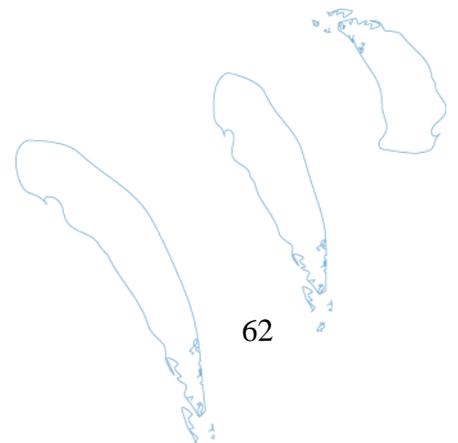
a) Se indicará el sexo de la persona o personas.

²¹En este punto aclarar que algunas de las preguntas realizadas en los focus group o en las entrevistas han tenido numerosas respuestas siendo todas ellas de interés. Sin embargo, por la extensión de las mismas y de este informe final se ha optado por incorporar como Anexo II algunas de esas transcripciones no utilizadas en el examen de las respectivas dimensiones.

b) A continuación se indicará si pertenece al nivel de Empleados/as, Profesionales (se incluyen los Directivos y Consejeros Técnicos) y Magistrado/a (incluye los Jueces/zas y Ministros/as).

- Un tercer aspecto a considerar es que algunas veces la ausencia de datos en alguna cuestión planteada es un dato en sí mismo. Esto supone que si en alguno de los puntos que se han planteado en la encuesta on-line, en los focus group o en las entrevistas (en menor caso) los participantes no han respondido, esta conducta no puede ser obviada, puede deberse a diferentes posibilidades, como por ejemplo: desconocimiento, temor a que realmente las herramientas no sean un material tan altamente protegido por las norma de privacidad legal, no querer "retratarse" en los focus group ante compañeros/as o superiores incluso, a que culturalmente piensan de una determinada forma y no saben si tendrán o no aceptación social y cultural, entre otros. Es por todo esto que en las respuestas a la encuesta on-line se ha valorado y descrito lo respondido por las minorías e incluso lo que no se ha respondido. Nuestra experiencia nos demuestra que en una materia tan sensible como es la "Igualdad" debemos ser extremadamente escrupulosos en el tratamiento de los datos por omisión o por acción.
- Es importante tener en cuenta desde el inicio de la revisión del presente documento, que aunque en un principio y de forma originaria no era una causa de posibles discriminaciones que se hubiera presentado en los términos de referencia y en nuestra propuesta, las "discriminaciones o desigualdades por razón de jerarquía" están muy presentes en cada uno de los aspectos que hemos estudiado, de manera que incluso puede llevar al lector/a la confusión de si ciertas situaciones se producen porque existe discriminación o desigualdad por género u orientación sexual o bien dicha discriminación o desigualdad se sustenta en la jerarquía de la Institución. Es por esto, que en cada caso iremos comentando las matizaciones que hemos detectado al respecto. La importancia de no perder de vista este dato se debe al impacto que la jerarquía tiene en la generación de una posible "cultura de abuso y de impunidad", donde el primer indicio aparece con un "grito", seguido de un "piropo fuera de tono" a un posible "tocamiento físico o comentario de mayor calibre".

- La última cuestión que debemos aclarar desde el punto de vista metodológico, es que las conclusiones que realicemos a lo largo de este documento, se van a presentar en cada Dimensión estudiada, por entender necesaria su comprensión en el concreto entorno que analizamos. Posteriormente, al final del informe final se resumirán todas ellas y se aportarán las oportunas Recomendaciones finales.



Resultados y Hallazgos obtenidos por Dimensión

Dimensión 1. Evaluación Global de la Igualdad de Trato y Género

4.1.1. Igualdad de Trato

En esta Dimensión lo que se analizan son las percepciones que las personas participantes tienen sobre el concepto de Igualdad de Trato y de Igualdad de Género, e Igualdad por Orientación Sexual, para lo cual comenzamos el capítulo aportando una definición de cada uno de ellos, para a continuación estudiar las desviaciones o aciertos que las personas del Poder Judicial tienen en estas definiciones. En estas respuestas de las personas que prestan servicio en el Poder Judicial vamos a encontrar definiciones más básicas y otras expresadas con un lenguaje más técnico; también vamos a encontrar confusiones entre conceptos de Igualdad de Trato, Igualdad de Género y conciliación de la vida familiar y profesional; reparto de roles entre mujeres y hombres, etc. Todo esto nos llevará a proponer algunas recomendaciones sobre la necesidad de aclaración de estos conceptos.

En el segundo epígrafe de esta dimensión hemos analizado la percepción sobre la existencia o no de avances en materia de Igualdad y comprobamos que las opiniones no son uniformes. Y en el tercer epígrafe estudiamos la importancia de que exista un ambiente de trabajo igualitario para el buen desempeño del servicio público y la propia salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

La razón de preguntar por estos conceptos no es aleatoria, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, realizó, en su informe de noviembre de 2012, una serie de observaciones a Chile sobre el concepto de Igualdad y no discriminación contra la mujer, así como sobre el principio de Igualdad entre hombre y mujer de conformidad con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como CEDAW por sus siglas en inglés. En resumen, se insistía en dicho documento en la necesidad de aclarar estos conceptos. El examen de la realidad que hemos encontrado en el Poder Judicial de Chile apoya esta necesidad por el riesgo de no tener la claridad suficiente para identificar situaciones prohibidas o no, y ello motivado por varias razones, como el hecho de pensar que no se está regulando y tratando la materia de forma adecuada, porque su idea de Igualdad es otra, por pensar que se ha avanzado mucho en esta materia o todo lo contrario,

por pensar que las medidas adoptadas son propias de posiciones extremistas dentro del feminismo, etc.

No todas las opiniones recopiladas de las herramientas aplicadas en el proyecto pueden reproducirse en este informe pero si aportaremos algunas de las más llamativas o destacadas²², comenzando como decíamos anteriormente por proporcionar primero una definición adecuada de la Igualdad de Trato y de la Igualdad de Género.

La Igualdad de Trato, en definitiva la Igualdad, es un derecho y un valor. Como derecho, la Igualdad de Trato supone que el ser humano es libre e igual en dignidad y derechos respecto de otros sujetos, no debiendo existir diferencias, no justificadas objetivamente, basadas en aspectos como puedan ser la edad, la raza, el sexo, entre otros²³. Esto es lo que ocurriría en el caso de la Igualdad por Orientación Sexual, no debiendo existir diferencias no justificadas objetivamente por este aspecto personal del individuo. Como valor jurídico protegido, la Igualdad de Trato debe ser un fin último a alcanzar y a garantizar, con independencia de la normatividad existente, lo que permite la impartición de justicia interpretativa de la mera norma en aras de dicho valor. Como principio normativo, la igualdad permea todo el ordenamiento jurídico, nacional e internacional.

A pesar de lo dicho en el párrafo anterior, existe gran complejidad en la utilización de los conceptos de Igualdad y de diferencia en relación a las mujeres y los hombres, pues las personas somos iguales en tanto seres humanos y diferentes en tanto sexos. La diferencia se produce sola; la Igualdad hay que construirla.

Eso supone un acuerdo social para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes (no idénticas) para un propósito dado. La Igualdad depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir Igualdad. La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la Igualdad con el reconocimiento de

²²Recordar lo indicado anteriormente respecto de la existencia de un Anexo II

²³Esta definición parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948, artículos 1 y 2.

la diferencia²⁴ y es aquí donde son principalmente utilizadas las medidas de acción positiva.

En cuanto a la Igualdad de Género, para el Comité de Naciones Unidas antes mencionado es fundamental la diferencia entre los conceptos “sexo” y “género”. El primero se concibe como un hecho biológico y el segundo como una construcción social. En este sentido la Igualdad de Género se refiere a *“las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”*²⁵.

Por su parte la “orientación sexual es independiente del sexo biológico o de la identidad de género”²⁶ asumida frente a la cultura imperante. La orientación sexual está relacionada con la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al propio, del mismo género o de más de un género, por lo que podemos decir que existen tres tipologías de orientación sexual: heterosexualidad, homosexualidad y bisexualidad.

En el examen de las fuentes cualitativas (focus group y entrevistas) aplicadas en el proyecto se han obtenido diferentes y variadas nociones y definiciones de Igualdad, de Igualdad de Género, de Igualdad por Orientación Sexual, especialmente porque son las principales manifestaciones de la Igualdad que estamos trabajando en el presente Estudio y por las que se les ha preguntado a los participantes. Esta información obtenida denota una concreta definición arrojada por los participantes, unas de carácter más técnico, otras de forma más coloquial, pero en todo caso lo importante es primero, a partir de esta información obtenida, ver en qué coinciden las personas participantes, segundo, ver en qué no coinciden las personas participantes y tercero ver su correspondencia o no con la definición que de dicho principio fundamental hemos realizado en este Estudio o en otros de similares contenidos.

²⁴Servicio Nacional de la Mujer, “Glosario de términos. Términos básicos de la teoría de género”. http://www.sernam.cl/pmg/documentos_apoyo/Glosariodeterminos.pdf. 21 de octubre de 2015.

²⁵ Comité de la CEDAW. Recomendación General N° 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal, 2004, párr. 8.

²⁶Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. “Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos”. pág. 5 noviembre 2013.

A continuación incluimos algunas definiciones emitidas por quienes participaron en las actividades de este Estudio y que corresponden a diferentes conceptos relacionadas con la Igualdad y de No Discriminación, por ser los grandes conceptos por los que se les ha preguntado. Como resumen, de varias definiciones aportadas por las personas participantes, consideramos importante destacar que existe un grupo de participantes que tiene identificado y clasificado perfectamente todo lo relativo a la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y otro grupo de personas que confunde conceptos como la Igualdad de Género y la conciliación de vida familiar y profesional, también se confunde no discriminación y diferencia de trato justificada, reparto de roles de mujeres y de hombres. Esto lo podemos comprobar en las definiciones siguientes que presentamos, si bien el grueso de las mismas se incorpora en el Anexo II.

- *"Cómo definiría la Igualdad de Género. Tener el pleno ejercicio de la Igualdad de derechos, de beneficios, de obligaciones, que no haya diferencia alguna, cierto, de ninguna naturaleza, por el hecho del sexo o de la orientación sexual que tenga la persona". (Hombre, Profesionales)*

Esta definición nos parece importante porque se refiere a la plenitud de derechos, beneficios y obligaciones que puedan tener mujeres y hombres, para que no exista diferencia entre ellos. Pero como hemos indicado anteriormente y como se indica en la siguiente cita, la Igualdad conlleva la necesidad de diferencia cuando las situaciones no son exactamente iguales o similares.

- *"Ahora yo creo que hay diferencia entre hombres y mujeres, las diferencias están y es un error, un error en políticas de género entender que no hay diferencias, de hecho biológicamente somos diferentes, atávicamente somos diferentes, el tratamiento a la mujer ha sido completamente distinto, en términos sociales del desarrollo, al hombre, por lo tanto somos distintos. Ahora debiéramos tener un tratamiento igual, es cierto, pero de que somos distintos somos distintos, somos completamente distintos"(Hombre, Magistrado)*

En esta cita que mostramos ahora se menciona la importancia de la perspectiva y la necesidad de respeto como base de cualquier medida que en esta materia se adopte. Es importante no pasar por alto la referencia que esta persona realiza a las posiciones extremas dentro del feminismo o machismo, basadas en la imposición de creencias y, por tanto, no aplicando ese respeto aludido. Además, por dar un paso más se agrega en su comentario una observación de lo

que se considera respecto de la orientación sexual, que Chile como país está dando sus primeros pasos y que su tratamiento está más retrasado que el tratamiento de otras posibles causas de discriminación.

- *"O sea yo creo desde mi perspectiva la orientación de género tiene que ver con de alguna manera no discriminar al hombre o a la mujer de acuerdo a su condición física del sexo y darle igualdad de oportunidades en la institución. Sí de alguna manera reconociendo algunas particularidades que puedan tener unos y otros, o sea yo creo que dentro de la orientación de género debe estar también el respeto y no tratar, como hacen algunos por feministas o machistas en extremo que tratan de poner su concepción por sobre el otro, o sea yo creo que es un poco entender las diferencias entre los sexos digamos y establecer algún nivel de equilibrio que permita institucionalmente y en el servicio que se entrega, tener un equilibrio. Y en temas de orientación sexual básicamente yo creo que como estamos ahora es reconocer la diferencia que existe entre la orientación sexual más allá del sexo físico que pueda tener una persona y respetar esa situación. O sea acá en Chile todavía existe mucha burla respecto de la persona homosexual, mucho chiste, mucha broma, todo el tiempo, sobre todo los hombres respecto de personas que puedan [...] ser un poco más amanerados, como le dicen acá, cosas de ese tipo, entonces yo creo que es respetar eso. [...] entonces en definitiva yo creo que en ese sentido si bien no existe una política clara respecto del tema, tampoco existe un rechazo a las personas que tienen esa orientación distinta. Yo creo que igual es bueno tener una política que permita trabajar más el tema del respeto, porque eso sí yo creo que acá nos falta, no sólo como Institución sino como país, que todavía es muy burlesco". (Mujer, Profesionales).*

De forma particular, al solicitar aplicar el concepto de Igualdad entre hombres y mujeres al interior del Poder Judicial, algunas respuestas son destacables como estas que indicamos ahora y que nos hace pensar en la necesidad de clarificar todos estos conceptos:

- *"Yo diría que la Igualdad de Género, parte primero por reconocer, no sé si puedo tirar una definición, pero si te puedo decir que para mí a lo menos, implica primero reconocer que las diferencias existen, que existe una violencia estructural hacia las mujeres y que es una violencia que a lo menos en el interior del Poder Judicial se da en dos niveles, por una parte,*

a lo que es nuestro usuario externo, al no aplicar una perspectiva de género, a la época de resolver los conflictos y, por otra parte, a una interna, que no da la posibilidad de ascensos igualitarios, que no da la posibilidad de acceder a todos los cargos por igual, que no da la posibilidad de compatibilizar la vida familiar y de hogar, que también puede ser una elección para las mujeres, con las cargas de trabajo que existen actualmente, al no existir una posibilidad reglamentaria de que nuestros funcionarios y funcionarias, puedan tener igual acceso a las capacitaciones y no tengan que ser todas después de las siete de la tarde, en el momento que uno simplemente no puede hacerlo, porque, tiene que cumplir la doble jornada que es una realidad para el país, en fin. (Mujer, Magistrada).

- *"O sea, nosotros aquí con suerte somos dos hombres, de 7 ministros, y hemos peleado que traten de poner un hombre más, porque [son] puras mujeres, entre ellas, usted sabe que ellas tienen otro concepto de la fidelidad, tienen otro concepto del sexo, otra visión, entonces significa que ve el asunto de otra manera, es más morbosa, [...] el hombre, el cahuín o la conjetura, o el cómo se llama el rumor lo miran para la risa, y tratan de enaltecer al hombre que tiene más mujeres, mientras que las mujeres, condenan al hombre y a la mujer cuando pierde la fidelidad, etcétera, y le encanta andar, no sé, mire, yo le voy a explicar, a mí me ha tocado un caso que oye tenemos que votar, esta mujer es la mejor para este puesto, no, porque esa le levantó el marido a una amiga." (Hombre, Magistrado).*

Opiniones como la que se acaba de transcribir reflejan lo que alguna persona considera como discriminación a los hombres, calificación que podría darse sin ningún problema en cualquier sociedad, institución y época, pero que a nuestro entender muestra dos posibles opciones, una primera que sea reflejo de un machismo que existe como realidad en el interior del Poder Judicial y que será desarrollado posteriormente en la Dimensión sobre las desigualdades de género; y una segunda posibilidad y es que responda a una confusión de conceptos. En cualquiera de estas dos opciones lo que es cierto es que se refleja al hombre como una persona más racional mientras que la mujer es llevada por sus instintos más básicos (rivalidad entre mujeres, visceralidad, impulso desmedido, aparentemente con un concepto de fidelidad y del sexo más estricto). Opiniones como estas tienen unas connotaciones culturales que no deben ser sacadas del contexto en el cual se realiza la entrevista, pero que tampoco pueden ser obviadas y no atendidas porque esta persona atribuye al hombre características más adecuadas y racionales y a la mujer más impulsivas.

4.1.2. Concepto de Igualdad de Género y su evolución en el seno del Poder Judicial

Cuando se analizan las características de mujeres y hombres a efectos de poder identificar si es igualitario el avance en la Igualdad y el tratamiento que se hace al interior del Poder Judicial respecto de hombres y mujeres, encontramos situaciones o circunstancias dignas de ser mencionadas porque reflejan estereotipos de género, creencias tradicionales de la forma de ser y comportarse de las mujeres y los hombres que a día de hoy se mantienen y que perpetúan las opiniones y consideraciones machistas. Sirva como ejemplo el siguiente extracto aquí reproducido:

"[...] hay mujeres que son mucho más racionales, más reflexionadas, incluso más que el hombre. [...] Las tres mujeres más inteligentes que yo he tenido, que he conocido, y dos de las cuales han sido íntimas amigas mías, íntimas amigas mías, y yo tengo como conclusión de que son mujeres que, primero han vivido la infidelidad, eso nos afecta a todo ser humano ya, han vivido la infidelidad y han sabido superarla, y se han puesto una posición frente al mundo en cuanto a la calidad de vida de ellas, y la valoración de ellas, o sea se han valorado como mujer, han dicho yo tengo este valor, tengo esta vida, y yo me tengo que querer, y han soportado y superado los problemas, algunos con separación, otras con el mismo marido, pero lo han sabido superar, y yo saco como conclusión que eso las ha hecho muy sólidas, y han podido resolver cosas del tema. Acuérdense que la infidelidad es una cuestión que viene metida de los cristianos, y eso le afecta mucho a la mujer, y eso la destruye mucho a la mujer. Si usted ve cuáles son los tres grandes problemas que puede soportar el ser humano, de acuerdo a la escala que hace la Organización Mundial de la Salud, la OMS, usted sabe que es la muerte de un ser querido, la prisión por cualquier causa, y la infidelidad. (Hombre Magistrado).

También analizando la existencia o no de avance igualitario, nos parece importante destacar que existe una diversidad de opiniones, que reflejan bien que el avance existe pero que es lento, bien que prácticamente no se identifica, teniendo en cuenta que avance o evolución significan "adelantar, mover o prolongar hacia adelante, progresar o mejorar en la acción, condición o

estado"²⁷. En los siguientes fragmentos que citamos puede observarse que ha existido una evolución en el seno del Poder Judicial, por ejemplo, en la remuneración que es igual por escalafón y categoría para hombres y mujeres; pero no en el hecho de que aún existan casos de abuso laboral o acoso sexual, resueltos inapropiadamente desde el punto de vista de algunos participantes.

"Con la experiencia primero funcionaria y también gremial, considero que en el Poder judicial hay Igualdad de Trato, es una visión positiva, más bien centrada o bien originada en la imagen que uno tiene de lo que significa Igualdad de Trato, ahora bien, en la medida que se van haciendo este tipo de Estudios, uno se encuentra con que hay algunos aspectos de los cuales podrían considerarse que no existe plenamente esa Igualdad, entonces por lo tanto mi visión en ese sentido es positiva, en ningún caso podría considerarla negativa, incluso teniendo en cuenta la experiencia que uno conoce de otros países. No sé si podemos dar ejemplos al tiro, aspectos de remuneraciones el mismo, la misma escala de remuneraciones claramente a igual función igual remuneración, en lo que se refiere a la movilidad, o sea a la carrera funcionaria ciertamente los mismos derechos, claramente en el Poder Judicial calculo yo que ya se está sobre el 56% de mujeres en todos los niveles, eso mismo influye para que haya un trato que se pueda considerar como igualitario. Ahora bien, si entramos de inmediato en aspectos negativos cierto, se produce en situaciones de abuso laboral, ah, en cuyo caso también podríamos considerar que es como el maltrato es como igualitario para hombres y para mujeres, ah, claramente no estoy en condiciones de afirmar que respecto a las mujeres el maltrato es mayor, donde sí se han detectado situaciones claramente negativas es en algunos contados casos de acoso sexual, y que no... en mi opinión, han sido debidamente, siempre sancionados, ah, ha habido sanciones y en otros casos considero que no ha sido claramente sancionada la conducta abusiva de esos casos. [...] Pero en la medida del avance, esto fue cambiando hasta llegar al estado que tenemos ahora, e incluso para mí, repitiendo lo que dije anteriormente, resultó sorpresivo el que se creara esta instancia de trabajo, ah, porque uno parte de la base de que aquí no hay abuso hacia la mujer". (Hombre, Profesionales).

²⁷Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Esta opinión nos muestra la percepción de que no existen adecuados procedimientos o protocolos para atender los casos de acoso o abuso, bien porque no se conoce de su existencia, bien porque no han sido adecuadamente aplicados. Si bien no podemos generalizar esta opinión, sí podemos recomendar la formalización y adecuada difusión de los procedimientos existentes o que se creen para atajar estas situaciones, porque de las consultas realizadas a las personas participantes en el estudio resulta que se tiene esa misma percepción en muchas ocasiones. Finalmente, se considera que el hecho de realizar este propio Estudio y diagnóstico ya es una prueba del avance existente en la materia.

Cuando hemos preguntado por el avance existente en relación con la Igualdad por orientación sexual hemos encontrado opiniones que señalan que dicha situación y, las discriminaciones o desigualdades por esa razón, permanecen invisibles en el Poder Judicial chileno, entendiéndose implícitamente que lo que no se menciona no existe, no se conoce y no se previene, por tanto. En este punto nos parece importante destacar las opiniones que mostramos a continuación porque relacionan las desigualdades por orientación sexual con la cultura del país, con la clase social de las personas, y esto es sin lugar a dudas una injusticia y un despropósito legal, porque puede llevar a la situación de que existan distintos niveles de discriminación dentro del grupo de personas que tienen una orientación sexual determinada (bisexual, homosexual, etc.), de manera que aquellos sujetos con un nivel social y cultural superior no se sienten tan discriminados como los que ocupan un nivel cultural y social inferior, creándose de esta forma un "clasismo" dentro del propio grupo discriminado. Incluso podrían llegar a producirse situaciones de homofobia que al no hacerse visibles no se están tratando adecuadamente, por esa invisibilidad que comentamos y porque los sujetos afectados no quieren o pueden denunciarlo, al entender que no existen garantías jurídicas suficientes, reales y efectivas en este punto, lo que no tendría sentido pues la protección de la igualdad por orientación sexual se reconoce tanto en el derecho internacional como en el nacional, existiendo incluso una norma chilena específica como es la Ley 20.609, del año 2012, sobre Medidas contra la Discriminación, cuyo propósito es *"instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria"*, siendo arbitraria aquella conducta que no tenga una justificación razonable, creando con ello un espacio de privación y perturbación de los derechos del individuo.

Es importante que esta información que ahora destacamos la pongamos en relación con los datos aportados en la Dimensión 4 sobre discriminación por orientación sexual, ya que estamos ante de una las grandes brechas encontradas en este estudio y no es menor su importancia y trascendencia, ya que las personas participantes en el estudio consideran que se está avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres pero no en la discriminación por orientación sexual, si estas situaciones siguen siendo invisibles pueden producirse determinados efectos que van a minimizar las medidas que se adopten por el Poder Judicial a partir de este diagnóstico. Las opiniones a destacar son las siguientes:

1. *"Considera que se ha evolucionado [...] Al debe. Como que socialmente no soy aceptado y por eso no me identifico. El problema, tú tienes que pensar que no solamente la discriminación por orientación sexual hay también un tema de clase social. Sí, porque a la medida que tú tienes resuelto tu conflicto de clase social, esto es una posición de privilegio no necesitas tener un bastión de activismo o de visibilización de tu minoría sexual, minoría dentro del poder judicial no lo necesitas"*(Mujer, Magistrada).
2. *"Ha cambiado [el Poder Judicial] un poco en lo formal, en el discurso. Yo creo que en el discurso del Poder Judicial, en el discurso de los ministros, en el discurso de los Jueces [...] Pero ha cambiado porque ha disminuido, no porque ha cambiado radicalmente, o sea, pueden decir bromas y después decir pero es broma, yo no tengo nada en contra de los homosexuales. Porque después nos llega una demanda, o sea con la talla lo mismo. Pero después aclarando que por si acaso no tengo nada contra los homosexuales" (Mujer, Magistrada)*
3. *"[...] sobre la orientación sexual es absolutamente invisible. Invisible, no se habla, no se dice, no se cuenta. [...]Lo que es invisible es el hecho de la percepción, lo que no se menciona no existe en el mundo y si se sabe, se sabe cómo por conductos informales, se dice se cuenta que no es público, que no lo dice, o sea el que es gay asumido no anda diciendo por la vida que es gay. Triste pues, muy triste, lo oculta, es muy ocultado y los que son públicos no andan con el cartel de activismo, que lo digan o que no lo nieguen, generalmente es invisible y los que lo saben, lo saben en círculos*

*pequeños, o sea se diría que no están salidos del closet a nivel profesional".
(Mujer, Magistrada).*

4.1.3. Importancia del ambiente laboral igualitario en términos de género

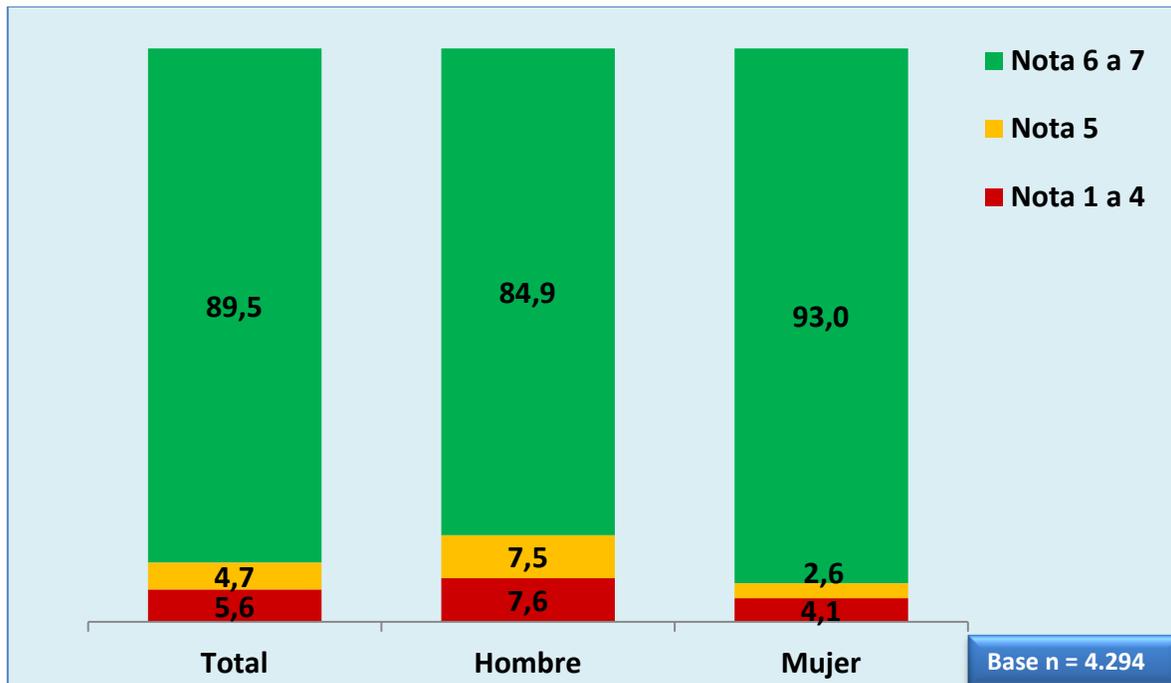
Respecto Ambiente Laboral y la Igualdad de Género, los datos que se aportan en la gráfica siguiente, indican que para nueve de cada diez encuestados es muy importante que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género. Sin embargo, existe una leve diferencia entre la importancia que tiene para las mujeres (93%) la existencia de este ambiente que para los hombres (85%). Las personas que colocan notas entre 1 a 5 llegan en total al 11%, porcentaje claramente mayor entre los hombres, que llegan al 15%, mientras que las mujeres presentan un poco menos de la mitad de esta cifra, con un 7%. Esta tendencia se repite en las notas entre 1 a 4, donde los hombres (8%) son superiores a las mujeres (4%).

La nota 5 es regular dentro de la valoración, lo que refleja que este grupo no tiene una opinión mayormente formada a favor o en contra ante la importancia de que el Poder Judicial tenga un ambiente igualitario en términos de género. Se observa que la incidencia es mayor en hombres (7%) que en mujeres (3%).

Gráfico Nro. 1

P12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es “nada importante” y 7 “muy importante” ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

(%)



Cabe señalar que todas las diferencias en los porcentajes de hombres y mujeres observadas en el gráfico son estadísticamente significativas al 5%. Esto quiere decir que para las mujeres, la igualdad de género tiene mayor relevancia, al menos en términos declarativos. Al segmentar por jurisdicción, se tiene que existen variaciones para estos grupos en las Cortes de Antofagasta, Chillán, Concepción, Copiapó, Rancagua, San Miguel, Santiago, Temuco y Valparaíso (Ver Anexo VI).

Del apartado cualitativo se observa una confusión entre el concepto de Ambiente Laboral, como objeto de análisis, y la política de Recursos Humanos que debe medir y detectar su nivel de sanidad, que no es otra que la de Clima Laboral²⁸; de hecho, la mayoría de las personas consultadas han referido casi en clave de sinonimia a uno y otro concepto indistintamente, no quedando duda de la importancia de su clarificación.

Cuando analizamos los datos cualitativos relativos, como decimos, al Clima Laboral (y por lo ya dicho a Ambiente) la realidad que aparece es controvertida,

²⁸ Ya habíamos advertido la confusión del concepto Ambiente con el de Discriminación y con el de Acoso, por lo que no procedemos a su reproducción.

dado que se entremezclan elementos y temáticas, especialmente en el desacuerdo existente en relación a la calidad del Clima actual. Hay opiniones diferentes al respecto, desde aquellas más negativas al respecto hasta las menos incisivas:

- *“Yo no le puedo hablar por todo el Poder Judicial, pero [...] Yo creo que de repente puede ser un poco asfixiante, así como de intuición, de sensación, no... No sé cuántos espacios de camaradería hay [...] Yo a nivel de Corte no lo veo competitivo, no lo veo, pero puede no ser el mejor ambiente, no tengo una sensación... A ver, cómo yo lo veo acá por ejemplo, el ambiente es grato entre los ministros mientras se está en la cosa jurisdiccional...” (Mujer, Magistrada).*
- *“Sí, sí, sí, sí, tenemos Estudios, si en general el clima no aparece así como malo, terrible, pero es un clima que tampoco es bueno, pero ahí ustedes pueden ver los puntos que más les afectan a las personas, o sea que se ven como más débiles, y los que no tanto, entonces por ejemplo se ve débil también en términos del clima el reconocimiento, pero ese es un problema [...]”.* (Mujer, Profesionales).
- *“No cierto, yo estuve como Ministro de Apelaciones tantísimos años, y en los tribunales igual, uno es secretario, es juez, no cierto, y aquí en la Corte Suprema con mayor razón, y cuando es relator si bien no jefe respecto al personal tiene también un nivel más alto, entonces, yo no soy un buen referente, pero uno tiene oído y tiene olfato y tiene vista, entonces por ese lado, yo diría que el ambiente laboral es bueno, salvo excepciones. Hay lugares, hay tribunales, hay secciones, pero eso no depende solo de personal, sino que también de la jefatura.”.* (Hombre, Magistrado).

Lo que parece que se viene produciendo es una evolución, lógica por otra parte, de la calidad del clima laboral; y decimos lógica por cuanto que el proceso de apertura y evolución social va permeando en todas las instituciones, aunque en algunas de forma más rápida que en otras. En este sentido entendemos valiosas las manifestaciones siguientes, extraídas de las personas entrevistadas en calidad de informante clave:

- *“En [...] se está viviendo un proceso positivo en los últimos años, eeeh... producto de la política de la Corte Suprema en cuanto se refiere a cuidar el clima laboral en los Tribunales, en esto hubo una etapa muy negativa, siendo un servicio altamente jerarquizado, el Juez era amo y señor de su Tribunal, el concepto de la autonomía de la independencia del Juez que se aplica al aspecto jurisdiccional, en cuyo caso declara que es una facultad exclusiva y excluyente del Juez, también se trasladaba al aspecto administrativo, entonces en esto podría haber un Juez que era cercano a los trabajadores, podría haber otro que era absolutamente abusador, y no había una mayor... una mayor cantidad de reclamos. Existía una autoridad basada en el temor. Un respeto producto del temor a la sanción. El tema del clima laboral como XXXXXX lo planteé en una Jornada de reflexión de Corte Suprema, y llamó la atención el que se pudiera hablar de esto, lo que era acoso laboral, violencia laboral, el mobbing, y la Corte lo tomó en la medida como XXXXXXXX los fuimos utilizando, fuimos denunciando, en que la gente se atrevió a reclamar, la Corte consideró positivo preocuparse de este tema, entonces hoy día en el Poder Judicial se habla de un clima laboral positivo, se ha avanzado en ese sentido, pero aún quedan situaciones de abuso que no son claramente sancionadas. Hay abusos por parte de jueces, hay abusos por parte de administradores, y de repente también hay abuso, en menor cantidad si, entre los propios empleados.” (Hombre, Profesionales).*
- *“Yo una vez hice una pasantía en el Segundo Juzgado de Familia de San Miguel y ahí también, era atroz, de hecho estaba todo en silencio, nadie se hablaba con nadie, ignoro por qué habrá sido. [...] Pero, también pasa por las localidades de acá del sur, es totalmente distinto a lo que pasa en Santiago, por ejemplo. En general yo nunca he visto un lugar donde haya roce ya problemático, más allá de los problemas interpersonales naturales que pueden haber dentro de los grupos”. (Hombre, Magistrado).*

Como puede observarse, en todas estas reflexiones, en cuyas valoraciones se visualizan ciertas discrepancias, igualmente se retoma la significancia del concepto Jerarquía de la Institución y se relaciona directamente con el Clima, por el impacto que provocaba en el Ambiente Laboral, especialmente cuando se relacionaba no con la estructuración formal sino con la personalidad de quien la ejerce y de las formas en las que manifiesta su superioridad orgánica. Si esta

idea la relacionamos con la información que se desprende de la gráfica número 24 que será analizada en profundidad en la Dimensión 4 sobre Discriminación, resulta que a la pregunta sobre cuáles han sido los motivos de la discriminación percibida por los participantes la respuesta que obtiene mayor puntuación es la relativa a "por cargo o nivel jerárquico (55%)", seguida del nivel educacional y del hecho de ser mujer. Esto supone que la jerarquía aun siendo consustancial al Poder Judicial puede ser mal entendida o interpretada. En este sentido, aportamos las citas textuales siguientes:

- *“[...] porque no queda tan claro eso en los Tribunales, entonces entran muchas solicitudes de que se revise el clima, de que se hagan trabajos en equipo, en el fondo se intervenga de alguna manera el Tribunal para poder resolver esas dinámicas que también ocurren porque hay gente, principalmente jefaturas, o sea jefes o administradores, que es lo más común que se denuncian, de que tienen malos tratos con las personas, o sea que en definitiva también existe una tendencia al grito a la descalificación, entonces eso ha costado un poco erradicarlo y sacar esa cultura de que en definitiva uno no manda porque grita más o porque tira los papeles o porque insulta más, sino que porque hay un trabajo que tienen que ver con validarse como jefatura por otras vías, [...]”.* (Mujer, Profesionales).
- *“Habituales, mal trato pero no de género si no de funciones porque no ha habido separación de funciones entonces lo que nosotros tenemos que luchar es por enfrentar eh... eh... y evitar que se propague esta cultura del mal trato”.*(Hombre, Profesionales).
- *“Exacto, hacen cosas extras a lo del Tribunal, y te tratan, te significan sin que eso signifique que tú no vas a respetar la jerarquía, porque obviamente uno entiende que el Poder Judicial es jerárquico, y a nadie se le ocurriría, nosotros jamás nos tuteamos, [...]”*(Mujer, Profesionales).

Este tema de la estructuración jerárquica del Poder Judicial igualmente debe ponerse en relación con temáticas como Jornada de trabajo y Organización de sus tiempos, por el posible efecto multiplicador o amplificador del impacto negativo en el ambiente laboral, lo que significa que bajo la justificación de que la encomienda de trabajo la realiza un superior jerárquico, se prolonguen las jornadas de trabajo, el tiempo de dedicación a las responsabilidades

profesionales en perjuicio del tiempo personal o familiar, y en resumen todo esto afecte al ambiente de trabajo. En este punto nos referimos a una jerarquía mal gestionada cuando jornada y tiempos de trabajo tienen, además, un alto nivel de exigencia la cual se refleja en otras condiciones laborales como pueden ser las retribuciones a través de la consecución de metas.

La conclusión que esta Consultora extrae de la información analizada es la de una excesiva exigencia de disponibilidad de la persona que trabaja en el Poder Judicial, “viviendo en cuerpo y alma” por y para la institución. De hecho, una de las citas más significativas en este sentido es la que a continuación se acompaña:

- “[...] hubo una reflexión en el Tribunal, como no podemos seguir así, porque nadie almorzaba, yo en ese tiempo estaba flaca, no es que en esta cultura del cuerpo fuera tan malo, pero no era saludable, a eso voy, no era saludable, dijimos ya, tenemos que almorzar, porque nadie almorzaba, era un caos en ese tiempo el Tribunal, y dijimos ya vamos a hablar con el Ministro, porque esto no puede ser, tienen que poner más gente, antes del cambio de Ley, fuimos a hablar con él, le pedimos sí permiso a la Magistrado, le dijimos mire, le avisamos que vamos a ir, es algo de los funcionarios, y partí yo y dos colegas más a hablar con el Ministro, hicimos un documento, lo firmamos todo, en que razonábamos de lo mucho que teníamos que ir al Tribunal, y que ya no teníamos vida propia, que se nos había muerto la compañera, y él nos escuchó razonablemente, nos dio el espacio, lo que se lo agradecemos, pero dijo, pero en mi época siempre ha sido así, uno va siempre al Tribunal, el trabajo es lo más importante, y además yo a veces me iba a las una de la mañana del Tribunal, y también me perdí cosas de mi familia. Entonces efectivamente cuando uno va con este discurso, la respuesta es, pero si yo también lo tuve que hacer y con eso tú vas perpetuando al resto”. (Mujer, Profesionales).

A nivel normativo y como ejemplos relativos a la rigidez de la jornada/horario también podemos señalar varios. El Oficio Circular 743 de 2000 establece las normas para el disfrute del Feriado, que no contempla medidas de flexibilización ante necesidades de carácter familiar, tanto para mujeres como para hombres. La AD 19.185 de 2002 que refleja la negativa del Tribunal a conceder suplencias salvo en casos en los que feriados o vacaciones sean por un periodo igual o superior a 15 días, lo que directamente puede afectar a quienes tengan más

necesidad de contar con esos días por necesidades familiares o personales, pudiendo generar un efecto de retraining para dicho disfrute en periodos menores, o los permisos concedidos en el Acta 21-2007 que pretenden evitar que los días concedidos antecedan o sigan a domingos y festivos, son varios de estos ejemplos que advertimos.

Y decimos relacionado, por cuanto que un ritmo de trabajo exigente con una sobrecarga de trabajo permanente, junto a un sistema jerárquico en sus relaciones y formas, así como una estructura normativa rígida reguladora del mismo y unos estilos de dirección y liderazgo más cercanos al individualismo y autoritarismo que al propio empoderamiento del equipo, justifican en gran medida, por nuestra experiencia, la existencia de un ambiente de trabajo que puede llegar a convertirse en hostil y agresivo para la persona que se desempeña en él, además de favorable para situaciones de discriminación real o percibida.

De toda esta información podría afirmarse que, al igual que otras políticas de la Institución, la política de Clima aun estando regulada debiera ser mejor comunicada. En cuanto al contenido de dicha política, nos parece interesante detenernos en el examen de la misma, resaltando que la misma fue diseñada en el año 2012 y revisada en el año 2015. De esta Política debemos destacar los siguientes puntos:

1. Será de aplicación a todos los/as funcionarios/as del Poder Judicial y a los trabajadores/as de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
2. En el documento del año 2012, se aporta una definición de Clima Laboral que requiere algunas matizaciones, ya que expresamente se indica que se refiere a *"las percepciones compartidas que poseen los miembros de la organización, sobre diversos aspectos: relaciones interpersonales, cultura, estilos de dirección, resolución de conflictos, gestión de los procesos, etc."*. En este punto aclarar que el clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo, y de éste forman parte las percepciones indicadas más arriba. Percepciones que se generan por las personas que desempeñan su actividad profesional en dicha organización.
3. Esta política está presidida por una serie de principios informadores como son: el principio de no discriminación; de respeto; de probidad (comportamiento recto y honesto); transparencia; responsabilidad y cuidado mutuo; y no acoso, de especial importancia porque puede llegar a afectarse la salud laboral de las personas que desempeñan funciones en el Poder Judicial.

4. El objetivo de la política es prevenir situaciones que creen un mal clima laboral, fijándose para ello una estructura orgánica (Comité de Riesgos Psicosociales, Administraciones zonales, Departamentos de nivel central).
5. La consecución del anterior objetivo se llevará a cabo a través de la educación continua, la detección de brechas, la formación y sensibilización y la difusión de la propia política.
6. El punto 4.2 de este documento del año 2012, se refiere al Diagnóstico pero una vez analizado su contenido se observa que se centra en la evaluación y medición del clima laboral, no en la realización de un diagnóstico en una fecha cierta y con un contenido determinado. El punto 4.3 de este documento se centra en el plan de mejora que se debería elaborar una vez realiza una detección que requiera ser mejorada.
7. Se le brinda un lugar especial a los casos de acoso sexual y acoso laboral, si bien a nuestro entender y por la experiencia que tiene la Consultora, el procedimiento de denuncia en los casos de acoso debería ser revisado, creándose una instancia o comisión específica para dicha labor y no acudir, como señala el documento del año 2012, al órgano superior jerárquico de la persona denunciada.

La modificación de la Política de Clima Laboral realizada en el año 2015 ha mejorado determinados aspectos respecto de lo existente con anterioridad: se fijan los procesos que contribuyen a la existencia de un adecuado clima laboral y los departamentos que deben involucrarse en ello; se detalla de una forma más amplia (aunque ya en el documento del año 2012 se fijan conductas en este sentido) los comportamientos que son constitutivos de acoso sexual y laboral, permitiendo de esta forma diferenciarlos de situaciones donde se produce un conflicto laboral no resuelto pero que no llega a constituir un caso de acoso. En cuanto al procedimiento a seguir, en este documento del año 2015, se señala que el afectado podrá acudir a la Oficina Zonal respectiva de la Corporación Administrativa, iniciándose en caso de considerarlo oportuno una investigación de los hechos denunciados, lo que mejora, sin lugar a dudas, el procedimiento a seguir. Como resumen y teniendo en cuenta lo dicho anteriormente consideramos que la mejora a aplicar es primero, realización del diagnóstico de forma amplia, evaluación y comunicación a la plantilla del Poder Judicial y segundo, elevarla a la Dimensión estratégico-operativa que requeriría para incrementar la efectividad y la importancia de esta política interna.

En este sentido, algunos de los comentarios vertidos en las entrevistas cualitativas confirman este análisis:

- *“O sea estamos tratando de hacerla preventiva, o sea yo creo que hasta ahora todavía es más reactiva, o sea normalmente operamos sobre la base de lo que nos piden, de Tribunales que tienen problemas, venga, hacemos un diagnóstico, y vamos trabajando, o como te digo a través de denuncias que hacen las Asociaciones y cosas así, entonces yo creo que todavía hoy día es más reactiva. Pero también se están haciendo algunas eeh... medidas para que sean más preventivas, en el sentido, por ejemplo de cursos de control del estrés, por ejemplo, que finalmente afecta el clima [...]”.* (Mujer, Profesionales).
- *“Bueno, hay un departamento de la corporación que generalmente está yendo a los requerimientos, de los distintos tribunales, porque se presentan problemas de tipo laboral, eso es así, yo diría que más o menos diez veces al año hay situaciones conflictivas en tribunales o en secciones, pero en el universo total, ese es un porcentaje”.* (Hombre, Magistrado).

Junto a estas reflexiones, entendemos que la ausencia de un tratamiento de los datos obtenidos en cada medición de manera desagregada por sexo, como sucede en la mayor parte del tratamiento de la información que se lleva a cabo en el seno del Poder Judicial, hasta donde esta parte ha analizado, dificulta la detección y/o transparentación de posibles casos de micro-machismos que pudieran estar generando una situación de aparente igualdad; todos ellos casos que, una herramienta tan potente para la gestión de personas como la Política de Clima laboral, podría contribuir a su detección y ahora mismo, por todos los datos analizados y aquí aportados, no lo está permitiendo.

Como última reflexión de esta dimensión de carácter conceptual, debe tenerse en cuenta que la manera en la que evoluciona una institución en cuanto a las creencias, significados e intensidades con los que las personas que forman parte de ella dotan a muchos de estos conceptos, suele estar relacionada con el avance de la sociedad en la que se inserta y a la que pertenece. No siendo objeto de este Estudio un análisis desde el punto de vista sociológico, resulta reiterativa su presencia en todas las experiencias que esta consultora ha tenido con antelación, por lo que queremos dejar constancia de ello para el caso en que, a futuro, se considerara de interés analizar el comportamiento del Poder Judicial en esta

materia, en relación al que ha tenido la misma sociedad chilena y el resto de instituciones.

Dimensión 2. Roles y Estereotipos de Género.

En esta dimensión y para continuar con el diagnóstico iniciado en la Dimensión 1, se van a analizar los roles de mujeres y hombres en lo público y en lo privado, es decir, los estereotipos que existen y se mantienen o no respecto de las responsabilidades que las personas tenemos en nuestra vida, por una parte, en la parcela personal y familiar donde la mujer por tradición se ocupa del cuidado de hijos y personas dependientes de la familia, al margen de que también realicen una prestación de servicios en lo público y profesional; y el hombre igualmente por roles tradicionales, debe ocuparse en, primer lugar, de generar el sustento económico que permita a la familia satisfacer sus necesidades personales. El mantenimiento de estos roles ha supuesto que para que la mujer pueda desarrollar su parcela profesional se le hayan reconocido derechos y garantías para hacer compatibles parcela privada y pública, sin embargo, al hombre y principalmente en la parcela privada, no se le han otorgado las mismas garantías o en caso de tenerlas reconocidas no hacen uso de ellas de igual manera que las mujeres.

Todo esto se encuentra estrechamente relacionado con las temáticas que se van a enfrentar en esta Dimensión, comenzando por los roles familiares y privados. La causa no es otra que ser los primeros roles que aprendemos, por el simple método del aprendizaje vicario²⁹ en el ámbito doméstico y educativo. Como afirmaba una de las personas entrevistadas citando una frase tradicional del feminismo:

- *“Machismo se escribe con “m” de mamá y de maestra”. (Mujer, Magistrada)*

4.2.1. Roles Familiares y Privados

Por tanto, y pidiendo al lector que contextualice todo lo que en este apartado se va a manifestar con lo reflexionado en el resto de este Informe, lo primero que llama la atención es el carácter tan marcado de la distribución de roles tradicionales entre mujeres y hombres que las personas que conforman la Institución muestran. En ellos, no existe una discusión transparentada respecto al

²⁹ Aprendizaje mediante procesos imitativos cognitivos del sujeto que aprende con el modelo.

rol profesional que el hombre no le niega a la mujer; pero sí existe una demostración de que la dimensión privada familiar es ocupada por ésta. Y como decimos, con la consiguiente afectación sobre el ámbito profesional presente en el resto de dimensiones analizadas. Alguna de las manifestaciones en el trabajo de levantamiento de información cualitativa llevado a cabo así lo confirma:

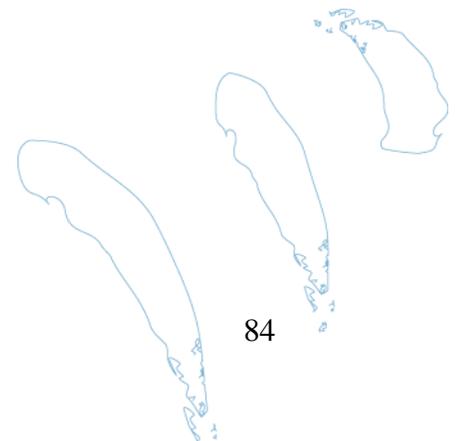
- “[...] yo he oído de muchas colegas, muchas es que ellas están felices en el Poder Judicial, porque es una de las pocas instituciones en las cuales pueden combinar las laborales de madre, de hogar; como dice XXXX depende de cómo estén organizadas las familias, con la actividad profesional, porque hay muchas mujeres que llegan al Tribunal a las ocho, ocho y media al Tribunal, se van a la una y media, dos y en las tardes elaboran sentencias u otros y mientras tanto supervigilan el hogar, ayudan a los hijos en las tareas y otra serie de actividades. Entonces, tienen muchísimas facilidades, por ejemplo, que personas que están trabajando en la misma banca, que tienen jornada de ocho a dos de la tarde pero que después de media hora de colación, siguen hasta las cinco, a veces más y no pueden llegar a las casas [...]”. (Hombre, Magistrado).

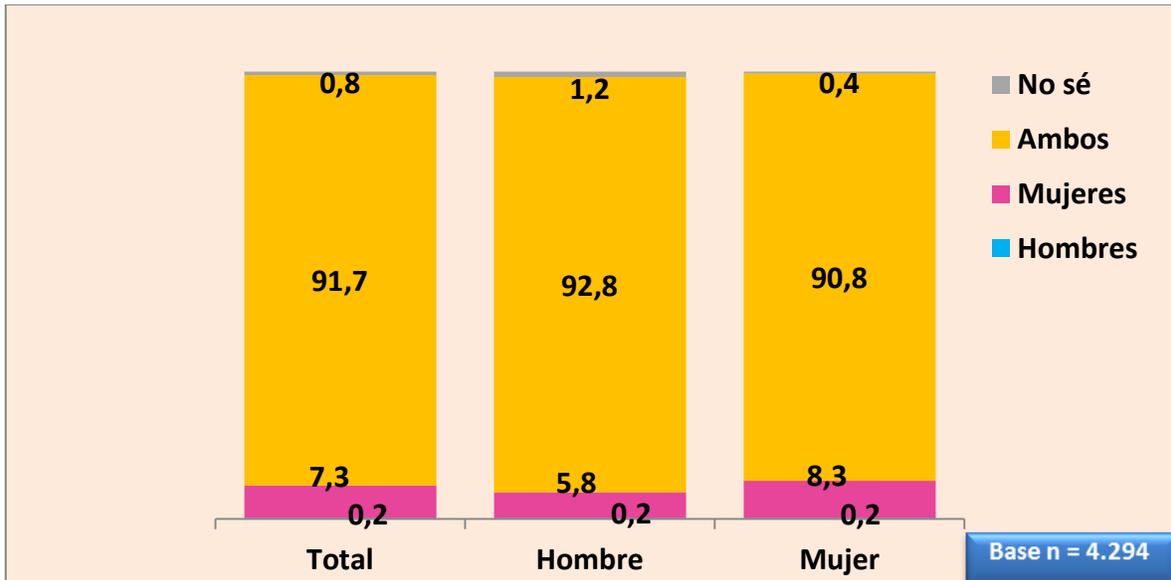
A nivel cuantitativo, existen datos que directamente parecen contradictorios y otros que se deben refrendar confrontándolos con datos estadísticos provenientes de la misma organización y que aportarían claridad en este sentido. En el primero de los casos se encuentra el dato que ofrece el gráfico siguiente:

Gráfico Nro. 2

P3. Según su opinión personal:

Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de... (%)





Respecto al cuidado de los hijos, nueve de cada diez personas (92%) opinan que debe ser una responsabilidad prioritariamente de ambos sexos, siendo algo mayor entre hombres (93%) que mujeres (91%), diferencia que es estadísticamente significativa al 5%. A nivel de minorías, las cifras tienen cambios marginales en cualquier análisis posible, dado que el agrupamiento de respuestas prácticamente no cambia las tendencias antes expuestas. Asimismo, se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres únicamente en la Corte de Concepción (Ver anexo VI). Un 7% de encuestados creen que los hijos son responsabilidades de las mujeres (donde en futuras investigaciones cabe preguntarse si esto no es más que nada declarativo, dado el contexto nacional donde son las mujeres las mayormente responsables del cuidado de los hijos³⁰).

Si bien los resultados cuantitativos dan cuenta de que la sensibilidad de las personas que conforman la plantilla se orienta hacia la asunción de responsabilidad, por igual entre sexos, sobre el cuidado de los hijos, siguiendo la recomendación que al inicio de esta Dimensión hacíamos al lector, si comparamos este dato con el que posteriormente se ofrece sobre cuál de los dos sexos se ausenta del trabajo más por responsabilidades domésticas, se podrá

³⁰ Servicio Nacional de la Mujer. “Estudio de los Padres: Participación en la Crianza de los Hijos”. Minuta Informativa del Departamento de Estudios y Capacitación, SERNAM-Opina 2012. <https://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjI2NDg1Ng==> - Estudio de los Padres: Participación en la crianza de los hijos. Disponible el 19 de junio de 2016

contrastar cómo el número de personas que reconoce que es la mujer la que lo asume es mayoritario (Gráfico número 22. Un 70% como dato total y un 72% en el caso de las mujeres). Este contraste de datos puede venir justificado en el hecho de que la pregunta está redactada en clave de responsabilidad, que se reconoce como compartida, y no en clave de rol, más apegada a las conductas en la realidad y con un abanico de comportamientos mayor.

Pero es más. La información cualitativa que se obtiene en el marco del presente trabajo refrenda ese dato de asunción materna sobre la paterna del cuidado de los hijos. En este sentido se piensa que el rol del varón en la crianza y/o labores domésticas se limita, en la gran mayoría de las ocasiones, a una “ayuda”, no siendo parte esencial de sus responsabilidades paternales (destacando como prioridad del varón el trabajo):

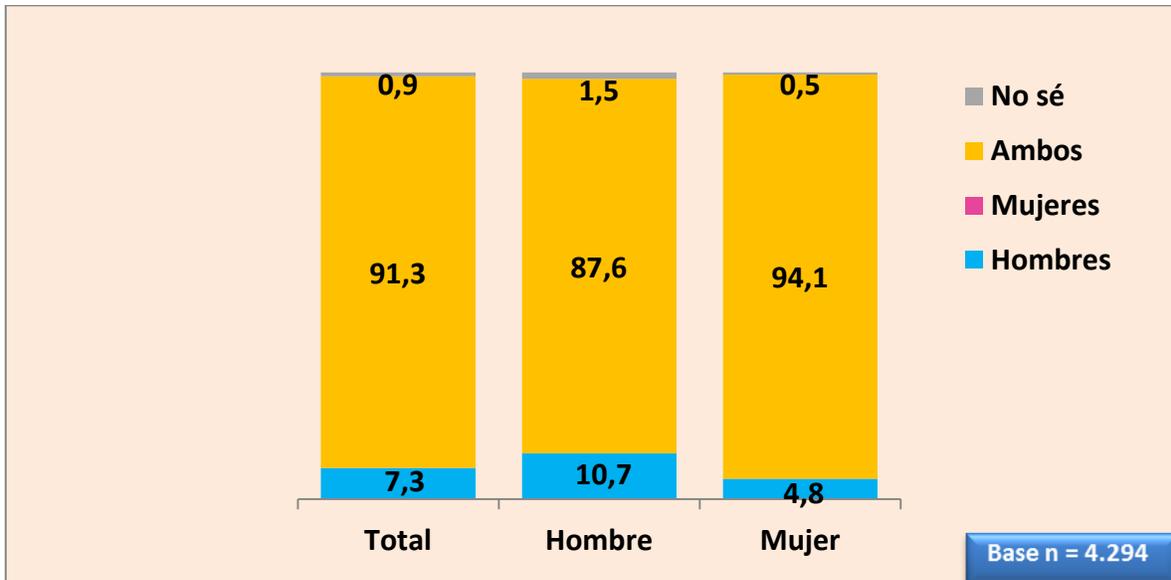
- *“Está tan instalado en todos nosotros que uno dice ‘sí no, mi marido me ayuda’, es una ayuda, no es una obligación, o sea te está ayudando a algo, la obligación es tuya y el otro te ayuda, y tú lo dices así, o sea ‘sí, él me ayuda hartito en la casa, él... no sé po baña a los niños, él me ayuda’, en realidad no es una ayuda, debería ser una tarea compartida, pero es así po”. (Mujer, Profesionales).*
- *“Por un tema cultural, generacional, de manera particular me refiero, creo que finalmente claro la mujer se lleva el mayor peso en las cosas digamos del hogar, de los niños. Y por lo tanto claro dificulta más el poder llevar a cabo eso, con el trabajo”. (Mujer, Magistrada).*
- *“Somos las mujeres las que tenemos a cargo los hijos, sobre todo cuando se trata de mujeres que ya están casadas y tienen un grupo familiar. Somos las que nos hacemos cargo de los hijos, tenemos que ir a buscarlos, hacernos cargo de revisar sus tareas, sus actividades y, por ende, los maridos siguen haciendo sus trabajos sin avocarse a ellos”. (Mujer, Magistrada).*

De hecho, este mismo patrón de respuesta “estética” se obtiene cuando se pregunta por otra de las responsabilidades fundamentales de una unidad familiar, concretamente la relativa al sustento económico:

Gráfico Nro. 3

P3. Según su opinión personal:

**La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...
(%)**



Para nueve de cada diez individuos (91%) la responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de ambos sexos. Por su parte el 7% del total piensa que son los hombres los que deberían proveer las necesidades económicas del hogar, cifra que llega a un 11% en los hombres y a un 5% en las mujeres, diferencia que es estadísticamente significativa al 5%. Esta diferencia según el sexo del encuestado muestra cómo este estereotipo aún se mantiene más fuerte en los hombres. Resalta que casi ninguna mujer adjudica esta responsabilidad a ellas mismas, ni tampoco hay casos de hombres que adjudiquen este rol a las mujeres. A nivel de Cortes de Apelaciones se encontraron diferencias significativas en Concepción, Rancagua y Valdivia (Ver anexo VI).

Esta realidad también se destaca en las herramientas cualitativas donde se sigue poniendo de manifiesto que el hombre se dedica principalmente al trabajo fuera del hogar y la mujer o bien al trabajo doméstico o bien a ambos tipos de trabajo. A modo de ejemplo citar:

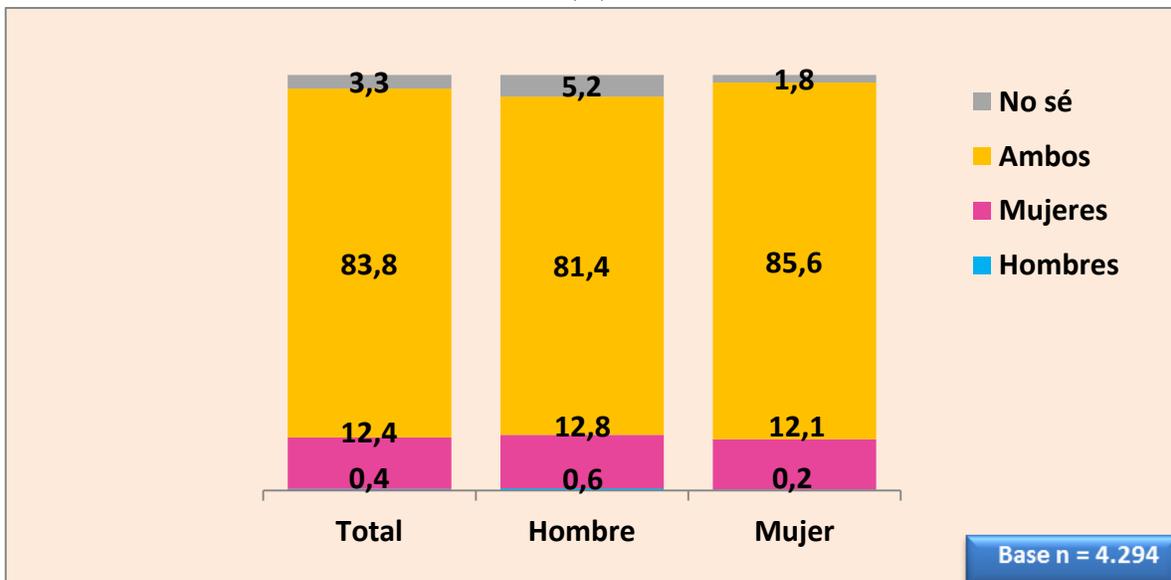
- “El hombre es como más del trabajo y como que te ayuda con lo de la casa, entonces si se enferma un hijo es la mujer la primera que trata de ir a atenderlos, o si te quedaste sin alguien que te ayudaba en tu casa, la mujer es la que tiene que preocuparse de dejar las cosas hechas, siempre hay una responsabilidad adicional” (Mujer, Profesionales).
- “Los maridos se abocan a complementar en estas ayudas cuando tienen sus días libres, pero en las semanas somos nosotras, y por lo menos ese es mi caso, la que tiene que llevar eso y la casa, la que tiene que preocuparse de todos los temas domésticos” (Hombre, Magistrado).

Al igual que las conclusiones iniciales pueden cambiar cuando se confrontan diferentes resultados, esta gráfica que a continuación se muestra igualmente debe ser contrastada con la información estadística de la que disponga la Institución, muy probablemente el Departamento de Recursos Humanos, a fin de confirmar si este tipo de respuestas están teniendo una traslación real a la Organización; por ejemplo, en la solicitud de licencias médicas entre mujeres y hombres, y por tanto, en ausencias laborales.

Gráfico Nro. 4

P3. Según su opinión personal:

A los controles de embarazo debiesen asistir principalmente...
(%)



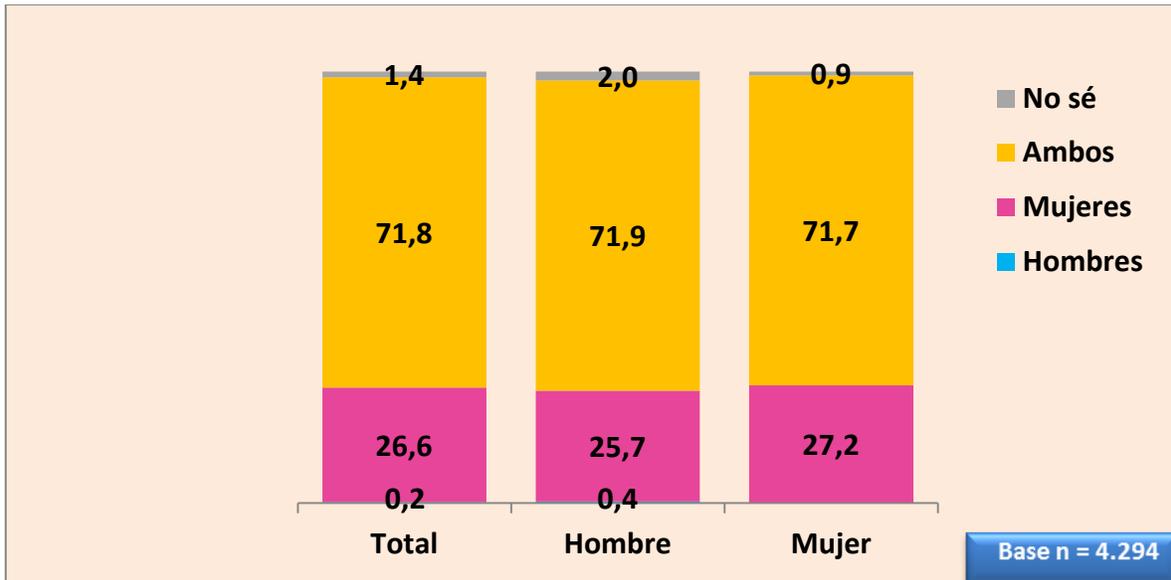
Para el 84% de los encuestados a los controles de embarazo debiese asistir principalmente la pareja, siendo esta opinión mayor entre las mujeres (86%) que entre los hombres (81%), diferencia que es estadísticamente significativa al 5%. Por otra parte, el 12% de las mujeres opina que principalmente deben asistir ellas mismas, quienes coinciden con el 13% de los hombres. A nivel de Cortes se encontraron diferencias significativas en Arica, Chillán, Concepción y Valdivia(Ver anexo VI).

Como hemos mencionado, existe una contradicción entre la consideración de que las responsabilidades por el cuidado de hijos son de ambos progenitores y las ausencias laborales que se producen por estos motivos, ya que estas últimas son principalmente femeninas. Eso mismo puede estar sucediendo con otros aspectos de este estudio y que se justificarían a través de la existencia de los denominados "micro-machismos"³¹ y de la existencia de discriminación de baja intensidad. La importancia de este sistema de cruce de datos (que en este caso hemos realizado entre las gráficas 2 y 22 del estudio y que invitamos a realizar al lector una vez alcance el apartado que contiene esta última referida), igualmente viene dada por el impacto de este tipo de conductas en otras dimensiones del problema; concretamente, en lo relativo, por ejemplo, a retribución o a estabilidad laboral, dado que los niveles de absentismo inciden directamente en las evaluaciones de desempeño anuales y en la consecución de objetivos de desempeño grupales, que tan determinantes son para la renovación contractual (en el caso de las contratadas), para las retribuciones económicas anuales o para las posibilidades de promoción profesional (de forma más indirecta).

Este mismo tratamiento puede dársele también a esta misma temática de la gráfica siguiente:

Gráfico Nro. 5
P3. Según su opinión personal:
Los permisos post natales debiesen ser principalmente para...
(%)

³¹Puede consultarse: BONIO MÉNDEZ L (1998). Micro machismos: la violencia invisible en la pareja. 1998. 7 de mayo de 2016. SUÁREZ VILLEGAS J.C (1 de abril de 2013). «El micro machismo en la publicidad Nuevas estrategias para viejos estereotipos: “mi marido me ayuda” y “el elogio de la maternidad”». 7 de mayo de 2016



El 72% de las personas encuestadas opina que los permisos post natales debiesen ser principalmente para ambos sexos, teniendo esta apreciación un consenso similar entre hombres (72%) y mujeres (71%), mientras que el 27% opina que deben ser principalmente para la mujer. Realizando un análisis de minorías³², las cifras tienen cambios marginales en cualquier análisis de minorías posible, dado que el agrupamiento de respuestas prácticamente no cambia las tendencias antes expuesta.

4.2.2. Roles Profesionales o Laborales

Precisamente es la maternidad la que se encuentra detrás de buena parte de las creencias asociadas a los estereotipos profesionales, que en muchas ocasiones terminan comparando la rentabilidad de la mujer versus la del hombre por las constantes interrupciones profesionales generadas por las salidas del mercado laboral que provoca en el caso de la mujer.

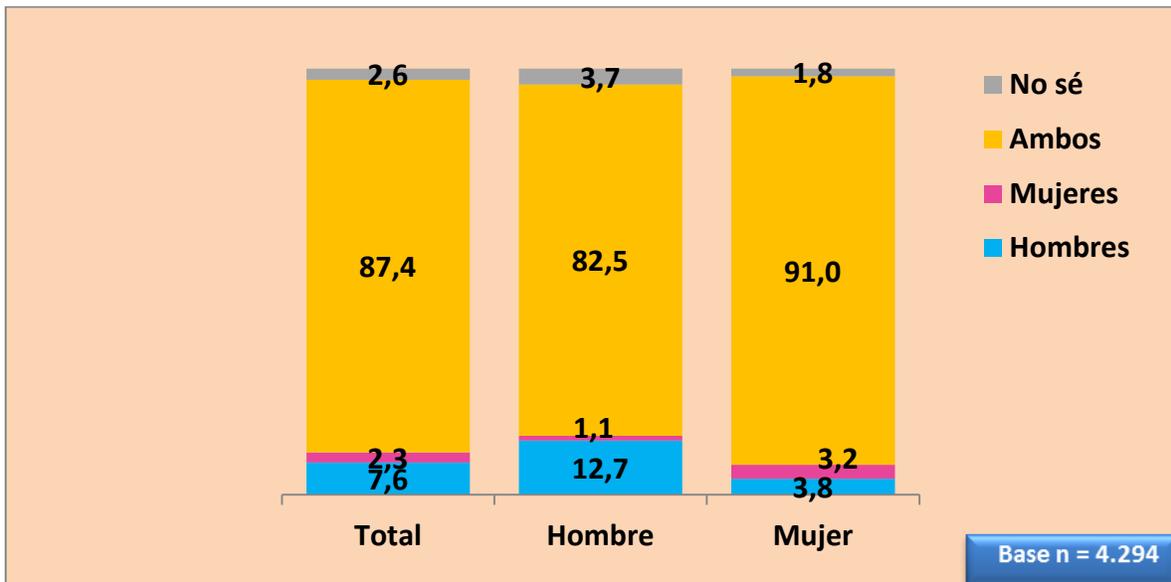
Esta creencia, junto a cuestiones relacionadas con las características propias de cada sexo, forma parte de una serie de elementos que responden a la lógica de la estructura de creencias y estereotipos que conforman la cultura social e

³²Se refiere al análisis que en este punto y en lo sucesivo se hace de las respuestas obtenidas en menores proporciones.

institucional que también deben ser tenidos en cuenta. Estos elementos son aportados por los datos cuantitativos de la encuesta on-line, cuya lectura de minorías y el análisis comparado de los datos revelan como determinantes.

Gráfico Nro. 6

**P3. Según su opinión personal:
Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...
(%)**

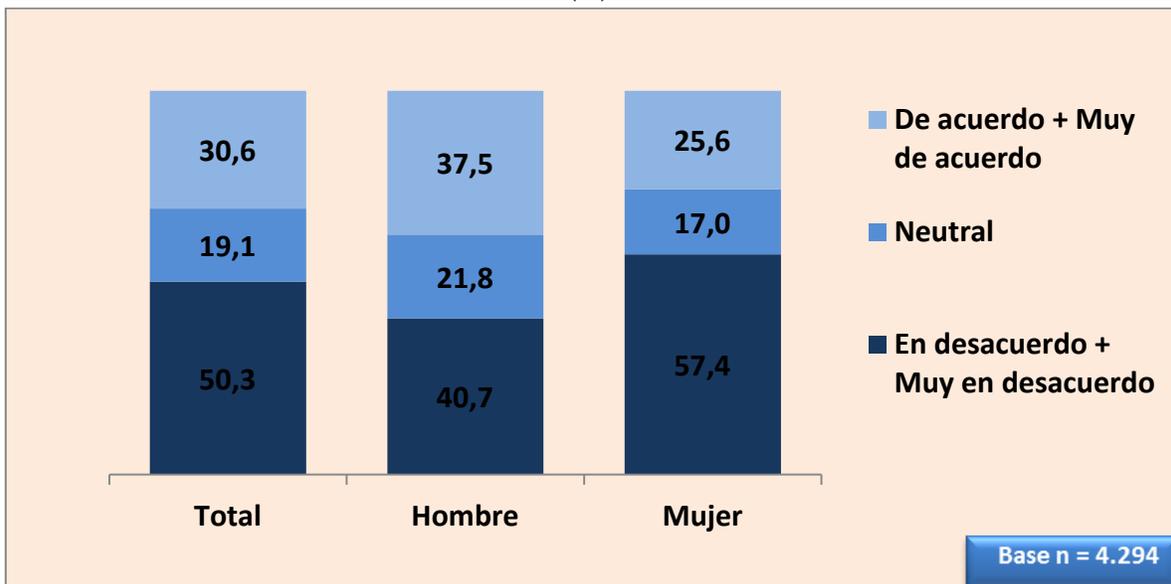


El 87% de los encuestados coinciden en que es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por ambos sexos, siendo mayor entre mujeres (91%) que entre los hombres (82%). Por su parte, el 13% de los hombres opinan que es mejor que esté compuesto mayoritariamente por hombres, quienes coinciden con la opinión de 4% de las mujeres. A su vez, se muestra que el total de personas que piensan que hay un equipo de trabajo mejor por estar compuesto exclusivamente por uno de los dos sexos llegan al 10% en el caso del total, lo que presenta nuevamente una clara diferencia según sexo, llegando al 6% en las mujeres y al 14% en los hombres. Cabe señalar que las diferencias observadas en el gráfico son estadísticamente significativas al 5%, y sólo no se encontraron estas diferencias en Antofagasta, Arica, Coyhaique, Punta Arenas, Talca y Valdivia(Ver anexo VI).

En cualquier caso, estos resultados arrojan la conclusión de que existe un porcentaje de individuos (mujeres y hombres) con criterios de preferencias “no profesionales” para la conformación de equipos de trabajo. Y antes que analizarlo desde una perspectiva cuantitativa de pesos porcentuales, igualmente debe someterse a reflexión la posible incidencia de este grupo de personas que opinan al respecto sobre la organización, especialmente si este grupo concentra a personas con capacidad de evaluación de resultados de desempeño anuales, en cuya valoración pudieran verter criterios menos profesionales u objetivos y sí más anclados en estereotipos preconcebidos. De ahí que, estos datos deban ser comparados con otros resultados que se han obtenido.

Gráfico Nro. 7

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados
para hombres
(%)**



Así, cuando se evalúa la frase “existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres” el 50% de las personas que responden rechazan esta afirmación, encontrándose mucho mayor rechazo entre las mujeres (57%) que entre los hombres (41%), quienes en similar proporción se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con dicha frase. A su vez, al analizar el grupo que está de acuerdo con la afirmación respecto a la diferenciación de cargo según el sexo de las personas se observa un total del

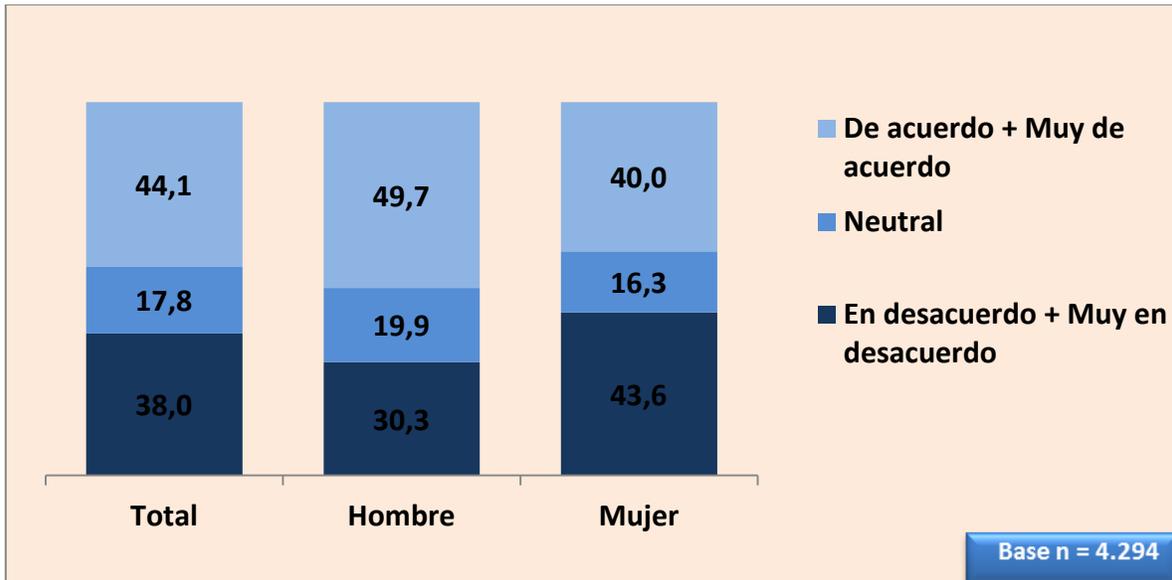
31%, cifra alta en los hombres (37%), y mucho menor en las mujeres (26%). Todas las diferencias entre hombres y mujeres aquí observadas son estadísticamente significativas al 5%.

Cuando acudimos a la consulta sobre la existencia de cargos con mayor o menor nivel de idoneidad por distribución entre mujeres/hombres, descendiendo con ello de una pregunta vinculada a las creencias de la cultura social como la anterior a ésta más concreta que sigue atendiendo a tal dimensión pero ya proyectada sobre la realidad de la Institución y por tanto conformante de la Cultura Institucional, los datos muestran otra realidad. Y así, existe un 50% de las personas participantes que sí pueden estar mostrando ciertos estereotipos sobre la organización del trabajo y más concretamente que muestren su creencia, más o menos conformada o declarada, de que haya cargos masculinizados y otros feminizados.

Además, se encontraron diferencias en las Cortes de Antofagasta, Chillán, Concepción, Copiapó, La Serena, Puerto Montt, San Miguel, Santiago, Valdivia, Valparaíso y en la Corte Suprema(Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 8

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras
lo hacen mejor los hombres
(%)**



A nivel total, el 44% de los encuestados se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “en algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor los hombres”. Estando la mitad de los hombres (50%) conformes con esta frase, las mujeres que rechazan la afirmación (44%) superan las que se sienten “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con ésta (40%). Asimismo, las diferencias observadas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 5%.

El análisis del grupo en desacuerdo respecto a que ciertas actividades laborales son desempeñadas mejor según el sexo de la persona, muestra que en total el 38% no suscribe esta afirmación, porcentaje claramente mayor en mujeres (44%) que en hombres (30%). Se aprecia un porcentaje total menor de rechazo que el punto anterior sobre los cargos más apropiados según sexo, pero se mantiene la tendencia de mayor rechazo entre las mujeres respecto a este tipo de premisas.

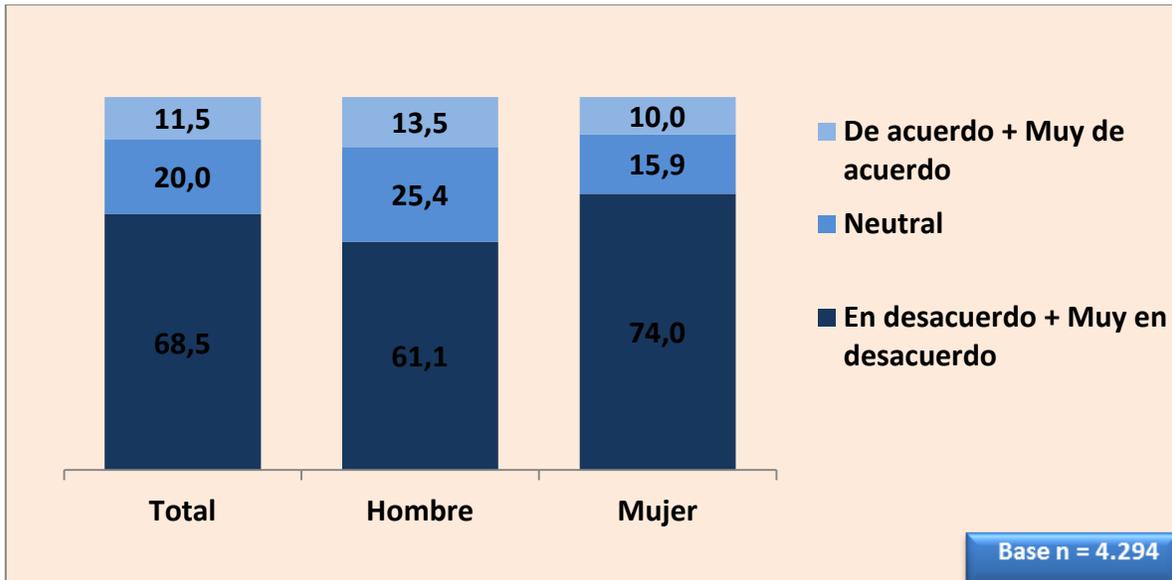
Por último, también se encontraron diferencias estadísticas entre hombres y mujeres de las Cortes de Concepción, Copiapó, La Serena, Rancagua, San Miguel, Talca y Valparaíso (Ver anexo VI).

Desde el punto de vista cualitativo y en relación con estas últimas gráficas nos parece interesante destacar que entre las personas entrevistadas también se llega a tener creencias parecidas lo que no significa afirmar que la realidad deba ser de esta forma

- "[...] Supongamos que usted quiere designar a alguien que desempeñe funciones como una dueña de casa por decir así, va a buscar a una mujer, si tiene que buscar a alguien que tiene que estar a cargo del mantenimiento, lo probable es que busque un hombre, porque hay agacharse, hay que hacer fuerza que se yo, entonces ahora sabemos que a todos los cargos postulan toda clase de personas, no cierto, entonces en algún momento puede ser designado, pero yo creo que hay cargos en que es preferible uno y otro sexo por la naturaleza de la astucia" (Hombre Magistrado).
- "Como mencionaba hace un momento, según mi percepción es que hay ciertos cargos como por ejemplo, los oficiales de sala, que son eh..un cargo que se asimila al de un auxiliar en el sector privado, con ciertas características bien especiales que tienen que ver precisamente con el trabajo en las Cortes, que creo, por lo que conozco, que tienden a ser servidores, porque tiende a interesarse más en ellos hombres que mujeres, por una cuestión de exigencia del cargo, de la rudeza de ciertas funciones, por lo tanto, eh..si es que yo estoy en lo cierto, y esa tendencia es más marcada [...]"(Mujer, Magistrada).

Gráfico Nro. 9

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
En algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las
mujeres y en otras mejor los hombres
(%)**



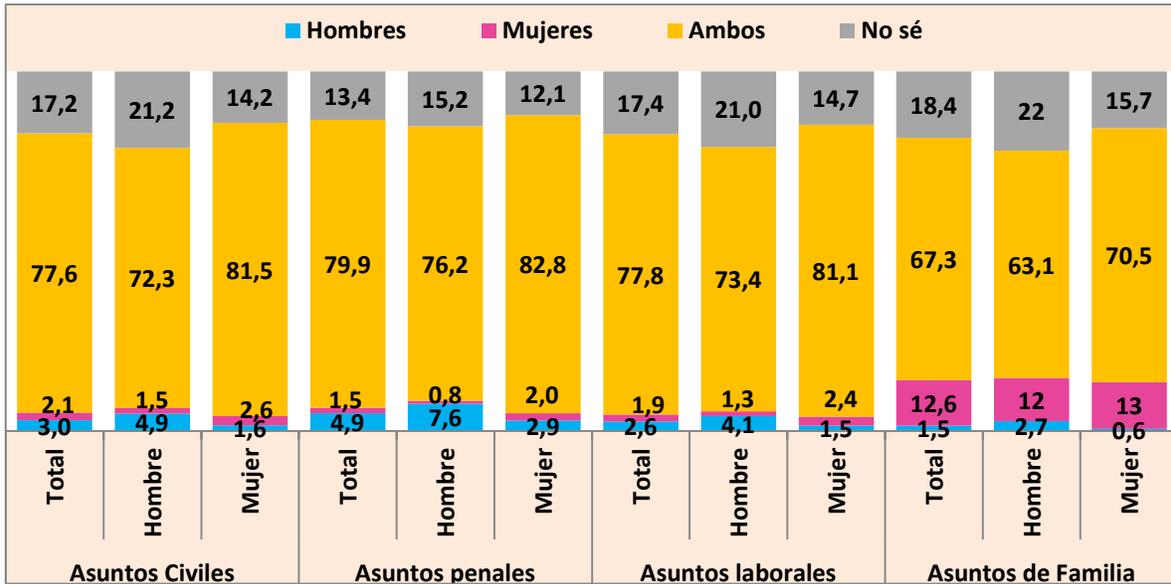
Al evaluar la afirmación “en algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y en otras mejor los hombres” donde el 69% de la muestra rechaza esta afirmación, encontramos que es mayor el rechazo entre las mujeres (74%) que entre los hombres (61%).

Si se analizan, desde la lógica del análisis de minorías, las personas que piensan que hombres y mujeres no se desempeñan igual en algunas materias jurídicas se puede ver un total del 11%, cifra que en las mujeres llega al 10% y en los hombres a un 13%. Tal como en el análisis anterior, el grupo de hombres con una posición “neutra” es mayor, llegando al 25%, cifra bastante superior al 16% de las mujeres. Siendo todas las diferencias mostradas en este gráfico estadísticamente significativas al 5%, encontrándose diferencias en las Cortes de Chillán, Concepción, Copiapó, La Serena, San Miguel, Valparaíso y en la Corte Suprema(Ver anexo VI).

Cuando se pregunta de forma específica y desagregada por materias, donde la respuesta que se ofrece no es tan “inmediata” sino algo más procesada o meditada, arroja otro resultado con variaciones, como puede observarse en la gráfica que se muestra a continuación.

Gráfico Nro. 10

P2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
(%)



El 78% de la muestra afirma que ambos sexos se desempeñan de forma similar en “Asuntos Civiles”, habiendo mayor proporción de mujeres (81%) que de hombres (72%) que opinen de esta forma, siendo las diferencias observadas entre hombres y mujeres estadísticamente significativas al 5%.

En “Asuntos penales” cuatro de cada cinco personas (80%) opinan que el desempeño de ambos sexos es similar, siendo mayor entre mujeres (83%) que hombres (76%).

El mismo patrón anterior se observa para las actividades de “Asuntos laborales”, donde el 78% de la muestra opina que ambos sexos se desempeñan igual, siendo mayor entre mujeres (81%) que entre los hombres (73%).

Por otra parte, en “Asuntos de Familia” el 67% de los encuestados afirma que el desempeño es igual en ambos sexos, siendo mayor entre mujeres (71%) que entre los hombres (63%).

En los tres primeros casos anteriores se observa, aunque en una mínima proporción, que cuando tanto hombres como mujeres deciden fijar una posición en cuanto al sexo que mejor se desempeña, existe una preferencia por nombrar el mismo sexo de la persona, sin embargo se ven diferencias más marcadas en los hombres que en las mujeres.

En lo que respecta a las personas que declararon que hombres y mujeres no son similares, el 5% del total en los asuntos civiles comparten esta visión. En los asuntos penales la cifra total es similar, llegando a un 6%, con una distribución del 9% en hombres y 5% en mujeres. En los asuntos laborales el porcentaje llega al 5%, donde se constata una distancia similar según sexo que ya apareció en los asuntos penales y civiles. Por último, en lo que respecta a “Asuntos de Familia”, este grupo de personas (14%) que decide fijar una posición pareciera encontrarse de acuerdo con que es la mujer quien mejor se desempeña. Esta diferencia en las respuestas entre hombres y mujeres en asuntos de familia es un hallazgo a tener en consideración, primeramente porque es la única jurisdicción en la que el grupo de personas que fija una posición es mayor a las anteriores, todas ellas muy parejas entre sí, siendo superior a un 10%. En segundo lugar, porque, como se verá más adelante tanto por los datos cuantitativos como cualitativos, la jurisdicción de Familia concentra a un mayor número de mujeres que otras jurisdicciones, lo que se justificaría, según manifestaciones realizadas en el trabajo de carácter cualitativo llevado a cabo, no por un simple acto de elección o preferencia, sino por una supuesta mayor idoneidad de la mujer para las cuestiones familiares, respondiendo a un estereotipo de género en la aplicación del derecho al no existir datos objetivos que lo avalen.

Por último se encontraron diferencias en las Cortes de La Serena, San Miguel, Santiago, Valdivia y Valparaíso(Ver anexo VI)

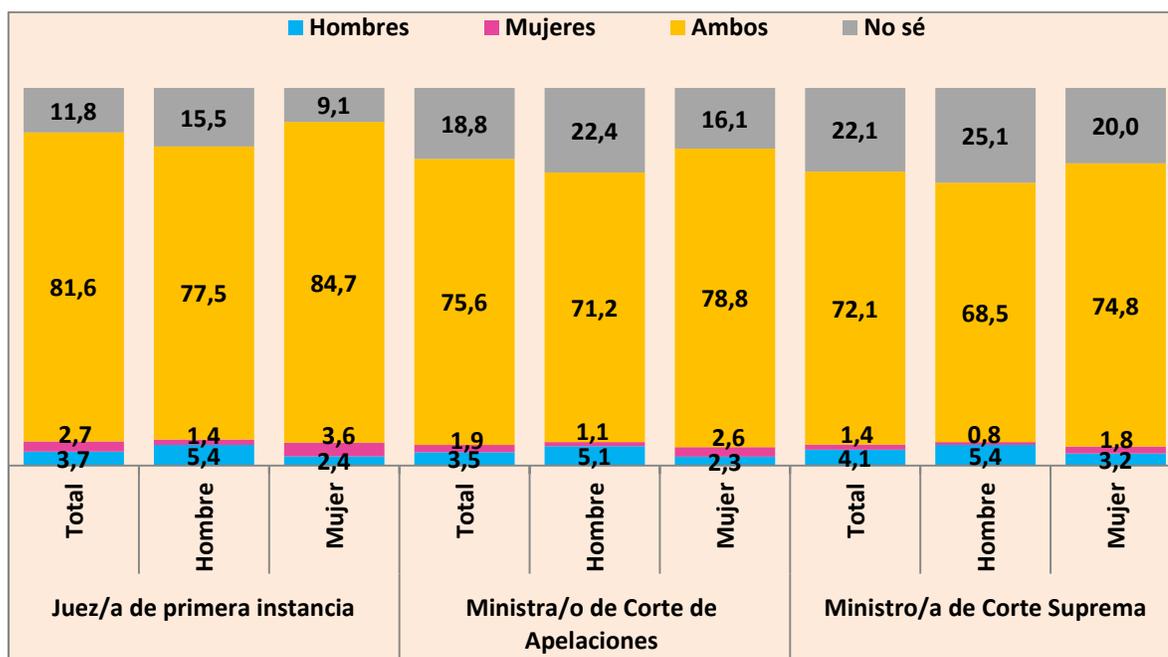
Desde el punto de vista cualitativo también hemos obtenido respuestas sobre las particularidades de algunas jurisdicciones y los datos de las gráficas que estamos comentando:

- *“Se entiende, en la cultura chilena, que el derecho de familia y el derecho del trabajo son, se ha dicho expresamente, no son en el fondo derechos....son derechos de segunda categoría, si, si.” (Hombre, Magistrado).*

- "Sí, necesariamente la jurisdicción de familia es fundamentalmente de mujeres y pasaba antes con las juezas de menores [...] hay un estereotipo fuerte, nunca un juez de menores pudo haber llegado a ser Ministro de Corte, creo que hay el caso de una mujer que quizás la gente más antigua recuerda el nombre yo no en este momento" (Mujer, Magistrada).
- "Sí, de hecho en los jueces de familia hay muy pocos hombres [...] Porque los hombres no quieren, no quieren ser jueces de familia por una razón, creo yo, porque resulta que nosotros estamos en una carrera judicial, no cierto, vamos de jueces a ministros, a Ministros de Corte Suprema y es muy difícil que un juez de familia llegue a Ministro" (Mujer, Magistrada).

Gráfico Nro. 11

P2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
(%)



Cuatro de cada cinco individuos (82%) de los encuestados afirma que ambos sexos se desempeñan de forma similar como "Juez/a de primera instancia", existiendo mayor proporción de mujeres (85%) que de hombres (77%) que opinen de esta forma. Como "Ministra/o de Corte de Apelaciones" tres de cada cuatro personas (76%) opinan que el desempeño de ambos sexos es similar, siendo mayor entre

mujeres (79%) que hombres (71%). El mismo patrón anterior se observa para las actividades de “Ministro/a de Corte Suprema”, donde el 72% de muestra opina que ambos sexos se desempeñan igual, siendo mayor entre mujeres (75%) que entre los hombres (68%). Estas diferencias entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas.

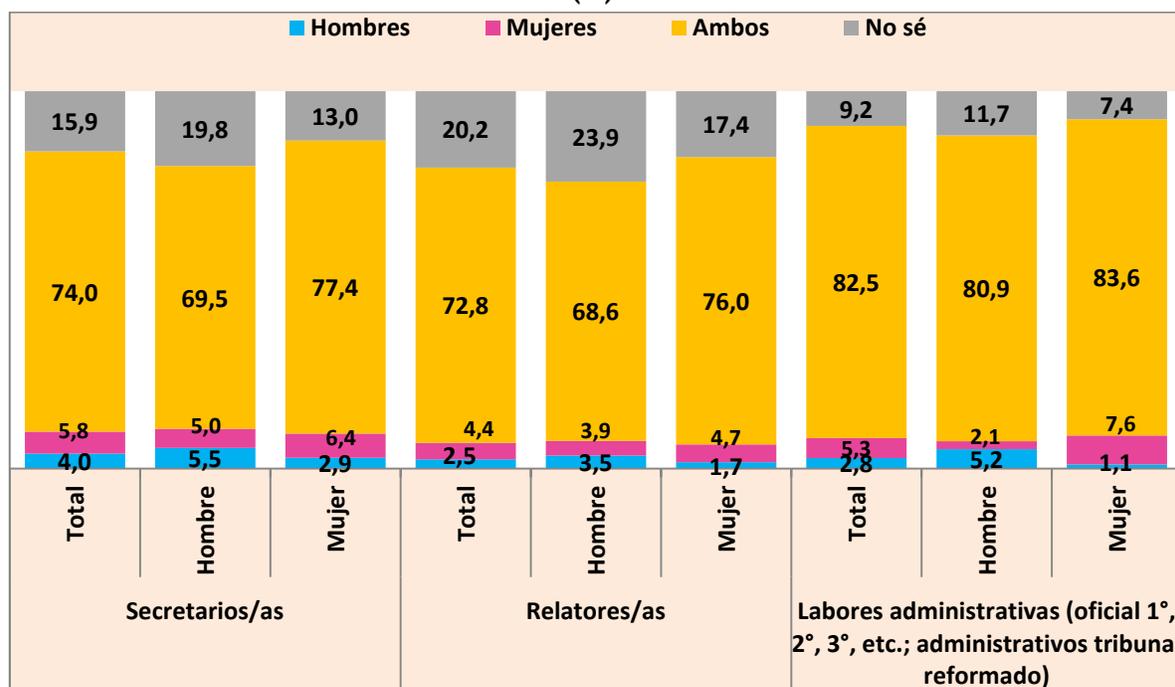
En dos de los tres casos anteriores se observa, aunque en una mínima proporción, que para las actividades “Juez/a de primera instancia” y “Ministra/o de corte de apelaciones” tanto hombres como mujeres identificaron su propio sexo como el que mejor se desempeñaba en esos casos. No obstante a ello, se pueden observar diferencias más marcadas en hombres que sostienen esta idea que en mujeres.

A nivel de Cortes se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las Cortes de Antofagasta, Chillán, Concepción, Punta Arenas, Rancagua, San Miguel, Santiago, Valdivia y Valparaíso(Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 12

P2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?

(%)



Tres de cada cuatro individuos (74%) respondientes afirman que ambos sexos se desempeñan de forma similar como “Secretarios/as”, habiendo mayor proporción de mujeres (77%) que de hombres (69%) que opinen de esta forma. Como “Relatores/as” tres de cada cuatro personas (73%) opinan que el desempeño de ambos sexos es similar, siendo mayor entre mujeres (76%) que hombres (69%). El mismo patrón anterior se observa para las actividades de “Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativos tribunal reformado)”, donde el 83% de los encuestados opina que ambos sexos se desempeñan igual, siendo mayor entre mujeres (84%) que entre hombres (81%). Estas diferencias observadas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 5%.

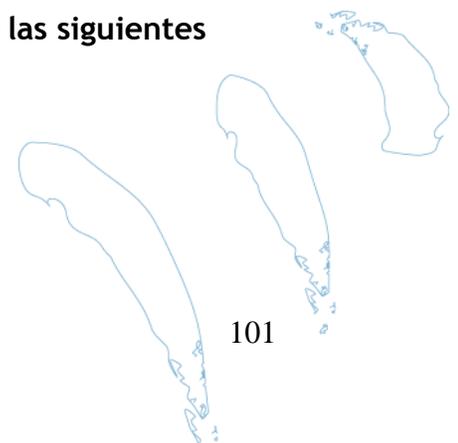
Se observa que cuando hombres y mujeres deciden fijar una posición respecto al sexo que mejor se desempeña para el caso de las actividades de “Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativo tribunal reformado)” existe una preferencia por nombrar el sexo propio de quien está contestando la encuesta, acentuándose un poco más las diferencias entre las mujeres que entre los hombres.

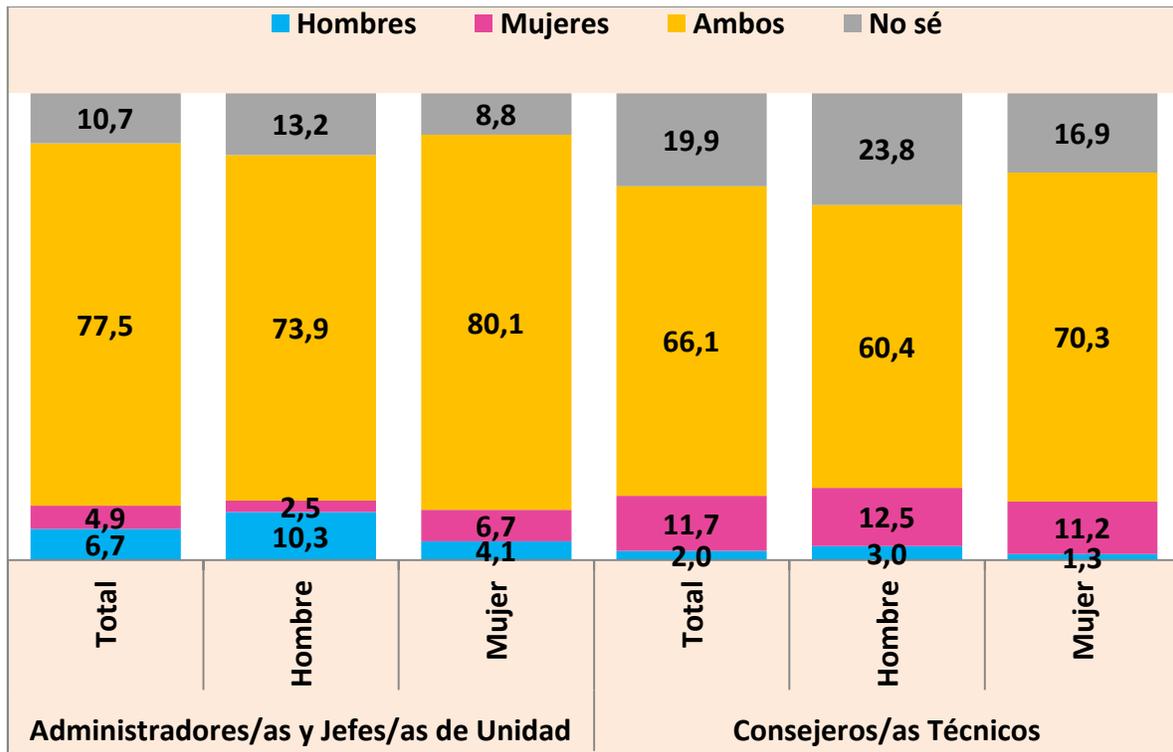
Las personas que colocaron una preferencia en hombres o mujeres para llevar el cargo de secretaria/o llegan en el total a un 10%, cifra un poco distintas entre hombres (10%) y mujeres (9%). En tanto, para el cargo de relatores y y relatoras esta cifra es un poco menor, exhibiendo un 6% en el total, donde los cifras son bastantes cercanas entre hombres (7%) y mujeres (7%). Por último, para los cargos de labores administrativas las personas que diferencian a hombres y mujeres para el cargo llegan en total a un 8%, donde hombres y mujeres tienen cifras muy parecidas (7% y 9%, respectivamente).

Por último se encontraron diferencias en las Cortes de Antofagasta, Chillán, Concepción, Iquique, La Serena, Puerto Montt, Rancagua, San Miguel, Santiago, Talca y Corte Suprema(Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 13

P2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
(%)





El 78% de la muestra afirma que ambos sexos se desempeñan de forma similar como “Administradores/as y Jefes/as de Unidad”, habiendo mayor proporción de mujeres (80%) que de hombres (74%) que opinen de esta forma, siendo esta diferencia estadísticamente significativa al 5%. Como caso particular se observa que el 10% de los hombres opina que son ellos mismos quienes se desempeñan mejor en esta área. En relación a las actividades como “Consejeros/as Técnicos” se observan los porcentajes más bajos asociados al desempeño similar de ambos sexos (66%). Comparado con las actividades anteriores, se incrementa el porcentaje de personas que eligen a las mujeres como las de mejor desempeño, así lo indicaron el 11% de ellas y el 12% de los hombres. A nivel de Cortes, se encontraron diferencias en Arica, Chillán, Concepción, Copiapó, La Serena, San Miguel, Santiago y en la Corte Suprema(Ver anexo VI).

Llama la atención que disminuye el porcentaje de “No sé” cuando hablamos de cargos de administradores/as y jefes/as de unidad, el cual llega a 11% en el total, quizás porque gran parte de la muestra interactúa con personas que tienen estos cargos. Igualmente resalta que en los dos casos los hombres declaran no saber en mayor proporción que las mujeres.

Para el análisis de estas cuatro últimas gráficas, primeramente, debe tenerse en cuenta que la cultura de la Institución tiene arraigado un criterio de evaluación del trabajo y exigencia de resultados anuales, que además son recompensables. Por tanto, toda persona -de las 4.294- que han respondido a estas preguntas tiene asumido que el desempeño está medido anualmente. Datos que, por otra parte, obviamente y como referíamos anteriormente, no están en disposición de la plantilla³³.

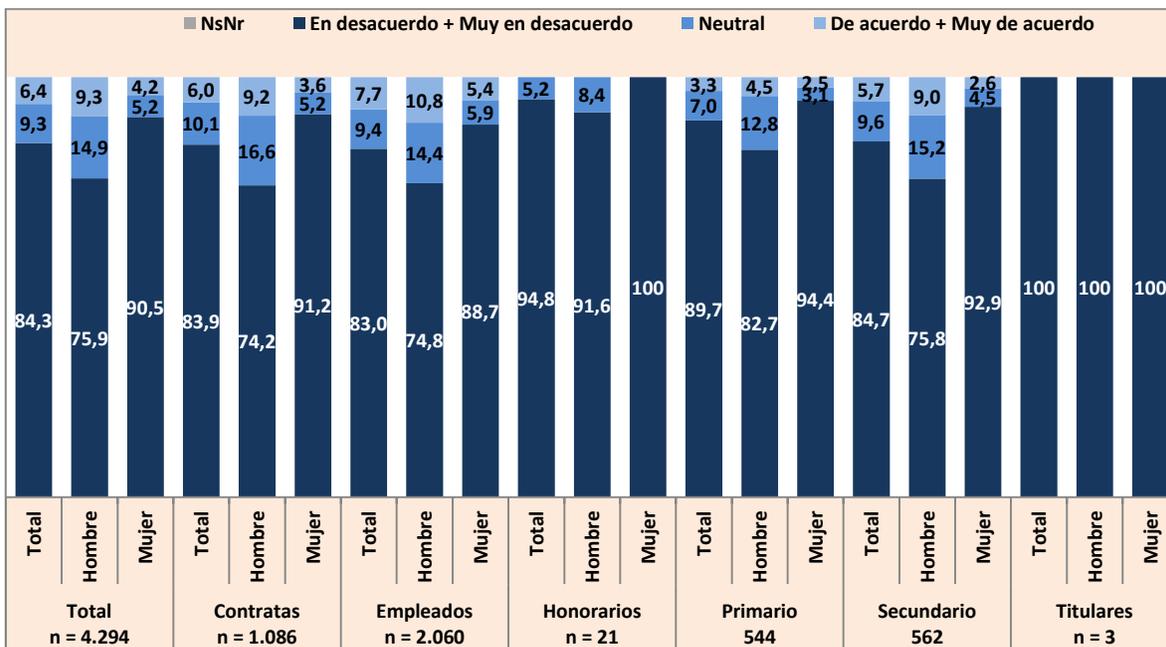
Por otra parte y como ha venido siendo tónica habitual en nuestro análisis en relación con las minorías y los porcentajes obtenidos en la data, consideramos que no es menor el número de personas que consideran que el desempeño en cada uno de los escalafones existentes en el Poder Judicial, se puede asociar a la condición de mujer u hombre, especialmente en algunos casos (considerando todas las preguntas anteriores). Además no podemos saber a priori si esas personas tienen o no capacidad, por la posición y atribuciones que tienen, de evaluar el desempeño de otras personas, de conformar los equipos de consecución de objetivos grupales, de decidir sobre la continuidad de la relación profesional de otras personas, de sus retribuciones o de sus opciones de promoción profesional. Por tanto y siendo menor el porcentaje, no podemos valorar el impacto que pueda estar generando en la Institución, tanto real (donde pueden existir sistemas de control de esos posibles sesgos) como percibida (de difícil control y gran impacto en las percepciones o creencias de una plantilla que conforma y perpetúa una cultura de desigualdad o igualdad).

Asociando lo que veníamos afirmando con anterioridad en cuanto a estereotipos y roles, una de las referencias que advertíamos era la relativa a la maternidad y el desempeño, que es una de las creencias más habituales cuando se analizan organizaciones profesionales desde una perspectiva de igualdad. En este sentido, los datos cuantitativos arrojan los siguientes resultados.

Gráfico Nro. 14

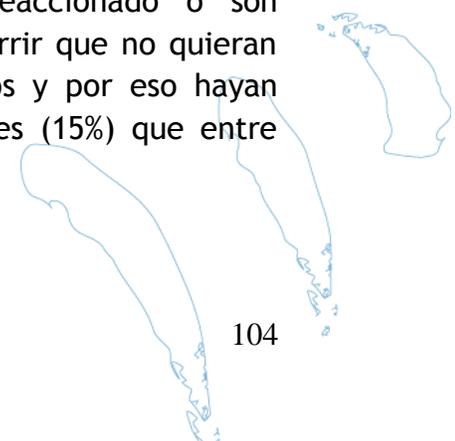
**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva
(%)**

³³En el apartado de Recomendaciones se desarrollará la información sobre metas económicas.



Al evaluar la frase “no es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva”, el 84% de los encuestados rechaza esta afirmación, encontrándose mucho mayor rechazo entre las mujeres (91%) que entre los hombres (75%). El análisis de personas con una minoritaria respuesta de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación respecto a no contratar a mujeres en etapa reproductiva llega al 6% en el total general, con una mayor preponderancia en los hombres (9%) que en las mujeres (4%). Esto podría entenderse como que los hombres muestran mayores barreras para contratar mujeres que podrían embarazarse (por lo menos en lo declarativo). Las diferencias observadas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 5%, sin embargo no se encontraron diferencias en las Cortes de Antofagasta, Arica, Puerto Montt, Punta Arenas, Rancagua y Talca (Ver anexo VI).

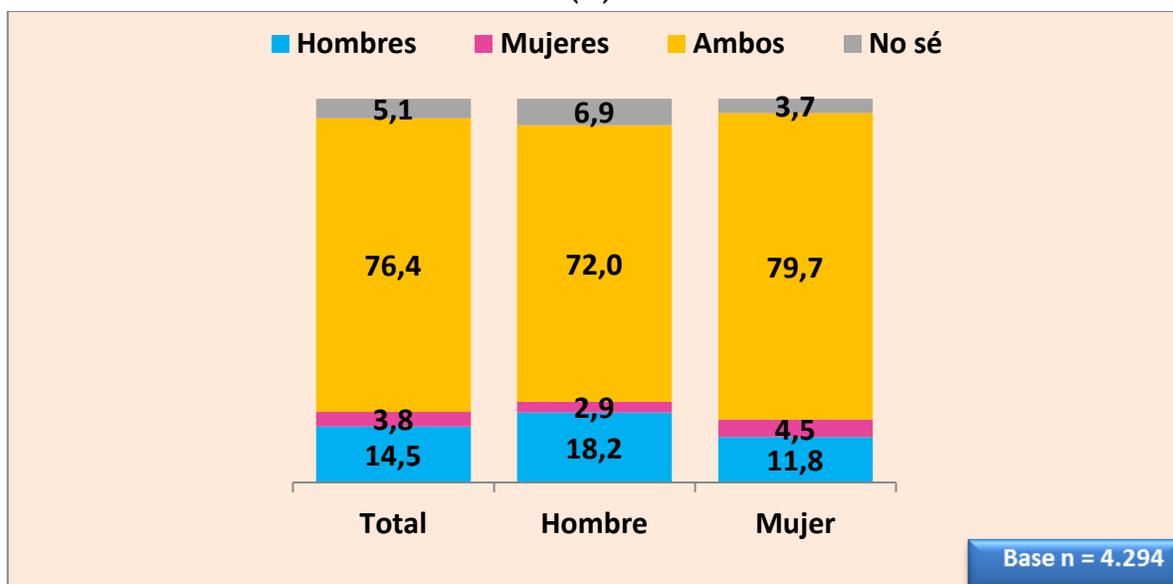
En relación a las respuestas a la opción “Neutral”, como hemos advertido en anteriores ocasiones, este grupo de personas no ha reaccionado o son indiferentes a la afirmación presentada. También puede ocurrir que no quieran fijar una posición ante el tema que los vea comprometidos y por eso hayan elegido mantenerse neutral, lo cual es mayor entre hombres (15%) que entre mujeres (5%).



Aunque mayoritariamente se rechaza la no contratación de mujeres en etapa reproductiva, debemos destacar la existencia de un 9% de hombres que siguen considerando lo contrario o mostrando prejuicios al respecto (como elemento valorativo que es), es decir, suscribiendo la no conveniencia de dicha contratación, porcentaje que resulta significativo (en el caso de la mujer asciende a un 4%). Pero además y como hemos afirmado anteriormente, las posiciones de poder y capacidad de decisión son especialmente importantes para la valoración de esos porcentajes, por las dificultades que de facto pueden poner a la contratación femenina en época reproductiva sin ser perceptibles aún para el resto de la Institución al producirse antes del inicio de la relación laboral. Este dato va a ser especialmente tenido en cuenta en las conclusiones y recomendaciones finales que se realicen, principalmente en relación con las personas que ocupan algún nivel de poder o responsabilidad sobre la plantilla de la Institución.

Esta reflexión toma aún más significación si la vinculamos con la ocupación de puestos de jefatura.

Gráfico Nro. 15
P3. Según su opinión personal:
Es mejor tener jefes...
(%)



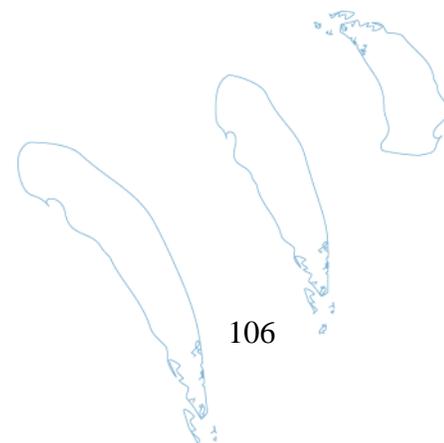
Para tres de cada cuatro individuos (76%) ambos sexos pueden ser calificados como mejores jefes, siendo mayor entre las mujeres (80%) que entre los hombres (72%). El 18% de los hombres opinan que es mejor tener jefes hombres, quienes coinciden con la opinión de 12% de las mujeres. El grupo de personas que considera que es mejor tener jefes hombres o tener jefas mujeres constituye en conjunto un porcentaje de 19%, cifra que se presenta mayor en hombres (21%) que en mujeres (17%). Esta lógica repite la tendencia antes vista de mayores estereotipos en las opiniones de los hombres que trabajan en el Poder Judicial, y es que entendiendo que el simple hecho de no manifestar que el sexo está habilitado por igual para ocupar puestos de jefatura representa la existencia de prejuicios respecto a la temática, sea de una intensidad u otra. Se puede decir que este 19% de las personas encuestadas tienen creencias de algún tipo que cuestionan esa igualdad, porcentajes nada menor y nada desechables para un análisis de esta naturaleza. Además fundamentado en que las diferencias entre hombres y mujeres que presenta el gráfico son estadísticamente significativas al 5%.

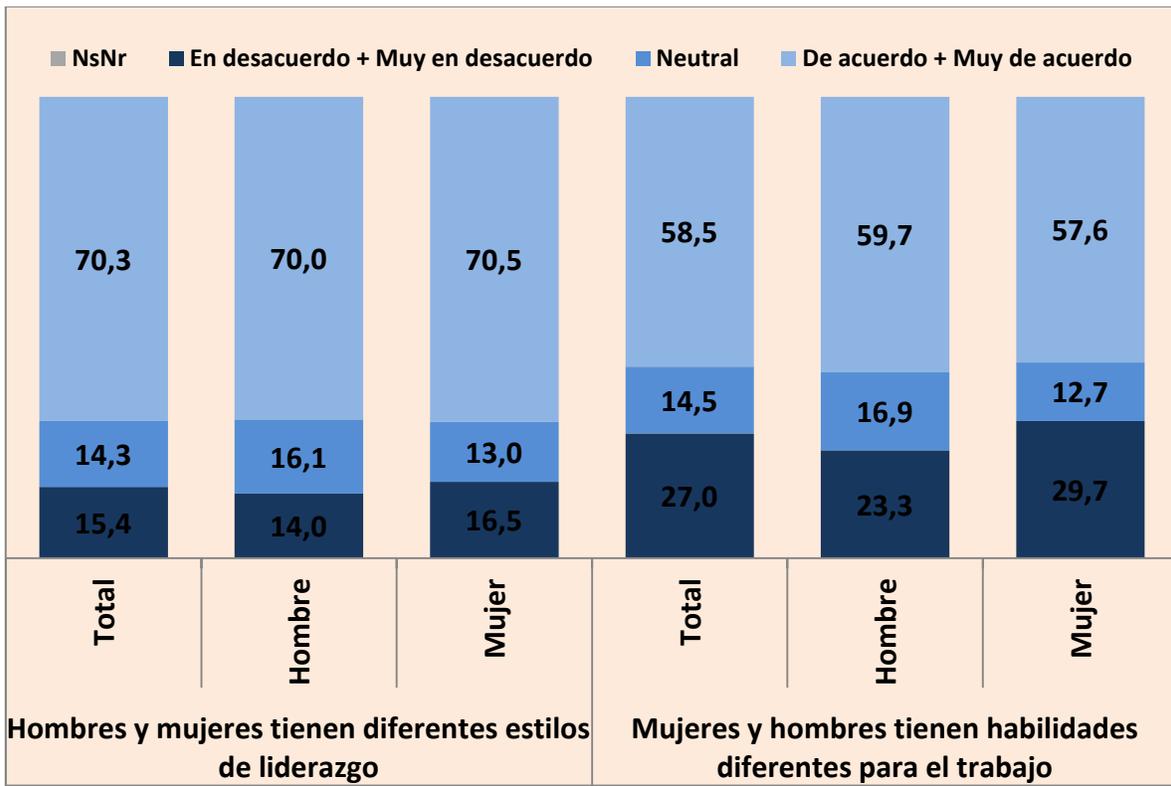
A nivel de Cortes, se encontraron diferencias en Chillán, Concepción, San Miguel y Santiago (Ver anexo VI).

Estas conclusiones son importantes, máxime si se expone a una mirada comparada con otros datos cuantitativos obtenidos, donde los elementos diferenciales entre mujeres y hombres sí se destacan

Gráfico Nro. 16

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
(%)**





A nivel total el 70% de los entrevistados se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo”, este patrón se repite tanto para hombres como para mujeres, no obstante existe mayor rechazo a esta afirmación entre las mujeres (17%) que entre los hombres (14%), siendo esta última diferencia estadísticamente significativa al 5%. Por otra parte, el 59% de los encuestados se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo”, una proporción similar de hombres (60%) y de mujeres (58%) están de acuerdo con esta frase. Asimismo existe mayor rechazo a esta afirmación entre las mujeres (30%) que entre los hombres (23%), diferencia que también es significativa.

El grupo de personas que se han decantado por la opción “Neutral” no han reaccionado o son indiferentes a las afirmaciones presentadas. También puede ocurrir que no quieran fijar una posición ante el tema que los vea comprometidos y por eso hayan elegido mantenerse neutral, lo cual es significativamente mayor entre hombres que entre mujeres para ambos casos. Por último, sólo se encontraron diferencias entre hombres y mujeres de las Cortes de Concepción, Talca y Corte Suprema (Ver anexo VI).

Como conclusiones de esta Dimensión, señalar en primer lugar, que se detectan estereotipos y roles aún muy marcados en la Institución, aunque mostrando cierta sensación de que ya no tan aceptados o bien vistos como en épocas pretéritas. No obstante, aún se normalizan algunas creencias como las que hemos destacado respecto de los roles de hombres y mujeres en la parcela familiar y doméstica, donde se insiste en el rol de ayuda del hombre o en el rol de principal sustento económico de la familia. Asimismo, consideramos que algunas creencias relacionadas con la dimensión privada de la mujer, como es la maternidad o la época reproductiva, pueden estar incidiendo en posibles desigualdades de trato respecto a los hombres o a otras mujeres donde no se den tales elementos, especialmente en lo relativo a derechos de selección y contratación, promoción y por ende retribución. Esto debe tenerse en cuenta en las conclusiones y recomendaciones finales.

Es imprescindible y difícil al mismo tiempo, ya que incidir en esta parcela de la vida de las personas es muy complejo para cualquier organización, pública y privada, ya que estamos cuestionando acciones de la vida personal de todo individuo, a pesar de ello consideramos que es posible ir cambiando estos anclajes a través de la sensibilización e información, aunque se trate de una meta a medio y largo plazo.

Como conclusión segunda y relacionada con la anterior, decir que se asocian logros desde la perspectiva de Igualdad a una evolución que se considera en muchas ocasiones lógica, fruto del paso del tiempo y de la evolución del país.

En tercer lugar, señalar que sigue existiendo la masculinización y feminización de puestos, lo que se ve en la práctica por la distribución de sexos por puestos, así como por el uso del lenguaje que, en el análisis normativo llevado a cabo, se confirma a la hora de referir ciertos puestos. De todo ello se genera además la creencia de que rasgos competenciales asociados a la mujer pueden servir mejor para el desempeño de actividades concretas, pudiendo estar afectando, tanto en positivo como en negativo, a la valoración del desempeño en cada caso, pudiendo llegar incluso a generarse casos de falta de Igualdad de Trato hacia hombres.

Como conclusión cuarta, señalar que se asocia la jerarquía al poder y el poder lo han tenido tradicionalmente los hombres, lo que no puede ser interpretado como una discriminación. Se supone pues que con el paso del tiempo y en la medida en

que la mujer vaya asumiendo puestos de más responsabilidad y decisión la situación cambiará. Sin embargo, este juego de palabras engloba una realidad y es que no es lo mismo discriminar que ejercer el poder de decisión y gestión de los recursos humanos. Estamos ante una delgada línea que requiere supervisión por parte de las instancias superiores si bien no podemos partir de la base de que la persona que ostenta el poder es por ello discriminadora.

Dimensión 3. Desigualdades de Género

4.3.1 Acceso al Poder Judicial: movilidad, promoción y acceso a la toma de decisiones.

En este epígrafe y tras el examen de la normativa aplicable a esta materia, nos centraremos en reflejar cómo es la realidad actual del Poder Judicial de Chile desde el punto de vista de su composición desagregada por sexo. Además expondremos cuáles son los procedimientos para promocionar en el interior de este poder y si deben adoptarse medidas correctoras del sistema interno de promoción y movilidad del personal porque se estén produciendo "discriminaciones o desigualdades" de trato. El Estudio de lo anterior nos llevará a analizar la existencia o no de "machismos o micro-machismos", de barreras que puedan existir por las dificultades de conciliación de lo personal, familiar y profesional, y cómo puede impactar todo esto en el sistema de remuneraciones previsto en el seno del Poder Judicial.

Es importante en este epígrafe recordar el sistema de escalafones existente en este poder, ya que nos permitirá ir realizando ciertas matizaciones según el escalafón en el cual nos encontremos. Y esto debe ser de este modo porque el escalafón ha sido una variable muy importante a la hora de aplicar las herramientas cuantitativas y cualitativas y, por tanto, hemos obtenido resultados distintos por escalafón. Para esta correcta interpretación aclarar que la distribución de las personas que desempeñan sus funciones en el seno del Poder Judicial, se realiza a través de dos ramas o escalafones: el *Escalafón Primario* y el *Escalafón Secundario*; el primero se divide en categoría y el segundo en series y categorías. Existe también un *Escalafón* denominado de *Empleados*. La importancia de estas clasificaciones está relacionada con los requisitos de nombramiento de los funcionarios judiciales, la promoción a una categoría superior (años de servicio), y la preferencia (por antigüedad) en la integración de ternas o quinas para nombramientos en cargos de superior categoría.

En el Escalafón Primario figuran: los ministros y el fiscal judicial de la Corte Suprema (primera categoría); los ministros y fiscales judiciales de las Cortes de Apelaciones y los relatores y secretario de la Corte Suprema (segunda categoría); los jueces de juzgado o tribunal de ciudad asiento de Cortes de Apelaciones y los relatores y secretario de Cortes de Apelaciones (tercera categoría); los jueces de

juzgado o tribunal de ciudad capital de provincia (cuarta categoría); los jueces de juzgado o tribunal de comuna o agrupación de comunas y los secretarios de juzgado de ciudad asiento de Cortes de Apelaciones (quinta categoría); los secretarios de juzgado de ciudad capital de provincia, el prosecretario de la Corte Suprema y el secretario abogado del fiscal judicial de esa misma Corte (sexta categoría); y los secretarios de juzgado de comuna o agrupación de comunas (séptima categoría).

En el Escalafón Secundario figuran: los defensores públicos, notarios, conservadores, archiveros, administradores, subadministradores y jefes de unidades de tribunales, procuradores del número, receptores, miembros del consejo técnico y bibliotecarios judiciales.

Y en el Escalafón de Empleados figuran: los empleados de secretaría de los tribunales de justicia, los empleados de los fiscales judiciales y los empleados de los defensores públicos (con nombramiento fiscal). Dentro de las respectivas categorías se coloca a los diversos funcionarios por orden estricto de antigüedad, según las fechas de sus nombramientos en propiedad para esa categoría o desde la fecha de su nombramiento de suplente o interino, si obtienen en seguida la propiedad del cargo³⁴.

En cuanto a la dotación de funcionarios/as podemos presentar la siguiente tabla resumen³⁵:

2014	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Poder Judicial	5.531	3.963	9.494
Apoyo al Poder Judicial	238	236	474
Corporación	383	430	813
TOTAL	6.152	4.629	10. 871

Por Escalafones los funcionarios se clasificación de la siguiente forma:

2014	Primario	Secundario	Empleados/as	Contrata
Hombre	761	462	2.271	705
Mujer	1090	584	3.102	993

³⁴Esta información ha sido extraída del Código Orgánico de Tribunales.

³⁵Son números extraídos de la Memoria anual del Poder Judicial

2014	MUJER	HOMBRE
Ministros/as de Corte Suprema	5	14
Titulares y Contratas de Corte Suprema	93	131
Ministros/as de Corte de Apelaciones	57	78
Titulares y Contratas de Corte de Apelaciones	471	427
Jueces/zas de Tribunales del País	799	534
Unidad de Apoyo	238	236
CAPJ	383	430
Honorarios del Poder Judicial	992	480

Si bien estos datos están referidos al año 2014, debemos decir que una vez analizadas las Memorias del Poder Judicial, el Reporte de Sustentabilidad y el documento denominado "Caracterización de funcionarios del Poder Judicial", en el año 2015 la dotación es igual.

El Código Orgánico de los Tribunales es el cuerpo legal por definición que regula el interior del Poder Judicial, representando el "núcleo" principal de este trabajo. Y en este texto, el uso masculinizado del lenguaje se hace más palpable, tanto en la definición de los puestos u oficios como en la falta de sensibilidad hacia la misma discriminación, atribuyendo cargos menores a la figura femenina, que no realiza el hombre³⁶.

En lo relativo a las políticas de Personal, los textos legales analizados han sido los siguientes: el Acta 184-2014 de la XVII Jornada de Reflexión de la Corte Suprema; las Bases Generales para proveer cargos en el Poder Judicial; y la Circular 6RH 51 sobre modificaciones en los mecanismos de selección de personal con nombramiento transitorio, obteniendo las siguientes conclusiones.

En esta materia hay un sometimiento expreso al Principio de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades (uno de los tres principios que se invocan como vinculantes en la confección de esas Bases Generales para proveer cargos en el Poder Judicial) con una descripción del Principio suficientemente amplio. Incluso se llevan a cabo acciones para dotar de transparencia y objetividad, por ejemplo, al proceso de promoción en el Poder Judicial, a través de una serie de medidas (la tramitación informática, la correcta definición de perfiles de

³⁶Para mayor información puede consultarse el Informe de la Fase 1 del Proyecto. páginas 302 y siguientes de dicho Informe.

necesidades y requisitos de las personas interesadas, así como otras garantías de procedimiento), lo que a priori contribuye a prevenir/reducir posibles casos de discriminación y somete a todas las personas a una situación de iguales condiciones, lo cual es deseable siempre que todas las personas partan de las mismas condiciones y situación. De no ser así, se podría estar generando discriminación material y se deberían adoptar medidas correctoras, entre ellas, por ser mencionadas por algunas personas participantes en el proyecto, destacamos las medidas de acción positiva para igualar el punto de partida de las personas que postulan o intentan promocionar. Este tipo de medidas se aplicarían para reducir posibles brechas existentes producto de otros momentos históricos de la institución, un ejemplo de ello serían las cuotas a favor de las mujeres.

A pesar de lo anterior y una vez analizada toda la información obtenida en este proyecto, como se pondrá de manifiesto en el epígrafe sobre conclusiones y recomendaciones, no consideramos adecuada su aplicación por lo controvertido de la medida, ya que se estaría intentando solucionar una discriminación discriminando a otro colectivo, lo que suele asociarse con posturas extremas del feminismo que como veremos en este proyecto, son rechazadas mayoritariamente por los participantes, tanto hombres como mujeres.

A lo largo del análisis normativo y concretamente en las normas que estamos refiriendo en este apartado, se detectan aún casos de inseguridad jurídica o también llamada falta de certeza jurídica, motivados por el uso de conceptos jurídicos indeterminados o la aleatoriedad en la toma de decisiones por parte de las personas que ocupan el cargo superior. Ejemplos que instruyen esta afirmación son la presunción de mal comportamiento de un juez del art. 337.3° del Código Orgánico de Tribunales, que se basa en conceptos jurídicos indeterminados (“[...] por observar una conducta viciosa, por tener un comportamiento poco honroso [...]”) como ejemplo del primero de los casos referidos que podrían llegar a generar casos de discriminación; o el de la potestad reconocida a los Jefes de Servicio para establecer instrucciones verbales a los fiscales judiciales, sin requerimiento de posterior confirmación escrita (o cualquier otro tipo de mecanismo de control) en el caso del segundo.

En lo relativo a posibles normas o criterios que pueden generar casos de discriminación, en general la normativa se cuida mucho de establecer discriminaciones de carácter formal, fácilmente identificables en las Cámaras del

Legislativo y rectificables de manera inmediata, tendiendo más a aparecer supuestos de discriminación material o de baja intensidad, más difícilmente detectables. Un ejemplo existente en el Código Orgánico de los Tribunales de lo que aquí afirmamos es la prohibición de disfrute de feriado por uso previo de “permiso por motivos particulares” en los 11 meses inmediatamente anteriores, que pueden generar discriminación para aquellas personas que lo necesiten por obligaciones familiares, lo que puede llegar a ser discriminatorio ya que en el modelo de familia tradicional, el cuidado de hijos, mayores e incluso cónyuges recae en mayor proporción en la mujer que en el hombre, como hemos analizado en páginas previas.

En el ámbito normativo y para poder extraer conclusiones sobre el acceso y la promoción o movilidad en el Poder Judicial, debemos analizar las normas aprobadas tanto por la Corte Suprema como por la Corporación Administrativa del Poder Judicial de Chile. En relación con las primeras, tenemos que distinguir actas o autos relativos a personal, calificaciones, nombramientos, responsabilidad disciplinaria y funcionamiento de los tribunales.

a) Autos/Actas de la Corte Suprema (personal)

En este apartado se han analizado 65 Autos/Actas, concretamente desde las Normas para regular Comisiones de Servicio y Cometidos Funcionarios de 11 de noviembre de 2009 hasta la 61-2015 Estatuto para el examen personal de postulantes al cargo de Relator Titular de la Corte Suprema, todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe de la Fase 1. Junto a muchas de las reflexiones que se han venido destacando en apartados anteriores, como son el uso de lenguaje sexista y masculinizado en la definición de puestos o profesiones, la ausencia de medidas de acción positiva, la inexistencia de referencias a la diversidad por orientación sexual, el no reconocimiento a la figura del conviviente civil en algunos casos, o la falta de tratamiento diferenciado de datos, los aspectos más destacables en esta categoría son los siguientes.

En los sistemas de acceso al Poder Judicial, estrechamente relacionado con la Promoción Profesional interna, siguen apareciendo casos de Discriminación. Sirva como ejemplos de estos casos el Acta 217-2008 que establece la necesidad de superar “un proceso de selección” para distintos niveles y escalafones, pero no se determinan criterios ni en qué consiste. Además, se debe superar una prueba psicolaboral como “apto”, pero igualmente tampoco se determina lo que

significa. O el Procedimiento de nombramientos de 08/10/2009 que establece dentro de los requisitos generales de acceso al puesto “*tener salud compatible con el desempeño del cargo*”, que puede generar casos de discriminación. Por su parte, el Procedimiento de Selección de 24/04/2013 para contratas establece únicamente un sistema “meritorio” (“*Experiencia Laboral, Título Profesional, Cargos desarrollados, entre otros*”) que puede afectar a quienes tienen más complicado el acceso al reciclaje y a la formación continua producto de compromisos familiares (habitualmente mujeres); además de la aleatoriedad que aporta conceptos indeterminados como “entre otros”. O la limitante horaria para la impartición de docencia que establece el Acta 21-2007 que genera discriminación material dado que la mujer asume muchas más responsabilidades familiares que el hombre y eso limita las opciones de desarrollo profesional.

El otro gran tema probablemente sea el relativo a la jornada de trabajo y la organización de sus tiempos. La sensación que transmite la normativa es la de una excesiva exigencia de disponibilidad de la persona que trabaja en el Poder Judicial, “viviendo en cuerpo y alma” por y para la Institución. Ejemplos de esto el Oficio Circular 743 de 2000 que establece las normas para el disfrute del feriado, que no contempla medidas de flexibilización ante necesidades de carácter familiar, tanto para mujeres como para hombres. La AD 19.185 de 2002 refleja la negativa del Tribunal a conceder suplencias salvo en casos en los que feriados o vacaciones sean por un periodo igual o superior a 15 días, lo que directamente puede afectar a quienes tengan más necesidad de contar con esos días por necesidades familiares o personales, pudiendo generar un efecto de retraimiento para dicho disfrute en periodos menores. Los permisos concedidos en el Acta 21-2007 pretenden evitar que los días concedidos antecedan o sigan a domingos y festivos. El Acta 118-2007 permite excesiva arbitrariedad tanto en el uso de los tiempos de trabajo de Oficiales Asistentes de Ministros y Fiscal Judicial como en el reconocimiento al pago, lo que permite un uso que genere casos de discriminación, pudiendo estar produciéndose una afectación a la capacidad de tales trabajadores de conciliación y distribución equitativa de las tareas domésticas con sus esposas, al no depender de su tiempo personal; en definitiva, pudiendo generar un trato no igualitario (con o sin afectación de la condición sexual) con otras personas trabajadoras de la Corte Suprema en la capacidad de disposición de los descansos, vacaciones y otros derechos, por estar sometidos a una indeterminación de su jornada laboral. El Acta 276-2008 establece que las comisiones de servicio necesarias para poder impartir cursos o ejecutar otras actividades docentes en la Academia Judicial exclusivamente se podrán llevar a

cabo fuera del horario normal de audiencia del respectivo tribunal; y teniendo en cuenta que es uno de los criterios para promoción y mejora salarial (vía desempeño) establece una discriminación a quienes cuentan con menor disponibilidad horaria. O la AD 574-2013 que refleja un uso de conceptos jurídicos indeterminados en la regulación de la jornada de trabajo, estableciendo que “[...] podrán abrir los días sábados de cada semana por un tiempo prudente, [...]”, lo que puede llegar a generar casos de discriminación; estableciendo además la obligación de comunicar la apertura del sábado al público, pero no se dice en ningún caso que se deba comunicar a las personas que trabajen en él, con el riesgo de afectación a la vida personal y familiar, así como a las situaciones particulares de conciliación.

Es de destacar en positivo y como excepción la que establece la Circular 6RH 165, reconociendo la ampliación de las comisiones de servicio en fracciones de tiempo para disposición propia (sin tener que acudir a su puesto de trabajo) que además de permitir el descanso y la organización de los desplazamientos, igualmente favorece la conciliación.

b) Autos/Actas de la Corte Suprema (calificaciones)

En este apartado se han analizado 8 Autos/Actas, concretamente desde la 10-2000 relativa a Instrucción de las Cortes de Apelaciones sobre comportamiento de funcionarios hasta la AD 815-2009 Transcripción Resolución de 19 de junio de 2.009, todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe de la Fase 1. La particularidad en este bloque viene determinada por las cuestiones de seguridad jurídica para los miembros del Poder Judicial y si bien se detectan avances en ese sentido, igualmente siguen apareciendo casos de inseguridad a tener en consideración por el riesgo que puede generar de aparición de casos de discriminación.

Ejemplo de los avances en seguridad jurídica son la clarificación de competencias que hace el Acta 112-2001 para resolver las materias relativas al personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, lo que dota de seguridad jurídica a los procesos de Recursos Humanos (RRHH), tan importantes en la protección de la Igualdad. O la que establece el Acta 587-2004 clarificando la competencia para establecer las calificaciones anuales de los funcionarios y empleados del Departamento de Bienestar del Poder Judicial, lo que igualmente incrementa dicha seguridad jurídica.

Sin embargo y como decíamos anteriormente, los casos de inseguridad jurídica igual están presente en este apartado a través del uso de conceptos jurídicos indeterminados principalmente. Ejemplos de estos casos son los del Acta 10-2000, que utiliza conceptos como *“orden normal o regular de convivencia reconocidamente aceptado en la sociedad”* y que han sido usados tradicionalmente como método de exclusión tanto de mujeres como especialmente de colectivos LGTB³⁷ por ser comportamientos socialmente ocultados. Y siendo proposiciones sugeridas por la Comisión de Ética Funcionaria, se echa en falta una mayor clarificación de conceptos como *“actos o hechos que repruebe la moral o que se aparten del orden normal o regular de convivencia reconocidamente aceptado en la sociedad”*, ya que generan inseguridad jurídica. O los utilizados por el Acta 181-2007 en los factores de calificación, concretamente el núm. 10, la facultad de los calificadores de abstenerse de participar en la calificación de personas vinculadas por “afecto estrecho” no es objetiva, no apela a un vínculo de parentesco, matrimonio o convivencia y puede obligar a revelar aspectos de la vida privada que no se deseen dar a conocer o reconocer; pudiendo existir criterios de recusación o inhibición mejor definidos.

c) Autos/Actas de la Corte Suprema (nombramientos)

Son 20 Autos/Actas las que se han analizado en este apartado, concretamente desde la 48-2000 relativa a requisito de título de los cargos de jefaturas de unidades administrativas de tribunales orales en lo penal y juzgados de garantía hasta el Acta 47-2015 que modifica el Acta 184-2015, todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe de la Fase 1. Igualmente se sigue detectando requisitos de calificación o de promoción que pueden impactar de forma diferente en mujeres y hombres y que pueden ser origen de situaciones de discriminación. Como ya hemos señalado el requisito de la “actividad docente” o los requisitos establecidos por el Acta 274-2007, respecto de los antecedentes de que se dispondrán para los llamados a concurso, son criterios que por aspectos como la división sexual del trabajo y de la doble o triple jornada que realizan las mujeres pueden generar elemento discriminatorio: la cantidad y duración de los permisos solicitados (sin atención a aquellos que fueron motivados por responsabilidades familiares, en particular si es jefe de hogar monoparental); los cursos de perfeccionamiento efectuados (sin atender a si la oferta existente es fuera de la jornada laboral); en el caso de ausencia por descanso pre y post natal

³⁷Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

(debería considerarse este hecho de manera tal que la (el) postulante no se vea perjudicado por esa circunstancia), son claros ejemplos de ello.

Además y en relación a esto, al Acta 896-2012 denota el que puede que se esté generando un problema de discriminación en el sistema de promoción profesional entre el Escalafón Secundario (en el que la presencia de la mujer es mayor) y el Escalafón Primario, al que están limitando su acceso a través del sistema de conformación de la quinquenal donde se incorporan menos mujeres a pesar de los requisitos y méritos con los que cuentan.

Por lo demás, a destacar tan sólo en lo relativo a los procesos de modernización del Poder Judicial, en el que hay que destacar al igual que en apartados anteriores la ausencia a las cuestiones de Igualdad de Oportunidades. De hecho y como ejemplo, el Acta 56-2014 crea tres comités estratégicos y propositivos que abordan las temáticas de modernización, comunicación y personas; sin embargo, el Comité de modernización no incluye aspectos relacionados con la equidad de género, diversidad e inclusión, existiendo tan sólo una breve referencia en el Comité Personas. El único Comité que dedica atención al Género está compuesto exclusivamente por hombres (cuando en el de Modernización existe paridad -3 a 3- y en el de Comunicación existe al menos una presencia femenina -4 a 1-), lo que puede llegar a transmitir una cierta tentación “cosmética” que no real hasta involuntaria de implantación de medidas de prevención de la no discriminación.

d) Autos/Actas de la Corte Suprema (responsabilidad disciplinaria)

En este apartado se han analizado 12 Autos/Actas, concretamente desde el Acta 09-2003 Creación y Constitución de la Comisión de Preservación del Patrimonio Histórico hasta el AS 831-2011 Designación de Fiscales Judiciales, todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe 1.

Como así sucediera en categorías anteriores, los aspectos que más destacan en este apartado tienen que ver con los elementos de seguridad e inseguridad jurídica. En este sentido y a los efectos del objeto de análisis de este Proyecto, de especial importancia son el Acta 129-2007 por la temática que regula, ya que reconoce expresamente que, salvo el art. 389.f del Código de Orgánico de Tribunales, la ley no contempla disposiciones sobre la forma de indagarse y perseguirse la responsabilidad de jueces y funcionarios, viniendo a dotar de mayor garantía jurídica a la persona administrada.

Junto a esta, algunos otros textos que aportan seguridad jurídica son el establecimiento de garantías en el procedimiento de evaluación del desempeño de los profesionales del poder judicial que realiza en Acta 181-2007. O las garantías procesales establecidas por el Acta 108-2005 para los casos de remoción del personal funcionario y empleado. O el establecimiento del Acta 39-2003 de la obligación de realizar una investigación sumaria administrativa para los casos de incumplimiento del personal a cargo de los Ministros, como elemento de seguridad, aunque no establece ni el procedimiento ni el sistema de garantía procesal, lo que puede dar lugar a casos de indefensión y/o de discriminación.

En cuanto a elementos de inseguridad jurídica, siguen siendo provocados por el uso de conceptos jurídicos indeterminados. Sirva como ejemplo el Acta 181-2007, en cuya clasificación de factores de calificación que establece, refleja un propenso al trato desigual entre mujeres y hombres, que no es otro que el “afán de superación” ya que, de no estar bien definido (como es el caso) puede interpretarse como disponibilidad horaria, extensión de jornada laboral, cursos recibidos, docencia impartida; todos ellos criterios en los que la mujer no compite en los mismos términos por las obligaciones doméstico-familiares. Igualmente, sigue utilizándose el concepto de “afecto estrecho” que puede obligar a la transparentación de la condición sexual.

e) Autos/Actas de la Corte Suprema (funcionamiento de tribunales)

77 Autos/Actas son los que han sido analizados en esta categoría, concretamente desde la 66-2000 relativa a Instrucciones sobre jornada de trabajo de juzgados de garantía y Tribunales orales hasta el Acta 60-2015 que modifica el Acta 56-2014 que fija el reglamento para el funcionamiento de los comités de la Corte Suprema, todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe de la Fase 1. De todos ellos, junto al uso del lenguaje no inclusivo o sexista que se refleja en un número importante de éstas (Actas N° 6-2002, 51-2002, 09-2003, o AD 20.017, entre otras y como ejemplo) es de destacar la inexistencia de medidas de flexibilización en pro de la conciliación de la jornada de trabajo y los compromisos familiares. Algunos ejemplos de esta afirmación lo son las Actas 66-2000 o la AD 536 de 2005, en las que no se señala de manera expresa en la determinación de la jornada laboral, la flexibilidad de su uso para las madres o padres que estén alimentando a sus hijos e hijas de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo. O la AD 20.017 en la que el sistema de turnos que se refleja no diferencia entre roles de mujeres y hombres en sus responsabilidades familiares y de cuidado. O el Acta 46-2008 en la que se fijan jornadas horarias y

sistemas de turno aparentemente incompatibles con las responsabilidades familiares o vida personal, entre otras.

Sí es destacable el Acta 98-2009 en la que se percibe un avance al incorporar la violencia intrafamiliar dentro de los aspectos a tener un análisis especial, cuando afirma que *“se hará una revisión especial respecto de las medidas destinadas a otorgar protección a los niños, niñas y adolescentes y a las víctimas de violencia intrafamiliar”*.

f) Actas de acuerdo de la Corporación Administrativa del Poder Judicial

Respecto de la Corporación Administrativa del Poder Judicial destacar que es éste el apartado más extenso de todos, habiéndose analizado un total de 194 Actas, concretamente desde el Acta 337 de 13/01/2010 hasta el Acta 530 de 06/11/2014. Todas ellas referidas en la Tabla de Normas que se aportó en el Informe de la Fase 1. Precisamente y dada su extensión, el número de temáticas abordadas es ingente, de ahí que se destaquen las más significativas.

Probablemente y en cuanto a número e intensidad de las medidas, la temática más abordada ha sido lo concerniente a la seguridad jurídica a través de la organización, estructuración y regulación interna del Poder Judicial. Así, la realización de Auditorías de Procedimientos Internos de los últimos años (Acta 377), la revisión de la reestructuración de departamentos, cargos y perfiles de la Corporación Administrativa (Acta 387), la Revisión del Reglamento de Personal, a través de la cual se elimina la obligatoriedad de trabajar en horario extraordinario (Acta 392), o el mandato expreso al Departamento de Desarrollo Institucional de realizar un trabajo de recopilación de autos que reglamenten las normas de funcionamiento o afecten a la organización de los Tribunales, recogido en el Acta 384, lo que dota de seguridad jurídica y elimina riesgos de arbitrariedad por desconocimiento; son todas ellas acciones de revisión y valoración del modelo existente, a fin de determinar su idoneidad, lo que contribuye a detectar posibles casos de discriminación.

Pero junto a este análisis de modelos existentes, se detecta un esfuerzo importante por normar ex novo y estructurar nuevas realidades. Así, la implementación a nivel nacional de las metodologías de trabajo y protocolos de coordinación interinstitucional para la tramitación de las causas de violencia intrafamiliar, infractores y protección en los Juzgados de Familia del país (Acta

367); un Reglamento de Personal en el que se solicita se contemplen las normas éticas del Poder Judicial y el Código de Ética Iberoamericano (Acta 369), herramienta eficaz para la prevención de casos de discriminación; la propuesta de creación de un protocolo de destinación de jueces, regulando con ello la flexibilidad, lo que dota de seguridad y reduce el riesgo de aparición de posibles casos de discriminación (Acta 392); la presentación del Código de Ética en el que destaca expresamente la No Discriminación como principio rector (Acta 392); la confección de un nuevo organigrama de la institución para ubicar adecuadamente un puesto que se está seleccionando, lo que contribuye a la objetividad del proceso (Acta 406); un nuevo régimen disciplinario para el personal de la Corporación Administrativa en el que se establece un sistema de gradualidad de penas, lo que permite adaptar mejor el criterio de proporcionalidad, fundamental en la prevención de casos de discriminación (Acta 406); un nuevo Reglamento para Concursos de Cargos a la Corporación Administrativa del Poder Judicial en el que se apuesta por la evaluación del potencial de las personas candidatas y la dota de transparencia, evitando con ello casos de discriminación (Acta 461); el nuevo proyecto de Desarrollo Organizacional (Acta 480); un Estudio sobre remuneraciones y honorarios (Acta 519 y 520); Informes sobre cómo evitar la arbitrariedad en el proceso de calificaciones de la Corte Suprema (Acta 528); el diseño de un Modelo de Competencias imprescindible para una gestión de la Igualdad de Oportunidades profesionalizada (Acta 404) o la aprobación del Reglamento Orgánico de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (salvo artículos concretos) en revisión de actualización y alineamiento con la realidad (Acta 456); son todos ellos ejemplos de los esfuerzos, como decimos, por normar el funcionamiento, que independientemente de haber sido diseñados con mayor o menor perspectiva de género, vienen a aportar un mayor grado de seguridad jurídica, transparencia y objetividad en la actividad cotidiana de la institución.

Relacionado de manera directa con la seguridad jurídica, esta parte quiere destacar el Acta 452, ya que del resultado del Estudio sobre Evaluación de Protocolos, Procedimientos e Instrumentos aplicados por el Ministerio Público y su impacto en la carga de trabajo de los Tribunales de Justicia llevado a cabo, se obtiene el dato según el cual los funcionarios (no los magistrados) tienen un 40% más de carga de trabajo de lo programado, dato a considerar por su importancia en el impacto de posibles casos de discriminación, ya que una desproporción de cargas tan grande incide en la calidad de vida laboral de las personas y además, siendo el dato porcentual y por tanto representando una media, pueden darse

casos de una mayor desproporción concentrada en personas concretas que pueden generar casos de discriminación por aleatoriedad, arbitrariedad o cualquier otra conducta derivada de una “falta de previsión/planificación/control de reparto”.

En relación a la jornada de trabajo y su organización, algunas decisiones han contribuido a flexibilizar su gestión, sirviendo como ejemplo la aprobación extraordinaria de acumulación de feriados como mecanismo de descanso, que permite y fomenta además la conciliación (Acta 411), o el incremento de la dotación presupuestaria destinada al financiamiento de las suplencias de licencias médicas pre y post natal, permiso postnatal parental completo o salud irrecuperable, lo que reduce la barrera de disposición que anteriormente existía, recogida en el Acta 412. Sin embargo, aún se detectan espacios importantes de mejora en este sentido, existiendo medidas que no favorecen a hombres y mujeres por igual. Tal es el caso, a modo de ejemplo, de la limitación de concesión de suplencias de 15 días, lo que puede representar una barrera para el adecuado disfrute de los permisos de carácter “necesario” como son el pre y post natal, cuidado de hijo menor, disfrute de días por necesidades familiares; que estadísticamente impacta más sobre la mujer que sobre el hombre (Acta 412).

Del análisis de este apartado de textos jurídicos, igualmente se detectan oportunidades de mejor desarrollo regulatorio del procedimiento de denuncia de acoso, especialmente en lo concerniente a las garantías de las personas denunciante y denunciada. Son diferentes las actas que se refieren a casos de esta naturaleza (422, 472, 477, 480, 503, entre otras), que demuestran la necesidad de atender a ciertas realidades, como las consideraciones psicológicas de la persona denunciante (el miedo insuperable relacionado a las exigencias formales, por ejemplo) o las consecuencias ante denuncias falsas y el tratamiento ante su uso torticero. Esto último debe tenerse en cuenta en el diseño de un Protocolo de Acoso propuesto entre las recomendaciones finales del proyecto.

A lo largo del análisis de todas las Actas igualmente se detectan oportunidades de mejora en la visibilización de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y en mayor medida por Identidad u Orientación Sexual, siendo esta última de especial importancia en este proyecto. No en vano, la prevención de la Igualdad de Trato ante la Discapacidad tiene más reflejo en los textos analizados (Actas 362 relativa a la Ley 20.422, o a la 448, entre otras).

De hecho haciéndose referencia a 2 grandes proyectos de Modernización del Poder Judicial financiados por BID y Banco Mundial, ninguno de ambos refieren de forma expresa a la No Discriminación e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo con el que trabajar. Y en relación a políticas concretas de gestión interna sucede lo mismo: la detección de brechas de capacitación en necesidades informáticas es una realidad que no se lleva a cabo con la materia objeto de análisis; las evaluaciones de clima que se refieren no contemplan de forma expresa aspectos relativos a la Igualdad de Oportunidades (ejemplos de lo que aquí se manifiesta son las Actas 399, 407 o 436, entre otras).

No obstante, igualmente se detectan indicios de posible cambio cultural en este sentido, destacando la consideración de la enfermedad de un cónyuge y su necesidad de cuidado como una atenuante de la sanción disciplinaria impuesta al Jefe de Departamento de Adquisiciones que hace el Acta 387, por ejemplo.

En relación a la generación de cultura al seno de la institución, pero no únicamente a tales efectos, sino igualmente para la mejor detección de casos de discriminación, principalmente de baja intensidad, resulta importante el tratamiento diferenciado de datos estadísticos y su debido cruce para proceder a su comparación. En este aspecto, igual se detectan importantes oportunidades de mejora, siendo una necesidad real el cruce de datos entre las decisiones de las Actas y las bases de datos del Departamento de RRHH o de quienes gestionen personas y datos estadísticos, ordenados por sexo, para determinar si pueden darse casos o no de discriminación material. Ejemplos de esta necesidad son las Actas 367, 423, 429, 433, 436, 487, 506 o 519, entre otras.

En materia de dotación presupuestaria, al igual que en otros apartados se detecta una carencia de una partida expresa para tales objetivos, ni en los presupuestos del departamento de Recursos Humanos ni en los lineamientos estratégicos que fundamentan la estructura presupuestaria (Actas 407 o 423, entre otras).

El tema de las becas de estudio y su gestión (distribución, cofinanciamiento, disponibilidad horaria) también está frecuentemente presente en las Actas que han sido analizadas, siendo una materia de importancia dado que la capacitación de reciclaje o de actualización es uno de los elementos a considerar en los procedimientos de promoción profesional. Las Actas 406, 458 o 519 son ejemplo

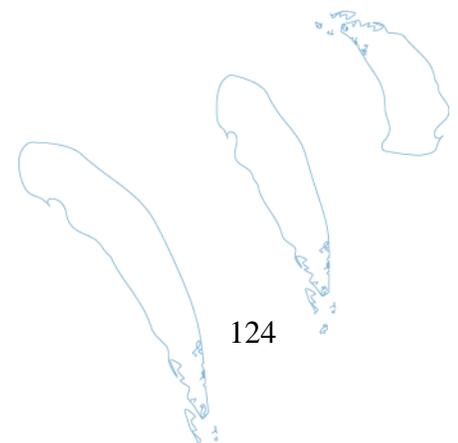
de esta afirmación, temática en la que se deben analizar los datos de manera cruzada con las personas destinatarias para detección de posibles casos de discriminación.

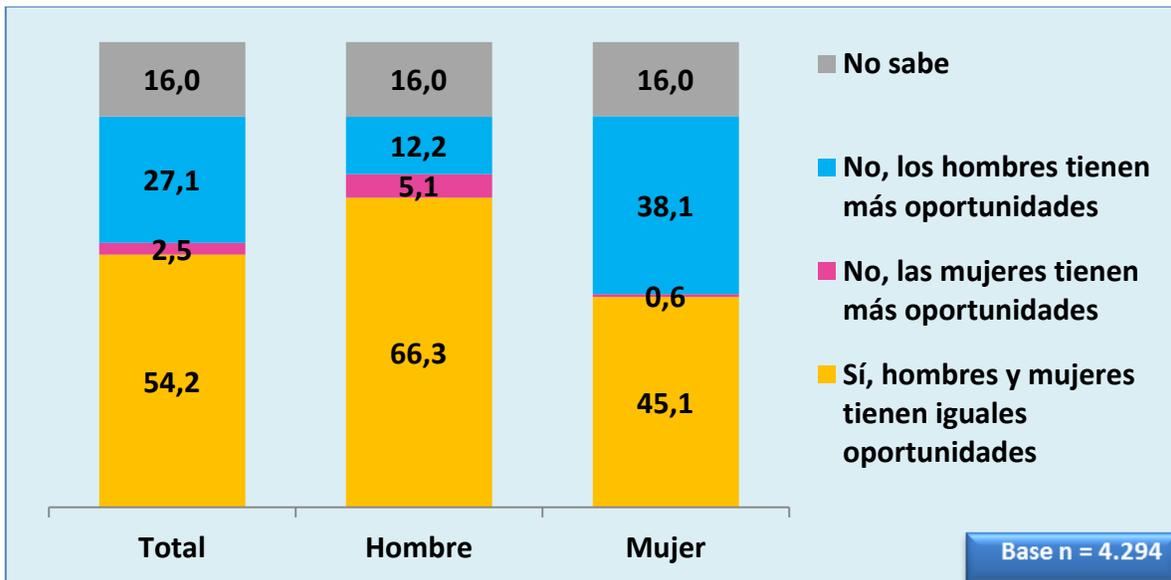
En relación a la Promoción, se quiere destacar el Acta 523 ya que se produce el debate sobre la controversia de interpretación del artículo 298 del Código Orgánico de los Tribunales sobre promoción de personas de otro escalafón, pendiente de resolución por el Pleno de la Corte Suprema, cuya resolución es fundamental por tratarse de temas de especial sensibilidad para la predicción de casos de discriminación y a la fecha actual esta consultora no ha tenido acceso a la misma, no pudiendo por tanto valorarla.

En materia retributiva, otro aspecto de vital importancia para la Igualdad material y real entre mujeres y hombres, en diferentes Actas se reflejan ajustes retributivos para distintas categorías y personas concretas, que al no estar analizadas desde una perspectiva estadística diferenciada esta parte no puede evaluar. Sin embargo, cuando en la Evaluación de Metas de Eficiencia Institucional y de Desempeño Colectivo se incorporan nuevos criterios como los de sustentabilidad y evaluación metodológica, no se incorporaba ninguno referente a la Igualdad de Oportunidades y Equidad Retributiva (Actas 490 y 520). Aspecto éste modificado y que la Consultora ha podido comprobar con el examen del documento sobre Metas de Eficiencia Institucional y Desempeño Colectivo aprobado para el año 2016. Una vez concluido el examen de la parte normativa, consideramos que nuestros primeros comentarios deben centrarse en el examen de los datos cuantitativos.

Gráfico Nro. 17

P4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?
(%)





Si analizamos esta gráfica, resulta que poco más de la mitad de los encuestados (54%) coincide en que ambos sexos tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial. Sin embargo el 27% opina que son los hombres quienes tienen mayor oportunidad. Al comparar entre hombres y mujeres, existen opiniones algo divididas: el 45% de las mujeres dice tener iguales oportunidades que los hombres pero el 38% afirma tener menos oportunidades. Este último porcentaje es altamente llamativo pues existe una diferencia porcentual de casi 26 puntos en relación a los hombres que consideran que son ellos mismos quienes más oportunidades tienen de acceder a cargos de mayor responsabilidad.

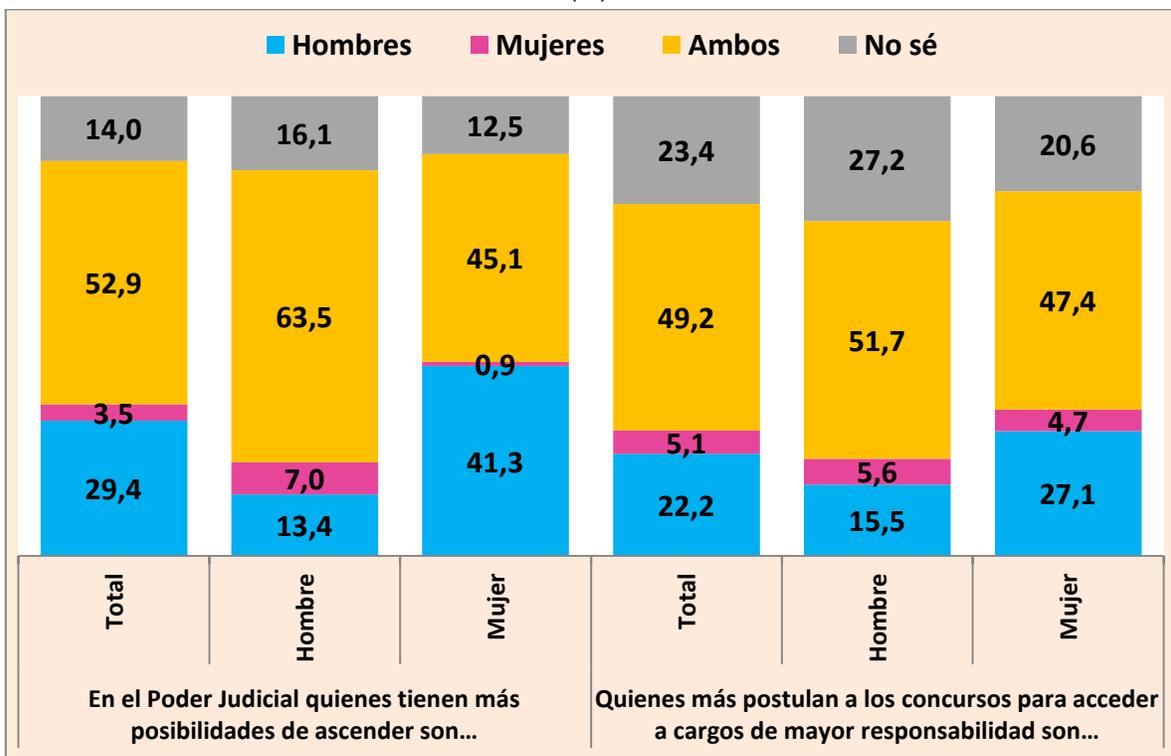
En tanto que en la opción respecto a que la mujer tiene mayores oportunidades es claramente marginal, exhibiendo un 2% en el total, un 5% en los hombres y un 1% en las mujeres. Esto refleja una opinión casi nula de que las mujeres tienen mayores ventajas en las oportunidades laborales para cargos de mayor responsabilidad.

A nivel de Cortes se encontraron diferencias en todas, excepto Antofagasta y Coyhaique (Ver anexo VI).

Otras preguntas planteadas en esa misma dirección en la encuesta on-line son las que se presentan a continuación y que nos permitirán profundizar o refrendar los datos anteriores.

Comenzaremos con las respuestas a la pregunta de si en el Poder Judicial tienen más posibilidades de ascender las mujeres que los hombres o al contrario. A esta primera pregunta se le ha añadido la cuestión de quiénes son los que más postulan para poder obtener un ascenso. Las respuestas son las que se presentan en el gráfico siguiente.

Gráfico Nro. 18
P3. Según su opinión personal...
(%)



Poco más de la mitad de la muestra (53%) coincide en que ambos sexos tienen iguales posibilidades de ascender, sin embargo el 29,4% opina que son los hombres quienes tienen mayor posibilidad. Por su parte las mujeres tienen opiniones divididas: el 45% dicen tener iguales posibilidades que los hombres y el 41% afirma tener menos posibilidades.

Caso similar al anterior ocurre cuando se pide la opinión sobre quienes postulan más a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad; la mitad de la muestra (49%) coincide en que ambos sexos lo hacen por igual, siendo los

hombres nombrados por el 22%, con mucha mayor incidencia entre mujeres (27%) que entre los mismos hombres (16%). En este caso particular debe considerarse la cantidad de encuestados que declara "No Sabe": 27% de hombres y 21% de las mujeres respecto de la pregunta anterior, por tratarse de una consulta sobre datos aparentemente más objetivos y menos valorativo sobre los que no se opina si no se disponen de ellos.

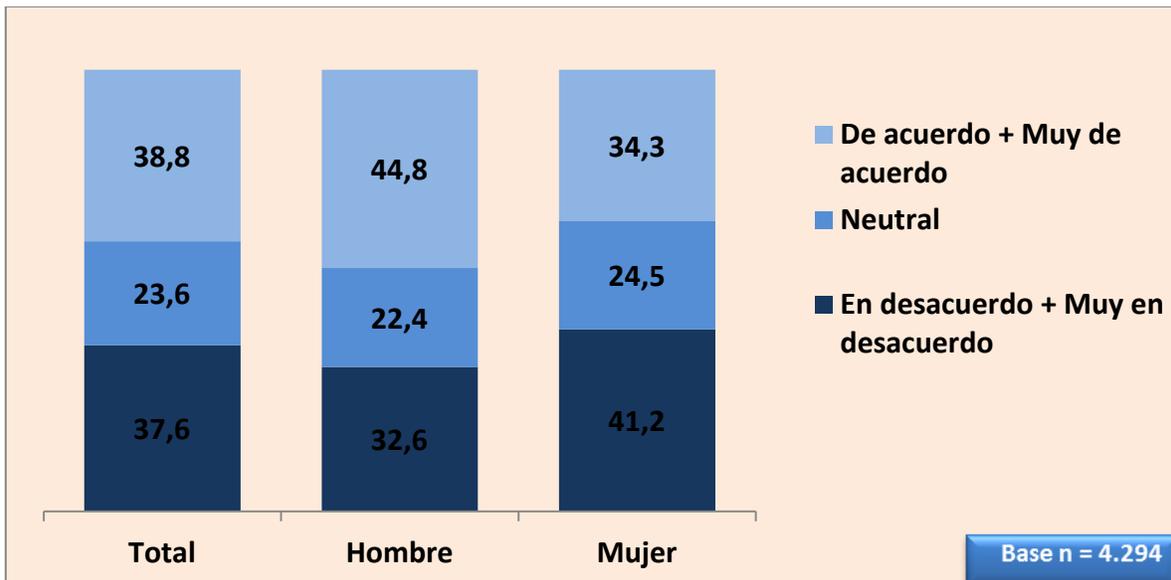
Si se toma la respuesta de quienes respondieron por algún sexo se aprecia que el 33% del total no piensa que ambos sexos tienen la misma posibilidad de ascender (cifra que sobresale en las mujeres, donde llega al 42%). En tanto, este mismo grupo respecto a quienes postulan a los concursos llegan al 27% (las mujeres nuevamente sobresalen, alcanzando el 32%, cifra bastante superior al 22% presentado por los hombres). Una vez más se aprecia la visión más crítica de las mujeres en cuanto a las oportunidades laborales para hombres y mujeres dentro del Poder Judicial, lo cual también se fundamenta en que las diferencias entre hombres y mujeres aquí presentadas son estadísticamente significativas al 5%.

En lo que se refiere a la evaluación de "En el Poder Judicial quienes tienen más posibilidades de ascender son...", se encontraron diferencias entre hombres y mujeres en todas las Cortes, sin embargo para la segunda frase evaluada, "Quienes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...", sólo se encontraron diferencias en Chillán, Concepción, Puerto Montt y Santiago (Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 19

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos,
abiertos y transparentes
(%)**





En relación con la pregunta de si “Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes”, uno de cada cuatro individuos se mantiene neutral (24%), siendo algo mayor los que se encuentran conformes (39%) que los que rechazan (38%) esta afirmación. El patrón entre hombres y mujeres cambia considerablemente, entre los hombres casi la mitad (45%) se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y uno de cada tres (33%) rechaza esta afirmación. Por su parte, el 41% de las mujeres no está de acuerdo y en poco menos (34%) se muestran conformes. Cabe señalar que las diferencias entre hombres y mujeres aquí presentadas son estadísticamente significativas al 5%, sólo encontrándose diferencias en Concepción y Valparaíso(Ver anexo VI).

Para el grupo de los hombres el análisis de minoría pasa por estar en desacuerdo con la premisa que los concursos para ascender a cargos dentro del Poder Judicial de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes, con 33%. Por otra parte, para las mujeres el análisis de minorías se realiza en función de estar de acuerdo con esta afirmación, con cifras que llegan al 34%. Esta es una pequeña contradicción con la visión crítica que habían mostrado las mujeres en las otras preguntas respecto a los concursos dentro del Poder Judicial.

También es importante el resultado en relación con la opción “neutral” (ni de acuerdo ni en desacuerdo). Este grupo de personas no ha reaccionado, es indiferente a la afirmación presentada o no sabe cómo responder la pregunta. También puede ocurrir que no quieran fijar una posición ante el tema que los vea

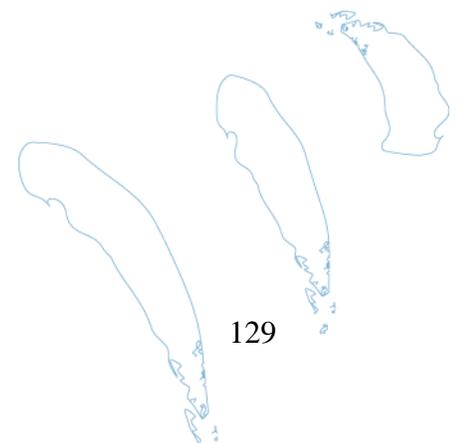
comprometidos y por eso hayan elegido mantenerse neutral, lo cual es estadísticamente similar entre hombres (22%) que entre mujeres (25%). Además podría considerarse el temor del encuestado/a que su respuesta se entienda como una crítica a los procesos actuales de la organización.

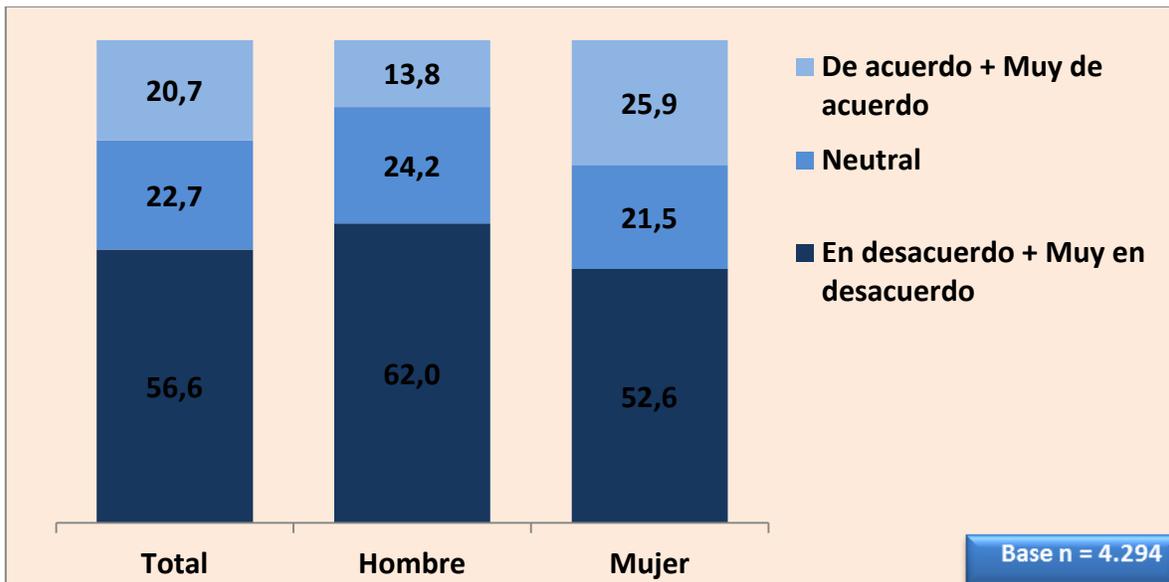
Por tanto, parecen necesarias, como mínimo y a priori, dos acciones como recomendaciones correctoras; la primera de ellas, tiene que ver con la revisión de los procedimientos y criterios internos de promoción profesional para verificar que, efectivamente, cumplen con los criterios de transparencia, de accesibilidad de la información, de los plazos para participar en las promociones, etc. Por otra parte, y una vez comprobado lo anterior, deben realizarse medidas de comunicación efectiva a todas las personas de la Organización para evitar creencias al respecto de la posible ausencia de igualdad entre mujeres y hombres en la promoción, de no ser así.

Si comenzamos a preguntar por puestos o categorías concretas como se refleja en la siguiente gráfica resulta que a la afirmación de si las jefaturas han estado a cargo de forma tradicional de hombres, responden de la siguiente forma: casi seis de cada diez encuestados (57%) rechazan la afirmación “en el poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres”, existiendo mayor rechazo entre hombres (62%) que entre las mujeres, para quienes poco más de la mitad (53%) la rechazan, diferencias que entre hombres y mujeres resultan estadísticamente significativas al 5%.

Gráfico Nro. 20

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
En el poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres
(%)**





Si miramos los datos de las minorías resulta que si se toman los casos de las personas que están de acuerdo con la afirmación relacionada con el hecho de que en el Poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres, se aprecia que en el total llegan al 21%; una de cada cuatro mujeres (26%) se encuentra conforme con esta frase, mayor al porcentaje de hombres (14%) en similar posición, lo que ejemplificaría nuevamente la visión más crítica de las mujeres. En este caso también se ofrecía como opción de respuesta la “Neutral”, y en este grupo de personas no han reaccionado o son indiferentes a la afirmación presentada. También puede ocurrir, como hemos dicho anteriormente, que no quieran fijar una posición ante el tema que los vea comprometidos y por eso hayan elegido mantenerse neutrales, lo cual es estadísticamente similar entre hombres (24%) que entre mujeres (22%). Además podría considerarse el temor del encuestado a que su respuesta se entienda como una crítica a las políticas de la organización y la jefatura actual.

A nivel de Cortes se encontraron diferencias entre hombres y mujeres de Chillán, Puerto Montt, San Miguel, Santiago, Talca, Temuco y Valdivia (Ver anexo VI).

4.3.2. Machismo

En este punto del informe vamos a reflexionar sobre la Cultura de la Organización, que no son más que las creencias, los valores y las manifestaciones

de éstas en la realidad. Y ni que decir tiene que en su composición igualmente afecta de manera decidida la cultura propia del entorno en el que nace y se desenvuelven la Institución y sus miembros. Es frecuente que Cultura Social e Institucional comparta aquellas creencias que sus personas generan en torno a una misma temática, como es el caso de la Igualdad entre mujeres y hombres o las cuestiones relativas a diversidad sexual. Por esto se genera en cada ser humano una estructura de creencias y un posicionamiento conductual, más o menos identificable, en función a la fuerza de los valores que lo sustentan, siendo extraños los casos de no-posicionamiento valorativo ante esta temática.

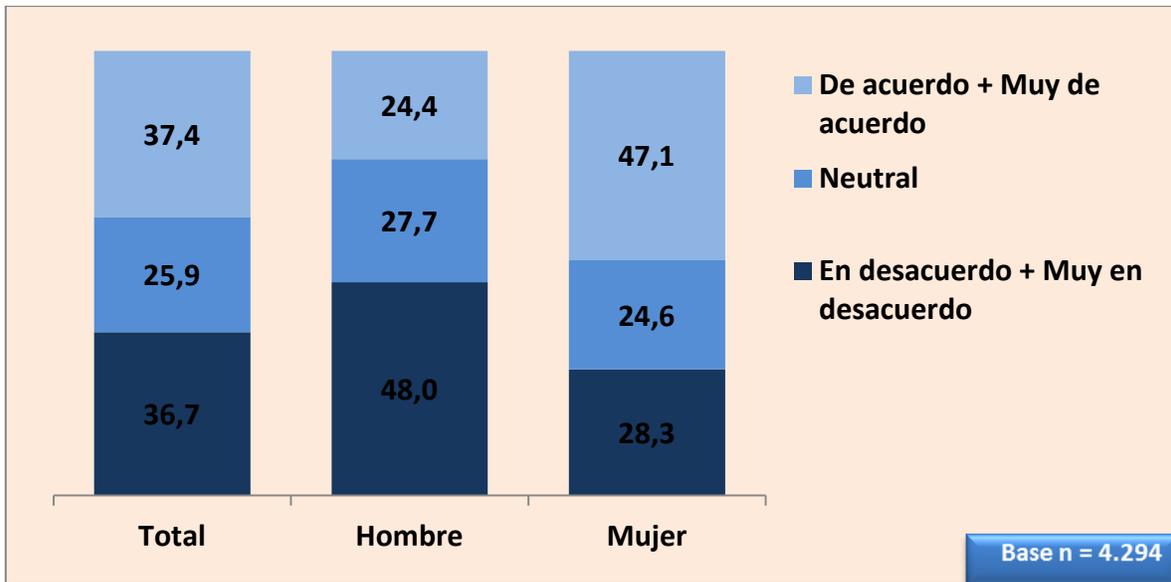
La Institución sujeta a análisis no está exenta de tal realidad y siendo un ente asociado a la rectitud, la tradición y la normatividad como son, de forma generalizada, las instituciones judiciales en cualquier país, su cultura debe tenerse en consideración y contextualizar cualquier respuesta en dicha realidad para poder mostrar sensibilidad y detectar potenciales casos de “aparición de Igualdad” cuyo efecto más pernicioso es el de representar un anclaje, un verdadero limitante o freno en los procesos de cambio cultural de las instituciones, toda vez que ni siquiera los mismos sujetos protagonistas son conscientes de que, como si fuera un sonido de baja frecuencia que pasa inadvertido, siguen perpetuando la creencia de que la institución trata de manera desigual a mujeres y hombres, lo que de confirmarse como cierto debe ser corregido, pero de no confirmarse como cierto y tan sólo producirse en la Dimensión de la percepción, debe ser cambiada como paso necesario para el referido cambio cultural de la misma y de las creencias de sus personas.

Por eso una de las grandes variables tenidas en cuenta, no al principio del proyecto pero sí a medida que éste se iba desarrollando, es si las posibles discriminaciones o desigualdades que se detectaban eran fruto o no de la posible “cultura machista” del país y de la institución en particular que estamos analizando. Para ello en la encuesta on-line se incorporó esta pregunta y los resultados obtenidos son los que indicamos a continuación, los cuales deben ser puestos en relación con la información que se facilita en la Dimensión 4 sobre Discriminación.

Gráfico Nro. 21

**P1. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación?
El Poder Judicial tiene una cultura “machista”**

(%)



Al evaluar la afirmación “el Poder Judicial tiene una cultura machista”, uno de cada cuatro individuos se mantiene neutral (26%), siendo similar los que se encuentran de acuerdo (37%) que los que la rechazan (37%). El patrón entre hombres y mujeres cambia considerablemente, encontrándose diferencias estadísticamente significativas al 5%; entre los hombres, casi la mitad (48%) rechaza la frase y uno de cada cinco (24%) se encuentra de acuerdo. Por su parte, poco menos de la mitad de las mujeres (47%) dicen estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo” y 28% rechazan esta afirmación. Los neutros presentan los casos marginales en el total (26%) y en las mujeres (25%), en tanto para los hombres los porcentajes más bajos se encuentran en la postura de estar de acuerdo (24%) con la afirmación respecto a que el Poder Judicial tiene una cultura “machista”.

A nivel de Cortes, se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres de todas las Cortes, excepto de Antofagasta, Coyhaique e Iquique (Ver anexo VI).

Por lo anterior hemos considerado idóneo profundizar en la cultura de la organización. De los datos obtenidos principalmente en las herramientas cualitativas, se extrae que se produce una serie de fenómenos que afectan a que

la cultura de la organización sea de paridad pero no de efectiva igualdad. A esta conclusión se puede llegar si combinamos varios factores. Primero, teniendo en cuenta esa cultura machista que se manifiesta a través de casos de micro-machismos y elementos de discriminación de baja intensidad (interpretación de minorías) como pueden ser los prejuicios que se manifiestan de forma cotidiana, en el día a día. Segundo, debemos combinar la fuerte sensación de jerarquización y autoridad por parte de la plantilla del Poder Judicial; todos coinciden en que estamos ante una institución muy jerarquizada donde los niveles o estamentos superiores parecen transmitir las diferencias que existen con los niveles inferiores y que además se deben mantener de esta forma. En tercer lugar, a esa cultura que comentamos se une, desde nuestro punto de vista, la errónea reducción del concepto de Igualdad de Género relacionándolo prácticamente con temas de Conciliación, cuya temática se asocia a una exigencia eminentemente femenina. Todo esto impacta en la organización.

Y ese fenómeno es lo que parece estar produciéndose en el Poder Judicial. De ser así, existiría mayor desigualdad de Género a menor estatus jerárquico, lo que supondría que en los niveles inferiores del organigrama del Poder Judicial existiera o pudiera existir mayor desigualdad, ya fuera real o percibida. Como ejemplo de esta constatación destacar lo siguiente:

- *"En este punto (especialmente empleadas) varias personas mencionan que tienen "miedo" a la hora de necesitar permisos especiales por poder "perder el trabajo", en especial las contratadas, porque son anuales y las califican y ellas consideran que el hecho de hacer uso de permisos especiales, por temas personales, sí las afecta en sus calificaciones" (Mujeres, Empleadas).*

Las herramientas de carácter cualitativo también han arrojado algunos datos significativos que se quieren referir llegados a este momento y donde las referencias a posibles casos de interseccionalidad (combinación de varias causas de discriminación o desigualdad) muestran una inquietud por la detección de potenciales casos de "aparición de igualdad" detectables tan sólo en esas intersecciones de datos y estadísticas que confirman o desmienten dicha realidad:

- *"[...] y también como te decía se mezcla por el tema de la mucha jerarquía que hay en el Poder Judicial, es tan jerarquizado y lo otro es que tú tienes en*

un Tribunal, sobre todo ahora que los Tribunales son colegiados, porque antes el Juez era el señor feudal, estaba el secretario, que era otro abogado que hacía las veces de jefe de recursos humanos y subrogaba al Juez, por lo tanto entre ellos dos, llevaban la voz cantante, y a los funcionarios que en mi caso me defino como funcionaria de primera línea, sabías por último a quién hacerle caso, pero ahora en los Tribunales colegiados se arma un mix de jefaturas, que todos quieren mandar, que se hace muy complejas esas pugnas de poder, y que además está esta figura del administrador, que se agrega para mejorar el tema administrativo, pero ahí todavía los Jueces no sueltan del todo la administración, entonces la gente dice, ah me está discriminando, pero tú no sabes de qué viene la discriminación y yo siento que pueden haber interseccionalidades que no las estamos viendo" (Hombre, Profesionales).

A nuestro parecer debería realizarse una recomendación en orden a mejorar este punto a través de la información y capacitación de todos los niveles profesionales, para que también las personas que se encuentran en los niveles superiores tengan la percepción real de que las personas empleadas en niveles inferiores se encuentran en esa situación de "miedo", la cual no beneficia a nadie ya que, por ejemplo, ese miedo genera mala productividad y mal ambiente de trabajo.

4.3.3. Conciliación de Vida familiar y laboral

Otro de los grandes capítulos de este trabajo de investigación es sin lugar a dudas, las posibilidades que tienen los hombres y mujeres del Poder Judicial de conciliar vida familiar y laboral, entendiendo que en la parcela familiar también debemos incluir las necesidades personales de la persona que responde. En este punto, especialmente sensible en el proyecto que estamos concluyendo, hemos preguntado, tanto en las herramientas cuantitativas como cualitativas, por aspectos económicos y de dedicación de tiempo, es decir, qué persona/as de las integrantes de una familia son las que deben ser responsables de proporcionar los recursos económicos necesarios y suficientes para atender las necesidades de la familia. Las respuestas a esta pregunta se contienen en la Dimensión 2 sobre Roles y Estereotipos de Género al comentar al Gráfica número 3, donde recordemos se muestra la permanencia del rol masculino como predominante en esta materia. Si la pregunta la hace sobre el tiempo de dedicación a la familia y a sus responsabilidades, siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente son

consideradas responsables de la Dimensión doméstico-familiar que las obliga a ausentarse del trabajo en mayor medida que los hombres con el impacto que para el nivel de desempeño y por ende retributivo tiene esa decisión.

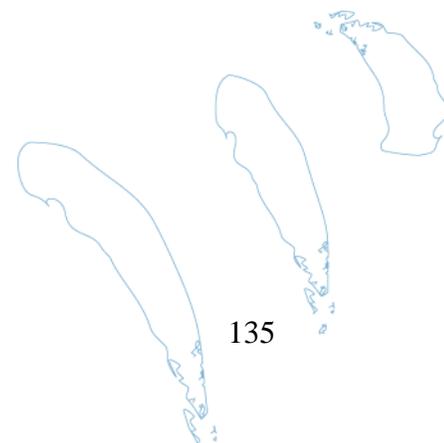
Estas respuestas pueden responder a la creencia de que no es lo mismo el tiempo de dedicación a los dependientes que tengan las personas trabajadoras del Poder Judicial, que la dedicación económica en términos de obtención de recursos, es decir, tiempo y retribuciones económicas no se pueden comparar, por eso puede existir esta contradicción.

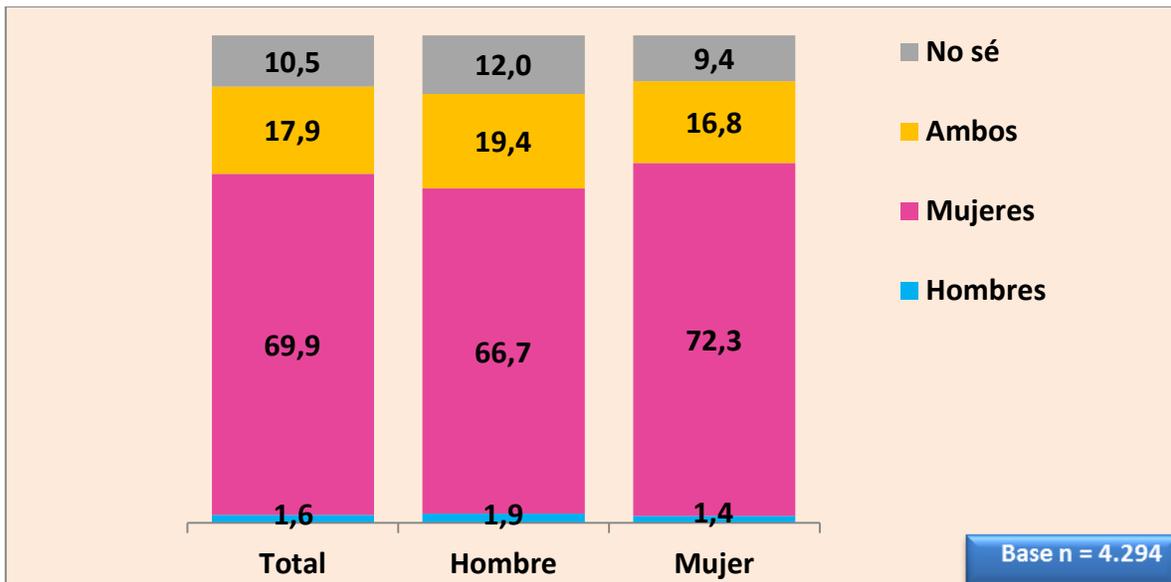
Y cuando dos creencias entran en confrontación en su materialización en la realidad, una de las dos puede ser fruto de la respuesta que se considera por el individuo involucrado como “social/institucional/políticamente correcta”. Por otra parte, resulta llamativo que prácticamente no existan menciones que señalen a la mujer como principal proveedora del hogar. Esta idea puede suponer que estamos ante patrones tradicionales donde se marcan claramente las diferencias entre mujeres y hombres, y ellas asumen estos roles de cuidado en el interior de la familia.

Gráfico Nro. 22

P3. Según su opinión personal:

Quienes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas
son...
(%)





Aunque en los datos cualitativos vamos a reflejar otra percepción de los participantes, lo cierto es que en esta gráfica se muestra que quienes más se ausentan al trabajo por sus responsabilidades domésticas son las mujeres. El 70% de los encuestados nombra a la mujer, siendo estadísticamente mayor entre las mujeres (72%) que entre los hombres (67%). Las personas que nombran a ambos como las personas que más se ausentan del trabajo debido a sus responsabilidades domésticas logran cifras del 18% en el total, 19% en los hombres y 17% en las mujeres. Esta cifra tampoco debe extrañar, dado que a nivel país es a la mujer a quien generalmente se le otorga el rol de llevar las responsabilidades domésticas.

Por su parte, sólo se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres de las Cortes de Chillán y Concepción (Ver anexo VI).

La importancia de este dato igualmente viene dada por el impacto de este tipo de conductas en otras dimensiones del problema; concretamente en lo relativo, por ejemplo, a retribución o a estabilidad laboral, dado que los niveles de absentismo inciden directamente en las evaluaciones de desempeño anuales y en la consecución de objetivos de desempeño grupales, que tan determinante son para la renovación contractual (en el caso de las contratadas), para las retribuciones económicas anuales o para las posibilidades de promoción profesional (de forma más indirecta).

Este tipo de realidades, de darse, alimentan las creencias relacionadas con las desigualdades entre mujeres y hombres, así como la misma existencia de una cultura machista o de miedo a un potencial caso de represalia y discriminación. De hecho, algunos datos de carácter cuantitativo igualmente refuerzan el hecho de que esa percepción se genere en el colectivo más afectado por tal realidad. En lo cualitativo podemos destacar una de las opiniones dadas en un focus group para responder a la pregunta sobre la organización de los tiempos de trabajo y a la atención a las tareas domésticas y familiares:

- *“Siempre evito sacar horarios dentro de la mañana, siempre después de las 5 pido hora con el pediatra, para no tener problemas, porque igual hay como un miedo, a perder la pega (...) sobre todo a contrata, porque las contrata son anuales y te califican (...) siempre nos quedamos pasadas las 5 para no quedar mal, porque no eres responsable con tu trabajo, entonces eso se da mucho acá, por un tema de miedo ...Tenemos un periodo de calificaciones, entonces uno tiene que tener cuidado con eso...Muchas somos jefas de hogar, entonces tenemos esa carga, con cierto temor, y hacemos cada pasito con más cuidado”(Mujeres, Empleadas).*

Como un aspecto relacionado con la promoción, tanto de mujeres como de hombres, aparece la necesidad de movilidad geográfica bien para recibir capacitación, bien para poder acceder a puestos de mayor responsabilidad, principalmente en el cuerpo de jueces y juezas. En relación con esto, existe la creencia de que la movilidad (desplazamiento a otra ciudad o región) es más factible para los varones, quienes tienen menos dificultades para estar un tiempo lejos de la familia (por ejemplo en Cortes de Apelaciones más alejadas de Santiago), en comparación con la mujer, a la que se le complejiza el desplazamiento a otra región, por priorizar mantener a su núcleo en una misma zona. Debido a esto, en algunos casos marginales se lleva a deducir que si la mujer tiene menos posibilidad de conciliar la vida familiar y personal, con la laboral, tendrá una menor posibilidad de promoción, capacitación o perfeccionamiento laboral y por ende, tendrá desventaja en sus calificaciones y menor opción de ser seleccionada en alguna postulación:

- *“Con la nueva política de ascenso, hay un sistema de puntaje y a ti te da puntaje tener o no postgrado o más cursos o más capacitaciones, entonces la mujer siempre va a estar en más desventaja que el hombre, que tiene más tiempo para eso que una, porque a veces uno no alcanza a capacitarse ya*

que en el caso de que nosotras estamos en regiones, a veces implica viajar a Santiago, estar en otra ciudad, es complejo poder hacerlo cuando uno tiene hijos pequeños, poder trasladarse a otra ciudad y tomar un postgrado o un magíster o un diplomado, o sea, yo creo que sí hay una diferencia” (Mujer, Magistrada).

4.3.4. Salario y Remuneraciones

Lo que se va a analizar en este epígrafe es si en el caso del Poder Judicial chileno existe igualdad de retribución por la realización de un trabajo de igual valor. Desde el punto de vista formal, no existen discriminaciones en materia retributiva, ya que las cantidades que perciben los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial vienen establecidas por Ley, y son por tanto, iguales.

A pesar de lo anterior nos parece interesante analizar la regulación normativa sobre esta materia y las propuestas que actualmente están realizando las asociaciones gremiales en este sentido. Desde el punto de vista normativo se quiere destacar los casos de buenas prácticas para que se utilicen como referentes. Y así en el Código Orgánico de los Tribunales, encontramos prácticas destacables en positivo en materia salarial, como, por ejemplo, el mandato legal de proceder a la actualización de las funciones del personal de las secretarías y de los fiscales de manera regular (cada cinco años), porque de esa precisión en las competencias y tareas se logra la equidad y no la desigualdad salarial. O por ejemplo, la existencia de un sistema de “penetración en banda” salarial para el personal de juzgados de letras, lo que igualmente es una solución técnica desde el mundo de los recursos humanos para prevenir la aparición de casos de inequidad. Este sistema consiste en garantizar la equidad retributiva sin necesidad de asociar el incremento salarial con la promoción o cambio de categoría profesional superior. Se trataría de incidir en el sistema de retribución variable que ya posea el Poder Judicial a través del Sistema de Metas económicas, lo que permitiría premiar económicamente cuando la persona realiza funciones de categoría superior sin que resulte posible la promoción profesional pero sí la equidad retributiva, de esta forma se evita la discriminación o desigualdad salarial no justificada objetivamente, porque precisamente lo que se hace es aplicar la objetividad.

Las normas que aquí se han analizado han sido la Ley 19.531 que reajusta las remuneraciones del Poder Judicial, crea el Departamento de RRHH y modifica el Código Orgánico de los Tribunales; el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación; la Ley 20.224 sobre Sistemas de Beneficios en el Poder Judicial; el Decreto Supremo 912/08 Reglamento de Metas de Desempeño Colectivo; el Decreto Supremo 913/08 Reglamento de Metas de Eficiencia Institucional; el Acta 88-2014 de Misión, Visión y Valores del Poder Judicial; el Auto sobre Metas de Eficiencia Institucional y Desempeño colectivo; el Acta 133-2015 para la confección de Quinquenas, Ternas, Nóminas y previsión de cargos; el Acta 34-2015 para la aplicación de la Ley 19.531. Las conclusiones más destacables de este apartado son las referidas a continuación.

En líneas generales lo que más llama la atención es que, siendo una serie de textos normativos con contenido de carácter estratégico, la temática de la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación esté tan poco presente. Y aunque existen algunas manifestaciones al respecto, como la que hace el Acta 133-2015 cuando habla de forma expresa de la necesidad de "cultura de Igualdad" en cuanto a la "disposición" de los miembros del pleno del poder judicial para garantizar Igualdad de oportunidades, no dejan de ser declaración de intenciones que no se corresponden luego con la realidad.

Y se realiza esta afirmación porque, por ejemplo, en el Auto que regula una materia tan importante como la "Eficiencia Institucional" y por tanto, afecta a los intereses económicos de las personas que pertenecen al Poder Judicial, no aparece el tema de la Igualdad en ninguno de los lineamientos ni objetivos estratégicos (no se usa el término en ningún momento). Tan sólo la Corporación Administrativa del Poder Judicial establece entre sus objetivos estratégicos: "*D5. Contar con un clima de compromiso, motivación y respeto por las personas*", lo que resulta claramente insuficiente.

Pero aún más importante, siendo textos que tratan temáticas estratégicas no se integra de forma transversal en ninguna ocasión. De hecho, se establecen indicadores y ninguno es de Igualdad y lo más significativo, no se contempla ninguna dotación presupuestaria para trabajar sobre el tema (Igualdad ni Formal ni Material), siendo conscientes que cualquier temática a la que no se le dota de recursos en la práctica no se desarrolla.

Sirva como ejemplo el que el Decreto Supremo 912/08 mande garantizar que cada equipo de funcionarios tenga una amplitud representativa de las grandes líneas de acción de la institución en el área territorial, funcional y/o orgánico correspondiente, no haciendo referencia a criterios respetuosos con la Igualdad de Oportunidades. O el ejemplo anecdótico pero no exento de importancia por su valor simbólico, el que se contemple la impartición de formación y diferentes acciones de sensibilización y ninguna se refiera a la Igualdad (cuando se llega a desarrollar este tema con tanto detalle como para establecer entre los objetivos el “organizar un curso de Excel”).

En este sentido y en relación a uno de los aspectos señalados, sí hay que afirmar que se detectan algunas garantías en materia salarial, concretamente los que establece la Ley 20.224, introduciendo una garantía de objetividad y transparencia en el establecimiento de complementos salariales y en la valoración de rendimientos a los que se asocia la retribución variable, o estableciendo criterios para el Poder Judicial, la Academia Judicial y la Corporación Administrativa, por lo que su cobertura es adecuada para minimizar potenciales casos de discriminación salarial entre instituciones.

A pesar de estas medidas de sentido positivo se detectan diferentes preceptos que siguen generando, como se ha afirmado anteriormente, supuestos de inseguridad jurídica. Y por ejemplo, en el mismo texto referido con anterioridad (Decreto Supremo 912/08) se detecta un riesgo de aleatoriedad y discrecionalidad del responsable de cada institución para cambiar al equipo de funcionarios de Metas de Desempeño Colectivo sin sistema de control alguno, siendo la pertenencia a estos equipos el criterio para recibir el complemento retributivo, lo que puede generar casos de discriminación en virtud a filias/fobias. O también el hecho de que su Título VIII dedicado a los Mecanismos de Control y Apoyo no contemple ningún mecanismo de control de posibles casos de discriminación.

Algo similar sucede con los aspectos relativos a la Movilidad Funcional y Geográfica, tan importantes en un país con las características geofísicas como Chile, donde las movilidades conllevan, más habitualmente que en otros países con una extensión territorial menor, cambios de domicilio o traslados familiares. De ahí que resulte importante el mandato expreso que hace la norma para que la potestad de movilidad funcional/geográfica que posee la Corte Suprema no sea utilizada como mecanismo de castigo o sanción alguna, siendo ésta una medida

valiosa para evitar casos de discriminación (y que no siempre se explicita de esta forma).

A nivel cualitativo sólo destacar algún comentario:

- *“No por ser hombre o mujer hay diferencia; aquí hay grados y los grados están diferenciados por cierta cantidad de dinero, tanto para hombres como para mujeres por ley, no hay diferencias” (Hombre, Empleados). “Las políticas de aumento salarial están entregadas a la negociación, normalmente, de los gremios con el poder político, como cada diez años, es decir, anualmente. Se asegura también por una negociación la reajustabilidad, o sea la mantención del poder adquisitivo, pero los aumentos se han dado en una sincronía en los últimos treinta años como de diez en diez. El Poder Judicial era muy mal remunerado hasta fines de la dictadura, con el gobierno de Aylwin que era sensible a estos temas, tanto por ser académico como por ser hijo de la Corte Suprema, él generó un plan de aumento que puso los salarios en cierta órbita bastante más fuerte digamos, o más justa para la función que se ejerce. Y después ha sido esa la sincronía más o menos, de los aumentos salariales” (Hombre, Magistrado).*

Como resultado de todo el análisis realizado en esta Dimensión, se ha obtenido una serie de conclusiones que representa el resultado del cruce de información y que sustenta una serie de recomendaciones que se recogen en el final del presente informe. Las conclusiones son las siguientes.

En primer lugar, siguen apareciendo casos de creencias que confunden competencias y destrezas con roles y ejercicio de la profesión, con su consiguiente proyección en la propia cultura institucional que, nuevamente, muestra apariencia de igualdad pero que un adecuado ejercicio de valoración de minorías puede quedar confirmada o desmentida.

En segundo lugar, hay que insistir en la existencia e importancia de una Cultura Social e Institucional, que debe tenerse presente en el proceso de interpretación de los datos que ha de hacerse en este momento y que debería seguir haciendo la Institución desde los espacios naturales para ello (la Mesa de Género, el Departamento de Recursos Humanos, la Academia Judicial, entre los más significativos). Una toma de consciencia de cada momento histórico y político en

el que se encuentre Chile y el lógico proceso evolutivo que vivió el país a partir del tránsito de la Dictadura a la Democracia y su camino de evolución, restitución y consolidación en el que se encuentra hasta poder ser considerada como un Modelo Democrático maduro. Y desde ahí ayudar no sólo al entendimiento de los roles existentes en la Institución sino igualmente el “uso” que sus titulares hacen en cada caso de ellos y que pueden ayudar a la transformación de la Institución en lo relativo a su cultura de Igualdad.

En tercer lugar, y siempre que no suponga una reforma de derechos, lo que conllevaría otro tipo de intervenciones, sería deseable mejorar el lenguaje utilizado en la normativa analizada en esta Dimensión y que se ha indicado de forma pormenorizada en el Informe de la Fase 1.

En cuarto lugar y respecto de la existencia de una Cultura Machista en el Poder Judicial, no debemos pasar por alto los porcentajes de respuestas dadas y que se reflejan en la Gráfica número 21, en la cual la respuesta neutral ha obtenido un porcentaje del 26%. Consideramos que es un porcentaje alto en un tema tan delicado como la Cultura de la Institución, por eso en las Recomendaciones finales del Estudio se va a insistir en la necesidad de clarificar conceptos, explicar adecuadamente la jerarquización intrínseca del Poder Judicial y lo que podrían considerarse conductas propias de este tipo de Instituciones jerarquizadas, lo que no justifica todo tipo de conductas como se verá en la Dimensión 4 sobre Discriminación.

Dimensión 4. Discriminación

En la Dimensión de resultados que ahora presentamos vamos a hacer referencia a la detección de posibles casos de trato discriminatorio, los motivos posibles de esos casos y cómo se han manifestado desde el punto de vista de las personas participantes en el Estudio.

Es importante aclarar, como se ha hecho en otros epígrafes de este informe final, que las fuentes de información analizadas en relación con las cuestiones citadas anteriormente, incluyen tanto el examen de la normativa nacional de Chile, como fuentes cuantitativas y cualitativas. Toda esta información será presentada a continuación de forma integrada. Un aspecto fundamental en el trabajo que se viene realizando es el relativo a la detección de posibles casos de Discriminación al interior del Poder Judicial que fueron aflorando con el levantamiento de información llevado a cabo.

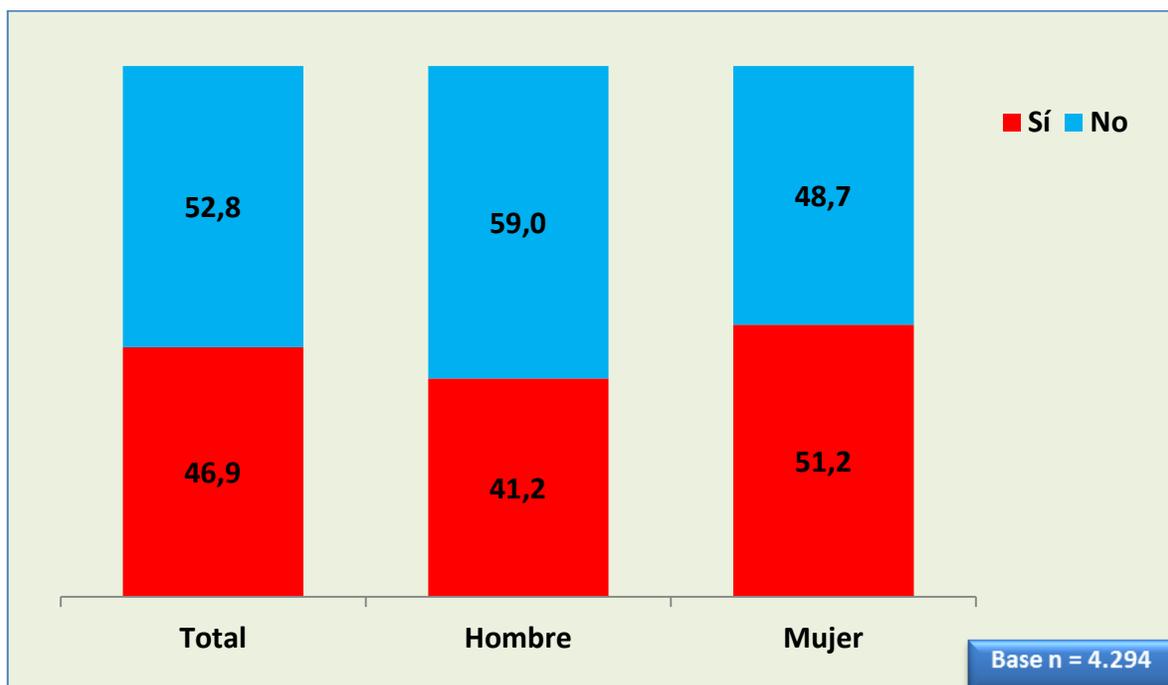
Como punto de partida consideramos que es posible comenzar con la idea de que este tipo de conductas puede tener su origen en la ya citada Cultura Organizacional, manifestándose como "situaciones habituales" que podrían llegar, sin embargo, a constituir micro-discriminaciones. La información sobre esta materia debe ser puesta en relación con lo dicho sobre el Machismo en la Dimensión 3 sobre Desigualdades de Género ya que se encuentran conectadas

Los datos obtenidos de la encuesta cuantitativa en relación a tales temáticas son los que se muestran a continuación. Todos ellos deben ser analizados con detenimiento y de forma comparada entre las distintas gráficas que se aportan.

Respecto al trato discriminatorio, el primero de los ítems consultados a las personas participantes es el relativo al hecho de si han presenciado u observado alguna vez un trato discriminatorio que sea además perjudicial para algunos de los funcionarios del Poder Judicial, las respuestas son las que se presentan en la siguiente gráfica que pasamos a comentar:

Gráfico Nro. 23

P5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?
%



De la población encuestada, un 47% afirma haber experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial, con mayor incidencia entre las mujeres (51%) que entre los hombres (41%), diferencia que es estadísticamente significativa al 5%; frente a un 53% como dato total que no lo ha observado o experimentado. Siendo este el dato duro, consideramos que muestran un porcentaje muy elevado de personas que han presenciado o experimentado un hecho de tal naturaleza.

A nivel de Corte, se encontraron diferencias significativas entre las respuestas de mujeres y hombres, en las que las mujeres se manifiestan en mayor sentido afirmativo y los hombres en sentido negativo, en Concepción, Talca, Valparaíso y Corte Suprema (Ver anexo VI).

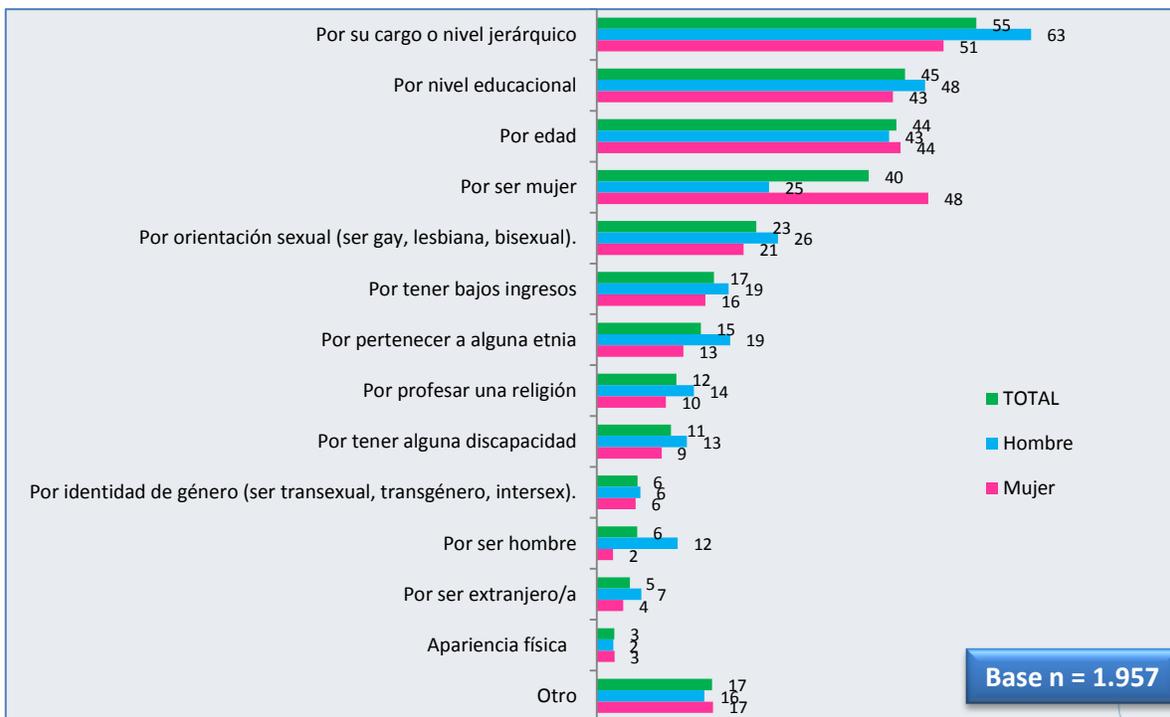
Cuando se obtienen resultados como estos, con independencia de aquellos casos que pudieran ser realmente situaciones de discriminación efectiva que se puedan

estar produciendo en el seno del Poder Judicial y que serán igualmente referidas, se deben analizar otras posibles situaciones que puedan estar "amplificando" el dato duro, tales como potenciales dificultades de comprensión del concepto de discriminación (como un problema, no menor, de percepción en relación a la institución y sus personas) o de confusión con otras realidades, a fin de poder dimensionar adecuadamente el problema.

Como decimos, es importante el dato en sí, pero para avanzar en este sentido de depuración del resultado hemos de analizarlo a la luz de los datos obtenidos en el resto de la data; y así, si lo relacionamos con las gráficas siguientes, podemos seguir obteniendo conclusiones reveladoras:

Gráfico Nro. 24

P6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación?
Responden quienes han experimentado u observado algún trato discriminatorio (%)



De las personas que respondieron afirmativamente el ítem anterior declarando haber experimentado u observado casos de discriminación, resulta que la

principal causa por la que perciben haber experimentado esta situación, es la discriminación por cargo o nivel jerárquico dentro de la institución (55%), seguido del nivel educacional (45%), la edad (44%) y por ser mujer (40%)³⁸. En todos estos casos las puntuaciones desagregadas por sexo son muy parejas, existiendo diferencias significativas en el caso de la respuesta “por ser mujer”, donde la opinión de las mujeres (48%) la situaría en el segundo lugar de los motivos de exclusión, casi alcanzando la misma puntuación que el motivo principal que ellas mismas han destacado en la gráfica (51%).

Como puede observarse y de forma más pronunciada en el caso de los hombres, las causas más importantes de discriminación están relacionadas directamente con factores pertenecientes al mundo laboral (nivel jerárquico y educación) mientras que en el caso de la mujer se combinan esas causas de carácter laboral (la jerarquía) con otras de carácter personal (el sexo femenino) entre las más destacadas. Este patrón se reproduce si analizamos las siguientes causas más destacadas en orden de aparición o relevancia para los casos de discriminación referidos (en el caso de la mujer, una causa de carácter personal, la edad, seguida de una de carácter laboral, como es la educación).

Tales resultados deben ponerse en relación con otros datos obtenidos en este mismo Estudio, si se quiere profundizar en mayor medida en el análisis. Por una parte, el peso del “cargo o nivel jerárquico” como causa más destacada de los supuestos casos de discriminación queda refrendado con los resultados obtenidos a través de las herramientas de carácter cualitativo, trayendo a colación las siguientes citas textuales, que indican que:

- “[...] Y además, como te decía, lo más complejo de esta organización es que es demasiado jerarquizada, entonces uno nunca sabe si la discriminación, o la diferencia de trato, viene por la jerarquía o viene por el tema de ser mujer y quedan sutilezas que son muy difíciles de ver, y también muy difíciles a veces de explicar” (Mujer, Profesionales).
- “Ahora, hay algo que no sé si tiene que ver con... con la discriminación ah, porque mientras hablábamos dije yo, cuando tú preguntaste por jerarquía... en el Poder Judicial en general el asunto de la jerarquía es algo tan instaurado que... los tratos digamos tienen que ver dependiendo del dónde

³⁸ Recordar que esta pregunta aceptaba un sistema de respuestas múltiples.

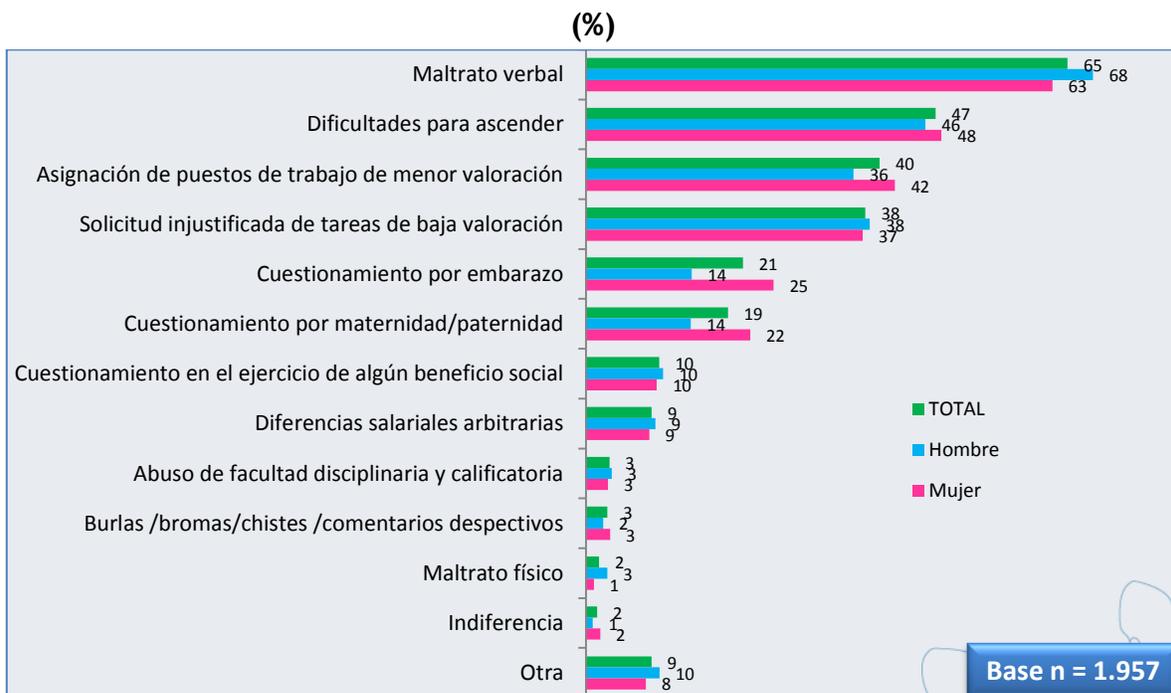
tú te ubicas en la escala jerárquica del Poder Judicial, o sea por eso que están los ‘señoría’, están ‘sus excelentísimos’, están todas estas cosas así que a algunos nos desacomodan [...]’. (Mujer, Profesionales).

Como acabamos de exponer, puede ser igualmente importante explicar la existencia de desigualdades por razón de la jerarquización existente en el Poder Judicial. Es decir, si bien existen diferencias en el trato, en lo cotidiano, éstas puedan responder a la estructura jerarquizada de la institución y no al sexo de la persona.

De hecho y poniendo en relación estos resultados con los obtenidos en la gráfica siguiente, puede existir cierta relación, tanto directa como indirecta, entre los motivos de discriminación más destacados y las formas de manifestación de las mismas:

Gráfico Nro. 25

P7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?
Responden quienes han experimentado u observado algún trato discriminatorio



Como puede observarse, la primera de las manifestaciones que se indica por las personas que dicen haber experimentado u observado casos de discriminación es la del maltrato verbal (65%), seguido por dificultades para ascender (47%) y asignación de puestos de trabajo de menor valoración (40%). Existiendo diferencias significativas en el caso de la respuesta maltrato verbal, nombrado más por hombres (68%) que por mujeres (63%); asignación de puestos de trabajo de menor valoración, nombrado más por mujeres (42%) que por hombres (36%); cuestionamiento por embarazo, nombrado más por mujeres (25%) que por hombres (14%); cuestionamiento por maternidad/paternidad, nombrado más por mujeres (22%) que por hombres (14%) y maltrato físico, nombrado más por hombres (3%) que por mujeres (1%).

Por tanto, y si el nivel de comprensión del concepto de Igualdad de Género no es adecuado, incidiendo esto en la detección de posibles casos de discriminación, la conclusión a la que se llega es que se puede estar confundiendo lo que sería un acto discriminatorio con otro tipo de conductas, igual de deleznable como el abuso de poder/autoridad o estilos dictatoriales/autoritarios de liderazgo y comunicación.

Numerosas son las citas o manifestaciones que las herramientas cualitativas arrojan en este sentido y que vienen a confirmar este extremo; es decir, que la incidencia de la jerarquía en la percepción que tienen las personas consultadas sobre los casos de discriminación no está referida a la estructuración jerárquica *per se* de la Institución, sino al “mal uso” que se pueda hacer de ella cuando se ejercita proyectando cierto tipo de personalidades, independientemente de su posible consideración como discriminatoria, vejatoria o de naturaleza similar. En este punto por tanto, se debe ser cuidadoso a la hora de analizar una situación de desigualdad, ya que puede responder a cuestiones como la edad, la jerarquía, el nivel educacional. En este sentido, se reproducen algunas citas textuales ilustrativas:

- “[...] yo, lo mencioné al principio, trabajé en tres tribunales, [...] en dos tribunales tuve un ambiente laboral normal con ciertos conflictos graves o algunos no tan graves, pero había harta camaradería. Había gente del sistema antiguo, gente del sistema nuevo, mujeres jóvenes, mujeres mayores, hombres jóvenes, entonces era bastante variado el grupo, y era bastante bueno. Luego estuve en otro tribunal donde el clima laboral era muy bueno, muy bueno, y también hombres y mujeres, muy bueno. En el

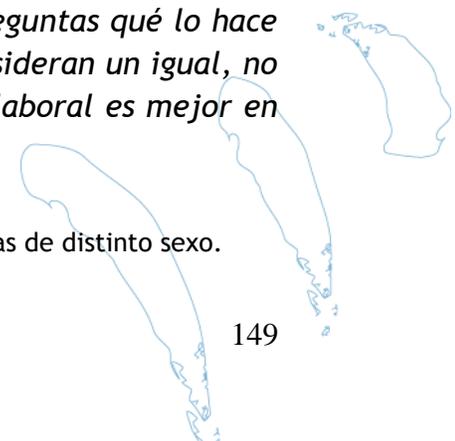
tribunal donde estoy ahora que tiene un clima laboral pésimo, yo estuve sometida, fui justamente una de las personas que estuve con un estrés horroroso, y la discriminación justamente pasaba por si el taco, que el pelo liso, la cartera, el perfume, si viajó si no viajó. Y la discriminación era hombres y mujeres, yo en mi vida me había enfrentado a una mala educación, horrorosa de hombres y de mujeres, donde el maltrato era portazos, gritos [...] entonces yo me enfermé [...]. Entonces yo no lo podría generalizar...yo creo que va a depender de la dinámica de quién sea el jefe, quiénes sean los jueces, quiénes sean las personas que [...] las características de personalidad de los grupos humanos, porque lamentablemente algunos se potencian, y las malas prácticas en algunos tribunales se potencian” (Hombre y Mujer Profesionales)³⁹.

- *“Pero, es que sí, el tema con jefatura es... Yo creo que debe pasar en otros Tribunales también, [...] había jueces que tenían fama de estrictos, de mal genio, cascarrabias, secretarias también, entonces, yo los veía de repente cuando salía de la sala de audiencias a su despacho “¡Reunión ahora, a mi despacho!” y así, tal cual. O iban y retaban a un funcionario delante del público y les daba lo mismo [...] (Mujer, Empleadas).*
- *“Porque un Juez te puede arruinar un ambiente con el estilo de mando [...] Yo creo que el administrador también, habemos algunos que somos más graves que otros va a depender de varios factores, pero sí es cierto de que hay de todo.”(Hombre, Profesionales).*

Como puede comprobarse por las manifestaciones vertidas en estas citas, son varios los colectivos, tanto profesionales como empleados, que perciben esa desigualdad motivada por la jerarquización de la Institución...

- *“Sí, mira, eh, yo siento que, como todo en la vida, depende de cómo es la persona que está en la cabeza de la organización, porque hay Tribunales que tienen un clima laboral excelente, y cuando tú preguntas qué lo hace especial, los jefes, tratan bien, no discriminan, te consideran un igual, no un par, un igual [...]; entonces yo siento que el clima laboral es mejor en*

³⁹Esta referencia está construida a través de la intervención de dos personas de distinto sexo.



la medida en que la persona que está en la jerarquía es más pro, en todos los temas, sobre todo de Igualdad de Trato”.(Mujer, Profesionales).

- *“ Ella muy mayor y jubiló y de hecho ahí me recuerdo mucho la palabra que la obligaron a jubilar, porque ella no quería jubilar y jubilo y creo que habrá estado un año con suerte jubilada y falleció porque ella tenía muchos años”(Mujer, Profesionales)*

Todo este análisis que venimos realizando debe tenerse presente a la hora de valorar el dato total que se obtenía de la gráfica con la que se iniciaba esta Dimensión⁴⁰ y que mostraba que un 47% de personas participantes declaraban haber experimentado o presenciado casos de discriminación en el seno del Poder Judicial. Por tanto pueden existir, como decimos, una parte de esas respuestas que respondan a conductas reprobables, con un impacto de carácter negativo en la cultura institucional, generando creencias relativas a la institución y a la materia objeto de Estudio. Es por ello que primero debemos clarificar que la Discriminación reflejada en ese 46% no responde exclusivamente a los casos provocados por el sexo o la orientación sexual. Y segundo, igualmente deben considerarse que junto a los casos de discriminación que sí sean reales por jerarquía, nivel educacional o edad de todos los detectados, también aparecen formas y motivos de discriminación que están directamente relacionados con la discriminación por sexo y por orientación sexual, que sí son el objeto directo de este Estudio. Como así se ha manifestado en la Dimensión cualitativa:

- *“Sí, yo creo que en general los comentarios sexistas y homofóbicos son los de mayor popularidad” (Mujer, Profesionales).*

El dato aportado por las mujeres participantes sobre los casos de discriminación basada en el hecho de “ser mujer” (que obtiene prácticamente el mismo número de respuestas que el primero de los motivos ya comentados) es un dato a considerar en este Estudio y que el análisis cualitativo ha refrendado, aunque no en tanta significación como en el caso de la discriminación por orientación sexual. En el caso de la discriminación por el sexo de la mujer, se detecta más una clara relación entre discriminación y acoso (principalmente de componente sexual) en lo relativo a comentarios y referencias de componente físico-sexual que se incorporan de manera cotidiana en la forma de hablar de las personas del

⁴⁰Gráfico número 23

Poder Judicial⁴¹. No obstante, también se producen casos no de acoso pero sí de otro tipo como el que se reproduce a continuación a efectos ejemplificativo:

- *“ [...]ah o sea si yo concuerdo con lo que dice ella, que si efectivamente de repente, pero es diferente tirar la talla pa' reírse de decir algo así a hacer un comentario mala leche como se podría decir vulgarmente ya, porque por ejemplo en el tribunal de nosotros sí he escuchado cosas bien penacas de hecho paso una situación también un tiempo atrás con una compañera igual en donde se hicieron comentarios feos, entonces yo creo que en nuestro tribunal personalmente en el nuestro hay bastantes problemas de clima laboral en ese aspecto no en otro porque uno si trabaja, hace su trabajo si tiene que ayudar a alguien lo ayuda, pero en ese ámbito de las bromas de los mal comentarios o de eso si hay harto en mi tribunal por lo menos, que yo considero que es un gran problema actualmente”. (Mujer, Profesionales).*

Por el contrario, existe una opinión más consensuada y generalizada entre todas las personas participantes, de diferentes escalafones, en relación a que esa discriminación sí se produce claramente por causas de identidad sexual, como muestran a continuación las reflexiones que se transcriben del trabajo cualitativo llevado a cabo. Como ya dijimos en la Dimensión 1 al analizar el avance percibido por las personas participantes en este proyecto en materia de Igualdad de Trato, estamos ante una brecha de especial importancia.

- *“Claro, puede tirar eso como solapadamente una broma, entonces yo siento que el tema no sale, está muy invisible todavía, muy invisible, y cuando sale es como refiriéndose a otro inexistente, pero con motivo de burla, entonces si eso está instalado en la Organización obviamente alguien que llegue con su orientación sexual homosexual yo no creo que se atreviera a decirlo” (Mujer, Profesionales).*
- *“Con respecto a la orientación sexual, eh hay un colega que me acordé [...] Absolutamente homofóbico, hasta el extremo que en alguna oportunidad, decía que iba a llegar posiblemente un nuevo Ministro, una persona que se decía que posiblemente era gay, entonces él dijo, por*

⁴¹ Este tema será tratado en el apartado siguiente, reservado para la Dimensión específica sobre Acoso

ningún motivo que llegue, porque o si no nos van a tildar de una Corte de maricones, se dice acá.”. (Mujer, Magistrada).

Como puede comprobarse, de estos comentarios y de los siguientes, la Discriminación por Orientación Sexual se tiende a invisibilizar o a restarle importancia y gravedad.

- *“Por ejemplo en mi experiencia personal, hablando a nivel general me ha tocado ver otras realidades de otros tribunales, y las realidades que hemos visto que es bastante fuerte y es bastante decidora, debería avergonzarnos como institución de la calidad de clima laboral que tenemos. Tenemos una colega en un caso bien particular, que es una colega transgénero, está siempre con el miedo, con el temor de que la van a desvincular del Poder Judicial por su condición sexual.” (Mujer, Empleada).*
- *“Yo la otra vez escuche de una mujer, había una audiencia y venía un profesional que era amanerado, ni siquiera podemos saber si es gay o no es gay, pero tenía modales muy finos y llega una colega y dice “el coliguacho” a donde se va a sentar. Una mujer (Hombre, Profesionales).*

De especial gravedad resultan las dos opiniones que mostramos a continuación y que requieren una inmediata intervención por parte de la Institución.

- *“Yo estuve trabajando como dos años en San Antonio y tuve dos ayudantes, que no eran gays, pero participan y promulgan en una actividad así de transformismo. No eran pareja ni nada; eran de un círculo bien cerrado y la verdad que no fue nada complicado. Trabajamos súper bien dos años, eh eran personas maltratadas. Ellos estaban muy acostumbrados a que los trataran mal y por eso como que no aguantaban que los molestaran, [...]”. (Mujer, Profesionales).*
- *“También ha habido casos por ejemplo de discriminación. Por ejemplo una persona en el tribunal en Concepción que fue un muchacho que se cambió de género. Entonces empezó a ir con vestido y el administrador y la Jueza no lo aceptaba y le exigían que fuera vestido como hombre y el tipo se había cambiado de género. Mientras tú no te cambies no aparezcas con el nombre de mujer en el registro civil no te vamos a aceptar*

entonces y llamaban todos los días que hago con estas personas. Oye pero nada que vas a hacer si la personas se cambia de género está dentro de sus derechos. Tú no puedes pedir. No es que está en el mesón y esta vestido de mujer. Pero si él quiere ser mujer te estás metiendo en un lio gratuito porque la estás discriminando por su opción sexual. Entonces acá los Chilenos todavía estamos entrampados especialmente con el ámbito de la orientación sexual”. (Mujer, Profesionales).

Todo esto manifestado hasta ahora relativo a los motivos de discriminación por sexo u orientación sexual debe ponerse en relación con la aparición en porcentajes menores o residuales de otras manifestaciones de trato discriminatorio como la “solicitud injustificada de tareas de baja valoración”, “el cuestionamiento por embarazo” o “por maternidad/paternidad”, “el cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social” o las “diferencias salariales arbitrarias” que aparecen en los resultados de la anterior gráfica y que sí pueden estar mostrando un tipo de discriminación de baja intensidad que debe ser tomado en consideración para las conclusiones finales.

Precisamente en relación a esa “apariencia de Igualdad” ya referida en este Informe y a los casos de discriminaciones de baja intensidad, igualmente se detecta una tendencia a la normalización de ciertas conductas que, desde el punto de vista de la Garantía de Igualdad Material de Oportunidades prevista en la Constitución de Chile, no debiesen permitirse ni siquiera invocando una pretendida cultura popular que tan sólo puede tener su valor en otras dimensiones diferentes a la laboral-profesional de una Institución como el Poder Judicial. En este sentido, nos resulta tanto clarificadora como resumen de esto que afirmamos la siguiente manifestación realizada en los espacios de participación cualitativa:

- *“En general los Chilenos como que somos buenos pa' molestar y para reírnos de las diferencias. Entonces nos reímos del gay, nos reímos del chico, del guatón, del mapuche, como que una cuestión aceptada ah. Y como que cuesta abstenerse; a mí también me pasa. Y de repente también echo la talla. Pero en algún minuto alguien tiene que decir no está bien. Ahora hay que nos reímos de que es una condición social distinto o más popular o viene de otro lugar. Son frecuentes.”(Hombre, Profesionales).*

Y aun reiterando que los datos obtenidos en relación a los casos de discriminación deben ser analizados en cada caso para determinar qué porcentaje real es discriminación y qué no es discriminación, lo cierto y verdad es que el impacto de todas estas conductas referidas en el ambiente laboral puede ser absolutamente ineludible, algo que, por otra parte, es fundamental para lograr una Igualdad efectiva y material en el seno de cualquier institución. No en vano, tanto el Ambiente como la Cultura Institucional determinan los registros en los que las personas interpretan la realidad y se convierten en el “caldo de cultivo”, positivo o negativo, para la Igualdad, retroalimentándose entre sí, de ahí la importancia de su análisis en profundidad.

Como resultado de toda la información analizada hasta este momento relacionada con la materia objeto de esta Dimensión se han extraído una serie de conclusiones que pasamos a exponer.

La primera de las conclusiones es que existe una Falta de Clarificación de Conceptos entre las personas que forman parte del Poder Judicial: Discriminación, Ambiente Laboral, Clima Laboral, Acoso y Maltrato Psíquico. Este hecho impide que las personas que se encuentren en alguna de estas situaciones puedan saber interpretar lo que les está sucediendo o están viviendo, para dimensionar en su adecuada medida su origen y su impacto, pero principalmente, para poder activar el mecanismo adecuado en cada caso o acudir a la persona correspondiente cuando la Institución decide articular tales mecanismos (existiendo casos en los que, a pesar de contar con esos recursos personales/procesales, se infra o mal-utilizan precisamente por esa falta de clarificación).

La segunda de las conclusiones es la existencia de casos de Abuso de Poder en la Institución y el desconocimiento del elevado impacto que éste genera en una Cultura Organizacional preservadora de la Igualdad, además de su posible incidencia en casos de Discriminación y por ende, de Acoso Laboral/Sexual, ya que pueden ampararse en una confusión entre Jerarquía, Autoridad, Rol y Estilos de Dirección que enmascaran tal abuso de poder y que reducen la capacidad de “defensa” de la víctima que pueden verse sometida a diferentes presiones en ese baile de conceptos.

Como conclusión tercera destacar que la tendencia a la normalización de ciertas conductas amparadas en la idiosincrasia chilena puede estar generando un “entorno hostil” para la construcción de una cultura de Igualdad real de Oportunidades sobre el cual poder construir una serie de garantías formales que la articulen. Especialmente cuando se combinan con otras realidades, ya referidas, como la Jerarquía, los Estilos de Dirección o la misma Cultura Institucional. Todo ello ya que los propios miembros de la Institución restan importancia a expresiones de desigualdad o de discriminación. Por tanto, no va a impedir la consecución de la Igualdad, pero sí la va a poder limitar o ralentizar.

En cuarto lugar decir que se están produciendo casos de Discriminación de Baja Intensidad tanto por el sexo como especialmente por la orientación sexual, además de por el resto de causas referidas, sobre las cuales la Organización no está pudiendo actuar por invisibilidad. En especial, observamos que la existencia de discriminación es percibida por Directivos, Profesionales, Ministras, Empleadas, etc. y principalmente por orientación sexual y, ello a pesar de la existencia de la Ley 20.609 del año 2012 sobre Medidas contra la Discriminación.

Como conclusión quinta y última, decir que la política de Clima Laboral no está siendo efectiva para detectar y actuar sobre el Ambiente Laboral y su incidencia en la Cultura Institucional de la que venimos hablando. Le falta estrategia, estructuración, información sobre la misma, utilización predictiva y sistemas de seguimiento.

Dimensión 5. Situaciones de Acoso

Con independencia del resto de resultados y hallazgos que se puedan obtener de un Estudio como este, uno de los objetivos principales es la posibilidad de poder detectar posibles casos de acoso que se estén produciendo, además de sus causas y posibles manifestaciones. Para ello, debe afrontarse la lectura de esta Dimensión poniéndola en relación con la Dimensión anterior dedicada a la Discriminación y con la Dimensión 1 relativa a la Evaluación Global sobre la Igualdad de Trato y Género, ya que, como indicamos en su momento, se detectaba cierta confusión terminológica y una cierta asociación de ideas entre Discriminación y Acoso. La discriminación es el trato de inferioridad que se le otorga a una persona o grupo de personas, y el acoso es una "manifestación" de esta discriminación que crea un ambiente hostil para la persona. En el caso del acoso sexual estaríamos ante la creación de ese ambiente hostil con la finalidad de obtener relaciones sexuales.

De hecho, es conveniente partir este apartado retomando el análisis de los datos relativos a los motivos de aquellos casos de discriminación que las personas entrevistadas habían afirmado haber presenciado/experimentado. En la gráfica que recoge los motivos (Gráfica número 24), el dato aportado por las mujeres participantes sobre los casos de discriminación basada en el hecho de "ser mujer" venía en muchos casos ratificado con la información obtenida a través de las herramientas cualitativas utilizadas, en la que se detectaba esta posible asociación entre discriminación y acoso que hemos referido. Es decir, es la consideración del sexo "mujer" la que caracteriza o determina el tipo de conducta que, comenzando con conductas menores pero conteniendo una cierta orientación sexual, puede terminar gradualmente convirtiéndose en una agresión verbal, psíquica o física asociada o vinculada al sexo. Ejemplos de casos como a los que nos referimos son los siguientes:

- *“O sea el peso de las mujeres, es como entrando, yo me acuerdo de un Ministro que yo entraba y me decía, bajaste dos kilos, de aquí los bajaste, pero se te fueron para acá, o sea no es que yo no había entendido a la primera, no, te lo recalcan, o sea, cuando uno dice no puedo estar viviendo esto, no puedo estar escuchando lo que estoy escuchando, ya, así, y no sólo a las relatoras, a las abogadas integrantes, por ejemplo a la abogada integrante señora mayor, [...] asumir que cualquier mujer estaría feliz de que le digan así como... una abogada, señora mayor, que yo la veía no sé cómo mi tía, [me decía] súbete la falda hasta acá porque yo te vi la otra*

vez cuando ibas subiendo por la escala, o sea yo la veía a ella ponerse roja y yo también y queríamos morirnos[...]. Sí, sí, pero se habla de... esta llegó con mini, sí, se habla [...] Muchas, muchísimas veces. ¿Entre hombres y mujeres, mujeres y hombres, da lo mismo? Sí, pero más de hombre con mujer, o sea en la sala de la Corte, habitualmente [...]. Oye gordita, a una funcionaria, la gordita no lo escuchó, entonces él qué le dijo, guatona, a ti te hablo [...] o sea tu peso,...como te ves, lo que no te pones.”(Mujer, Magistrada).

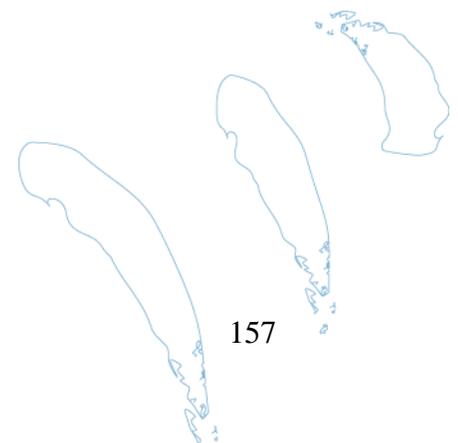
- *“[...] aquí, es que tuve una situación con este personaje tan especial, resulta que va a llegar acá una Ministra que fue acá relatora, y que cuando llego este Ministro, tuvo actitudes, no diría yo de acoso, pero sí vulgares con ella ah, le cantaba unas canciones con doble sentido, yo no sé qué más, pero a tal extremo que esta relatora me dijo señora xxx, voy a renunciar, pero porque, es que ya no soporto a este hombre me dijo, lo la actitud que tiene conmigo.(Mujer, Magistrada).*

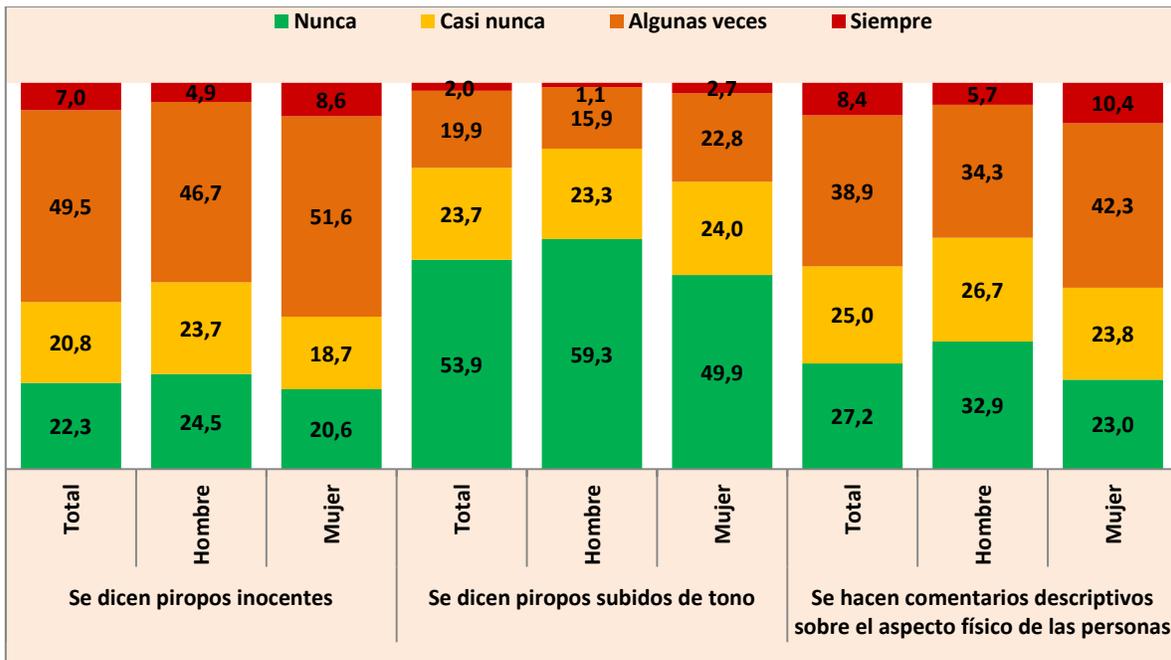
Cuando acudimos a la data cuantitativa y analizamos las gráficas que se muestran a continuación, los resultados que se obtienen están en línea con lo que venimos afirmando:

Gráfico Nro. 26

P8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?

%





Como se puede observar, 77,7% de los encuestados (sumatoria de casos que indican casi nunca, algunas veces y siempre) afirma haber experimentado o presenciado situaciones en las que se dicen piropos inocentes, con mayor incidencia entre las mujeres (79%) que entre los hombres (75%). Lo más común es que estas situaciones se den “algunas veces”. Cabe señalar que todas las diferencias entre hombres y mujeres observadas en esta gráfica son estadísticamente significativas.

Aunque los piropos subidos de tono son menos frecuentes que los piropos inocentes (el 54% de los encuestados que dice que éstos nunca se presentan), tienen una incidencia importante pues casi el 46% declara haberlos experimentado o presenciado al menos una vez. Nuevamente aquí es la mujer la que experimenta en mayor medida esta situación: el 50% declara haberlo experimentado o presenciado al menos una vez.

El 39% de los encuestados dicen experimentar o presenciar algunas veces comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas. Esto ocurre con mayor incidencia entre las mujeres (42%) que entre los hombres (34%). A esto último se agrega que para una de cada diez mujeres este tipo de comentarios se realizan siempre.

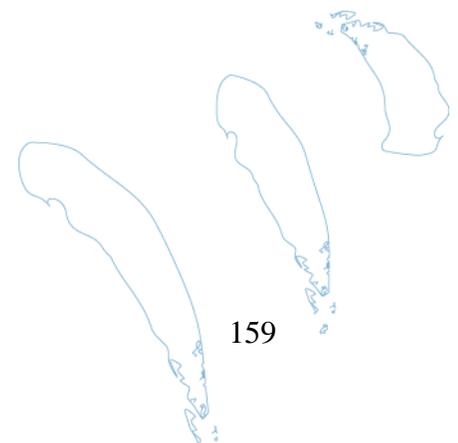
Igualmente y atendiendo a las minorías, respecto a piropos inocentes, un grupo marginal apunta que siempre ha experimentado estas situaciones, con un total del 6,4%, donde se aprecia un porcentaje mayor en las mujeres (9%) que en los hombres (5%). En los piropos subidos de tono, la proporción de personas que lo han presenciado siempre es también baja, llegando al 2% total (1% en hombres y 2,4% en mujeres, diferencia que es significativa). Por último, en la presencia de comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas la opción “Siempre” se repite en las cifras marginales, donde claramente las mujeres (10%) ostentan porcentajes mayores que los hombres (5,1%). En líneas generales se aprecia que las mujeres tienen una percepción de haber experimentado de forma más habitual este tipo de situaciones que los hombres.

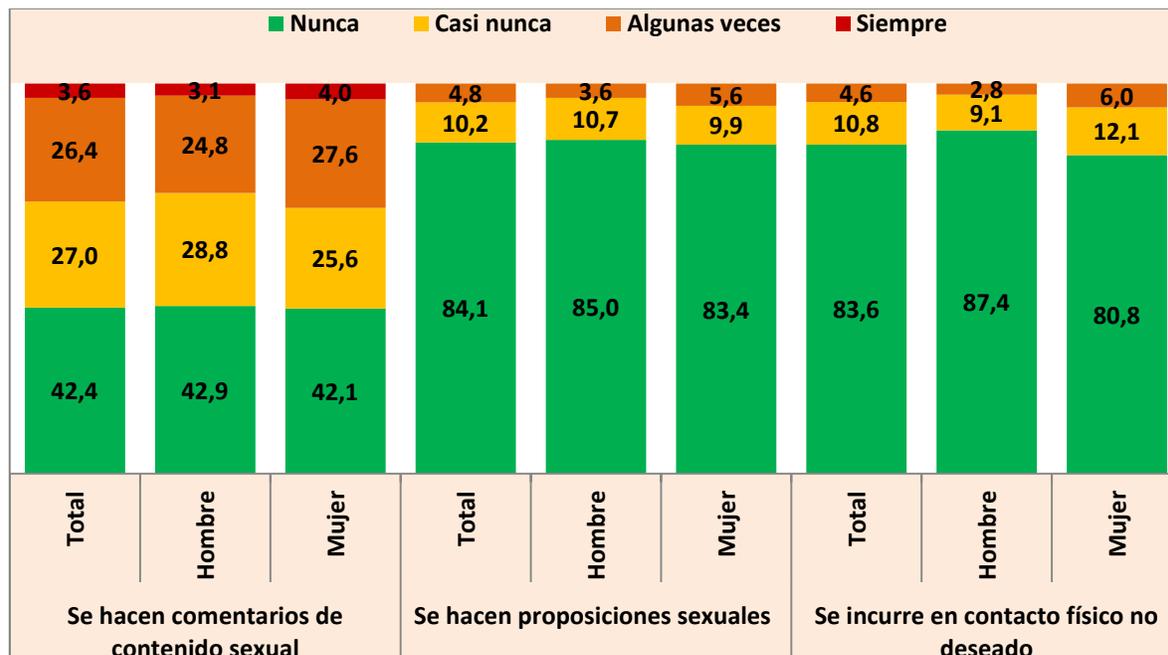
Destaca que para la primera frase evaluada-piropos inocentes, no se encontraron diferencias significativas entre hombre y mujeres de ninguna Corte, sin embargo para la segunda frase existen diferencias en Rancagua, San Miguel, Santiago y Talca. Por su parte, para la tercera frase se encontraron diferencias en las Cortes de Arica, Concepción, Puerto Montt, Santiago, Temuco, Valdivia y Corte Suprema (Ver anexo VI).

Esto mismo sucede cuando la consulta que se realiza a la población encuestada se centra en conductas dotadas de un mayor componente sexual que las anteriores, si bien igualmente relacionadas entre sí, como puede comprobarse de la información cualitativa que se reproduce, siendo aquella la antesala de conductas de mayor intensidad, como las que se muestran a continuación:

Gráfico Nro. 27

**P8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
(%)**





Seis de cada diez encuestados (55,7%) afirma haber experimentado o presenciado comentarios de contenido sexual, con similar incidencia entre las mujeres (58%) que entre los hombres (57%), pero con algunas diferencias estadísticamente significativas en las categorías casi nunca y algunas veces, lo que da a entender que las mujeres o experimentan o presencian con mayor frecuencia ese tipo de comentarios.

Tanto las proposiciones sexuales como el contacto físico no deseado también ocurren, pero en menor proporción, el 5% las asocia con algunas veces y 10% con casi nunca, con mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres, diferencia que es estadísticamente significativa al 5%.

Al igual que hicimos anteriormente y en relación a las minorías, respecto a comentarios de contenido sexual, un grupo marginal apunta que siempre ha experimentado o presenciado estas situaciones, con un 3,3% total, y sin mayores variaciones entre hombres y mujeres. En las situaciones donde se hacen proposiciones sexuales la categoría marginal cambia hacia “Algunas veces”, con un 4% total (3,5% en hombres y 4,9% en mujeres, diferencia que es estadísticamente significativa). Por último, en las situaciones donde se incurre en contacto físico la opción “Algunas veces” se repite con cifras minoritarias, donde hay un porcentaje significativamente superior en las mujeres (6%) que en los hombres (3%).

A nivel de Cortes, sólo se encontraron diferencias significativas en las respuestas de hombres y mujeres asociadas a la tercera frase evaluada “Se incurre en contacto físico no deseado”, y esto es en las Cortes de Antofagasta, San Miguel, Santiago y Corte Suprema (Ver anexo VI).

Se ha optado por mostrar ambas gráficas de forma sucesiva por la relación que tienen entre sí. Debe tenerse en cuenta que la acción no requiere de intención deliberada por parte de la persona emisora sino del impacto que genera en la persona receptora el hecho que se somete a análisis; por tanto, puede estar “aparentemente” desdotado de intencionalidad sexual y seguir generando el mismo impacto; pero no sólo en la persona receptora sino también en las personas que lo presencian. Si se analiza la gráfica antes expuesta podemos encontrar datos que refrendan tal afirmación.

Las dos preguntas que han sido positivizadas en su enunciado (la primera utilizando la expresión “piropos inocentes” y la tercera usando “comentarios descriptivos”) han sido las que han alcanzado una puntuación afirmativa mayoritaria (siempre-algunas veces-casi nunca-). Por el contrario, aquella pregunta que ha sido negativizada desde su enunciado (usando la expresión “piropos subidos de tono”) ha sido la que ha obtenido una respuesta preponderantemente negativa (-nunca-). En ambos casos, se ha optado por el uso de conceptos jurídicos indeterminados como los enunciados (piropos *inocentes* y *subidos de tono*) lo que demuestra la presencia de subjetividad en las respuestas y refrenda la necesaria eliminación de la intencionalidad de la persona emisora para realizar una adecuada valoración en términos de potenciales casos de discriminación.

Este análisis de carga connotada, positiva o negativa, en las conductas por las que se consulta a la población participante resulta especialmente importante al haberse detectado, como se ha analizado en apartados anteriores, que existen elementos de carácter cultural, social e institucional, que están contribuyendo a “normalizar” ciertos comportamientos y hábitos que, en entornos profesionalizados y respetuosos con la igualdad efectiva, no deberían producirse. Máxime cuando se ocasionan y se “ampan” en una estructura claramente piramidal y jerárquica en la que las intersecciones entre el sexo femenino, el escalafón, el desempeño y el estilo personal de dirección de cada persona terminan generando una cultura favorecedora de la aparición de estas conductas

de acoso y que, como hemos venido explicando a lo largo de este análisis, sitúan a la mujer en una posición más complicada de detectar y especialmente de denunciar. Como afirma una de las personas entrevistadas:

- “[...]Lo que tú sientes que algo no te hizo sentido, algo te hizo un ruido, no... te quedó bien, y la gente empieza a elaborar distintas cosas, entre que me tiene mala, que miró así, pero yo nunca he visto que digan, me discriminaron por el género, no, es me tiene mala porque pedí muchas licencias, por el post natal, te puede contar una amiga, no son capaces de mirar que eso es una discriminación de género, por poner un ejemplo,[...]”.(Mujer, Profesionales).

Es precisamente en estos casos de confusión y baja intensidad donde aparece la mayor complejidad de detección, denuncia y defensa, mucho más que en los casos de acoso flagrante o continuado que pudieran darse y que son más fáciles de detectar no sólo por la víctima sino por su entorno. Como se destaca de las entrevistas realizadas:

- “[...] hay acoso sexual, pero en general lo que reclaman, acoso o maltrato muchas veces, hay veces que no se puede probar el acoso, pero si hay un maltrato, un grito o algunas palabras que no corresponden, cosas de ese tipo”.(Hombre, Directivo).
- “El problema es...Y esto es válido para otro tipo de aspectos, es que todavía en el Poder Judicial existe un concepto, una práctica corporativa cierto, no totalmente desterrada, lo que lleva a proteger este tipo de conductas o ni siquiera podemos hablar de sanción, solamente a lo mejor una recomendación, una advertencia cierto, pero claramente no podemos hablar de que se investigue y de que se sancione; cuando estas conductas ya son reiterativas y le ocasionan perjuicio anímico a la... y emocional en este caso a la mujer.”(Hombre, Profesionales).

Porque además, como hemos afirmado, estos datos deben ponerse en relación al 56% de personas que han respondido de manera afirmativa en alguna de sus formas (siempre-algunas veces-casi nunca-) a su condición de perceptores de “comentarios de carácter sexual”, lo que puede ir generando una cultura machista que se ve refrendada con los casos más extremos de dicha conducta (un 14,5% de personas que declaran haber observado o experimentado proposiciones

sexuales; o un 15,2% en el que se presencian casos de “contacto físico no deseado”) reflejados en la gráfica 27 apartados 2 y 3.

Como se ha podido comprobar del análisis realizado hasta el momento, todas estas conductas que inicialmente tienden a ser “normalizadas” pueden derivar en situaciones de acoso. Las manifestaciones que se han obtenido de las entrevistas lo documentan en ese sentido:

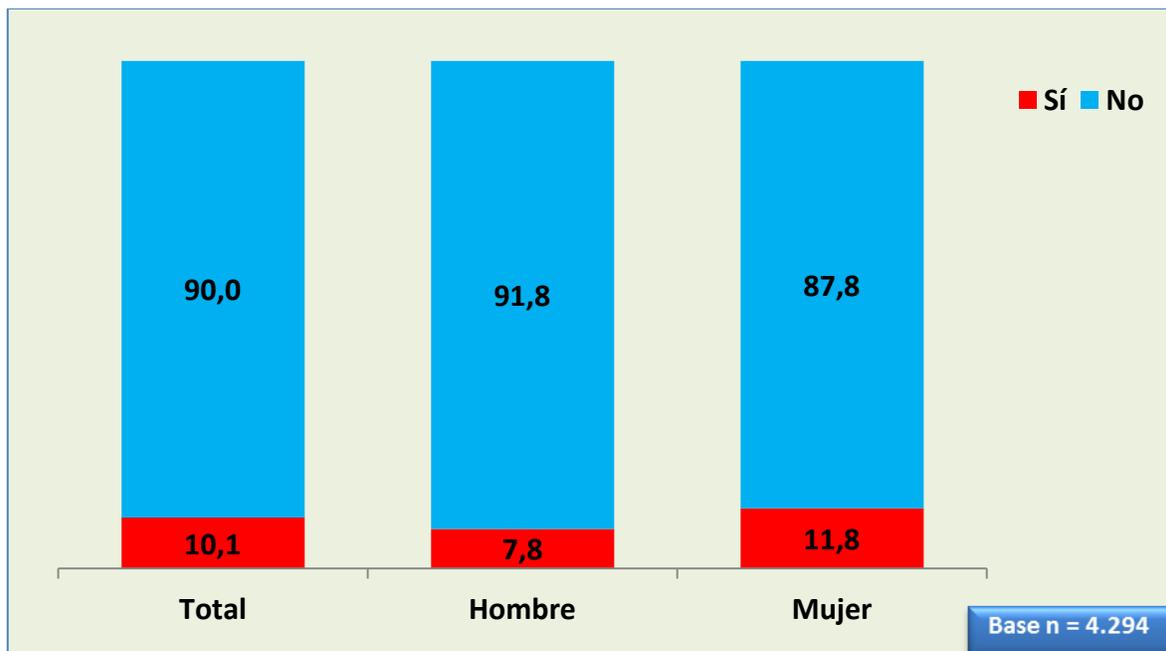
- *“Es lo que pasa, entonces es normal porque pasa en distintos lados, entonces es normal. O sea si yo estoy ahí con mi jefe y mi jefe que está bonita hoy día, partimos con eso, después la cintura, después al jefe se le pasan las manos, al mismo Ministro, mire esta cabra tan simpática, delante de todos, y después yo la voy a dejar, después, yo la voy a dejar, y las manos, y el sobajeo, y claro, no es explícito, no te está diciendo si no te acuestas conmigo no, hay que correrse e ir a sentarse a la otra mesa, y llega.”(Mujer, Magistrada).*

Esta confluencia de conductas de diferente intensidad que se solapan entre sí, son las que generan la confusión entre discriminación, acoso y clima de las que venimos hablando. Precisamente para precisar el trabajo de levantamiento de información que permitiera no sólo detectar sino tratar de aportar datos para poder realizar un tratamiento individualizado de las situaciones de acoso laboral y acoso sexual que pudieran ser detectadas, se entendió de gran importancia el incorporar a la propia pregunta o ítem de la encuesta on-line un anclaje psicológico-cognitivo que describiera el concepto de Acoso que se pretendía detectar. En ese sentido, los resultados han sido los que a continuación se muestran en esta gráfica.

Gráfico Nro. 28

P9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?
(%)





Como puede comprobarse, uno de cada diez individuos (10%) afirma haber experimentado o presenciado alguna vez una situación de acoso en su trabajo, con mayor incidencia entre las mujeres (12%) que entre los hombres (8%), diferencia que es estadísticamente significativa al 4%. Por su parte, sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en Copiapó, Iquique y Punta Arenas. Al distinguir por sexo y corte, existen diferencias en la percepción en Concepción y Valparaíso (Ver anexo VI).

Y sin ser un porcentaje menor de personas que, reiteramos, han presenciado o experimentado una conducta punible de esta naturaleza, el impacto que tiene sobre la Institución es especialmente significativo.

El primero de ellos, en sí mismo, es el hecho de las conductas reprobables que se están llevando a cabo en el seno del Poder Judicial y las personas que están quedando victimizadas por ello. Hecho que puede agravarse si no se terminan detectando y condenando, por el mensaje de impunidad a los autores de estas conductas.

El segundo de los impactos provocados es la creencia que se genera en torno a tales conductas, que contribuye a la generación de una cultura institucional en la que los favores sexuales son vehículo, necesario o posibilitante, adecuado para

mantener o mejorar las condiciones laborales de las mujeres. Los datos obtenidos del análisis cualitativo así lo corroboran:

- *"...una vez alguien me contó que dijo cuándo vamos a hablar con los Ministros eeh... hay que ir ajustada, van vestidas con... te fijai, entonces... parece que entran en un juego... que se entiende...". (Hombre, Profesionales).*
- *"Yo hablo del Poder Judicial, porque hay jerarquía, hombres en mayor jerarquía que tienen poder, mujeres que están abajo en esa jerarquía, pero con ganas de ascender, que no es lo mismo que la secretaria con el jefe, que ella siempre va a ser secretaria, esta es la mujer que quiere ser Jueza, entonces he visto ese juego... por todos lados." (Mujer, Magistrada).*

Este tipo de creencias provoca más riesgo de sufrir una agresión a la víctima y más opciones de lograr su objetivo al agresor en aquellos casos en los que más riesgo, real o percibido, de impacto a nivel laboral tenga la posible negación-aceptación de la petición de componente sexual que se convierte en acoso. Así se demuestra de la información extraída de las entrevistas llevadas a cabo al ser preguntados expresamente por la materia:

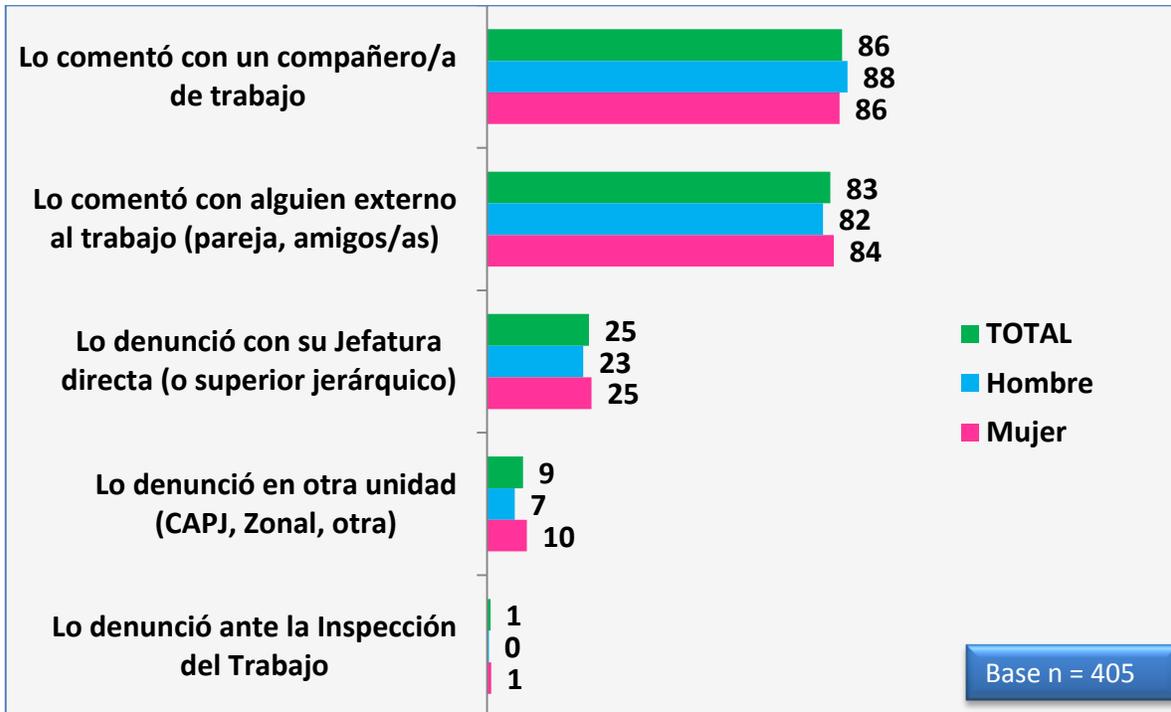
- *"[...] como todo funcionario público que postula y queda en cargo en propiedad; ese planta tiene mucho menos problemas de discriminación por, por su condición digamos, porque está amparado por la normativa legal, pero el contrata, el contrato es... transitorio por definición [...]", (Hombre, Profesionales).*

Ante todo este tipo de conductas la primera pregunta a realizarse es si las víctimas o los testigos denuncian o por el contrario, no proceden en ese sentido. Volviendo a la data cuantitativa, a las personas que respondieron afirmativamente se les solicitó una aclaración sobre su reacción:

Gráfico Nro. 29

P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

Responden quienes han experimentado u observado una situación de acoso (%)



Como puede constatarse, tan sólo en uno de cada cuatro casos (25%) se llega a denunciar con la jefatura directa y sólo uno de cada diez (9%) se denuncia en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra), sin observarse diferencias significativas entre hombres y mujeres. Las medidas más frecuentes tomadas al experimentar u observar una situación de acoso, según los datos, son todas ellas extra-laborales y no coercitivas/correctivas, tendiendo más a contener una carga de descarga psicológica verbalizando y compartiendo dicha experiencia por su naturaleza de carácter traumático en ambos casos, como víctima o como testigo, más que pretender una actuación relacionada con la aplicación y ejercicio de la legalidad vigente (la opción elegida fue comentarlas a compañeros/as de trabajo (87%) o a alguien externo al trabajo (83%). El mismo patrón se repite tanto en hombres como en mujeres).

Por el contrario, la medida menos frecuente al experimentar u observar una situación de acoso fue la denuncia ante la Inspección del Trabajo, con un total del 1% (1% en mujeres y 0% en hombres).

Si acudimos al desarrollo normativo analizado y más allá de lo establecido en otros cuerpos legales como el propio Código Penal, lo cierto es que desde la misma política de Clima se ha trabajado por facilitar a las personas involucradas en casos de esta naturaleza de un sistema lo más clarificador posible. Así precisamente lo confirma la información cualitativa con la que esta consultora ha contado y que reproduce aquí:

- *“Sí, sí, sí. Entonces ahí también, en esa política de clima, además de establecerse ciertas definiciones generales, se establecieron procedimientos para denunciar acoso laboral y acoso sexual, entonces por ahí ya era una cosa más concreta respecto de que si alguien sentía afectado uno de esos derechos, tenía una fórmula formal para que la Institución se hiciera cargo”. (Mujer, Profesionales).*

Pero además, también en los textos que se declaran como Política de Clima, tanto en el “Plan de Intervención de Mejora de Clima en el Poder Judicial 2012-2015” como en la “Política de Clima Laboral para el adecuado funcionamiento de los Tribunales del país”, especialmente en este segundo texto, se dota de un especial protagonismo a los casos de acoso laboral y sexual⁴². A pesar de que, junto a otros conceptos como el mismo de No Discriminación, está tratado a nivel de Principios rectores, se dedica un apartado específico al mismo, lo que no se hace con el resto de principios. Y aun siendo que la temática requiere no sólo un desarrollo concreto y diferenciado como punto, únicamente, sino como Protocolo específico de Actuación -como será propuesto en una de las recomendaciones que realizaremos en el apartado destinado a tal efecto-, la realidad es que la No Discriminación y la Igualdad también lo requieren y como decimos, no se contempla, como si deliberadamente se hubiera querido dotar de más importancia a esta temática.

⁴²Lo que puede justificar, por otra parte, esa confusión conceptual entre clima, ambiente laboral, -acoso, a la que nos hemos referido en otros apartados de este Informe.

Por tanto y si no se trata de falta de atención a esta materia, la justificación del escaso número de denuncias que se presentan podemos encontrarla en el análisis de la información cualitativa recopilada. La ausencia de cultura de gravedad de tales situaciones, provoca un doble efecto. Por una parte, la compleja dificultad probatoria cuando se producen en un entorno como el que estamos describiendo. En este sentido referimos:

- *“No, no, es que no sé, no sé, si el acoso sexual no se denuncia en el ámbito privado [...] Hay un proceso, pero no se usa, no se denuncia. Es un fenómeno muy muy soterrado, o sea incluso si tú tuvieras que atacarlo eventualmente la estadística te diría que no existe, o casi no tiene relevancia, como si tuvieras que atacar las prácticas anti sindicales o anti sindicato, pero en este caso, en este caso, no existe estadísticamente, y porque no se... entonces qué habría que hacer, habría que usar un poco estrategias de difusión sobre prácticas de respeto, qué se yo.”. (Hombre, Profesionales).*
- *“Lo que pasa es que... eh, pucha, he visto distintas situaciones, hay cosas que son... que es como el juego permitido, no sé cómo ponerlo... [...] Es que a eso me refiero, no, no... normalmente los casos que he visto no lo inhabilita para trabajar, sino que entra en el juego de lo que esto es obvio, como que no lo califican.”(Mujer, Magistrada).*
- *“Sí, sí, yo creo que es un tema para explorar que yo creo que debe, o sea, yo creo que existe y se devela con mucha dificultad justamente por la estructura.”(Hombre, Profesionales).*
- *“Existen. Ahora... el... aquí hay que ser la salvedad, cierto, de que son... de que siendo situaciones excepcionales, llaman de inmediato la atención y son conocidos como... como negativos, eeh... por lo tanto ... la persona que utiliza esta conductas cierto, claramente es... no diría sancionada pero sí que recibe por lo menos el comentario negativo”.(Hombre, Profesionales).*

Complejidad probatoria que, como puede observarse, viene por la confusión de lo que es y lo que no es una “conducta normalizada” y sin ánimo de agresión, de lo que es “inocente o descriptivo”. Pero además, de encontrar justificaciones a

conductas punibles en argumentos que en nada pueden dejar impune una situación como la que estamos analizando. Ejemplos de esta última afirmación son las referencias que se aportan:

- *"Se le trasladó me parece, no tengo idea, pero lo que sí vi, era una cosa que leí en la sentencia pero que yo no la he analizado así más profunda, pero que dice algo así como, una persona de su edad la víctima, cómo se va a sentir, tenía opciones, para haber gritado, reclamado y haberle dicho ¡ya córtela!, pero pone el acento en lo que hizo o no hizo la víctima para establecer si lo de él era acoso o abuso o no. Porque recalca el tema de una persona de su edad."*(Mujer, Magistrada).
- *"Pero además la sentencia, que salió hace poco, absolvió, el Tribunal, y uno de los argumentos, te voy a ser franco, no lo he leído pero lo he comentado mucho con personas especialistas, uno de los argumentos de la sentencia es que en uno de los casos por la edad de la mujer, no podía ser objeto de acoso sexual."* (Hombre, Profesionales).
- *"sí, sí, yo he conocido casos en el que jueces acosaron a funcionarias y que esos casos terminan siempre con el traslado del juez y eso a mí me parece como tapar el sol con un dedo, no resuelve el problema solo lo posterga y esos casos... bueno si en algún momento quiere que le comente cuales son después se los puedo dar más en detalle"*(Hombre, Profesionales).

Estos comentarios insisten en la resolución "no adecuada" de los casos conocidos e investigados de acoso. Los comentarios sobre esta materia continúan de la siguiente manera.

- *"El beso cuneteado es el beso que se da muy cerca de la boca, que es identificado... y me llamó muchísimo la atención que dos cosas, que ella tenía una especie de barrera cultural, como que eran interpretaciones... eran muchas las mujeres denunciantes, un Tribunal de xxx me parece, que eran malas interpretaciones de mujeres, que lo del beso cuneteado era algo subjetivo, como si uno pudiera distinguir qué es un beso cerca de la boca o un beso en la mejilla común y corriente, tenía que ver también con aproximaciones yeso me impresionó".* (Hombre, Profesionales).

- *“Del Tribunal, entonces fue favorita, y después dentro del mismo Tribunal, fue con otra, ah, y después con otra, entonces no es... eeh... es dudoso de decir que esa relación la ejercieron de manera voluntaria, ahora el problema está en que crearon dentro del Tribunal un ambiente insostenible, cierto, y eso fue investigado por la Corte, todavía no está en etapa de que se conozcan sanciones o cómo eso se va a solucionar, está en la etapa de investigación”.*(Hombre, Profesionales).

La segunda de las causas por las cuales muchas situaciones de acoso quedan sin ser denunciadas tiene que ver con la “presión social e institucional” a la que la víctima se ve sometida o a la que cree que va a ver sometida, dado que el entorno es tendente a “enjuiciar” a la mujer, convirtiéndola de víctima en culpable. Ejemplos en este sentido se aportan con transcripciones literales de las entrevistas realizadas:

- *“[...] la intervención es en el ámbito cultural, es en la toma de conciencia, ahora tú sabes que hasta la victima puede entrar con ciertas dudas, te fijai, porque claro yo mismo coqueteé y resulta que cuando... yo nunca di pábulo para que el paso fuera el siguiente, o la... cierto, entonces uno de los primeros pasos en estas cuestiones es culpabilizar a la víctima por sus pares, por el comentario, entonces yo creo que es un tema de conciencia, es bien difícil.”*(Hombre, Profesionales)
- *“[...] Claro que se denuncian, pero que le crean a las mujeres, si no generalmente el hombre dice pero si ella le coqueteaba o mira ella como andaba vestida, si pues, si todavía existe eso. (Mujer, Magistrada).*
- *“[...] y una entra en sospecha, y se va formando un ruido jurídico, porque citan a declarar a todo el Tribunal, todos se enteran de que están siendo citados, todos... empieza a formarse lo que se llama música jurídica, o ruido jurídico, después en la Corte se comenta y empieza a sonar el nombre de uno, entonces todo el proceso en sí ya es bastante desagradable”* (Mujer, Magistrada).

Esta realidad debe ponerse en relación igualmente con dos realidades añadidas. La primera es la duración temporal de este tipo de procesos, existiendo ocasiones en los que transcurre tanto tiempo que es inviable asociar una

respuesta coercitiva a una conducta rechazable y que alargan la situación de presión y estrés emocional de la víctima, a la que se ve sometida por su entorno a partir de que es conocida la denuncia. Sirva como ejemplo la presente afirmación:

- *“En Tribunales hemos tenido conocimiento, ah, y lo hemos denunciado, en algunos casos se han tomado medidas eeh... claramente de sanción, eeh... pero que no tiene un efecto inmediato, un efecto que permita que estas conductas estén desterradas, porque si se recibe la denuncia respecto de un Juez y ese Juez es trasladado a otra Región, a otro Tribunal, con ello no se está sancionando debidamente, y de hecho se puede señalar que la conducta se ha repetido, ah, eeh... y después en la repetición viene ya una sanción de remoción que es la máxima que tiene el Poder Judicial, eeh... señalaba anteriormente este acoso de un Juez hacia hombres del Tribunal, donde también primero se intentó sancionar vía traslado, pero provocó la reacción de la... ciudadanía donde iba a ser trasladado ese Juez, y ello... además que la medida del avance del sumario al final se determinó el Juez tenía que ser removido del cargo.”(Hombre, Profesionales).*

La segunda de las realidades nos lleva a reflexionar sobre la sensación de impunidad que genera en las personas de la Institución sentencias que, bien por incomprensibles bien por mal comunicadas, el sentido de su fallo sorprende negativamente, generando una creencia de “permisividad” que, lejos de la realidad, incide en la intención de aquellas personas que han de enfrentarse a un complicado proceso de denuncia con juicio social paralelo, como el que hemos referido, retrayéndola de su intención. Muestras de esa sensación de impunidad a la que nos referimos son las que a continuación se reproducen:

- *“Pero por ejemplo ahora tuvimos un caso que llegó a tribunales de un juez que acosaba a sus funcionarias [...] Y quedó libre, quedó libre digamos porque fue juzgado, no sé si lo separaron del cargo, me imagino durante el tiempo que duró el juicio, pero a todas las funcionarias y el tipo tiene que haber tenido alguna cosa chalada, digamos, pero yo creo que sí, yo creo que sí. Y bueno ahí está el problema, por eso es una cosa importante acabar con el tema del besamanos. [...] De la puerta para afuera tú no tienes idea de lo que pasó [...].”(Hombre, Profesionales).*

- *“Lo que pasa es que bueno, hay de todo, porque normalmente cuando una persona denuncia acoso se instruye un sumario, entonces ahí se rige ya por las normas del sumario administrativo y hay causas que en definitiva terminan sobreesidas porque no encuentran culpable, y en otros casos se aplican yo no creo que en caso de acoso laboral no... no conozco un caso que haya llegado la remoción, pero sí que se le han aplicado censuras, multas a determinados funcionarios [...]”.* (Mujer, Profesionales).

Y debe tomarse consciencia por parte de la Institución que este tipo de fenómenos no puede afrontarse desde una lógica cuantitativa, es decir, tratando de valorar el número de sentencias que hayan podido ser dictadas en ese sentido, o de casos que se hayan sobreesido. La generación de temor en la víctima al rechazo de su entorno y a lo que es peor, a una posible represalia, se produce por diferentes elementos que sumados entre sí, muestran una imagen hostil de aquello a lo que la persona siente que debe enfrentarse, es decir, a una conducta agresora que no sabe si denunciar o no; y en ese sentido, sentencias como las que estamos refiriendo se pueden convertir en íconos de las conductas que se quieran reforzar o desdeñar. Sirva como ejemplo la siguiente cita:

- *“Claro, y también ha habido casos de los cuales es inexplicable el... cómo... eeh... un caso quedó sin sanción alguna, y esto fue aquí en el Juzgado de xxx, en que hubo denuncias respecto de abuso sexual de un Juez, no solamente con una funcionaria, la funcionaria primero vive en el proceso de tener miedo a denunciar por perder el puesto de trabajo, no denuncian de inmediato, o bien denuncian por escrito, después asumen la decisión de denunciar, esto se anunció a la Fiscalía, esto se investigó, en el entretanto el Juez se le sacó de aquí de xxx pero se le ascendió y se fue a xxx, entonces estando ya en xxx viene todo el proceso, es formalizado, y posteriormente esto quedó sin sanción alguna, ah”.* (Hombre, Profesionales).

De ahí la importancia de trabajar no sólo en el diseño de herramientas concretas que incidan en ese cambio pretendido hacia la erradicación de los casos de acoso, sino primeramente en la toma de conciencia de la misma Institución de las conductas deleznable así como de las garantías que el propio sistema ofrece a quien se sienta victimizada como persona perteneciente al Poder Judicial. En

ese sentido, traemos a colación una afirmación realizada en una de las entrevistas llevadas a cabo:

- *“Así que medidas de prevención, que abra los ojos a la gente y diga “Eso no, eso no está bien” o “Eso denúncielo, eso canalícelo a través de esta manera y usted va a tener la reserva total y etcétera”, sí, yo creo que eso sería súper sano”.* (Hombre, Profesionales)

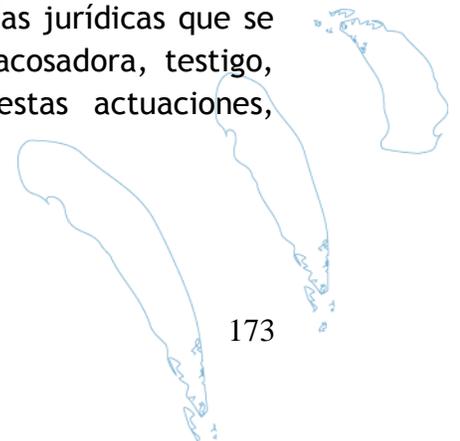
Fruto de estas reflexiones que se han venido realizando, se han obtenido una serie de conclusiones que pasamos a comentar.

La primera conclusión es que existe en el seno de la Institución una cultura de normalización, equivalente a permisividad, de conductas de contenido discriminatorio y sexual que, por una parte, pueden naturalizar casos de acoso (aunque no así en tanta medida con los supuestos de abuso sexual); y por otra parte, pueden representar un freno para la denuncia y judicialización de tales casos por parte de las víctimas.

En segundo lugar, se detecta la ausencia de Sistemas Internos de Denuncia, en vía extrajudicial, que permitieran a las personas afectadas denunciar de manera más anónima y articular un proceso de forma más ágil y efectiva para la investigación de posibles casos de acoso, sin tener que activar toda la maquinaria judicial como primera acción.

Y en tercer lugar, igualmente se confirma la inexistencia de criterios de actuación y respuesta en vía extrajudicial tanto de los casos declarados de acoso como de las denuncias falsas por este motivo.

Todo ello recomienda la elaboración de un Protocolo de Acoso que recoja todas las variables posibles del mismo; sus elementos identificadores para que las personas del Poder Judicial puedan identificar y diferenciar un supuesto de acoso (laboral o sexual) de un conflicto laboral; conocer asimismo el proceso para su defensa; el tiempo de duración de dicho proceso; las garantías jurídicas que se tendrían por parte de la persona presuntamente acosada, acosadora, testigo, etc.; y finalmente posibles consecuencias jurídicas de estas actuaciones, incluyendo los casos de denuncia falsa.



Dimensión 6. Atención a Usuarios

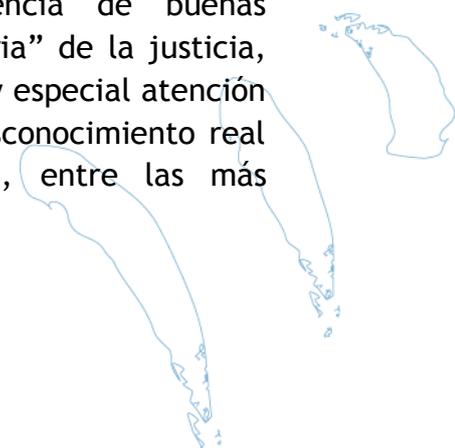
En la presente Dimensión se van a analizar aspectos relacionados con la atención a usuarios, si bien hay que decir que la información que se ha utilizado para la valoración de este apartado es estrictamente interna, no habiendo sido consultados los usuarios de Justicia de manera directa en ningún momento en el marco de este Proyecto. Es por ello que en las líneas siguientes se muestran las percepciones y opiniones que las personas que pertenecen al Poder Judicial tienen de su actividad, es decir, cómo se perciben y cómo se proyectan, pero en ningún caso tiene que corresponder con la opinión de los beneficiarios de la misma.

Igualmente debe considerarse que, mientras que en el resto de Dimensiones se han levantado datos de carácter tanto cualitativo como cuantitativo, en este caso tan sólo se ha podido contar con datos de la primera naturaleza, es decir, los extraídos tanto de los focus group como de las entrevistas semi-estructuradas llevadas a cabo. Por tanto, ambas realidades van a reducir la capacidad de detección de hallazgos y Conclusiones, que serán aportadas al final del desarrollo de la materia.

Como punto de partida, debe decirse que esta es una temática a la que el Poder Judicial le ha dedicado una atención especial en el último periodo de tiempo como así reconocen sus miembros, siendo conocedor que en épocas pasadas no ha gozado de toda la simpatía y “popularidad” que debiera. Algunas manifestaciones al respecto se han reflejado en las entrevistas y focus group llevados a cabo, como esta que reflejamos:

- *“De nuevo, lo que yo conozco, es que hay una preocupación muy intensa por la atención del usuario, es realmente un pilar importante de la gestión del Poder Judicial, una preocupación básica, desde lo más alto de la jerarquía, de manera tal que tengo que suponer, que así como sucede en este Tribunal, [...] los Tribunales inferiores la preocupación es la misma, hay un espíritu dentro de la organización que [...] gira en torno al usuario”. (Mujer, Profesionales).*

Esos problemas de reconocimiento o de falta de “visión amable” del Poder Judicial a la que nos referimos se han venido generando en la sociedad por diferentes motivos: problemas de masificación, ausencia de buenas instalaciones, creencia de la existencia de “puerta giratoria” de la justicia, tratamiento sensacionalista de las noticias relativas a ésta y especial atención a casos de malas prácticas que no a buenas prácticas, desconocimiento real de la estructura y la conformación de la Institución, entre las más





enumeradas. Algunas aportaciones cualitativas que refrendan esta realidad son las siguientes:

- “[...] efectivamente desde la parte social no, porque salen los casos emblemáticos en la prensa, y la prensa nos hace el flaco favor en casos emblemáticos que es como donde el Juez se equivocó, como que hubo injusticia, o como que dejaron libre al ladrón o al asesino.”(Mujer, Profesionales).
- “[...] hay una razón, porque aquí los medios y todo el mundo dice la justicia, y ¿quién es la justicia? Los jueces, la gente no distingue, porque yo en eso, digo, los jueces no investigan, los jueces deciden según los antecedentes que le propone la defensa y el Ministerio Público, así que si no es buena investigación a nosotros no nos queda más que eso, y la gente no lo sabe, porque la justicia para ellos, es la investigación, la detención, todo eso, entonces, hay que hacer mucho, mucho trabajo con la ciudadanía para explicar cuál es la realidad del Poder Judicial [...]”. (Mujer, Magistrada).
- “Al Poder Judicial lo ve mal, lo ve mal porque hay mucha desinformación, esta es una sociedad con escasos anticuerpos democráticos digamos, [...] muy individualista, es poco culta políticamente, está de alguna manera yo diría poco diversificada la opinión, monopolizada la opinión a partir de los grupos de poder que están fundamentalmente alineados con los grupos tradicionales de información, porque claro, están las redes sociales, pero el Poder Judicial primero es confundido, no se ve muy claramente delimitado cuáles son las funciones. La gente cree que los fiscales son parte del Poder Judicial. Está claramente vinculado a los vaivenes de la concepción predominante sobre el tema de seguridad ciudadana. O sea se instaló una idea [...] de la puerta giratoria que en el fondo es [...] falsa [...], la gente no... O sea los medios no la consideran como un mentís [...]”. (Hombre, Profesionales).
- “Mire, yo creo que el ciudadano de a pie, percibe mal la administración de justicia y percibe mal la administración de justicia porque no entiende la administración de justicia y porque la administración de justicia no se va da a entender y sucede con la administración de justicia lo mismo que sucede con los hospitales que están dedicados a cosas excepcionales, odiosas, nadie viene a un



tribunal no cierto para algo agradable por regla general [...] si voy a la clínica Las Condes es otra cosa pero si voy al hospital público y similar un tribunal y si es un tribunal de familia no le voy a decir no cierto, entonces usted entra a un tribunal de familia y 150 personas ahí esperando las distintas audiencias y las distintas cosas porque además allí no va la persona sola si no que con la familia, entonces el ciudadano percibe tiene mala opinión de la administración de justicia y cree que la administración de justicia no hace mucho, tiene malas comunicaciones.”(Hombre, Magistrado).

- *“[...] hay como una intención de acercarse más a la gente, de hacer más amigable el servicio, y que no haya una percepción de la... digamos de la población que el Poder Judicial como antiguamente chuta no salva a nadie, se demoran mucho, atienden mal, todo eso ha cambiado”.(Mujer, Profesionales).*

Frente a esta percepción, la Institución ha venido realizando acciones de difusión general dirigidas a la sociedad con el ánimo de incidir sobre la misma. Y así programas como el Bus de la Justicia o los programas específicos de concienciación cívica que todos los miembros pertenecientes a aquella deben llevar a cabo como campaña de sensibilización, formando parte además de sus metas de gestión, son una realidad. Ejemplo de esta última iniciativa queda referido en el levantamiento de información que se ha llevado a cabo y que aquí se reproduce:

- *“Fíjese que yo ahora, como metas de gestión vamos a los colegios, y damos una pequeña charla de los que es educación cívica, de lo que es la nación, lo que es el estado, pero, y les damos por ejemplo nociones de lo que es la ley de armas, o de la ley penal adolescente, porque es bueno que ellos sepan, pero ahora queremos ir a organismos intermedios, adultos mayores, juntas de vecinos, a darle conocimiento porque ellos tienen más tiempo y le les interesa fíjese, así que ahora vamos a iniciar un programa, de que todo abogado, relator, juez, funcionario, de una charlita en el tema intermedio.”(Mujer, Magistrada).*

Sin embargo, el esfuerzo estratégico y operacional que el Poder Judicial ha volcado para lograr ese cambio de imagen al que antes nos referíamos parece que viene dando sus frutos pero no en esta Dimensión externa hacia la



sociedad. Las encuestas de satisfacción que se vienen realizando han mostrado el dato de que la percepción real de las personas que sí han acudido a la Institución para cualquier tipo de cuestión es mejor que la de aquellas personas que no lo han hecho, dando a entender con ello que los prejuicios sociales son confrontados con una realidad diferente y de calidad. En este sentido se realizan las siguientes afirmaciones:

- *“[...] yo el año pasado participé, estaban haciendo unos comité, habían unas platas y dijeron quién se inscribía, era algo de... me dieron un Power Point que habían hecho un Estudio, y lo que decía el Estudio era que efectivamente nos verían pésimo, que no nos veían bien, pero que cuando hilaban más fino, los que nos veían mal eran personas que nunca habían ido al Poder Judicial y que además para ellos el Poder Judicial era corporación, perdón, donde te va a atender el abogado de turno, la fiscalía, que te archivó la causa, entonces para ellos el Poder Judicial englobaba los abogados, la fiscalía y otras cosas y además decía que cuando hacían las encuestas de satisfacción de las personas que iban, eran mejor, entonces yo siento que alguien que ha ido puede tener mejor experiencia siempre y cuando su fallo... no haya sido adverso [...]”.* (Mujer, Profesionales)
- *“[...] fíjese que hay encuestas en las que se ha acreditado, que quienes van a un tribunal, califican mejor al Poder Judicial que los que no han ido nunca.”.*(Mujer, Magistrada).

Y lo que igualmente es cierto es que, de toda la información analizada, se percibe por parte de las personas pertenecientes a la Institución una clara toma de consciencia de que la calidad de la atención a las personas usuarias de Justicia es una cuestión importante *per se* pero también para la propia imagen de la misma. Ejemplos de este sentir,

- *“[...] la gente que está atendiendo a esas personas, están mucho más conscientes de esa buena atención que hay que darle al usuario de [...]a lo mejor tener la precaución de no tener, de estar comiéndose el tonto pan mientras la señora está esperando, o sea, que son como las cosas los prototipos que tú tienes del funcionario público, que a pesar de que nosotros no lo somos pero uno igual lo asimila [...] Hace la asimilación, claro lo asimila con el funcionario público, preocupado incluso de cómo te ves, yo creo que ha mejorado hartito.”*(Mujer, Profesionales).



“Yo de repente cuando estábamos más cercanos al tema del secretario, del secretario subrogante, le decían cosas como “Nosotros no estamos para resolverle su problema”, “Tiene que ir a la Corporación, porque nosotros no estamos para aclarar ayuda jurídica” y uno pensaba “Chuta, entonces ¿Qué acceso a la justicia estamos hablando entonces?”, si una persona llegó a un Juzgado porque le llegó una notificación sin saber qué hacer, o sea, un mínimo de comprensión para que la gente pueda acceder efectivamente a hacer, a convertir en hecho un derecho que está en la Constitución y que si sigue en el papel no nos sirve de nada.” (Hombres, Empleados).

Una de las manifestaciones más significativas de esta toma de consciencia de la importancia de la atención a las personas usuarias son las iniciativas de auto-capacitación que en diferentes jurisdicciones se han detectado y que se vienen realizando espontáneamente, demostrando con ello el nivel de involucración de la plantilla sobre la materia, como puede observarse:

- *“En cuanto a la capacitación interna durante este año se desarrolló una capacitación la unidad de control de gestión. Viendo que existían distintas problemáticas en cuanto al turno del día sábado. Hicimos una capacitación bastante artesanal. O sea fue pobre a morir. Por lo básico...para poder ser. Es decir pura buena voluntad de los compañeros, pura disposición de la gente para participar. No fue nada tan elaborada ni tampoco tan profundo. Después de esa capacitación como unidad nos dimos cuenta de esto. Y dijimos exactamente esto que en el fondo la capacitación fue muy simple. La idea fue ayudar a cada uno de los turnos de los días sábado y lo hicimos. Juntándonos con las dos personas del turno, haciéndoles pruebas de las personas del turno, etc. Fue súper simple, nada elaborado. Y el pleno al tomar conocimiento de la capacitación que hicimos dispuso que esta capacitación nosotros le hiciéramos más regularmente. Entonces nosotros como unidad que bueno no debiera estar en esta unidad pero la unidad en si va a tener la obligación de generar estas instancias de auto-capacitación. Que es algo que va a pasar desde el próximo año.... Para efectos de que se preocupan de este tema porque ya el pleno lo ordenó [...]. Cual fue la idea de esto de empezar a ayudar a la postre a los colegas más que nada. Entonces esta instancias de auto-capacitación de a poco se van ir generando. Yo tengo confianza en eso, se tiene que ir dando de a poco. Pero lo óptimo sería estar capacitado continuamente en distintas áreas.”. (Hombre, Empleados).*



Esta toma de consciencia ha venido siendo reforzada por diferentes autos de la Corte, a través de los cuales se reforzaba la idea de priorizar y mejorar la atención a usuarios, como así demuestra la siguiente cita:

- “[...] un día llegó un auto acordado de la Corte, entonces se distribuyó a todo Chile, en donde la prioridad uno era el público, el usuario. Entonces, se convocó a una reunión al Tribunal y eso fue en todos los Tribunales, que llegó la orden, qué sé yo, una reunión para explicarle eso. La jefatura en ese tiempo llegó y dijo “A ver, tú, no tú no”, porque yo hacía mi trabajo, porque les estaba dando órdenes a ellos y eso lo hacía desde antes. Entonces, como le digo, fui a muchas reuniones, ¿Ya? Y después de eso dijo ‘Uy, al fin se puede ya atender a la gente y nadie me va a decir, no, no lo hagas así, no, no tienes por qué’” (Hombres, Empleados).

Diferentes son las medidas que se han llevado a cabo para lograr, como decimos, esta mejora de imagen y este cambio cultural por parte de las personas que forman parte de la propia plantilla de la Institución en pro a una mejora de la calidad de atención al usuario.

Entre las medidas de mayor impacto y efectividad está la apuesta por el perfeccionamiento y capacitación específica de las personas que conforman el Poder Judicial, siendo especialmente referidas las acciones formativas de atención al público, lenguaje de señas, minorías étnicas, o coaching, como puede observarse de los comentarios extraídos de las herramientas cualitativas de levantamiento de la información que se han utilizado en este Proyecto y que se reproducen a continuación:

- “A pesar de eso igual tenemos cierto tipo de formación que nos da academia judicial de atención de público.
- Yo creo que muchos de aquí lo hemos hecho.
- [...] el curso generalizado de atención al público, ahí igual enseñan a atender a la persona pobre, a los abogados de cuello y corbata, a todos por igual.”. (Hombre, Empleados).
- “Por ejemplo [...] hubo incluso un curso más menos básico en todo caso de lenguaje de señas en caso de tener que interactuar con personas que fueran sordas, y también se han dictado unas capacitaciones respecto a cómo tratar a la gente cuando viene [...]. De hecho hay que



partir a que viene por un problema, que viene con una preocupación especial a ver un caso particular. Entonces hay que tener psicología para tratar a la gente.

- *Sí, porque el nivel emocional con el que viene la persona.” (Mujeres, Empleadas).*
- *“La atención al público específico, otro de minorías étnicas; si no me equivoco, el de Igualdad parece que también iba enfocado a eso. O sea, hay. Más que nada lo que hemos visto son los cursos. Ahora... Charlas o algún tipo de coaching destinado a la persona que atiende público para que efectivamente otorgue una atención que no sea igual para todo pero que sí sea ecuánime [...]”. (Hombre, Empleados).*

En este sentido y cruzando toda la información recogida de las diferentes fuentes que se han utilizado para este Estudio, se detecta la existencia de cierta oferta formativa de la Academia Judicial, pensada específicamente para la mejora de la atención a las personas usuarias, que parecen no han sido conocidas por las personas que forman parte de la Institución o no han sido relacionadas directamente con su finalidad. Entre ellas se encuentran las relativas a diversidad lingüística, cuidado personal, relación directa y regular con el menor, comunicación asertiva y resolución de conflictos interpersonales o normativa básica relativa a estas temáticas.

La apuesta por el perfeccionamiento de las personas pertenecientes al Poder Judicial ha tenido su continuación en otra medida de gran calado y efectividad, concretamente la vinculación de la calidad de la atención a las personas usuarias con las metas de gestión anual, asociadas por tanto al desempeño y a la retribución variable a las que las personas aspiran, como puede observarse en los comentarios de las personas participantes de este Estudio, que se reproducen literalmente:

- *“ Es una preocupación constante, nos hacen encuestas*
- *“Encuestas claro*
- *“Nos hacen las metas de gestión, en los módulos estos que no se saben usar pero llegan y están, o sea la intención está”. (Mujer, Profesionales).*



- *“Bueno, en los últimos años las políticas del Poder Judicial han sido mejorar la imagen del Poder Judicial, y entre esas también ha habido metas de gestión donde se ha tratado de mejorar la atención de público, buscando fórmulas de hacer una medición [...]”. (Mujer, Empleadas).*
- *“Yo estuve ahora en el comité de metas de gestión para el dos mil dieciséis. Y uno de los puntos que se tocó en nuestra meta de gestión era justamente una capacitación para las personas, para los funcionarios que atendían el público para la gente, para los sordomudos, o sea era una capacitación de lenguaje de señas. Y mapuches también, y no me acuerdo, o sea no es en realidad era como etnia, no me acuerdo como lo nombraban. Y era la otra, eran como tres posibles discriminadores o discriminados que había este enfoque para hacerlo como meta reflexión. No sé si en realidad lo tomaron en cuenta o no. Porque no han llegado como las metas de gestión y esa cuestión.” (Hombre, Empleados).*

La tercera de las medidas adoptadas junto a la apuesta por el perfeccionamiento de las personas de la Institución a través de la capacitación, por una parte, y la vinculación de la temática a las metas de gestión y retribución anual, por otra, es la apuesta por la mejora de las infraestructuras del Poder Judicial de manera generalizada.

Dicha mejora del aspecto físico de la Institución se ha producido en una doble dirección. La primera de ellas, desde un punto de vista cuantitativo dotando de mayores espacios a la Institución, siendo conocedores de que la aglomeración y el hacinamiento afectan directamente a la percepción de la calidad del servicio y a la satisfacción de las personas usuarias. Como afirman varias personas pertenecientes a la plantilla del Poder Judicial:

- *“[...] Y la infraestructura, o sea de partida, los Tribunales estos Tribunales no tienen nada que ver con lo que había antes, y eso todo es a favor del usuario.”. (Mujer, Profesionales).*

Por otra parte, le mejora desde un punto de vista cualitativo, dotando de recursos especializados para cada tipo de atención específica que debe



realizarse por colectivos, principalmente victimizados, y por tipología delictiva, como por ejemplo son el caso de las Salas Gesell, ya referidas en el Análisis Normativo aportado en este Proyecto y más concretamente en el análisis de las Actas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, o las Salas para Menores o las de Violencia Familiar, como la que en estas citas se refieren, destacando la especial importancia de las mismas para el objetivo último por la que se instalan:

- *“En los niños, por ejemplo, que es una cuestión absolutamente clara, nosotros en el Tribunal estamos en proceso de habilitar, porque ya está implementada una sala para la declaración de menores que debe ser una millonada de plata lo que costó, lo que se ha invertido en...”*
- *Sala Gesell*
- *No son Gesell las nuestras”. (Mujer, Profesionales).*

Otras medidas que la Institución está llevando a cabo para mejorar la calidad de la atención a las personas usuarias y que han de ser destacables tanto por su naturaleza como por la percepción que el personal del Poder Judicial tiene de ellas son tales como la evaluación *in situ* de la calidad del servicio, a través de herramientas cualitativas como el *mystery costumer*; la Central de Comunicaciones con las personas usuarias; o los sistemas de coordinación interna que se están implantando desde la profesionalización de la gestión, como pueden comprobarse de las citas siguientes:

- *“De hecho nosotros somos pilotos en atención en caso con tótem, con proceso de inducción y capacitación a los funcionarios para mejor atención en los Tribunales de Familia, tenemos también un cliente incógnito que va a fiscalizar el cómo nosotros atendemos al público [...]”(Hombre, Magistrado)*
- *“[...] Se implementó una central de comunicaciones, y poder estar cerca del usuario. El cliente por así decirlo, está el canal del Poder Judicial, entonces ha implementado una serie de acciones que como se ha encargado de darle mayor transparencia a la justicia [...]”.* (Hombre, Profesionales).
- *“Es que de alguna forma, estamos coordinados en caso de violencia, normalmente los casos de situaciones en crisis, eh tenemos como la*



coordinación interna con el funcionario que está en atención de público, si requiere de intervención, ya sea de cualquier, tenemos un sistema de turnos nosotros eh, estamos coordinados en esa situación, ahora en términos digamos de trato, eh también para quién lo requiera digamos, no se discrimina digamos...” (Hombre, Profesionales).

El resultado de todas estas medidas destacables, así como otras iniciativas locales, no ha sido otro que el incremento de la calidad del servicio percibido por parte de los usuarios. Sin embargo, los profesionales del Poder Judicial consultados coinciden en afirmar que existen otros factores que pueden incidir en la calidad de la atención a las personas usuarias.

El primero de ellos es el mismo concepto de “usuario” y la diferenciación que puede hacerse por la tipología, diferenciando entre ciudadanos y profesionales de justicia, concretamente abogados. Básicamente porque, aún entendiendo que la usuaria final es la persona que defiende sus intereses, la asistencia letrada condiciona la percepción de calidad del servicio toda vez que puede servir de “interprete e intermediario” con un sistema que éste conoce por su profesión. Así lo demuestran afirmaciones como la siguiente:

- *“Estamos avanzando a mejorar yo creo que los usuarios, o sea hace cinco años atrás el usuario era el abogado y el abogado como que se sentía con el derecho que los Tribunales lo atendieran. Con la obligación perdón, y por el otro lado en personas que están al otro lado lo pasaba pésimo. O sea de una forma se ha caminado en ese camino del usuario, meterle atención de usuarios, que son importantes, entonces yo creo que estamos avanzando pa allá.*
- *pero el usuario no es el abogado es el defendido.*
- *lo que pasa es que hasta hace unos años atrás ninguno de nosotros se ha atrevido ir a un Tribunal si no iba con un abogado al lado [...]*
- *sin duda pero yo creo que términos culturales ir a un Tribunal solo nadie iba solo a un Tribunal. O sea va con abogado [...]*
- *Y la gente si va como va cualquier otra institución a hacer alguna consulta en términos personales. Pero antiguamente jamás.”.* (Hombre, Profesionales).



- *“Y es el usuario directo. Si intermedia el abogado, ahí no hay mayor problema, el abogado se adecua al hombre o mujer, no es problema, pero cuando trabajamos directamente con el usuario, las causas de protección, violencia familiar, ahí es donde percibimos el tema.”. (Hombre, Magistrado).*

Relacionado con este factor de forma estrecha también se destaca por parte de las personas participantes que igualmente afecta la Jurisdicción de la que se trate, ya que condiciona no sólo la relación directa con las personas usuarias sino, principalmente, la causa que lo lleva a acudir a la justicia. Ejemplos de lo que aquí se manifiesta son estas afirmaciones que reproducimos:

- *“Claro, porque en Familia... De hecho, por ejemplo, acá en Santiago que tienen segregada la atención, o sea, tal unidad atiende tal cosa, otra unidad otra cosa y fue un buen cambio, porque antes estaba simplemente todo el Juzgado y los funcionarios al final cuando tenían que atender a todos, a los abogados, tenían una cara así de tres metros de repetir lo mismo todo el día, te gritaban y ahora ya no es así, de hecho si tú vas a hacer consulta, gestiones de abogados te atienden bien. Y en los Juzgados de Competencia Criminal, a mi me pasó que no tramitaba habitualmente en materia criminal, simplemente te menoscababan, o sea no existías, así que no creo que sea algo que se dé solo en los Civiles. En los Laborales es verdad que te atienden mejor [...]” (Hombre, Empleado).*
- *“No cacha nada y viene preguntando o... Desde lo más básico y ahí obviamente uno no la pude atender como a la gente que va siempre y sabe, como los abogados y gente que viene por parte de los receptores. Pero, lo que sí, por lo menos los Juzgados Civiles son conocidos porque la Atención de Público es bastante mala en general, la de los mesones.”(Hombre, Empleados).*
- *“Nosotros también tenemos usuarios, pero el tema de nuestros usuarios, es que ellos saben a lo que van entonces van a pagar multa o van a audiencia, entonces es una cuestión más técnica, a diferencia del*



usuario de Familia que va al tribunal a preguntar qué puede hacer.”(Hombre, Magistrado).

Junto a las consideraciones ya descritas de formas de relacionamiento y causas de las mismas, los aspectos jurisdiccionales igualmente están estrechamente relacionados con las cargas de trabajo y mayor o menor presión que los profesionales de dicha jurisdicción sientan respecto a sus obligaciones laborales. No en vano, el estrés y la ausencia de tiempo condicionan en gran medida no sólo la capacidad de atención al público sino la calidad con la que se produce. Así los comentarios más frecuentes en este sentido son como los que aquí se reproducen a continuación:

- *“Yo creo que tiene que ver también con un tema de carga de trabajo, por lo menos Laboral no tiene la carga de trabajo... No llega la cantidad de gente que llega a los Civiles, Familia a lo mejor tampoco o a lo mejor están más preparados para la atención de público”. (Hombre, Empleados).*
- *“[...] a veces los problemas de recursos son importantes, por ejemplo en el tribunal de familia usted tiene una persona dando vueltas que le vaya explicando a la gente y que le vaya mostrando una cara más amable y decirle mire señora estamos atrasados, hay dos consejeros que están enfermos y por eso la persona por último se va a conformar algo, no cierto y no va a estar refunfuñando en todos lados, pero eso requiere una política una preocupación especial que vemos bastante de eso, vemos bastante de eso, yo lo he visto en el Juzgado de San Miguel, de toda la jurisdicción de San Miguel ahora de Arica, hay preocupación por esa parte, pero creo que nos falta más”.(Hombre, Magistrado).*
- *“[...] A nuestro tribunal llega mucha gente, es un tribunal al que va de modo masivo la población, entonces, es más, se pueden cometer obviamente más errores o quizás situaciones de malos tratos que deben ser controlados, porque reclamos ha habido de modo histórico y eso es lo que se ha ido luchando para que haya un cambio y se vaya transmitiendo que se ha logrado con las implementaciones que se han venido dando desde la Corte Suprema en Familia [...]”. (Hombre, Magistrado).*



Con independencia de todo lo manifestado hasta ahora, es criterio compartido que junto a todos estos factores, juega un papel fundamental la conducta individual que cada persona perteneciente al Poder Judicial vaya a asumir al respecto, ya que las dimensiones (humana, geográfica, funcional,...) de la Institución impiden realizar un monitoreo de precisión para evitar cualquier posible caso de discriminación. Como se afirma en alguno de los focus group al respecto:

- *“Yo soy tremendamente formal. Y lo que me sorprendió mucho cuando entré al Poder Judicial que la mayoría de las colegas no eran tan formales como yo y yo pensaba que era una característica de la carrera. y la formalidad reconozco que la llevo a situaciones que muchos de mis colegas consideran exagerada. Y yo jamás podría pasar que en presencia mía la audiencia mía, en presencia mía alguien hiciera un chiste de mal gusto o se refiera a alguien en mala forma, o llamar a un imputado de cualquier materia o imputada. Lo mismo yo también exijo vestimenta, exijo modos, exijo forma de sentarse al imputado y a la imputada. Y al defensor y al fiscal. Prohíbo los celulares. Soy súper-talibán”.*(Mujer, Magistrada)
- *“Yo creo que las diferencias van a ser no institucionales, sino más bien personales”* (Hombre, Profesionales).

Es por eso que cobra tanta importancia la apuesta por la capacitación y el perfeccionamiento individual que en párrafos anteriores destacábamos como uno de los pilares sobre los que el Poder Judicial ha querido sustentar este proceso de cambio cultural interno en relación a la percepción de la Institución por parte de la sociedad, porque como dicen las personas participantes del focus group referido y citado textualmente,

- *“[...] La profesionalización del puesto de trabajo más que una actitud profesional.”*(Hombre, Empleados).

Buenas prácticas que se destacan tanto en la temática del trato al usuario como en lo relativo a la igualdad de dicho trato. En este sentido y en lo que a igualdad se refiere, es opinión generalizada entre todos los miembros que conforman el Poder Judicial que, salvo posibles casos que estarían dentro del anecdotario, no existe discriminación de trato por cuestión de sexo ni de ningún otro criterio en el seno de la Institución a la hora de la atención a las personas usuarias. Así se manifiestan al respecto:



- *"Por lo menos en este tribunal nosotros nunca hemos visto una discriminación. [...]"*
- *Pero si vienen un gay no se le trata diferente.*
- *Vienen personas más menos complicadas y se les atiende igual po, y se le ha atendido mil veces "no, pregúntele a "XXXXX"". (Hombre, Empleados).*

De hecho, en diferentes momentos del trabajo de terreno levantando información e interactuando con el personal del Poder Judicial se han destacado Buenas Prácticas al respecto. Si anteriormente afirmábamos que el Poder Judicial había trabajado por la concienciación de su personal en relación a la atención al usuario, en materia de Igualdad y no discriminación, en todas sus acepciones, también se han producido.

En todas ellas puede detectarse cómo se muestra más atención a los posibles casos de trato no igualitario por causas de orientación sexual que por la diferencia entre sexos, generando la sensación proyectada de que la Igualdad mujeres-hombres está no sólo asumida sino interiorizada en el seno del Poder Judicial.

Curiosamente y en este sentido, sí se reconoce que existe una percepción entre los usuarios del Poder Judicial que, sin ser cierta objetivamente, genera una creencia de trato discriminatorio del hombre en los Juzgados de Familia, por considerar que la "sobrepotección" que se le infiere a la mujer no siempre garantiza los derechos en Igualdad del hombre con ésta. Una declaración que consideramos clarificadora en este sentido es la que a continuación se reproduce, en relación a la pregunta directa a una de las personas entrevistadas sobre posibles casos de trato desigual entre mujeres y hombres que hubiera podido conocer en un juzgado:

- *"No, no he detectado, ahora respecto a los juzgados de familia, la opinión de los hombres es que los juzgados de familia están hechos para servir a la mujer, de tal manera que eso siempre llevan a tener la idea [...] que generalmente salen trasquilados."(Hombre, Magistrado).*

Pero como decíamos y salvo excepciones que se han referido como muy puntuales, en relación a posibles casos de trato no igualitario entre personas por orientación sexual, se reconoce no sólo que se haya avanzado



significativamente por el cambio de creencia en el seno del Poder Judicial, sino que además, cada vez más se muestra una sensibilidad especial a la hora de atender, como usuarios, a estas personas. Ejemplos de esta afirmación son las siguientes citas textuales:

- “[...] por ejemplo en el Tribunal mío está prohibido cualquier cosa que no sea un trato digno de las personas que vengan por ejemplo cambio de sexo. Esa cuestión se le llama por el nombre que quiere para empezar entonces uno se llama afuera María Geraldine y no Pedrito Pérez. Si siempre es así. Yo eliminé toda referencia de estado civil de las personas porque no es necesario para lo efectivo por lo menos meter el civil. Todo lo que tenga que ver con edad.”(Mujer, Magistrada).
- “Yo creo que en cuanto a la orientación sexual ha habido un cambio importante, o sea, ... y en esto creo que la Ministra Muñoz ha tenido un papel importante, eeh, pero nosotros somos una asociación gremial, pero como somos lo que somos, para nosotros ha sido una batalla súper importante, abrir este tema en los Tribunales de familia, y hemos hecho cuatro, cinco seminarios que toca el tema, desde la opción homoparental hasta el acuerdo de vida en pareja, que son instancias distintas, y uno ve que hay una apertura [...]”. (Hombre, Profesionales).

Cuando analizamos ambos exclusógenos, sexo y orientación sexual, y los ponemos en confluencia con otras causas de exclusión, sí comienzan a aparecer realidades más complejas que no siempre se gestionan adecuadamente. Nos referimos concretamente al exclusógeno de raza u origen, entre los que se han detectado como más significativos.

En este sentido, una realidad ya contrastada y no debatida es que, gracias a los últimos años de bonanza económica, Chile ha dejado de ser país emisor de migración para convertirse en país receptor, lo que ha incrementado el número de personas migrantes en el país. Y en ese sentido, cuando se consulta sobre la atención a las personas migrantes en general como usuarios de Justicia, la opinión al interior de la Institución es de comprensión a las dificultades de comunicación y al desconocimiento de la ley. Sirvan como ejemplo las siguientes afirmaciones:

- “No, el tema de la clase social yo creo que es como... en los Tribunales se da permanentemente y un factor digamos nuevo y que entró súper



potente en esta región tiene que ver con los inmigrantes, pero eso tampoco digamos, lejos de que en la ciudad pueden estar ocurriendo cosas desde la propia comunidad a lo mejor, algunas acciones de discriminación, por lo menos en el Tribunal yo no lo he visto...”. (Mujer Profesionales).

- *“Mire, le voy a contar, la experiencia que yo tuve por muchos años ahí, me tocaba atender a gente de otros países y yo les doy prioridad, siempre, mucha prioridad con ellos, ¿Por qué? Porque ellos no conocen nuestras leyes, ¿Ya? Y en rasgos pequeños se le explicaba, ¿Ya?” (Hombre, Empleados).*

Sin embargo, cuando se combina inmigración, con diversidad étnica y con sexo, concretamente en el caso de la mujer, sí se reconoce que aparecen sesgos en su atención como usuarias, generándose una suerte de “reacción de componente sexual” que no se produce en otras circunstancias. Sirva para ejemplificar la afirmación la siguiente cita textual:

- *“Como contrapartida hay diferencia con respecto al tratamiento que se hace por ejemplo a una mujer afro usuaria versus un hombre afro[...].Pero la pregunta es hoy día esto viene desde el pleno Corte Suprema, surge por iniciativa de los jueces, suele aplicar política de ...oye que pase la señora de las buenas caderas [...]”. (Mujer, Magistrada)*
- *“Yo he escuchado que entre chistes, tallas qué sé yo [...]”*
- *Yo he escuchado por vestimenta, por estado físico, si está gorda o si está flaca.”. (Mujer, Profesionales).*

No obstante, parece que tales casos se produjeran con colectivos migrantes ya que, por la información que se ha podido analizar en este Proyecto, sí es cierto que se está realizando un esfuerzo especial de acercamiento y comprensión por parte de la Institución hacia las etnias nacionales, a fin de ganar en sensibilidad y en comprensión que mejoren la respuesta que el sistema judicial le da a esas comunidades. En este sentido, es de destacar:

- *“[...] el poder judicial si necesita políticas ya, y de hecho lo está haciendo de apertura a la comunidad, de un lenguaje claro, de un lenguaje llano, de un lenguaje sencillo, de incorporar todo lo que es el*



concepto cultural de las diversas etnias hacia lo que es el poder judicial y entender porque en etnias especificas suceden cosas específicas que nosotros desde nuestra mirada, que es un mirada más si usted quiere occidentalizada, no somos capaces de comprender y por eso que el mismo presidente de la corte suprema y que me ha tocado participar con él, se ha juntado con distintas comunidades, para entender lo que esas comunidades piensas, entender lo que esas comunidades ven en la justicia y como esas mismas comunidades pueden participar en lo que es aplicación de la justicia.”. (Hombre, Profesionales).

Por el contrario, cuando los exclusógenos no tienen que ver con la raza u origen, sí generan una comprensión de su circunstancia mayor y una atención personalizada más cercana a la persona que se encuentra en tal circunstancia. Nos referimos en este caso a la combinación entre edad y sexo, siendo muchas las mujeres chilenas que, por la época histórica en la que vivieron, están desprovistas de formación e incluso en ocasiones hasta de la enseñanza básica, lo que las muestra más vulnerables por el desconocimiento de sus derechos. Sirva como ejemplo esta afirmación que se reproduce:

- *“[...] si bien es cierto la mujeres tenemos un punto y medio más de educación por sobre los hombres, eso corresponde al segmento que tiene acceso a la educación, la mayoría de las mujeres en chile, no tiene esos niveles de educación a la par que esos hombres, es decir, es mucho más frecuente encontrar mujeres por ejemplo del rango de los 50 a los 70 años que tienen menos educación que los hombres, por lo tanto están menos informadas, y Yacambu dijo que una persona que no está informada, no puede defender sus derechos, entonces cuando llegan mujeres acá yo, digamos, estamos un poco instruidos, lo hemos trabajado con las secretaria y otros, especial preocupación en explicarle sus derechos, con todo detenimiento, porque probablemente, esa mujer tiene menos acceso a informarse acerca de que es lo que puede esperar de un tribunal que un varón en la misma igualdad de condición.”. (Mujer, Magistrada).*

En cualquier caso, la Institución sí va mostrando cada vez más sensibilidad hacia el objetivo de garantizar la Igualdad de Trato a todas las personas usuarias de la misma. Y así se ha avanzado en la protección de mujeres, de menores ante la Justicia, de personas con determinada orientación sexual, con características de diversidad funcional, estableciendo medidas “amables”



con las personas usuarias en esta dirección. Sirvan como ejemplo las citas que se referencian:

- “[...] A veces supongamos, se hace abandono de sala cuando tiene que presentar [...], o sea se tiene medidas para proteger que las personas para proteger para que no vean ese tipo de imágenes o cosas así, o que no sean reconocidos, va a depender del tribunal. Los tribunales orales tienen la caracterización para que la persona no sienta que la van a reconocer, la disfrazan por decirlo de una forma, si van a presentar fotos muy fuertes, supongamos sexuales, violaciones, asesinatos que sea muy crudo se ordena el desalojo de la sala y solamente lo ven las personas que tienen que verlo. En primera instancia no sé si existirán tanto tratos así como personas de una inclinación sexual diferente, pero ese tipo de medida sé que existen en los tribunales [...]. Generalmente entran por zonas diferentes o cosas para no tener que sufrir eso, supongamos una persona que haya sido violada no ponerla al frente del violador, una cosa así.”(Hombre, Empleados).
- “[...] también, tenemos el tema de la acogida si alguien hace una unidad especial, hay consejeros técnicos, cuando alguien viene por violencia intrafamiliar se le brinda la contención y el apoyo y eso se hace en Familia hace muchos años.”(Hombre, Magistrado).

Otras buenas prácticas puestas en marcha son las relativas al uso de nuevas tecnologías y justicia que se han implementado. Tanto la atención de consultas por correo electrónico como las consultas por página web no sólo acercan la Institución a la ciudadanía sino que, además, tiene dos consecuencias más reconocibles como importantes: por una parte, transmite una sensación de agilidad y rapidez del sistema que mejora el nivel de satisfacción de los usuarios respecto a ésta. Pero lo que es más importante, garantiza la absoluta objetividad e Igualdad de Trato porque desdota de sexo a la consulta, permitiendo atender exclusivamente al objeto y al hecho profundo de la misma. En este sentido ha sido valorado por las personas participantes, como aquí se refleja:

- “[...] de hecho se han implementado una serie de políticas, por ejemplo que preguntas y el sistema judicial responde por correo electrónico.”. (Hombre, Profesionales).
- “[...] cuando hablaban de atención de usuarios hombres y mujeres de hecho hoy día se está propiciando un módulo de auto consulta con



incluso consulta vía web. Y donde va a dar lo mismo si es hombre o mujer si está en la web usted ingresa su causa. A como avanza el juicio te fijas entonces es una atención. Claro por un lado despersonalizada, más virtual pero sin diferenciar si es hombre o mujer.”(Hombre, Profesionales).

Hemos querido destinar unas líneas al final del análisis de esta Dimensión para mostrar una serie de casos de trato desigual que los usuarios brindan a las personas pertenecientes al Poder Judicial, las cuales pueden llegar a afectar en algún momento al estado anímico del equipo humano de la Institución, incidiendo con ello lógicamente en la calidad del trato que puedan brindar a tales usuarios. Y así, se han destacado algunos casos concretos, que a continuación se enumeran.

Por una parte, se han detectado casos de discriminación por edad y sexo de los usuarios hacia los funcionarios y jueces, habiendo podido comprobar las personas implicadas cómo frente a un juez varón de mayor edad se muestra más formalidad y respeto que ante una jueza de menor edad. Sirva como referencia de lo manifestado la siguiente cita:

- *“Como del usuario, porque internamente cada cual sabe qué es y qué hace, pero tengo esa sensación de que el usuario, el usuario directo e indirecto, que la edad y el ser todavía varón es una persona de mayor jerarquía a pesar de que son del mismo...*
- *[...] al menos en Familia, hay un tema de género no menor y ocurre que en los usuarios, hombres y mujeres, tienden a portarse mejor, a guardar más decoro, recato en la audiencia, cuando un varón está dirigiendo la audiencia a que una mujer y esto...”. (Hombre, Magistrado).*

La otra conducta desigual que se ha detectado es la de las personas usuarias cuando ante diferentes jurisdicciones, principalmente cuando la consecuencia jurídica es percibida como más grave o como menos, produciéndose una inevitable asociación con la privación de libertad y la jurisdicción penal. Sirva como ejemplo lo manifestado en esta referencia a uno de los focus group llevados a cabo:

- *“Eso lo percibimos, lo conversamos sobre los usuarios complejos que tenemos, coincidimos en ese tema.*



- *Eso en Familia en particular.*
- *En Familia, no sé si le pasará los tribunales de los colegas, pero ahora se da, se da bastante (suspiro).*
- *Ahí no te puedo creer, porque esas cuando pasan a Penal se portan excelente lo hombres, poh.*
- *Es que yo creo que en parte Penal pasa que los imputados saben que no se pueden portar mal con el juez poh, da lo mismo si es hombre o mujer poh.*
- *Y a la judicatura penal, porque saben lo que pasa en Familia, porque nosotros en realidad, salvo sacarlos de la casa...*
- *La facultad esa de hacer ¡cumplir! con la resolución" (Hombre, Magistrado)*

Todos estos aspectos, unidos al efecto “desgaste” que los puestos de atención a usuarios y especialmente los de atención a reclamos producen fruto de la permanente confrontación de intereses, hace que se deban considerar estas realidades, a nuestro entender, principalmente para concienciar al funcionario del necesario auto-cuidado y el seguimiento y apoyo que debe brindar la Institución en este sentido. Ambas acciones deben estar previstas para evitar con ello el desgaste psicológico de las personas pertenecientes al Poder Judicial, ya que así se puede afrontar de manera predictiva la referida estrategia de mejora de la atención a las personas usuarias que han terminado por llevar incluso a las metas de gestión individual esta materia.

Tras todo este análisis desarrollado hasta el momento, se han alcanzado una serie de conclusiones. La primera conclusión es que se percibe un buen nivel de concienciación por parte de las personas que conforman la plantilla de la Institución con la política de Mejora de Atención a Usuarios que ésta ha implantado. Siendo conscientes que una Administración con el número de profesionales que tiene y la extensión geográfica que ocupa va a contar siempre con un porcentaje casuístico de desviación en cualquier estrategia o acción que lleve a cabo (en este caso tanto de excelencia como de desidia), en general todo lo que se ha podido detectar es de alineamiento.

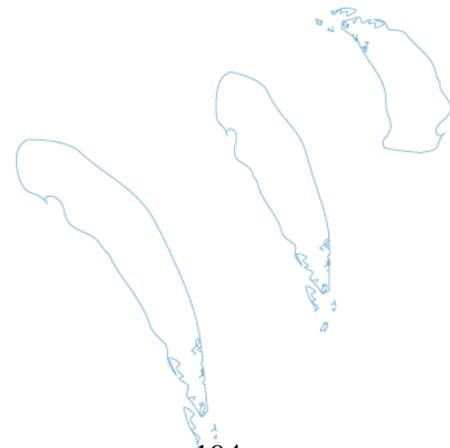
La segunda que se detecta un aparente desconocimiento de la totalidad de medidas que la Institución articula para tal objetivo, especialmente en lo



relativo a la oferta formativa de la Academia Judicial, lo que puede provocar o bien que no se aprovechen por todas las personas que deseablemente debieran beneficiarse de ellas; o bien que la plantilla tenga una percepción parcial de los esfuerzos que se están llevando a cabo en esta materia.

La tercera conclusión se produce en lo relativo a la materia principal objeto de este Proyecto, es decir, al Trato Igualitario a los usuarios del Sistema Judicial, de manera general no se identifican casos de trato desigual, si bien la trascendencia de las conductas individualistas para garantizar la Igualdad sigue siendo elevada, siendo deseable que dicha garantía proviniera de la misma institucionalidad. Este protagonismo de la voluntad individual se hace especialmente palpable tanto en el caso de la Igualdad por Sexo como especialmente en la Igualdad por Orientación Sexual.

La cuarta conclusión es que se percibe un posible riesgo de trato desigual en personas donde confluyen dos rasgos de exclusión, especialmente en el caso del sexo mujer y la procedencia extranjera como población migrante, probablemente asociada a los rasgos morfológicos o al color de la piel.



Dimensión 7. Impartición de Justicia

Esta dimensión refleja el estudio de la impartición de justicia en términos igualitarios y el cumplimiento o no de los estándares internacionales de protección de los derechos humanos. Si hasta este momento hemos estado analizando cuestiones relativas a las creencias sobre roles y estereotipos de las personas que componen el Poder Judicial, esta Dimensión igualmente deberá tenerlas en cuenta como ya se reflejará a continuación. Además, su contenido debe ser puesto en relación con la Dimensión inmediatamente anterior de las analizadas, ya que la atención a usuarios que brinda la Institución ni es ni ha podido ser tratada como un elemento estanco respecto de temas como los que han sido analizados en este apartado, tales como el actuar de los distintos funcionarios o la aplicación del principio de Igualdad de Trato, entre otras.

Iniciando la reflexión sobre el objeto de análisis, la primera de las cuestiones que evoca una Dimensión como esta, es la relación entre impartición de justicia e Igualdad de Género. En este sentido, puede afirmarse que se detecta una controversia contrapuesta entre las opiniones que entienden que sí se imparte justicia con Igualdad de Género, frente a aquellas personas que no consideran que ello suceda. Al no contar en este aspecto concreto con datos cuantitativos, hemos de recurrir a la información cualitativa de la que disponemos. Y en ese sentido, respecto de quienes suscriben esta afirmación encontramos opiniones como las que reflejamos a continuación:

- *“Conductora; ¿O sea hay enfoque igualitario de género en la justicia chilena? Sí, totalmente. No se hacen diferencias”. (Mujer, Profesionales)*
- *“Eh, yo pienso que no, yo pienso que no, en todo caso no lo vería si existiera algo, no lo vería como una cuestión de tipo general, debe ser una cosa excepcional y ahora, el tema esta no cierto en que hay un margen, hay un límite, en que usted nunca va a saber si efectivamente la persona se está moviendo al tomar una decisión por consideraciones de este tipo, entonces puede ser que alguien verbalice un voto, verbalice una posición, y que eso este ocultando una disposición en contra de las mujeres, en contra de los homosexuales, que se yo. Pero yo por lo que es mi experiencia no lo he apreciado, ahora yo tengo mucha experiencia en tribunales colegiados, no tengo mucha experiencia en la administración de justicia. Porque yo he sido juez relativamente poco tiempo he sido más bien miembro de los tribunales colegiados, yo no he visto que cuando se*



administre justicia se haga no cierto conducido por consideraciones o prejuicios de esa índole.(Hombre, Magistrado)

Frente a este tipo de afirmaciones, están quienes de forma más rotunda se manifiestan en el sentido contrario, es decir, considerando que no existe un trato igualitario a la hora de la impartición de justicia. En ese sentido, encontramos manifestaciones como las siguientes:

- *“Conductora: Y respecto de los criterios para impartir justicia digamos. Ustedes, en el Poder Judicial chileno, ¿se imparten justicia con enfoque igualitario de género? [...] No [...] Conductora: ¿Por qué no? Acabo de salir de una sentencia de la cuarta sala, donde se emplea como argumento para dejar sin efecto lo dicho por un juez de familia y lo dicho por la Corte. Que la mujer ha priorizado su propia bienestar por sobre los niños.”(Mujer, Magistrada)*
- *“[...] a la larga hay sesgo, hay estereotipos al momento de fallar. Claro, en lo Penal sobre todo se tiene que desvelar más, en la violación ¿Verdad? En los abusos, si la mujer provocó o no provocó, cómo iba vestida; eso me tocó verlo en más de una vez abajo en Apelaciones y yo creo que al día de hoy eso también se tiene que producir y lo digo como sin tener el caso, pero sí, eso de todas maneras, sin ningún problema puede aparecer porque es como tan cultural que probablemente eso debe estar presente en muchos [...]. Ahora, donde más difícil es tal vez saber es cómo se trabaja eso en el Derecho de Familia, si efectivamente hay una especie de que se representen, de que hay estereotipos en base de los cuales normalmente se falla como cuando las madres tienen que ser buenas madres y no deben tener otras actividades o si son o no son heterosexuales tienen que postergar su vida afectiva en espera de que los hijos crezcan, creo que tiene también que haber.”*
[...]
- *“No poh, o sea, yo creo que claramente estamos llenos de estereotipos sin percibir que estamos, pero en el fondo, en nuestras resoluciones solemos tener juicios anticipados respecto a cómo deben ser las mujeres, cómo deben ser los hombres, a qué rol, cómo se deben desempeñar, digamos, y eso yo creo que eso tiñe bastante la forma de impartir justicia. Exigencias que en definitiva uno termina colocándole a las personas respecto al*



comportamiento y me imagino que un tema de cuidado personal de los niños, si la mamá sale más o menos, incluso si toma o no toma, pueden ser factores que de repente la pueden hacer desprenderse de...” (Mujer, Magistrada)

Precisamente la subjetividad es uno de los elementos que se identifican como objeto de la falta de trato igualitario a la hora de impartir justicia. La posición que se le presupone a la mujer en los Juzgados de Familia es preponderante respecto del hombre, siendo en este caso quien pudiera estar en caso de trato no igualitario por razón del sexo. Como ejemplo, se aporta la siguiente afirmación:

- *“En familia no, porque si fuera al revés en el sentido de que el papá va a alegar de que le quiere dar la pensión a su hija y la mamá va y llora e inventa una manera de castigar a un hombre, porque yo lo viví en carne propia. Castigan diciendo “sabe qué, quiero pedir hora con la consejera técnica porque mi ex marido tiene violencia psicológica con mi hija” en 5 minutos está. Pero si va el hombre con papeles, documentos, psicológico y todos los papeles que te pide familia para acreditar con una niña con violencia psicológica y es por parte de la mamá: no te pescan. O el tema de que, ya, el tema de las pensiones ¿Qué pasa cuando es al revés y los papás se quedan con los hijos y la mamá tiene que hacerse cargo? Tampoco es igualitario” (Mujer, Empleadas).*
- *“Cuando yo te digo que es al revés, es que muchas veces, las mujeres, las Juezas de Familia, eh dictan resoluciones que perjudican a las mujeres, como lo es el caso de las compensaciones económicas, o en el caso que se aumente o se rebaje una pensión alimenticia... Todavía se tiene internalizado que los hijos deben ser de la madre, cuando eso ya se está superado. A mí me parece que sí, falta todavía”. (Mujer, Magistrada).*

Junto al sexo, igualmente se detectan otras causas como origen de la falta de trato igualitario en la impartición de justicia, que están relacionadas con otros exclusógenos (educación, poder adquisitivo, etc.), apareciendo igualmente como interseccionalidades. Las referencias que se aportan son clarificadoras en ese sentido:

- *“[...] que hace diferencia porque a ver yo creo que la justicia lamentablemente en Chile la justicia está asociado al nivel de renta que*

uno tenga. No son tratados igual los pobres con los ricos. Las personas con menor educación no tienen acceso a la justicia por ende no pueden llegar a Tribunales y entonces yo creo que es un problema mucho más de fondo que no tiene que ver únicamente con el Poder Judicial o sea yo creo que el Poder Judicial tiene parte de responsabilidad en este cuento. Pero yo creo que no se imparte igual para todos, yo creo que hay grupos vulnerables como personas con discapacidad, los inmigrantes, que lamentablemente no tienen los mismos acceso a la justicia.”(Hombre, Profesionales).

- *[...] obviamente no es lo mismo tener el abogado de la corporación de asistencia judicial que tener un abogado, sin desmerecer al abogado de la asistencia judicial. Sin desmerecer, porque hacen un súper buen trabajo. Y son súper...Pero ese no es el tema, no tienen la posibilidad de ubicarse dos meses exclusivamente en esa causa, porque te lo van a pagar.”. (Hombre, Profesionales).*
- *“Bueno, yo me acuerdo que... se discrimina mucho al pobre, en el trato, a la mujer pobre, al hombre pobre también y... eso.[...] Entrevistadora: ¿es una cuestión de clase? De clase. Si viene alguien que habla de corrido y de derecho y todo, lo tratan con más deferencia, si es un punga como dicen, un 'flaite', no.” (Mujer, Magistrada).*

Como puede observarse, la clase social económica, el nivel educativo, el origen étnico o físico como personas inmigrantes, o la discapacidad, son considerados factores que, a día de hoy, se tienen en cuenta al dictar los fallos judiciales, por lo que inciden de una forma u otra en que la impartición de justicia no se realice desde un enfoque de Igualdad de Trato.

Con independencia de que el número de opiniones encontradas sobre la no impartición de justicia de forma igualitaria es mayor frente a las respuestas que afirman que sí se hace de forma igualitaria, no podemos generalizar en este punto tan delicado. Objetivamente, no se han encontrado manifestaciones de que la Institución ni siquiera apruebe ese tipo de conductas más allá de que, en ocasiones, pueda mostrar cierta permisividad o relativización con ellas, pero es cierto que elevar al nivel casi de conducta institucionalizada (trato no



igualitario) sería un acto imprudente y de desconsideración con las personas que imparten justicia desde una perspectiva de absoluto respeto y cuidado por la garantía del principio de Igualdad.

Analizando la información obtenida se identifican dos posibles causas. Sin atender a ningún tipo de prelación entre ambas, la primera de ellas es la relativa a las creencias y estereotipos de cada persona vinculada con la administración de justicia, en clara relación con la historia personal de cada juez o jueza. Las afirmaciones que se reproducen ilustran tal análisis:

- *“Es que cada Juez tiene toda una vida particular y no obstante que un jurista puede pensar que es una aberración pensar que un Juez puede razonar subjetivamente, es una realidad. Yo tengo toda mi historia personal, influye en mi toma de decisiones, yo no soy igual que una persona que ha sido...”*
- *“Entonces, se fija, entonces no podría decirle yo, porque depende de la historia personal de cada Juez, ahora, ehh, en general se nota, nosotros notamos, el que es creativo y el que es meramente aplicador de norma, eso se nota.”(Mujer, Magistrada).*
- *“Ahora insisto en lo que quería decir, cuando uno falla uno no resuelve solo con ley sino que con todo, uno resuelve con principios, con experiencia, y yo creo que ese es un tema que se debería entrar a ver el caso a caso. Porque las experiencias y el modo de vida de uno, de una u otra manera queda plasmado en el modo en que uno dicta sentencia, que estando explicitado o implícito a la hora de dictar una norma para resolver un caso.” (Hombre, Magistrado).*

A opinión del colectivo de jueces y magistrados que respaldan este criterio, resulta poco asumible que una persona que debe impartir justicia, por mucho adiestramiento que tenga, logre siempre des-dotarse de sus prejuicios y sus estereotipos respecto al hecho que debe juzgar en cuestión, como si pudiera eliminar las connotaciones positivas o negativas que, como ser humano, tiene conformadas respecto de cada concepto que se le asocia. Dependiendo de la orientación y la intensidad que tengan tales creencias, puede estar incidiendo en una resolución con mayor o menor grado de Igualdad.



De hecho, la segunda de las causas se relaciona igualmente con todo lo que venimos manifestando y no es otra cosa que la escasa formación en materia de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y por orientación sexual, que, de manera general, tiene el Poder Judicial y a estos efectos, las personas responsables de impartir justicia, es decir, magistrados/as. Son muchas las manifestaciones que observamos en ese sentido:

- *“[...] hay varias cosas que cuando uno lo ve así como en abstracto el tema de género dice “claro si uno no hace diferencia”, pero hay causas que están súper unidas pero no te das cuenta hasta que alguien te pone los lentes de género cierto [...]”. (Mujer, Magistrada)*
- *“Muchos, muchos, muchos, de hecho como los Jueces no estamos capacitados en materia de género ni capacitados en discriminación por orientación sexual, el prejuicio es pan de todos los días, se ve en materia de familia, se ve en materia penal, cuando a mí me llegan por ejemplo los transexuales, detenidas, por robo o por lo que sea, yo siempre les digo que se identifiquen con su nombre y después les digo cómo le gusta ser llamada, con qué nombre usted se siente cómoda, y me dan su nombre femenino, y yo dirijo toda la audiencia con ella en femenino, pero yo sé que eso no lo hacen todos los jueces.”(Mujer, Magistrada).*
- *“Entrevistadora: O sea usted podría decir que, de alguna manera, la justicia chilena aún no ha incorporado la perspectiva de género dentro de sus fallos... [...] Sí, perfectamente, lo digo perfectamente. Por desconocimiento y también por falta de experiencia.”(Hombre, Magistrado)*

En dichas afirmaciones se reflejan reconocimientos (implícitos y/o explícitos) de personas que, en el ejercicio de la impartición de justicia, han tomado la decisión que han considerado como justa sin haberla sometido, en su proceso de construcción, a los dictados de la Igualdad de Género y trato, asumiendo un análisis sesgado por falta de información o capacitación.

Igualmente hay que advertir que la falta de capacitación, que en muchos momentos es de mera sensibilización hacia ese tipo de colectivos y sus

particularidades, no es sólo de formas de aplicación de dichos postulados a cada caso concreto. Conlleva también un ejercicio de aceptación y reconocimiento, por parte de las personas juezas y magistradas, de la Igualdad no sólo como un valor en sí mismo, un Principio Fundamental, sino además una herramienta al servicio de la impartición de justicia, lo que puede ser considerado no como formación sino como interiorización y comprensión de su naturaleza. Sirva esta cita textual para su adecuada ilustración:

- *“No yo creo que estamos, estamos al debe ahí, ah, ehh, porque estamos muy permeados por esta conceptualización errada acerca de la Igualdad formal ante la ley, eso no es así, hemos visto que no es así, ni económicamente ni menos del género, y a los jueces nos cuesta ver eso, nos cuesta entender cómo la perspectiva de género, puede ser, una herramienta también para juzgar, no, no siempre es necesaria, pero sí hay casos en que evidentemente hay que plantearlos [...]”.* (Mujer, Magistrada).

4.7.1 Aplicación del Marco Internacional de Derechos Humanos

En relación a lo que se viene afirmando, relacionado con la capacitación y la toma de conciencia de la importancia de la Igualdad en la impartición de justicia como Derecho Fundamental y como herramienta al servicio de la judicatura, uno de los vehículos principales que muchos de los Ordenamientos Jurídicos Nacionales han utilizado para ello ha sido la ratificación de Convenios y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos. Esto ha posibilitado no sólo un aprendizaje de materias y conceptos sino, lo que es más importante, un cambio de prisma, de paradigmas culturales, a la hora de interpretar la realidad que se debe regular y por ende, juzgar.

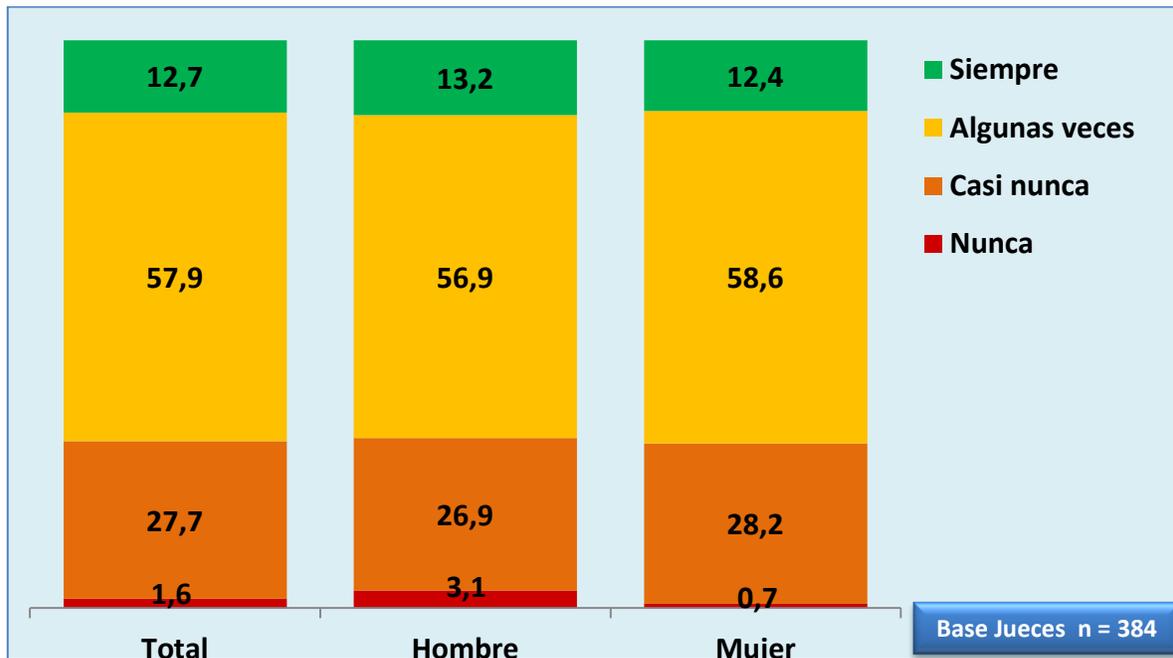
En este sentido, en la primera de las fases de este Proyecto se llevó a cabo un “Mapping de Derecho Internacional”, que Chile ha ratificado y que forma parte de su sistema de fuentes normativas, por lo que es de obligada observancia por su estructura judicial. Sin embargo, los datos que se han podido obtener a lo largo de este trabajo no muestran esa realidad. Atendiendo a los resultados



ofrecidos por la encuesta on-line cuantitativa que se ha llevado a cabo, las conclusiones que pueden extraerse son significativas.

Gráfico Nro. 30

P15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?
(%)



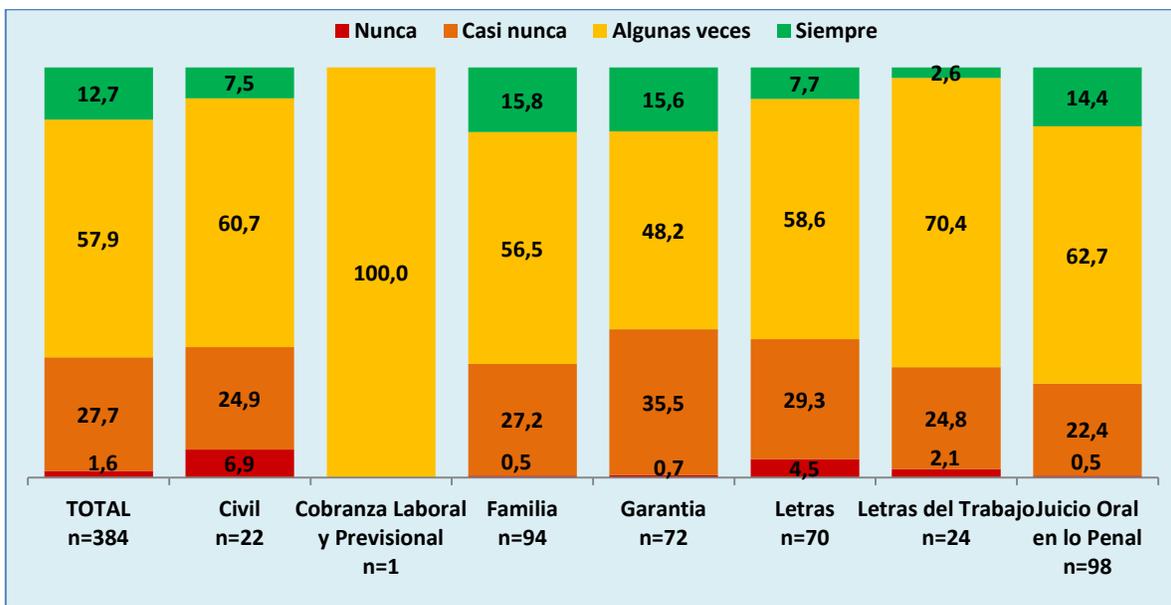
Como puede observarse, tan sólo el 13% de los jueces reconoce que siempre se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia. Pero además, un 28% reconocen no aplicarlas casi nunca. Un 58% restante declara aplicarlas algunas veces. Este mismo patrón se observa tanto en hombres como en mujeres. Los jueces que declaran que nunca se utilizan ni se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia llegan a un 2% en total, sin encontrar diferencias significativas entre ambos sexos, 3% en los hombres y solo un 1% en las mujeres.

Si realizáramos un análisis de datos agregados, obtendríamos que un 30% del total de personas participantes, todas ellas jueces y juezas (30% hombres y 29% mujeres), declara no haber usado nunca o casi nunca tales normas del marco internacional de Derechos Humanos.

EL siguiente gráfico muestra la distribución de las respuestas anteriores por juzgado.

Gráfico Nro. 30.1

**P15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?
(Por Juzgado) (%)**



Acudiendo a la información obtenida a través de herramientas cualitativas, se obtiene una fotografía similar a la que describen los datos analizados en la gráfica anterior y que certifican que la implementación del Derecho Internacional en la praxis judicial está siendo dificultosa y lenta, como puede leerse en las citas que referimos.

- “Yo creo que en primera instancia se está utilizando bastante más y en las cortes. Sí... yo creo que sí, pero poco, poco todavía. Todavía nosotros estamos acostumbrados a la legislación interna. La introducción de las normas internacionales en Chile ha costado”. (Hombre, Magistrado).
- “Los jueces son reacios a incorporar normas internacionales por una interpretación restrictiva que ha existido permanentemente [...] Sí, sí, sí,

pero muy poco, muy poco [...] en convenciones que yo vea normalmente, en diferencia de género muy poco, muy poco, una o dos veces habré visto, en estos 10 años [...]”. (Hombre, Magistrado).

Junto a causas de posible desconocimiento de la aplicabilidad de algunos convenios internacionales y de su contenido específico, o incluso por la preponderancia del derecho nacional por su aplicación cotidiana, igualmente se puede estar dando una interpretación errónea de la calidad jurídica que tiene el Derecho Internacional como fuente normativa que, de ser así, representaría un problema de otra magnitud por responder a una carencia de conocimiento importante relacionada con las mismas fuentes del derecho, como aquí se destaca.

- *“Yo creo que hay ignorancia con respecto a ese tema, o sea a mí, yo estuve hace dos años en un curso de la Academia Judicial, donde un Ministro hablando del derecho internacional dijo que, el derecho extranjero no tenía por qué aplicarse, y nosotros dijimos derecho internacional no es extranjero, el extranjero es el derecho de Argentina, el internacional no, entonces no, dijimos estamos peor, peor, aún peor.”(Mujer, Magistrada).*

Y no sólo por el ejercicio de ratificación de Tratados Internacionales que ha realizado el país, sino por resoluciones y sentencias que Tribunales Internacionales han dictado contra el Estado de Chile, esta normativa es de obligado cumplimiento, por lo que de confirmarse el desconocimiento de su carácter vinculante para el poder judicial, se podría estar en una permanente situación *ex legem* que, en ningún caso, es aceptable ni beneficia a la Institución que puede y quiere servir de referente en la Región. En relación a tal obligatoriedad, se reproduce la siguiente cita.

- *“A la obligación del Juez de tener que compatibilizar la norma interna con las convencionales, de tal manera que al aplicar una norma interna no vaya, no deje sin efecto una convención internacional, eso después del fallo Atala, que además lo define, define “Control de convencionalidad es y dice, que los Jueces deben aplicarlo exoficio”, o sea nadie te lo pide, pero no puedes aplicar una norma que vulnere una norma internacional.” (Mujer, Magistrada)*



Sin embargo, las personas juezas y magistradas que utilizan el marco internacional aplicable con normalidad reconocen que su uso ha aportado al sistema judicial nacional frescura y respuesta a temáticas para las cuales no existía regulación o claridad en su aplicación

- *“En los fallos, eh yo creo que, a ver, yo creo que dentro del derecho lo bueno ha sido la incorporación del derecho internacional como un derecho vivo, eso yo creo que ha marcado un antes y un después con el tema de los fallos.” (Mujer, Magistrada)*

De hecho, entre estos temas que han sido abordados desde el Derecho Internacional, bien por no encontrar una adecuada respuesta acorde con la realidad de la sociedad en la normativa nacional, bien por incorporar soluciones creativas a temáticas vinculadas a colectivos necesitados de especial protección, se encuentran los casos de diversidad sexual, las comunidades indígenas, los niños, niñas y adolescentes, y la mujer.

Respecto al primero de ellos referido, la diversidad sexual, se reconoce implícitamente por parte de las personas que se pronuncian al respecto que la sociedad chilena ha evolucionado más rápidamente que la normativa nacional en materia civil. Así se reconoce en alguna de las manifestaciones realizadas al respecto.

- *“Bueno es que ahí yo no sé si tan de género pero por lo menos en mi Tribunal habemos dos o tres Tribunales en Santiago que ya hemos, en enero del dos mil seis... haciendo fallos en que resolvemos el cambio de nombre de sexo con normativa internacional. Porque consideramos que la norma del registro civil se quedó chica [...]”.* (Mujer, Magistrada).

En lo relativo al colectivo de niños, niñas y adolescentes, sí se han encontrado referencias expresas a la aplicación y sometimiento de los jueces y magistrados a la normativa internacional existente, especialmente a la Convención de los Derechos del Niño, así como al Tratado de Beijing de Naciones Unidas⁴³, curiosamente como espacios que permitían encontrar mayor adaptabilidad de la

⁴³ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>. 10 de mayo de 2016

justicia al hecho concreto que debían enjuiciar. Como referencia transcrita se aporta la siguiente.

- “[...] y bueno la convención internacional de los derechos del niño, lo que más se ocupa, pero en términos de normas internacionales el juez es muy reacio a utilizarlo, nosotros estamos ocupando las normas de Beijing [...] a propósito de los adolescentes, pero el adolescente no es responsable penalmente, pero algunos, no todos.” (Hombre, Magistrado).
- “Conductora: ¿Y utilizan en esos fallos el Cuerpo Normativo Internacional de Derechos Humanos? ¿Ustedes lo utilizan acá? [...] Sí, pero en materia de... Tenemos que ver el tema de los derechos del niño...sobre todo en materia penal. Conductora: en Familia sí [...] Con la Convención del Derecho de los Niños... sí, ahí sí se juega un rol súper importante, la discreción de un juez a la hora de resolver, porque la norma es más vaga, tienes más mango para mover.” (Hombre, Magistrado).
- “Yo ahora, yo sé que han aumentado, por ejemplo al realizar las sentencias de femicidio, hay mucha más referencia a las convenciones, eh, en las de violencia intrafamiliar, no todas, pero incluso hay resoluciones tipo que lo tienen incluido, por ejemplo esto no constituye violencia, como para desechar, y tienen así como ya unos modelos que tienen incorporado eh... la de los derechos del niño también en las medidas de protección mucho más incorporados, digamos que ha ido en aumento”. (Mujer, Magistrada)

Mención especial debe hacerse en relación a las comunidades indígenas, mucho más presente en otros países de la región latinoamericana que en Chile, de ahí que en muchas ocasiones se busquen soluciones a problemas concretos de justicia en Tratados Internacionales, concretamente en el N°. 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y si bien es cierto que existe consenso en el ámbito de aplicación de este convenio, no existe tanto en relación al tipo de aplicación que se lleva a cabo y su protección en todos los casos, detectándose ocasiones en que el nivel de protección o permisividad a las



tradiciones ancestrales es elevado. Como referencia de lo que manifestamos, aportamos la siguiente transcripción literal de las herramientas cualitativas.

- *“Hay una norma que es el convenio de la OIT ciento sesenta y nueve que en materia penal también tiene aplicación, pero a mí no me ha tocado (ríe) algún caso complejo en dónde poder [...] Pero en otras tramitaciones se aplica harto, sobre todo en el tema de ir a las comunidades ancestrales y todo eso, y también en materia penal que la traducción obliga [...]*
- *“Pero hay tipos de delito que a un chileno, digamos, común y corriente uno lo tendría que sancionar, pero a un chileno de origen aymara a lo mejor esa misma conducta habría que verla de otra forma.”(Hombre, Magistrado).*

Se ha querido realizar una mención especial a la pertenencia a comunidad indígena como potencial origen de un supuesto trato no igualitario en la impartición de justicia, por ser frecuente la aparición de casos en los que se detectan confluencias de normas de aplicación. Supuestos en los que, con independencia del sentido del fallo, puede dar lugar a una reclamación por vulneración del derecho de Igualdad o del de identidad cultural y cuando menos, generar la percepción de que el Poder Judicial no está siendo sensible a esta realidad.

Es en estos casos donde se debe acudir igualmente a los convenios internacionales y demás normativa de aplicación supranacional para tratar de establecer la adecuada prelación entre normas que permita una resolución ajustada y fundamentada en derecho. En este sentido, se entiende valiosa la transcripción de la siguiente experiencia.

- *“De mapuche que es pueblo originario, ya oye, fijate que en Temuco absuelven al mapuche que agrede a la mujer, si es que ofrece disculpas públicas,... yo dije acá, eh más importante que el respeto al acuerdo N° 169, está el derecho humano a la vida y a la integridad física, por lo tanto estoy en absoluto desacuerdo con esa postura y la Corte de Apelaciones de Temuco, confirma esos fallos, y además resulta que la consulta se hacía, no al consejo de ancianos como es la costumbre ...” (Mujer, Magistrada).*



De cualquier manera y al igual que en otros casos, no hay una idea conformada y unísona al respecto de la aplicación de la Igualdad de Trato en comunidades indígenas, a pesar de ser ésta una temática en la que más frecuentemente se aplica el derecho internacional. Es por ello que son varias voces reputadas las que cada vez piden más una verificación en terreno del tratamiento que está haciendo la justicia de las causas indígenas y el nivel de protección del respeto al derecho de Igualdad y al de identidad. Sirvan como ejemplo las citas siguientes:

- *“Mira en ese punto no tengo mayor información, creo que sería fundamental hacer alguna prospección en la zona, en la zona mapuche, cómo se percibe aún, en la zona más de conflicto. Pero en la aplicación misma no, no, no veo ninguna consideración específica.” (Hombre, Profesionales)*
- *“[...] si tiene oportunidad de sondear en regiones, como Araucanía y eso, puede haber más. Yo creo que sí hay sesgo, igual yo creo que hay sesgo”.(Mujer, Magistrada)*

Más allá de la temática específica relativa a la etnia, se ha detectado que existen ciertas materias más susceptibles de aplicación normativa. Ejemplo de esta interpretación de la temática es la afirmación que reproducimos.

- *“Ahora lo que pasa es que es por rama de actividades. Por ejemplo, en materia Laboral es más fácil, de alguna forma se parece al Juzgado de Familia en el sentido que en familia tiene que velar por el interés superior del niño, eso es digamos el motivo para construir todo el resto, normalmente, los niños están con la madre ... perjudicando el padre, por darle el beneficio al niño y madre. Pero en materia laboral hay una protección legal a todos los trabajadores...Porque toda la Ley Laboral es proteccionista, tú tienes protecciones especiales contra la elección de los derechos fundamentales por vía de la tutela, contra el maltrato, el acoso, además de la protección a los trabajadores, tienes la protección de la maternidad, los fueros maternales, la no discriminación en materia de empleo u otros o cierto en esto de despidos que pueden tener vulneración de derechos fundamentales. Es más sensible cuando te echas a una mujer después de varios embarazos, al final es más fácil construir por ahí una*



discriminación y una serie de cosas. Entonces, estas materias como que el apoyo en el tema de género fluye como sólo” (Hombre, Magistrado).

4.7.2 La praxis de la Impartición de Justicia

Como viene siendo tónica habitual de todos los temas que se están analizando y dadas las considerables dimensiones orgánica y territorial de una Institución como el Poder Judicial de Chile, en la revisión de los aspectos relacionados con el dictamen de fallos con y sin perspectiva de género, es decir, en la aplicación efectiva de dicho principio a la hora de la impartición de la justicia, también se detectan experiencias de toda naturaleza.

En relación a las buenas prácticas en este sentido, se nota un proceso de regeneración de la propia cultura de la Institución y de los estereotipos que tradicionalmente se han asociado al Poder Judicial, referidos ya en apartados anteriores. La incorporación de profesionales de la justicia de otras generaciones, así como el propio proceso de cambio y progreso de la sociedad incide sobre ello, habiéndose iniciado por lo que se ha podido detectar a través de las cuestiones relativas a Familia (que por otra parte, era una de las temáticas que se destacaban con antelación como de las más “sensibles” a la aplicación de la normativa internacional y del propio Principio de Igualdad). Ejemplo de lo que manifestamos son estas transcripciones literales que han realizado las personas participantes.

- *“[...] modestamente, yo he hecho fallos bien emblemáticos, por ejemplo, fíjese que dos años atrás, con dos amigos, un abogado de acá interpuso un recurso de protección porque a su hijo le prohibieron andar con aros, teñirse el pelo y andar de la mano con una polola... Un colegio. Y en esos años, cuando recién llegué, hace veintitantos años, acogimos el recurso de protección, y dijimos que el adolescente tenía que tener vivencias de acuerdo a sus pares. La Suprema... Pah, nos revocó. Otro fallo, una comunidad mapuche interpuso un recurso de protección porque un particular les impedía acceder a un sitio que tenían ellos, era ceremonial, entonces yo hice un fallo en el que me ayudaron, porque tuve que plasmar toda la cosmogonía mapuche para llegar a decir que esto estaba atentando contra a la libertad religiosa y no se estaba respetando el acuerdo 169, ah, porque les impedían hacer un ritual que estaba dentro*



de sus costumbres, mire ya fue muy comentado mi fallo bonito, la Corte Suprema me lo revocó, sencillamente diciendo que como era terreno de un particular no correspondía, entonces yo dije plop, para que iban a pedir permiso si no hubiera sido de un particular, bueno, pero son cosas así, que como le digo de repente hemos fallado, [...]

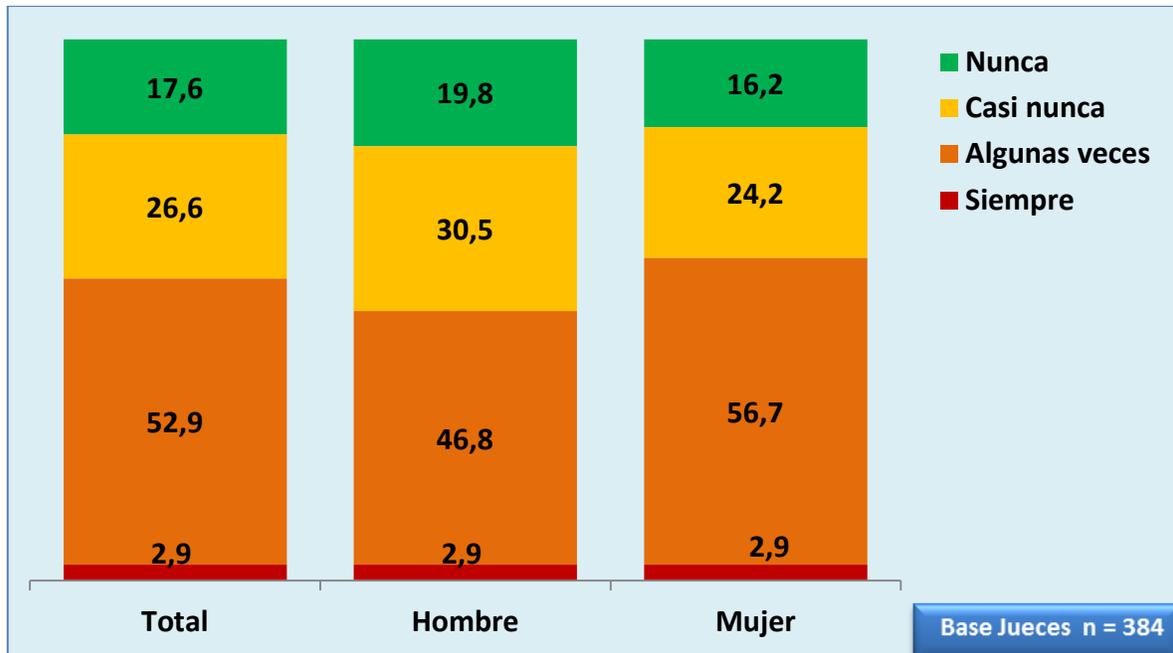
- *[...] y fuimos unos de los primeros fallos que salió, absolvió a una mujer porque había sido víctima de ciclos de violencia, una mujer que mató al marido”. (Mujer, Magistrada).*
- *“Cada vez se está dando más una mirada más igualitaria en materia de cuidado personal ¿Ya? Diría yo que con la llegada de jueces más jóvenes que tienen una mirada mucho más amplia, frente a los colegas más antiguos [...] miradas frescas que hay con la renovación. Eso es lo que yo percibo acá. Ayuda mucho.
[...]*
- *Sí poh, una colega que hizo el primer fallo en tema de género en el cambio de identidad, por el derecho a identidad, que no está consagrado expresamente en la Constitución pero sí fluye de la dignidad humana, en Tribunales Civiles en Santiago, una colega fue como la primera que estaba metida en toda esta cuestión, que fue una de las primeras que empezó a aceptar este cambio de identidad, ordenó al Registro Civil el cambio de identidad en virtud al derecho de identidad [...]”. (Hombre, Magistrado).*

Este es uno de los grandes desafíos de la Institución, es decir, que la proyección de todo lo que venimos analizando, en esta y restantes dimensiones, sea lo más práctica posible y mejore la calidad de impartición de la justicia y la seguridad jurídica de la ciudadanía. Máxime cuando estamos hablando de avanzar en una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres, además de con el resto de colectivos que se han señalado hasta este momento. Este constituye un eje fundamental a estudiar y ampliar en las intervenciones que se deriven de este proyecto.

En este sentido y tratándose del ejercicio de la justicia, se ha considerado valioso incorporar al debate sobre Igualdad de Género una reflexión sobre la importancia de tomar en consideración las circunstancias personales diferenciadas por mujeres y hombres a la hora de impartir justicia.

Gráfico Nro. 31

P14. Según su experiencia ¿Con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?
(%)



Para más de la mitad de los jueces (56%), algunas veces o siempre se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia, observándose mayor incidencia del mismo criterio entre las mujeres (60%) que entre los hombres (50%). Por otra parte, uno de cada cinco individuos (18%) nunca toma en consideración dichas circunstancias, siendo mayor en hombres (20%) que en mujeres (16%). Las diferencias entre hombres y mujeres aquí observadas no son estadísticamente significativas al 5%. A nivel de Cortes, la única donde se evidenció diferencias entre estos grupos fue Santiago.

En lo relativo al análisis de minorías y respecto a los jueces/zas que toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia se puede constatar que las personas contestan en menor medida la opción “Siempre”, con un 3% total, y con cifras idénticas en hombres y mujeres.

Como puede observarse, las mujeres muestran una predisposición mayor a la atención por la diferencia entre mujeres y hombres. Sin embargo, este dato no puede confundirse con una concepción reduccionista de la cuestión por la que se concluya que para las mujeres las personas no sean iguales ante la ley. Este dato permite entender que las mujeres, en el margen que permite la ley, realizan un ejercicio de adaptación del fallo a las características de la circunstancia sobre la que se están teniendo que pronunciar, como si una suerte de "medida de acción positiva" se tratara, tanto a favor de mujeres como de hombres.

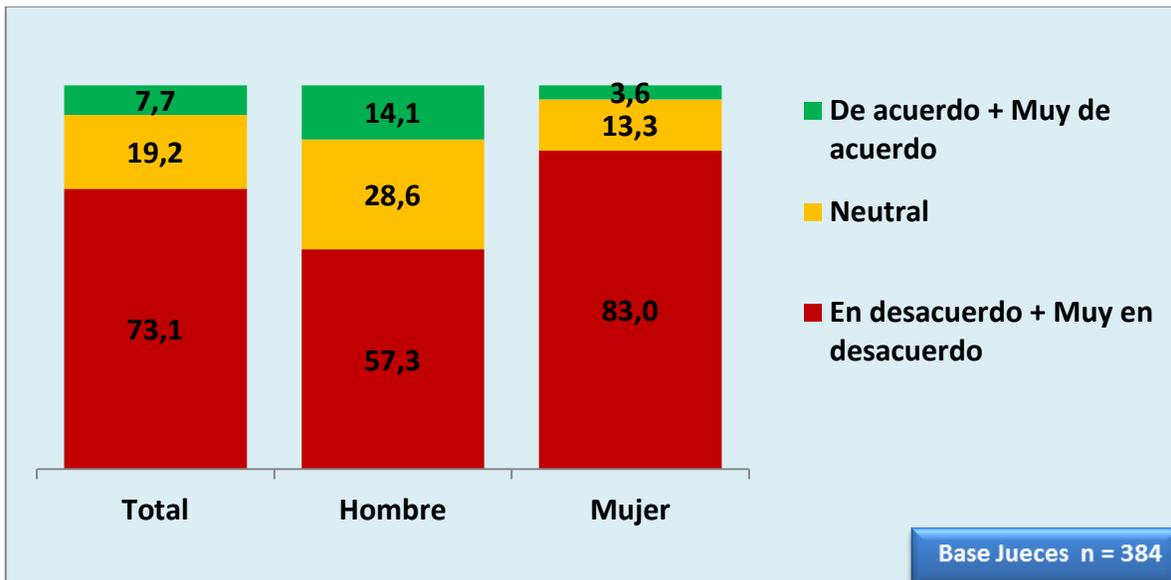
Algunas manifestaciones obtenidas a través de las herramientas cualitativas así lo confirman, concentrándose el mayor número de ellas en materia de Familia, donde como ya se resaltaba, la temática se puede prestar o adaptar más a consideraciones de dicha naturaleza. Lo que por otra parte también puede arrojar un dato femenino más favorable por la distribución de mujeres en dicha jurisdicción de familia.

Relacionado con esta respuesta y en relación a los estereotipos tradicionales entre mujeres y hombres, se ha podido generar un nexo relacional de que esa mayor sensibilidad especial hacia las circunstancias particulares asociadas al género, puede venir justificada por el mayor/menor peso de la racionalidad y la emotividad en jueces y juezas respectivamente a la hora de ejercer su profesión. En este sentido y habiendo realizado la consulta de forma expresa, los resultados obtenidos son los siguiente.

Gráfico Nro. 32

**P13. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional
(%)**



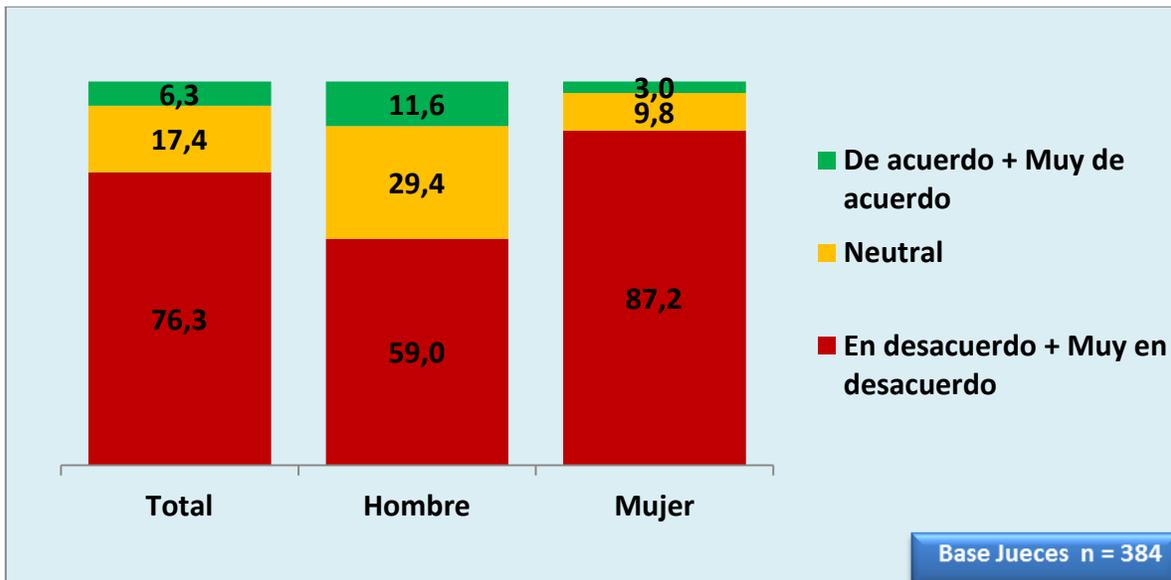


Al evaluar la frase “los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional”, el 73% de los jueces rechazan esta afirmación, encontrándose mucho mayor rechazo entre las mujeres (83%) que entre los hombres (57%). Sin embargo y en relación a un análisis de minorías, se puede apreciar un cambio en cuanto a las afirmaciones antes analizadas, dado que en este punto las personas de acuerdo o muy de acuerdo son minoría, llegando a un 8% en total. Aquí la diferencia entre los grupos es bastante notoria, con un 14% en los hombres y un 4% en las mujeres. Como se constata, los hombres manifiestan un estereotipo en relación a que los hombres serían seres más racionales que las mujeres, siendo las diferencias entre estos grupos estadísticamente significativas al 5%. A nivel de Cortes, las únicas donde se evidenciaron diferencias entre estos grupos fueron Chillán y Valparaíso (Ver anexo VI).

Por su parte y en relación a la supuesta mayor presencia de emocionalidad en la mujer a la hora de impartir justicia, los resultados obtenidos han sido estos.

Gráfico Nro. 33

**P13. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional
(%)**



Como puede observarse, el 76% de los jueces rechazan la frase “las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional”, encontrándose igualmente mucho mayor rechazo entre las mujeres (87%) que entre los hombres (59%). Analizando los datos desde una perspectiva no sólo de minorías sino comparada, se aprecia una relación directa con los datos analizados en la pregunta anterior respecto a los jueces hombres como seres más racionales, dado que la opción de acuerdo es la respuesta marginal, con un 6% total, y donde los hombres presentan las mayores cifras, con un 12% versus el 3% que exhiben las mujeres. Siendo estas diferencias estadísticamente significativas al 5%, claramente complementa el estereotipo analizado en el punto anterior, en cuanto a que los hombres verían a las mujeres como seres más emocionales que racionales.

A nivel de Cortes, las únicas donde se evidenciaron diferencias significativas entre hombres y mujeres fueron Chillán, Concepción y Valparaíso (Ver anexo VI).

Más allá de no existir, desde una perspectiva de la interpretación de la data que se ha podido realizar, una relación directa entre las formas de administrar justicia y la atención a las circunstancias diferenciadoras entre mujeres y hombres que procede en cada caso, este tipo de creencias (especialmente las manifestadas por los hombres) pueden ser sensibles a ser aplicadas a la hora de realizar una evaluación de desempeño anual de las mujeres y hombres a su

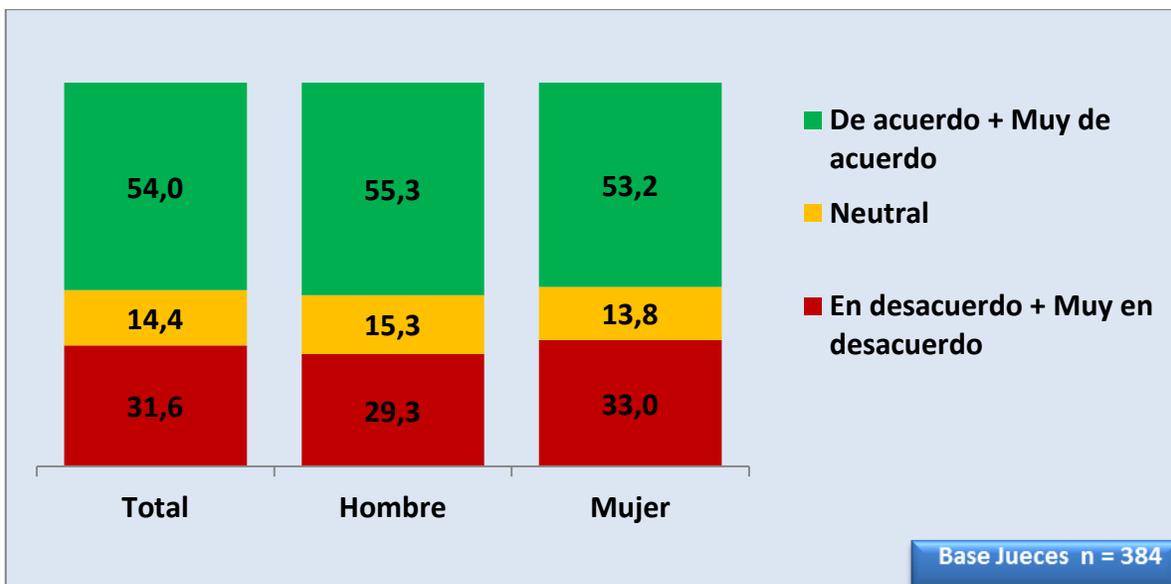


cargo, restando peso a criterios exclusivamente profesionales y no asociados a estereotipos.

Otra de las cuestiones por las que se les ha preguntado a jueces/zas y magistrados/as participantes es en relación a cuán importante debe ser, entonces, no atender a ninguna característica de la persona que reclame justicia, asociando la manera de impartirla a la imagen ciega de la diosa *iustitia*. Los resultados obtenidos son los siguientes.

Gráfico Nro. 34

**P13. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
Un juez debe ser “ciego” respecto de quien reclama sus derechos
(%)**



Al evaluar la frase “un juez debe ser ciego respecto de quien reclama sus derechos”, el 54% de los jueces se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, repitiéndose el mismo patrón tanto para hombres como para mujeres. Ante esta afirmación, las menores cifras se encuentran en la respuesta Neutral, con un 14% en el total (y con cifras casi idénticas entre hombres y mujeres). Cabe señalar además que la respuesta en desacuerdo tiene menor incidencia en hombres (29%) que en mujeres (33%), sin ser esta diferencia estadísticamente significativa al 5%.

A nivel de Cortes, la única donde se evidenció diferencias significativas entre hombres y mujeres fue La Serena (Ver anexo VI).

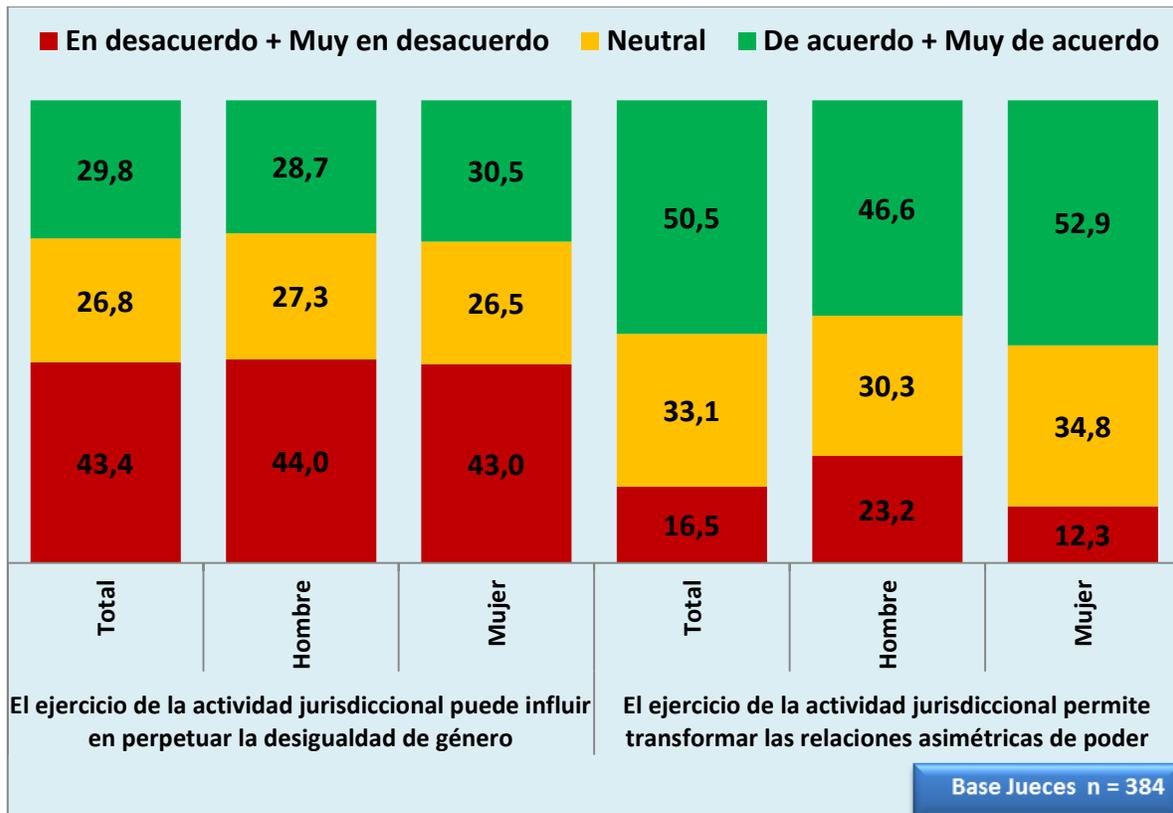
Una interpretación más extensiva de la supuesta “ceguera de la justicia” tiene que ver igualmente con el fin último de la misma. Justicia e Igualdad no deben estar reñidas más todo lo contrario, deben ser ramas de un mismo árbol. Sin embargo, cuando ambas no se articulan al unísono y de la mano, cuando no son tenidas en cuenta desde el inicio de la impartición de la justicia, se puede estar perpetuando una situación de desigualdad generada en épocas pretéritas que ya no tenga lógica ni jurídica ni social de mantener. Para conseguir este efecto y evitar las situaciones de desigualdad, es necesario dictas resoluciones judiciales en las que se tengan en cuenta las características de mujeres y hombres, algunas coincidirán y otras serán diferentes y precisamente por ser diferentes deben tenerse en cuenta. De igual forma, la aparición de nuevas realidades para las que la ceguera de un sistema judicial y el desarrollo legislativo probablemente no estén preparados puede generar un efecto inverso del inicialmente pretendido con la salvaguarda de la imparcialidad judicial. Como es bien sabido, la realidad va por delante del derecho y esta circunstancia puede suponer no tener normativa que regule determinados aspectos o situaciones pero que los juzgadores deberán atender siempre respetando el ordenamiento jurídico vigente. Todas estas consideraciones de naturaleza más iusnaturalista pueden estar detrás de ese 14% que no se ha mostrado de acuerdo ni muy de acuerdo con la afirmación consultada.

Precisamente relacionando actividad jurisdiccional, a la que en esta dimensión nos hemos referido asociada a la mayor o menor capacidad de “acogida” de nuevos criterios internacionales o relativos a la Igualdad de Trato, con Desigualdad de Género y Poder, se han destinado las preguntas siguientes.

Gráfico Nro. 35

**P13. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
(%)**





A nivel total el 30% de los encuestados se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “el ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género”. No obstante, hay una parte importante de jueces/zas que rechazan esta frase, así lo indicaron 43% de éstos. Por otra parte, el 50% de los jueces/zas se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “el ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder”, mayor proporción de mujeres (53%) que de hombres (47%) están de acuerdo con esta frase, sin ser esta diferencia estadísticamente significativa al 5%.

Desde una perspectiva de minorías, las personas que se posicionan neutral en cuanto a la frase “el ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género” llegan a un 27% total. En la afirmación “el ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder” un 16% se posiciona en desacuerdo, donde los hombres muestran cifras significativamente mayores que las mujeres, con un 23% y 12%, respectivamente. Esta frase reafirma las tendencias de la idea anterior (justicia

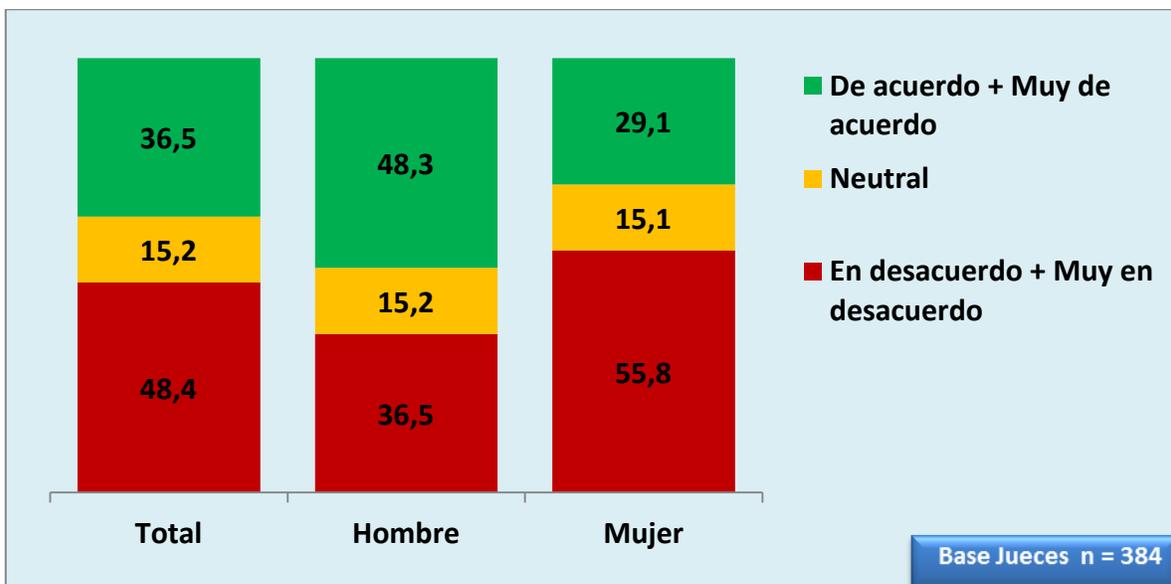


como perpetuación de desigualdad de género), pero vista desde un foco distinto (justicia como un eje transformador de relaciones asimétricas de poder).

A nivel de Cortes, la única donde se evidenció diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres para la primera frase fue Rancagua. Sin embargo para la segunda preguntase encontraron diferencias en Arica, Chillán y Santiago (Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 36

**P13. ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son
suficientes para lograrla igualdad entre hombres y mujeres.
(%)**



A nivel total el 36% de los jueces/zas se encuentran “de acuerdo” o “muy de acuerdo” en afirmar que “las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres”. Estando casi la mitad de los hombres (48%) de acuerdo con esta frase, las mujeres que rechazan la afirmación (56%) superan las que se sienten “de acuerdo” o “muy de acuerdo” (29%) con ésta. Asimismo, las diferencias observadas entre hombres y mujeres son estadísticamente significativas al 5%.

A nivel de Cortes, la única donde se evidenció diferencias significativas entre hombres y mujeres fue Arica (Ver anexo VI).

Las conclusiones obtenidas en esta Dimensión son las siguientes.

La conclusión primera es que se sigue percibiendo una ausencia de enfoque de Igualdad en la impartición de la justicia, tanto en materia de género como en otras materias. Dicha ausencia de Igualdad no siempre afecta negativamente a un mismo sexo ni a un mismo colectivo, lo que no necesariamente contribuye a la victimización de uno de ellos pero sí genera, como contraposición, un sentimiento de aleatoriedad en función de la persona que imparta justicia.

En segundo lugar, destacar que siguen percibiéndose una serie de creencias y prejuicios respecto a ciertos colectivos a los que se les puede estar generando un sesgo en la orientación del sentido de los fallos judiciales.

En tercer lugar, decir que existe la creencia de la presencia de sesgos en algunas jurisdicciones, especialmente en la civil familiar y en la laboral (donde la incidencia de la Igualdad es menor por el carácter tuitivo y protector del sujeto que presta servicios)

Como cuarta conclusión se detecta un desconocimiento, en algunos casos, e indiferencia en otros, de las personas que ejercen la justicia hacia el cumplimiento de las obligaciones en materia de aplicación del derecho internacional que resulta en cualquier caso contraproducente para la Institución.

En quinto lugar, se percibe una falta de preparación en materia de Igualdad que permita integrar dicha mirada de manera transversal en toda la actividad judicial que se desarrolle y no de manera específica en uno u otro caso.

Y en último lugar, decir que existen algunos conceptos que deben ser puestos en conocimiento de los miembros del Poder Judicial, que están en la base de la interpretación que cada persona realiza cuando imparte justicia, como son los casos de Igualdad, imparcialidad y equidad, desde su interrelación entre sí.

Dimensión 8. Formación, Perfeccionamiento y Habilitación

Al igual que en el resto de puntos de este informe final, se debe analizar las normas que regulan la Academia Judicial, las fuentes cuantitativas y cualitativas que se han aplicado en este proyecto, y las ofertas formativas aplicadas en el año 2015 y 2016, lo que nos puede dar una idea aproximada de qué temas son de interés para las personas que trabajan en el Poder Judicial, a través del sistema de detección de necesidades formativas que también comentaremos.

En el caso de la Academia Judicial, y como breve presentación debemos decir que la Ley 19.346 de 18 de noviembre de 1994⁴⁴, que la crea, se aprueba con la intención de tener en el seno del Poder Judicial de Chile, una institución especialmente dedicada a la capacitación de sus miembros, acorde con sus particulares requerimientos y expectativas⁴⁵, y se articula como una corporación de derecho público. Debemos decir que no es baladí esa forma jurídica por las cuestiones que comentaremos en este capítulo, y que se resumen bastante bien en uno de los comentarios extraídos de la herramienta de focus group:

- *"Yo creo que nosotros hemos mantenido esa independencia a pesar de esta como dicotomía que hay entre lo que la Corte Suprema pueda entender como bueno en cuanto a capacitación y lo que se actúe en consecuencia a eso. A lo mejor a la Corte Suprema ahora le interesa tener más diplomados y más cosas, y por lo tanto ellos prefieren este tipo de cosas. Porque hay una concepción de la capacitación distinta; para nosotros la capacitación judicial es como la profesionalización del Poder Judicial, o sea que el tipo sepa que está haciendo un trabajo que tiene alguna incidencia en los ciudadanos [...] O sea, usted, cuando redacta una sentencia le está afectando los derechos a alguien. Y a lo mejor hay una concepción un poco más mercantilista, no sé po, desde incluso desde la evaluación, evaluemos,*

⁴⁴Esa norma del año 1994 fue completada en septiembre de 2010 a través de la aprobación del Reglamento General de la Academia Judicial. También comentar en este punto que en la Ley referida aparecen oportunidades de mejora en el uso del lenguaje sexista y masculinizado, tónica habitual en todos los textos revisados. Igualmente, el establecimiento de la obligatoriedad de prestar fianza o caución para recibir beca puede afectar negativamente a aquellas personas con menor poder adquisitivo que, por otra parte, son los que requieren de beca o ayuda de estudios.

⁴⁵ http://www.academiajudicial.cl/Programas.aspx?id_menu=52. 30 enero de 2016.

veamos cuánto aprenden, porque estamos gastando platas públicas”.
(Mujer, Profesionales).

Por tanto, ya en esta primera idea, se plantea la finalidad real de esta institución en el sentido de si debe atender las cuestiones más novedosas, las temáticas más recientes que afecten al Poder Judicial; o si por el contrario, debe tener un programa formativo, entendido éste en sentido amplio, que sea tradicional y repetido cada año; o bien incluso hacer una oferta formativa mixta, combinando éstos y otros aspectos.

4.8.1. Programas Academia Judicial

Este objetivo de capacitación de la Academia se traduce en el diseño de varios programas formativos. En primer lugar, el Programa de Formación (para postulantes al Poder Judicial), el Programa de Perfeccionamiento (para los miembros del Poder Judicial) y el Programa de Habilitación (para jueces de letras que puedan ser incluidos en las ternas para Ministro de Corte)⁴⁶.

Al margen de los comentarios que hagamos a continuación sobre los contenidos específicos de los cursos y capacitaciones impartidas, nos resulta importante destacar la forma de detección de las necesidades formativas de la plantilla de trabajadores/as del Poder Judicial, y a la que hemos tenido acceso a través de un focus group⁴⁷ de participantes de la Academia, que no vamos a reproducir íntegramente por su extensión pero que sí nos aporta las pautas seguidas para dicha detección que se desarrolla de la forma siguiente:

⁴⁶El primer curso dura cuarenta y dos semanas, los cursos de perfeccionamiento, nosotros impartimos casi trescientos curso al año y en cambio el programa de habilitación dura solamente un periodo de cinco semanas electivas, entonces es mucho más acotado" (Directivo, Grupo Focal Masculino). Cuando usted me hablaba antes de la formación de cinco días ¿Qué carga horaria tiene cada día? Cada día normalmente son ocho horas, eso lo redujimos a siete porque era, había mucho reclamo, pero claro son cinco días en términos prácticos treinta y cinco horas" (Directivo, Grupo Focal Masculino).

⁴⁷ Directivo, Grupo Focal Masculino.

1. Se debe ir a terreno porque las realidades de los distintos tribunales es variada, depende de cómo cada juez/a organice el Tribunal, de las necesidades de la Región, etc.
2. Es un proceso cíclico que tiene tres etapas, comenzando cada ciclo cada 3 años. En la primera etapa denominada “visitas a terreno”, como su propio nombre indica, se visitan los tribunales con el fin de entrevistar al Juez/a Presidente, al Administrador/a, a los Consejeros/as Técnicos si es que hay, Empleados/as, etc. A través de la realización de un focus group, se recogen las impresiones, los problemas que en dicho tribunal se hayan podido producir, los rendimientos del trabajo que se han producido, etc.
3. A continuación se celebran encuentros con grupos de representantes de los estamentos y colectivos para profundizar la información recolectada (Abogados, Fiscales, Defensores, Colegios de Abogados, integrantes de la Corte Suprema, etc.). Todo ello después de analizar la información obtenida en esas visitas a terreno. De esta forma se coteja y concreta la necesidad formativa.
4. Ya en la última etapa del proceso se compara la información extraída de todo lo anterior y se realiza una propuesta y programación que será cubierta a través de procesos de concurso público (licitación) teniendo en cuenta los lugares, fechas, etc., para su más adecuada implementación⁴⁸.

Para la ejecución del programa formativo finalmente concretado, la Academia Judicial cuenta con un presupuesto público estatal, aprobado a partir de lo que los miembros competentes de dicha Academia señalan como más idóneo, es una petición anual previa a la aprobación de dicho presupuesto público nacional. Será finalmente el Concejo Directivo de la Academia quien apruebe la programación formativa. El Consejo Directivo de la Academia está integrado por nueve personas conforme al artículo 2 de la Ley 19.346, que deberán reunir las calidades que se indican a continuación y que serán designadas de la siguiente forma:

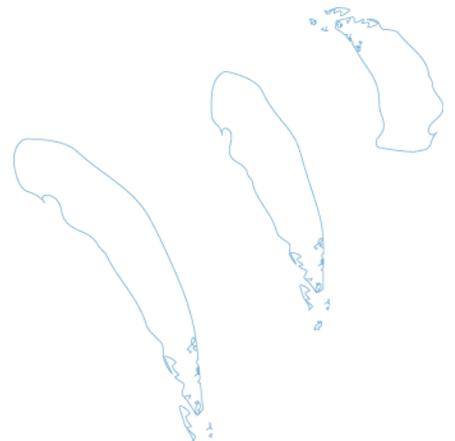
- a) El Presidente/a de la Corte Suprema, o quien lo subrogue, el que presidirá el Consejo por derecho propio;
- b) El Ministro/a de Justicia, quien podrá hacerse representar por el Subsecretario de la cartera;
- c) Un Ministro/a de la Corte Suprema, elegido por ésta en una única votación;

⁴⁸ "Al final de eso se genera un conjunto de requerimientos que nosotros tratamos de utilizar como criterio para adecuar la oferta y en el curso final". Directivo, Grupo Focal Masculino.

- d) El Fiscal Judicial de la Corte Suprema;
- e) Un Ministro/a de Corte de Apelaciones elegido, en una única votación, por los funcionarios de la segunda categoría del Escalafón Primario. La elección se hará un mismo día y hora en la sede de cada Corte de Apelaciones, en la forma que determine el Reglamento;
- f) Un miembro de la segunda categoría del Escalafón Primario del Poder Judicial, elegido por la directiva de la asociación gremial de carácter nacional que reúna al mayor número de integrantes de dicho Escalafón Primario;
- g) Un representante de las asociaciones gremiales de abogados existentes en el país elegido por sus Presidentes, de entre ellos, y
- h) Dos académicos/as con más de cinco años de docencia universitaria, designados por el Presidente de la República, con acuerdo del Senado.

Como podemos comprobar por los perfiles de los integrantes del Consejo Directivo de la Academia, existen representantes del Poder Judicial, del Poder Ejecutivo, y además de los perfiles académicos y de representantes de asociaciones gremiales del Poder Judicial. Esta composición plural debería dar como resultado una oferta formativa variada, completa, y de diferentes niveles de profundidad en cuanto a contenidos y asistentes.

El presupuesto previsto para el año 2016 en general es el que se aporta en esta tabla.



PERIODO AÑO 2015						
Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial M\$	Presupuesto Vigente M\$	Ejecución Año M\$
24			Transferencias Corrientes	2.017.422	1.983.673	1.539.695
	1	017	Programa de Formación	700.008	666.259	475.709
		018	Programa de Perfeccionamiento	1.107.091	1.107.091	918.011
		019	Programa de Habilitación	108.444	108.444	67.366
		020	Programa de Perfeccionamiento Extraordinario	101.879	101.879	78.609

PERIODO AÑO 2016 (enero a febrero)						
Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial M\$	Presupuesto Vigente M\$	Ejecución Año M\$
24			Transferencias Corrientes	2.136.365	2.136.365	38.403
	1	017	Programa de Formación	726.608	726.608	10.441
		018	Programa de Perfeccionamiento	1.149.160	1.149.160	12.266
		019	Programa de Habilitación	112.565	112.565	14.707
		020	Programa de Perfeccionamiento Extraordinario	148.032	148.032	989

Santiago 1 de abril de 2016
sba.

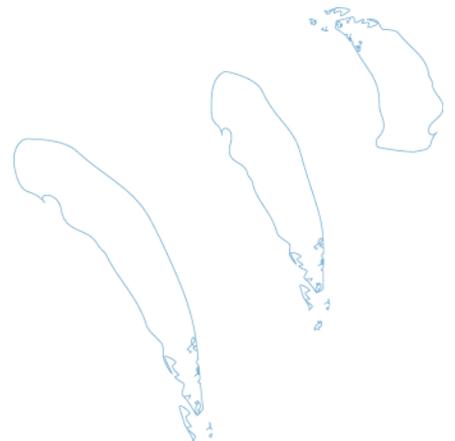
Sobre la suficiencia y destino de los recursos económicos y humanos creemos conveniente destacar la siguiente cita textual. Esto, porque va a sustentar algunas de las recomendaciones que se realicen en este proyecto:

"[...]...principalmente falta de personal, tenemos una, un déficit muy importante porque la propia ley limita la cantidad de presupuesto que yo puedo invertir pagando remuneraciones y eso es un tema, entonces nosotros impartimos muchos cursos que no podemos fiscalizar y es vital poder fiscalizarlos para alcanzar el estándar de método, de calidad en general que nosotros queremos, entonces ahí hay, yo necesitaría dos o tres personas más, le pongo un solo ejemplo la capacitación continua para todo el Poder Judicial, para diez mil quinientas personas en la Academia la atienden tres personas, y ellos contratan los docentes, preparan la logística, revisan las bases, preparan los concursos, entonces en el fondo claro cuento con los recursos y en el sentido de que estamos funcionando creo yo y mejorando lo que estamos haciendo, ¿Faltan recursos? Por su puesto para hacerlo mejor". (Hombre, Profesionales).

Para la ejecución de esos programas formativos, la Academia colabora con diversas instituciones que pueden contribuir al cumplimiento de sus tareas, o bien, a las cuales puede aportar su conocimiento y experiencia en la capacitación judicial. Si analizamos la oferta formativa del año 2015 que aparece en la siguiente tabla y tenemos en cuenta el documento de "Plan de Estudios Programa de Formación", podemos decir que existe una programación variada que incluye materias de interés para el Estudio que estamos realizando, en este sentido encontramos diversas áreas de Estudio:

1. Derechos Humanos Fundamentales,
2. Derecho Internacional aplicable en Chile,
3. Ética judicial,
4. Principio de Igualdad y no Discriminación,
5. Prohibición de Acoso,
6. Violencia Intrafamiliar y atención especial a las víctimas,
7. Reconocimiento de particularidades como el indigenismo, la necesidad de un lenguaje de señas, la discapacidad, inmigración, entre otros,
8. Y otras materias relacionadas con el funcionamiento interno del Poder Judicial: desarrollo de habilidades de comunicación, régimen disciplinario, cuidado personal, administración de recursos humanos, comunicación asertiva y resolución de conflictos, organización de los puestos de trabajo, atención al público, e inteligencia emocional.

En la tabla que se incluye como Anexo III se refleja primero la referencia numérica del curso, seguida de la temática y en tercer lugar los destinatarios actuales de esa formación. En la columna cuarta añadimos los comentarios que consideramos idóneos en este sentido, por ejemplo, extender un determinado curso a otros escalafones del Poder Judicial. Indicar también que la oferta formativa realizada en el año 2015 es la que se ha propuesto para el año 2016, con algunas excepciones como indicaremos posteriormente.





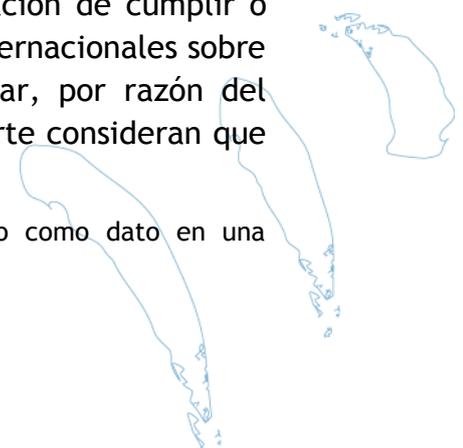
Como se ha ido indicando en el tabla anterior y posteriormente se recogerá en las recomendaciones, la oferta formativa puede ser válida si bien consideramos que no siempre se imparte para todos los colectivos que podemos considerar idóneos, o no se hace de forma permanente sino variable, incluso en ocasiones no es por el tiempo suficiente a nuestro entender o con la profundidad necesaria como es el caso del derecho de Igualdad y la orientación sexual. Además es preciso, a nuestro entender no acudir sólo al sistema de clases magistrales sino a talleres de puesta en práctica de conceptos básicos⁴⁹.

Esta conclusión que aportamos ahora se ve refrendada por los resultados cualitativos que se han extraído del Estudio a la hora de preguntar por la formación en las cuestiones relacionadas con el principio de Igualdad en sentido amplio, por ejemplo:

- *"Sí, tenemos en el programa de perfeccionamiento hace bastante tiempo un programa de género e Igualdad, yo diría que es un programa robusto, dura cinco días por regla general nuestros programas duran tres días, por lo tanto ahí hay un énfasis, donde se ven tanto los aspectos teóricos como las obligaciones internacionales contraídas por Chile y es un programa que además está dirigido a todo el escalafón, ...en el programa de habilitación no alcanzamos porque lo que ha definido el consejo son destrezas muy específicas de Juez para acceder a Ministro de Corte de Apelaciones, digamos son muy, es una agenda muy apretada y, en el programa de formación, justamente a propósito de los trabajos que está desarrollando la ministra Muñoz este año incorporamos por primera vez un módulo de cuestiones de género que yo diría que desde el punto de vista del total de clases que nosotros hacemos, porque no hacemos muchas clases, hay mucho taller, mucha actividad en áreas de destrezas y son muy pocos los procesos que uno podría ser selectivo propiamente tal". (Hombre, Profesionales)*

Esta opinión contrasta con los resultados obtenidos en las encuestas, en algunos focus-group e incluso entrevistas, donde se considera, por una parte de los jueces, que no es necesario o que no existe obligación de cumplir o alegar en los procedimientos la existencia de estándares internacionales sobre el Principio de Igualdad en sentido amplio y en particular, por razón del género o la orientación sexual de la persona; y por otra parte consideran que

⁴⁹La utilización del método de la clase magistral fue proporcionado como dato en una herramienta cualitativa. Directivo, Grupo Focal Masculino.



esta materia resulta escasamente tratada en la formación que ofrece la Academia Judicial como si fuera algo "evidente" la Igualdad y no fuera por tanto, necesario un mayor desarrollo y estudio. Estas opiniones deben ser puestas en relación con los "conceptos de Igualdad" que se fijan en la Dimensión primera sobre Evaluación global de la Igualdad de Trato y género (Igualdad de Trato, concepto de Igualdad de Género, la importancia de la Igualdad de Género).

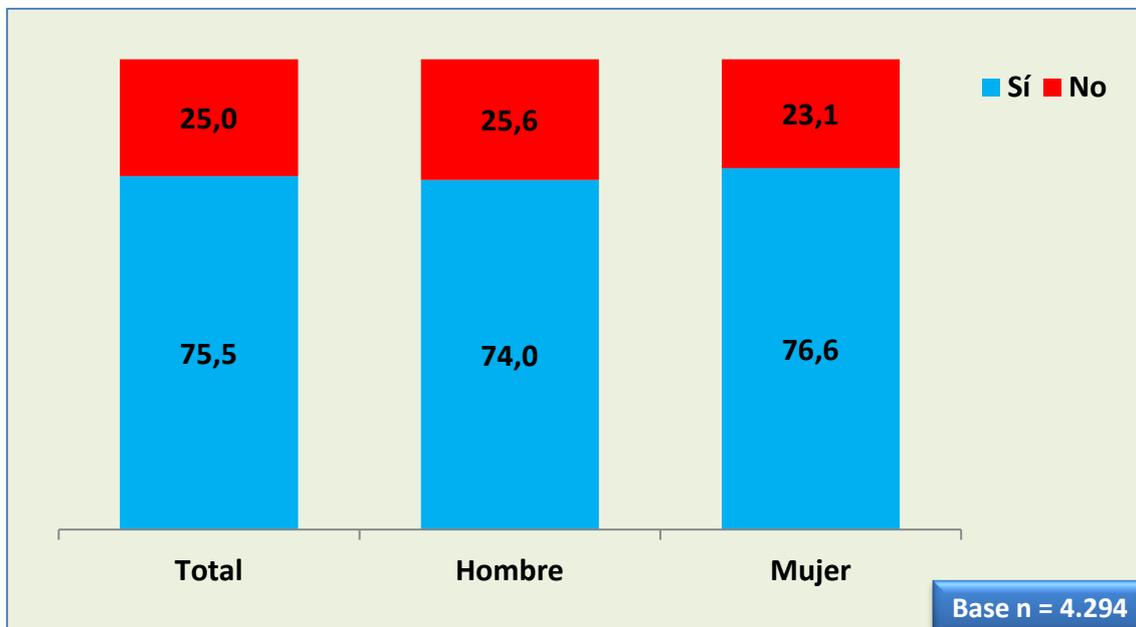
4.8.2. Participación en Cursos

En cuanto a la participación en los cursos que oferta la Academia Judicial, de la herramienta cuantitativa utilizada se extrae la siguiente información.

En cuanto a la participación en los cursos que oferta la Academia Judicial, de la herramienta cuantitativa utilizada se extrae la siguiente información.

Gráfico Nro. 37

P16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?
(%)

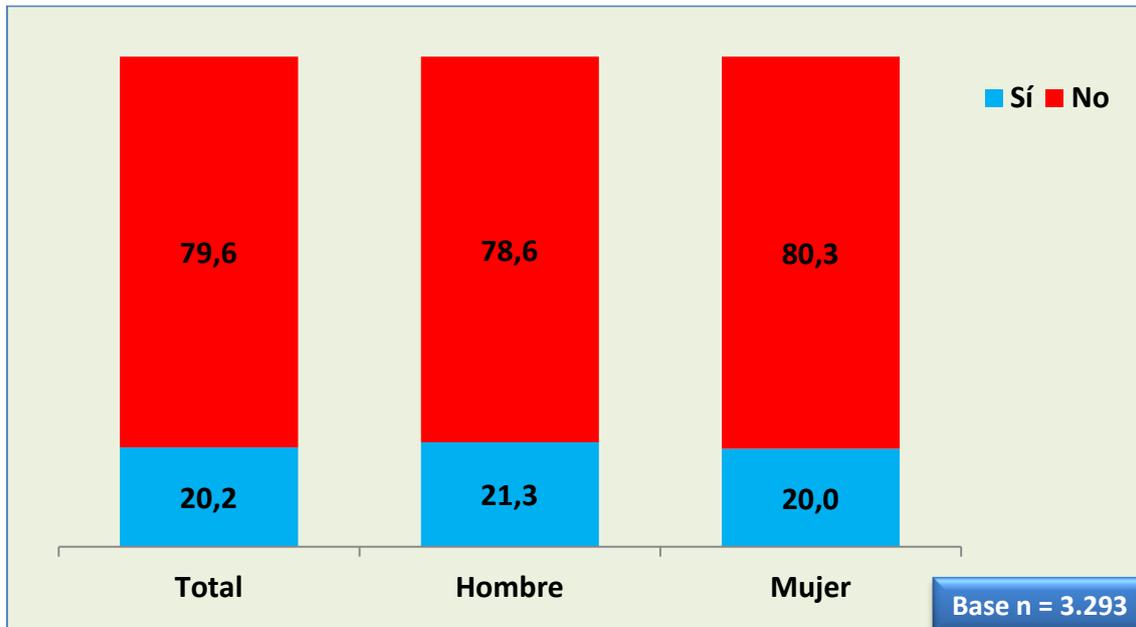


Tres de cada cuatro individuos (75%) afirma haber asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial, con algo de mayor incidencia entre las mujeres (77%) que entre los

hombres (74%), diferencia que es estadísticamente significativa al 5%. Encontrándose diferencias únicamente en Arica (Ver anexo VI).

Gráfico Nro. 38

**P17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?
Responden quienes han asistido a algún curso de formación
(%)**

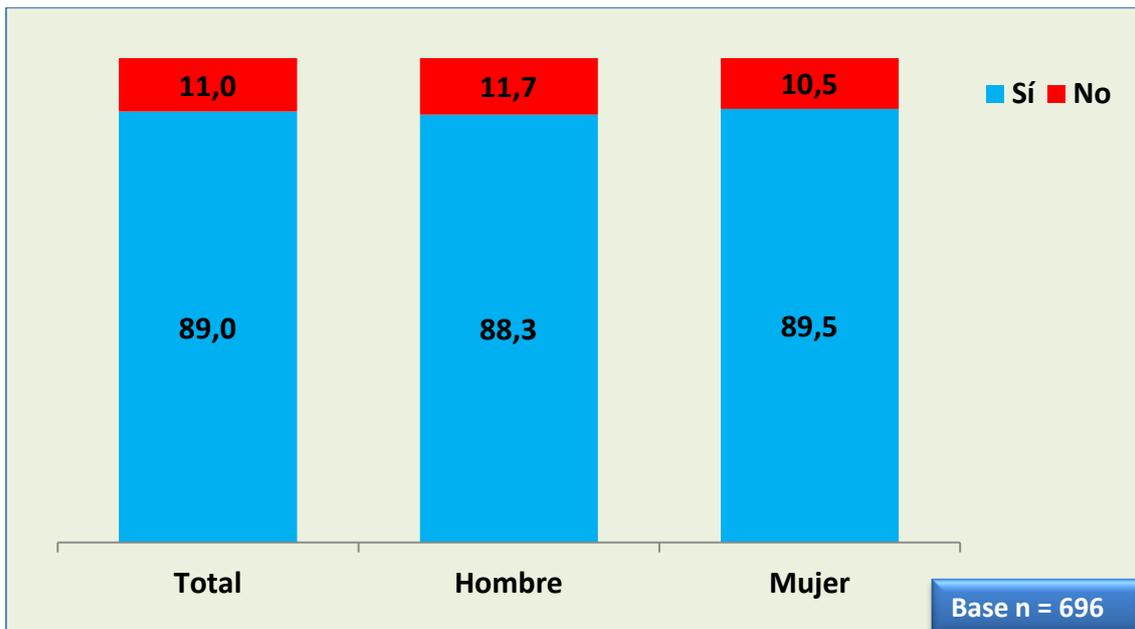


En cuanto a los contenidos recibidos por los asistentes a la formación que oferta la Academia Judicial, de la gráfica anterior se extrae que para cada uno de cinco asistentes (20%) el curso incluyó contenidos de género y no discriminación, con similar incidencia entre los hombres (21%) que entre las mujeres (20%).

Además, junto a este dato sobre la presencia o no de la temática, otro de los análisis que debe llevarse a cabo está relacionado con la utilidad percibida de la misma por parte de las personas participantes.

Gráfico Nro. 39

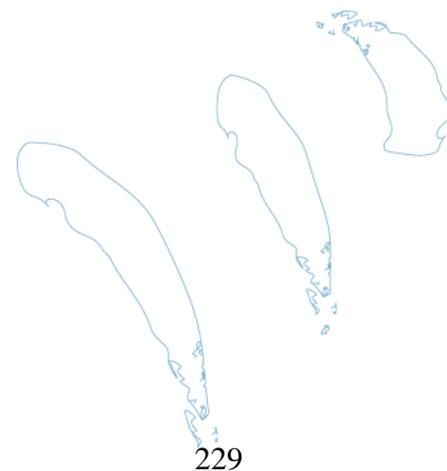
**P18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados
en el curso?
Responden quienes han asistido a algún curso de formación donde se
incluyó contenidos de género y no discriminación
(%)**

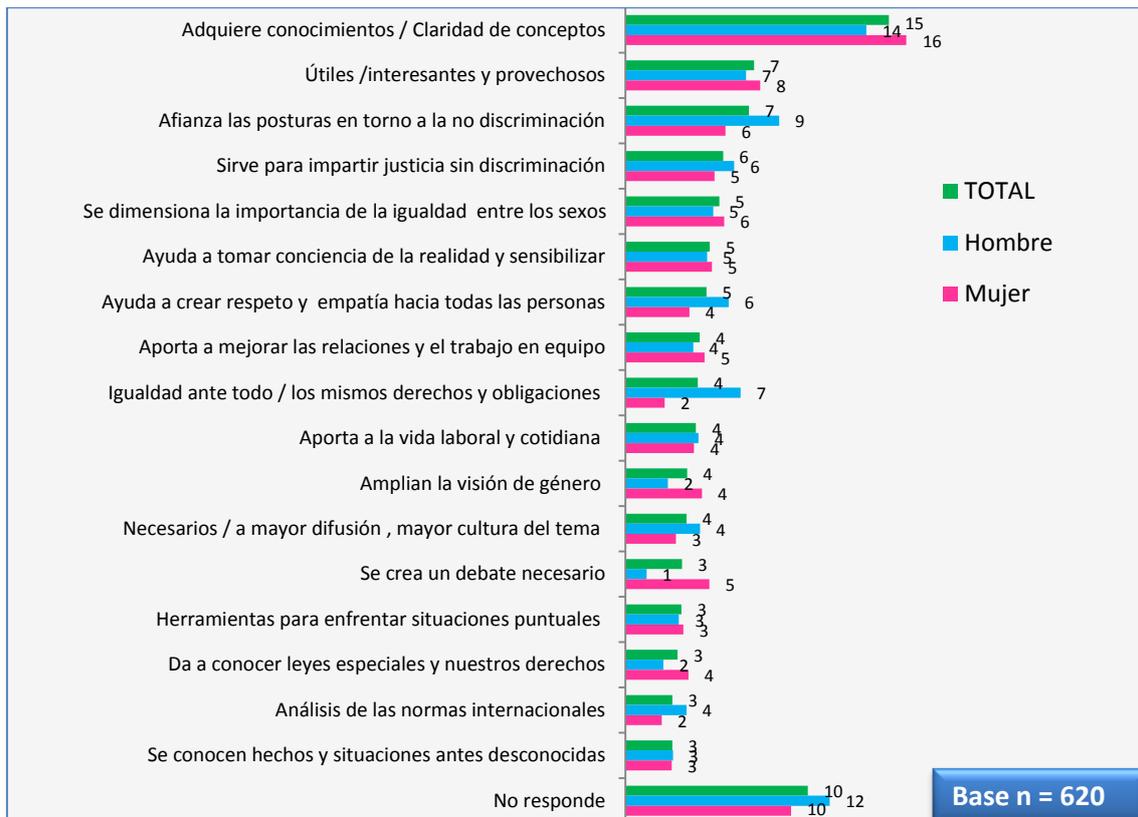


Según esta gráfica, a nueve de cada diez asistentes (89%) le fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso, con similar incidencia entre hombres que en mujeres. Del grupo de personas que asistieron a los cursos y vieron temas de género, un 11% total afirmaron que estos contenidos no fueron útiles.

Gráfico Nro. 40

P18.1 ¿Por qué sí fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
(%)

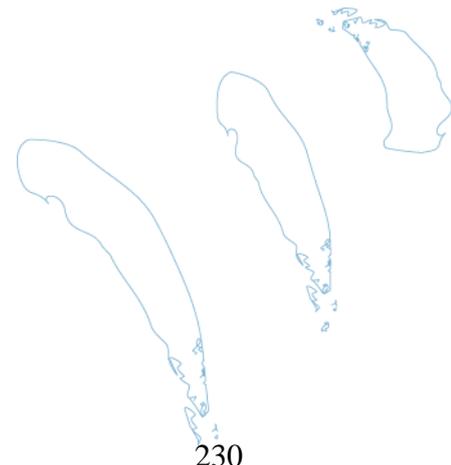


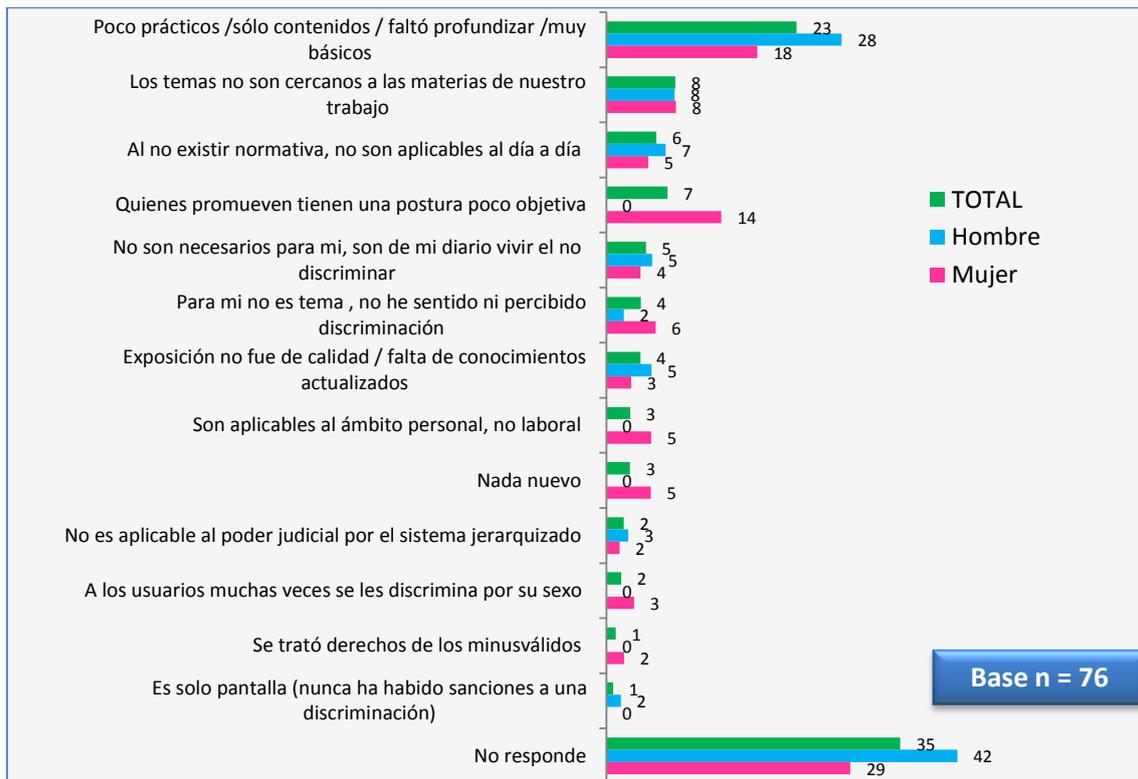


Entre las razones que hacen los contenidos de género y no discriminación útiles para los asistentes se nombra en primer lugar la adquisición de conocimientos y la aclaración de conceptos (15%) seguido por ser considerados interesantes y provechosos (7%) y afianzar posturas en torno a la no discriminación (7%). Este patrón se observa similar entre hombres y mujeres.

Gráfico Nro. 41

P18.1 ¿Por qué no fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
(%)



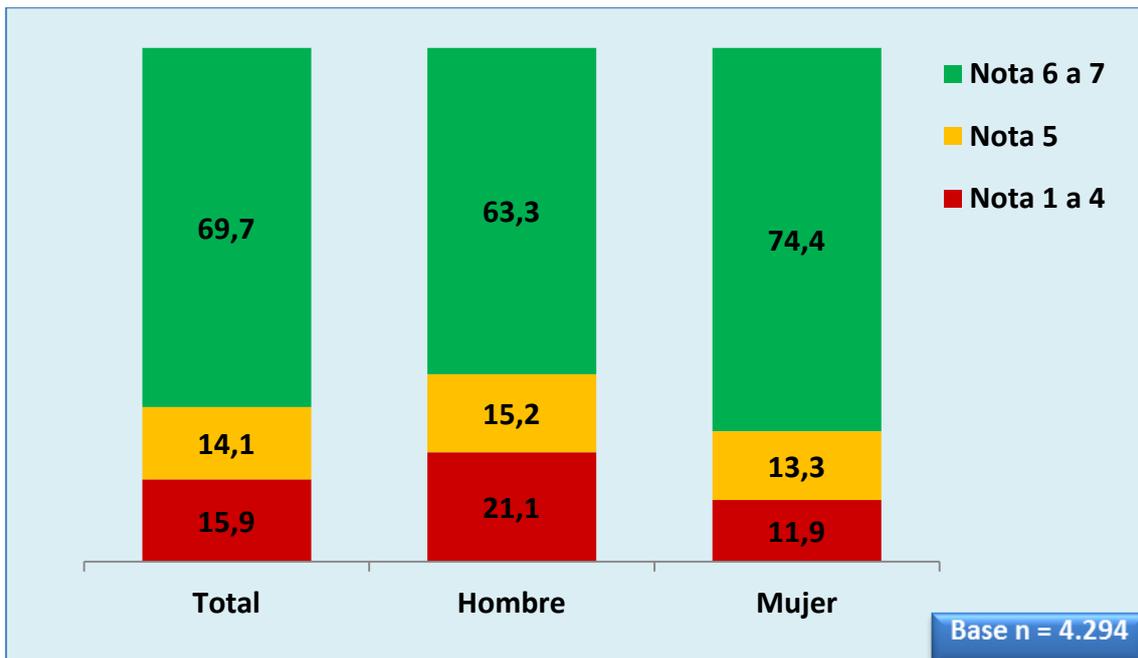


Por otra parte, al 23% de los participantes que no les fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados, opinan que fueron poco prácticos y faltó profundizar, esta razón se observó más en hombres(28%) que en mujeres(18%). Asimismo, destaca que exclusivamente fueron las mujeres (14%), quienes opinaron que los que promueven este tipo de contenidos tienen una postura poco objetiva.

Gráfico Nro. 42

P19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es “nada importante” y 7 “muy importante” ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
(%)





Para siete de cada diez encuestados, es decir un 70%, es muy importante incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial, teniendo mayor incidencia entre las mujeres, con un 74%, que entre los hombres, que alcanzan un 63%, sin embargo existe un 21% de hombres y un 12% de mujeres que no consideran relevante este tipo de contenidos. Cabe señalar que las diferencias entre hombres y mujeres aquí observadas son estadísticamente significativas al 5%, encontrándose diferencias entre estos grupos en las Cortes de Chillán, Copiapó, Santiago y Valdivia (Ver anexo VI).

Un 14% total colocaron nota 5 en cuanto a que tan necesario es incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación de la Academia Judicial. El grupo marginal se repite en los hombres, con un 15% neutral. En las mujeres, en tanto, el grupo con menores cifras se encuentra en la nota de 1 a 4, con un 12% (en todo caso los porcentajes son casi idénticos a la nota 5, que llega a un 13%).

Por tanto, la “sensibilización” en estas cuestiones es necesaria porque, aunque mediante los resultados de esta gráfica se puede concluir que la mayoría de las personas que conforman la plantilla del Poder Judicial son sensibles a la importancia de la materia, sigue existiendo una parte de éstos que no consideran ni importante ni probablemente valioso incorporar esta clase de contenidos de reciclaje en los cursos de la Academia.

Para lograr esa sensibilización que venimos refiriendo a lo largo del presente informe, como vehículo de transformación de la cultura de una Institución



como el Poder Judicial, es fundamental una adecuada gestión de la comunicación interna. No en vano y como se afirma en la jerga comunicacional entre los profesionales del sector, *“lo que no se comunica no existe”* (Profesional, Grupo Focal Masculino). Pero es más, la ausencia de información también genera información, de especial valor para la cultura, que recordemos se conforma en su base por las creencias de las personas que pertenecen a ella.

En cuanto a la realización efectiva de la formación programada, es necesario precisar cómo se adjudica ésta, si existen o no limitantes a considerar, así por ejemplo el número de solicitantes, el lugar de impartición del curso⁵⁰, su duración, las necesidades de desplazamiento y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En este sentido quisiéramos destacar la opinión siguiente:

- *“Nuestro objetivo para el año dos mil diecisiete, nosotros trabajamos en saltos anuales, por ejemplo el proceso de detección de requerimientos de este, que estamos haciendo este año ya va para el dos mil diecisiete, pero nuestro objetivo final es que todas las peticiones que se hayan planteado se reporten respecto de ella y se dé una razón de porque se incluyeron y porque no, que nadie quede fuera[...] Pero solamente va a estar el producto el dos mil diecisiete, este año todavía no tenemos el informe mismo”. (Hombre, Profesionales).*

⁵⁰ Nos parece interesante destacar el siguiente comentario al preguntar por la situación en Regiones: *“Si claro porque yo diría que esencialmente una y es por el acceso a cualquier cosa, o sea en cualquier dimensión, social, académico, intelectual, cultural, la oferta en regiones siempre es limitada y eso genera obviamente un tema y es que a muchos empleados les interesa venir a hacer cursos a Santiago, aquí en Santiago además pueden hacer otras cosas y eso genera una tensión, el empleado de acá de Santiago muchas veces me dice “Mire, tengo una hora al médico y no pude conseguir en mi región, por favor excúseme. La formación no se da siempre en Santiago, tratamos de distribuir pero el problema es que por la distribución poblacional y la configuración comunales es muy difícil hacer un curso en regiones que cumpla con el mínimo de empleados y que al mismo tiempo no deje despoblados los respectivos tribunales” “ Bueno, yo no creo, a ver yo diría que la asistencia de los cursos en regiones y en Santiago es más o menos parecida, a veces hay personas que se quejan porque no llevamos cursos a las regiones, pero al mismo tiempo tenemos reclamos equivalentes de personas que quieren venir a cursos en Santiago y que le decimos[...] No, usted tiene que hacer el curso en su región”. En perfeccionamiento tenemos cursos en todo Chile, y dictamos cursos en distintas ciudades cruzando el tema del costo de los pasajes o los desplazamientos, evitando la mayor cantidad de desplazamientos. Y estaba pensando que desde el año pasado se les pregunta a los postulantes si están dispuestos a que su curso sea fuera de su ciudad. Sí, si usted está dispuesto a viajar, y ellos contestan sí o no, y en caso de la respuesta se asignan cursos según su zona y lo más cercano a su jurisdicción [...] Pero esa es una crítica...No es algo de género tampoco”(Directivos, Grupo Focal Mixto). (Directivo, Grupo Focal Mixto)*



Esta información nos lleva a plantear el derecho/obligación de la persona trabajadora del Poder Judicial de realizar una formación anual de como mínimo 28 horas⁵¹. Si bien la obligación se concreta en la "postulación", es decir, en la petición de una formación al año, lo cual se comprende teniendo en cuenta el universo total de personas integrantes del Poder Judicial y el limitado número de recursos humanos y económicos que tiene la Academia Judicial; sin embargo, puede ser un arma de doble filo, ya que a lo único que se le obliga es a esa petición pues en caso de no hacerla esto repercutiría en su calificación por el superior y, por tanto, en su retribución anual por no poder conseguir las metas previstas para cada año. Es más si finalmente la formación solicitada es posible realizarla por los recursos disponibles, el solicitante puede excusar su asistencia, a pesar de haber solicitado esa formación, por motivos previstos de forma normativa⁵².

El otro lado de la moneda lo encontramos en aquellos casos en los cuales la petición realizada por el trabajador/a no puede ser atendida. En este caso y según nos informaron es posible reclamar:

- *"Si claro, primero porque nuestra oferta para empleados no ha cambiado mucho en el tiempo, entonces claro, empleados que ya tienen quince años han hecho todos los cursos, entonces ¿Qué nuevos cursos me ofrecen?, me plantea una dificultad porque en el ámbito de las destrezas y competencias de los empleados no es muy fácil configurar cursos completos, a veces uno puedo realizar intervenciones específicas, pero es complicado hacer oferta de cursos de veinticuatro horas y por otro lado hay un problema con la ejecución de los cursos que se relacionan con lo que le dije antes, no podemos fiscalizar, todos los años nos encontramos con cursos que son mal ejecutados y nos enteramos después.(Hombre, Profesionales).*

Por tipo de Programa formativo podemos destacar lo que nos indican:

- *"Nosotros hacemos tres tipos de programas, tenemos un programa de formación que es el programa que hacen los abogados que después quieren incorporarse al Poder Judicial como jueces o secretarios de tribunal, y ese programa es un programa que impartimos directamente*

⁵¹Dato facilitado en una entrevista.

⁵²Por ejemplo, si la persona está enferma, si la carga del tribunal no lo permite, etc. pero si la persona no avisa que no va a ir y se le otorga la comisión de servicio para que vaya, luego no va, tiene que presentar sus excusas sobre la Corte Suprema no es simplemente que diga "No fui", no, tiene comisión de servicio o estuvo en su tribunal o se excusa porque estuvo enfermo. (Directivo, Grupo Focal Masculino)



nosotros que dura 42 semanas y al que postulan alrededor de 300 personas y que el cupo máximo es de 24, yo creo que ahí sí postulan más mujeres que hombres. Es un curso de puras mujeres [...] sí yo creo que egresan más mujeres que hombres, pero porque postulan más mujeres que hombres. Habría que preguntarse, y ese es un dato que nosotros no tenemos si hay más abogados mujeres que hombres en Chile. Y los otros cursos, es el programa de perfeccionamiento, son dos, [...] es un programa que está dirigido al Poder Judicial completo, y en el Poder Judicial completo hay más mujeres que hombres, por lo tanto obviamente sus alumnos son más mujeres que hombres. Y en el programa de habilitación, que es el programa que hacen los jueces que quieren subir al cargo de ministro, ahí no sé, no sé si están postulando más mujeres que hombres. Depende del curso, depende de la época del año. Porque para el criterio de calificación y categoría y antigüedad en el cargo, [...] eso incide. En el curso de habilitación, vienen en comisión de servicio. ¿Y tienen que estar muchos días fuera? 33 días. ¿De corrido? Lo que pasa es que la gente que hace el curso de habilitación es gente que en lo general ya tiene los hijos más grandes. [...] Por lo general tienen 10 años de antigüedad en el cargo, entonces ya es gente que tiene los hijos más grandes, es más fácil hacer el curso. Y es algo planificado, o sea, saben que desde el mes de diciembre con 6 a 8 meses de anticipación. Es un mes y medio" (Hombres y Mujeres, Profesionales).

Es fundamental en estos temas que estamos analizando que la persona que imparta los contenidos formativos, de cualquier temática, pero en especial cuando nos referimos a Derechos Fundamentales que tienen una aplicación práctica más allá del entorno profesional, sean buenos comunicadores, que su metodología sea participativa, que prescinda de grandes frases o pronunciamientos grandilocuentes, en resumen, que pueda transmitir la importancia de la materia y su idoneidad en la aplicación práctica de la vida de todos los ciudadanos.

En relación con este tema y los criterios utilizados para la selección de los profesores/as se nos comentó:

- *"Tres criterios yo diría que están funcionando ahora, primero la calidad del docente en términos curriculares donde tradicionalmente el tema fundamental es el currículo académico, ahora estamos cambiando un poquito eso pero creo que es un criterio muy importante, un segundo criterio es de aquellos que han participado,*



como han sido evaluados⁵³ y este criterio se combina con una directriz del consejo en el sentido que tenemos que tratar de ser plurales ah, ahí se genera una tensión, a veces tenemos muy buenos docentes, muy bien evaluados, pero no los podemos repetir permanentemente la idea es que tratamos de conciliar la buena calidad con el hecho de ir incorporando oportunidad de nuevos docentes, pero como digo siempre relacionado con la evaluación que hacen los alumnos y en el último tiempo hemos incorporado un tercer criterio y es que las personas estén capacitadas en metodología de aprendizaje activo que nosotros mismos estamos desarrollando en la academia[...]dicho de otra manera, si un docente cuenta con certificación como capacitador de la Academia Judicial, tiene un puntaje adicional y si cuenta con esta certificación particularmente para los cursos que fueron diseñados así, yo diría que es determinante". (Hombre, Profesionales)⁵⁴.

Desde el punto de vista del sexo del profesorado señalar que son:

- *"prevalentemente hombres con una distinción por áreas, hay áreas en que son muchas mujeres, pero yo diría que nuestro mundo académico todavía tiene mucho de sesgo, de configuración, porque hay que pensar que quienes hoy día están cierto, son elegibles fundamentalmente son personas que inician su carrera veinte años atrás [...]" (Hombre, Profesionales)*

El interés de los trabajadores/as del Poder Judicial por la formación que oferta la Academia Judicial nos parece interesante de tratar, en particular por la consideración que dichas personas trabajadoras, principalmente a cierto nivel estamental, tienen de la valía del curso impartido por la Academia⁵⁵, en el sentido de cómo va a ser valorado en su currículum y por tanto, en su vida profesional. En este sentido es preciso destacar que

⁵³Esta indicación se corresponde con el comentario vertido en una de las herramientas cualitativas y que hace referencia a la necesidad de fiscalizar y evaluar los cursos que se imparten. Esto sería por tanto un aspecto a mejorar en la futura Política de Igualdad de Género y en particular en las capacitaciones que se realicen.

⁵⁴Las Licitaciones de estos cursos se realizan entre finales de agosto y finales de octubre de cada año.

⁵⁵En este sentido podemos citar: "Hay varios también que tenemos convenio con la Corporación sobre habilidades blandas por así decirlo como del estrés, todo eso también son bastante populares, igual comunicación asertiva que es un curso que nace de nuestros cursos de capacitación de capacitadores, este año hay 6 fechas de ese curso, lo que quiere decir que los dos años anteriores era comunicación asertiva y resolución de conflictos porque tenemos



- *"Si no les va a incidir en su carrera funcionaria tampoco van a ir porque ¿Qué gano? No logro entender, porque muchas veces nosotros ofrecemos lo mismo que el Instituto de Estudios Judiciales, en capacitación y en programas en cursos, etc. En lo que hace el instituto de Estudios judiciales...Que es un ente privado...participan... [nosotros hacemos] exactamente lo mismo en charlas y no van y no sé, no lo he podido entender, por qué nosotros no y ellos sí. .. Esta Academia Judicial no es una gran Escuela de Post grado, no podemos por ley emitir ningún título ni ningún grado, y por lo tanto estamos mandados por la ley a hacer 3 cosas: perfeccionamiento como la ley lo indica, formación como la ley lo indica y habilitación como la ley lo indica. No podemos hacer otra cosa". (Hombres y Mujeres, Profesionales).*

Estas opiniones nos muestran el mayor interés de las personas del Poder Judicial de Chile, principalmente en ciertos niveles medios y superiores de los escalafones, por la capacitación impartida por el Instituto de Estudios Judiciales, aunque coincidan en contenidos, en profesorado, etc. respecto de la Academia Judicial. Aunque le suponga un coste económico.

- *"Sí. Ellos por pagar los que forman parte de la asociación nacional de magistrados pagan una mensualidad y los que pagan esa mensualidad tienen derecho a cursos y seminarios, porque tienen un grado o certificado. Nosotros no tenemos grado académico y certificados y esas cosas, no lo sé, es una nebulosa en ese tipo de aspectos. Con los mismos, ocupan los mismos profesores". (Hombres y Mujeres, Profesionales).*

En este focus group se puso de manifiesto la "competencia" que el Instituto de Estudios Judiciales realiza respecto a la Academia Judicial, el cual ofrece esos cursos de contenido similar a la Academia con un coste económico añadido, a pesar de ello el trabajador/a del Poder Judicial, principalmente en los niveles estamentales más altos como hemos dicho, prefiere la formación ofertada por el mencionado Instituto, básicamente por la certificación de conocimientos que entrega.

Esto supone analizar un aspecto de gran importancia en materia formativa y es el interés real del empleado/a de cualquier escalafón por seguir

y se llena, porque tenemos mucha demanda de ese tipo de curso" (Directiva, Grupo Focal Mixto).

mejorando, actualizando su formación, es decir, valorar si existe o no una cultura de aprendizaje permanente. En este proyecto se ha consultado sobre este punto y la respuesta dada se resume de la siguiente forma:

- "[...]. cultura de aprendizaje del Poder Judicial, que no tenemos una cultura de aprendizaje o de formación continua, está mucho más focalizado a un elemento estratégico, técnico, tengo un problema y obtengo las ganas de postular y esto se va a ver bien, [...]quiero aprender para perfeccionarme, para desarrollarme". (Hombres y Mujeres, Profesionales).

Este punto supone por tanto, un espacio en el cual la mejora es imprescindible, así se destacará en las Recomendaciones finales del proyecto

4.8.3. Difusión de Cursos

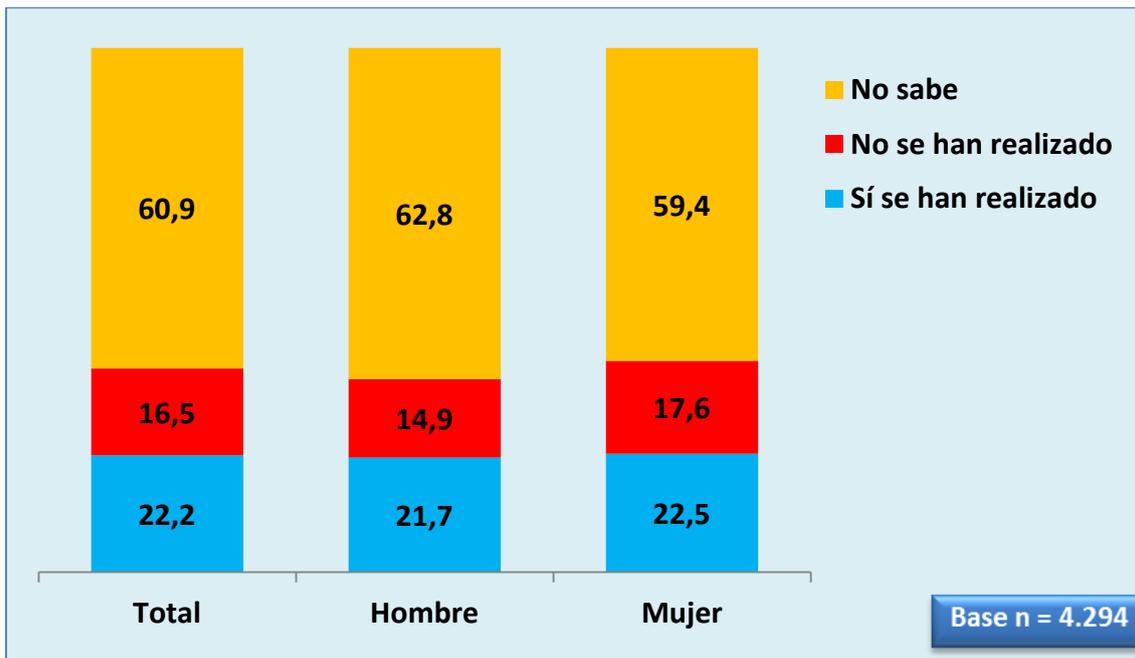
Sin lugar a dudas la difusión y publicidad que se realice de la oferta formativa de la Academia Judicial va a influir en su participación, aunque podemos decir que la plantilla del Poder Judicial conoce de la existencia y de la necesidad de participar en la formación, de mejorar sus capacidades y conocimientos, de estar actualizados y en disposición de mejorar el rendimiento profesional. En este sentido una de las preguntas realizadas en la encuesta on-line ha sido la siguiente.

Gráfico Nro. 43

P20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?

(%)





Puede observarse que el 61% de los encuestados no sabe si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial, con una diferencia estadísticamente significativa entre el porcentaje de mujeres (59%) y el de hombres (63%). En relación a quienes afirman que no se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial, este grupo llega en total a un 17%, con una diferencia, también significativa, de tres puntos porcentuales entre hombres (15%) y mujeres (18%).

A nivel de Cortes, sólo se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres de Coyhaique.

El desconocimiento sobre la realización de estos cursos evidenciado tanto en hombres (63%) como en mujeres (59%), puede denotar la inexistencia o la falta de eficacia de la comunicación que se esté llevando a cabo para publicitarlos, arrojando una clara recomendación como la que hemos realizado en párrafos anteriores centrada en una mayor difusión.

4.8.4. Contenidos importantes

Para poder diseñar las Recomendaciones Formativas que realiza esta Consultora, se ha preguntado a las personas participantes en la encuesta on-line qué temas relacionados con la Igualdad de Género y por Orientación Sexual podrían resultar de su interés a efectos de diseñar la oferta de

capacitación del próximo año. Las respuestas se reflejan en la siguiente gráfica:

Gráfico Nro. 44

P21. Si se realizara una capacitación en tema de Igualdad de Género en el Poder Judicial dentro de los próximos meses ¿qué contenidos cree usted que es necesario incluir?

(%)



Si observamos los datos de esta gráfica resulta que en un porcentaje alto (20% los Hombres y 16% las Mujeres, cuya diferencia es significativa) no sabrían qué contenidos debiera tener una oferta formativa adecuada a las exigencias actuales de las materias objeto de estudio. En sentido contrario, las mujeres por orden de preferencia solicitan las siguientes materias:

- Igualdad de Oportunidades entre los géneros
- Dejar de ver la maternidad como un factor negativo, colocando al mismo nivel la importancia del respeto, la empatía y la tolerancia entre géneros y minorías sexuales.
- En tercer lugar, señalan los derechos de maternidad y paternidad y la igualdad para postular a cargos.
- Dejando el cuarto lugar para el estudio de la igualdad de género dentro de la cultura judicial.



En el caso de los hombres consultados la prelación es la siguiente:

- Igualdad de oportunidades entre los géneros
- Buen trato en el trabajo y trabajo igualitario
- y en tercer lugar, la igualdad de género en general.

Finalmente en cuanto al manual de protocolos del año 2014 y que contempla el programa de capacitación para formadores en manejo emocional señalar que su objetivo es realizar un proceso de sensibilización y capacitación en el uso de protocolos de acción para la contención emocional, el cual está dirigido a funcionarios de tribunales pertenecientes a los tres escalafones del Poder Judicial, con el propósito de capacitar a formadores en la aplicación de dichos protocolos y así poder transferir el conocimiento de estas herramientas al personal del tribunal al cual pertenecen. El programa aborda cinco protocolos temáticos ninguno específico de igualdad:

1. Fortalecimiento emocional.
2. Entrenamiento en autocontrol emocional.
3. Comunicación para el trabajo en equipo.
4. Retroalimentación y reconocimiento eficaz del otro.
5. Manejo asertivo de situaciones complejas.⁵⁶

La principal conclusión que se extrae de esta Dimensión es que la Capacitación de la Academia Judicial debe ser evaluada desde diferentes aspectos: presupuesto económico, recursos humanos, contenidos de las ofertas formativas, fechas y periodos de realización de dicha formación, lugar de impartición de los cursos o capacitaciones, estilos de enseñanza-aprendizaje utilizados, perfiles del docente más idóneo, formato de las capacitaciones (cursos, charlas, seminarios), evaluación, y de forma especial la adecuación de los manuales y materiales utilizados, etc.

⁵⁶ Este listado de materias se extrae de la revisión realizada por la Consultora respecto de la Oferta Formativa de la Academia Judicial



Conclusiones

La realización del Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno, ha arrojado las conclusiones que exponemos a continuación.

1. Como principal conclusión del Estudio y relacionando todas las dimensiones analizadas en este trabajo, puede darse respuesta al objetivo fundamental del mismo, que no es otro que saber si existe o no Igualdad de Género en el seno del Poder Judicial. En este sentido, la respuesta a la luz de los datos analizados es que existe interés por lograrla, lo que viene confirmado por todos los esfuerzos que se han realizado para establecer mecanismos para alcanzarla. Sin embargo, los grandes avances se han realizado en relación a una igualdad formal, no habiendo logrado aún y en su máxima extensión la igualdad efectiva y material entre mujeres y hombres. En este sentido, resulta aun más significativa la posición de las personas del colectivo de LGBTI⁵⁷, donde la mayoría de las personas participantes tienen más dudas sobre el trato igualitario, ya que la situación de este colectivo se invisibiliza. Esto conlleva que no se observe aún avance en este punto, pues se considera que las personas de este colectivo no manifiestan o no pueden manifestar abiertamente su condición, por el rechazo que pudiese producirse en las personas que integran el Poder Judicial a todos los niveles. Las causas de esta conclusión y sus posibles vías de rectificación igualmente han sido ofrecidas por dicho análisis, pasando a enumerarlas a continuación.
2. Existe un desconocimiento (por inexistencia o por error) conceptual en relación a la materia. Debemos destacar la excesiva asociación que realizan las personas participantes en el proyecto, entre el concepto Igualdad de Trato y de Género con conceptos como Igualdad Salarial, Igualdad ante la Promoción o Acoso Laboral y Sexual, Discriminación. Ello genera la necesidad de su aclaración para que las personas que se encuentren en alguna de estas situaciones puedan saber interpretar lo que les está sucediendo o están viviendo, de manera que pueda dimensionar en su adecuada medida su origen, su impacto y el mecanismo adecuado para su protección. Esta conclusión se ha podido extraer también de las definiciones que se nos han aportado en los focus group y en las entrevistas, donde como hemos dicho anteriormente, se han indicado definiciones algunas muy técnicas, otras más llanas o coloquiales, algunas muy acertadas en cuanto al

⁵⁷LGBTI. Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.



significado de cada uno de estos conceptos pero en otros casos con un importante componente de creencia de que la Igualdad debe traducirse en medidas para mejorar la situación de la mujer en el ámbito profesional, porque de esta forma ella podría mejorar su situación personal y familiar, llegando incluso a proponerse la creación de medidas de acción positiva para la mujer relacionadas con la etapa de la maternidad.

3. A pesar de que se reconoce que en esta materia el Poder Judicial de Chile ha evolucionado porque ha corregido comportamientos del pasado que llevaban a que la mujer sólo ocupara cierto tipo de puestos de trabajo en el interior de dicha institución⁵⁸ y considerando aún el desconocimiento conceptual anteriormente referido, sin embargo, consideramos que sigue existiendo la masculinización y feminización de puestos a algunos niveles como se ha puesto de manifiesto en la Dimensión 3 al presentar la dotación de funcionarios y funcionarias, destacando los hombres en la Corte Suprema, en las contratas de esta Corte, en las Cortes de Apelaciones como Ministros y en la CAPJ. Junto al importante número de juezas que existen en los Tribunales del país, especialmente en la jurisdicción de familia, y en los cargos de Consejeras Técnicas de los Tribunales. Por ende, existe una evolución formal, pero no explícita en todos los niveles o estamentos. En relación con este punto, existen normas internas del Poder Judicial poco sensibles a un adecuado lenguaje de género, por ejemplo, a la hora de referir ciertos puestos. El uso del lenguaje que se hace en la Constitución de la República y en otras normas de gran importancia en este punto del Estudio, aun siendo correcto, denotan un excesivo nivel de masculinización de ciertos cargos, oficios o profesiones, lo que es constante en el análisis normativo que se ha venido realizando con mayor incidencia si cabe en otros textos normativos, consecuencia lógica del “rol público” que, casi exclusivamente y con honrosas excepciones, ha desempeñado el hombre. Esta conclusión puede ampliarse con los comentarios que hemos realizado al analizar todo el conjunto normativo que se ha incorporado en el Informe de la Fase 1.
4. Otra de las conclusiones que extraemos es que se asocia la jerarquía con el poder, y al haber estado éste fundamentalmente ostentado por hombres, se ha producido como resultado el posicionamiento de los hombres en los niveles más altos del Poder Judicial de Chile. Lo anterior es un hecho y puede ser interpretado de dos formas distintas. Una primera según la cual no sería un caso de discriminación pues es fruto del desarrollo y evolución que como sociedad ha tenido y está

⁵⁸Pueden consultarse los extractos de entrevistas y focus group citados en la Dimensión 1. pág. 76, 77.



teniendo Chile. Una segunda interpretación posible es considerar que ese desarrollo en sí mismo del país es discriminatorio y por tanto, todo lo que se encuentra relacionado con esa evolución lo es. Desde nuestro punto de vista, ambas interpretaciones encuentran razón de ser, pero lo que realmente importa es la actitud que se tenga a partir de la identificación del hecho en sí mismo; es por esto que consideramos más idóneo mirar al futuro y tomar medidas para cambiar esa realidad que discutir sobre cuál de las dos interpretaciones es más correcta. Lo importante es cambiar la imagen actual, el mapa actual de puestos en el Poder Judicial.

5. Se concluye igualmente sobre la necesidad de que exista un ambiente laboral igualitario, aspecto este en el que se han realizado esfuerzos por lograrlos. Uno de los mecanismos articulados para ello, de los que referíamos en la primera de las conclusiones como “mecanismos para la igualdad” es la instauración de una Política de Clima Laboral, importante instrumento de las organizaciones para detectar, corregir y dar a conocer los aspectos necesarios para mejorar ese ambiente laboral. Sin embargo, ni ésta ni las medidas que se hayan podido tomar fruto de su aplicación son desconocidas en su mayoría, lo que le resta efectividad porque tampoco permite una mayor riqueza en su retroalimentación (a través de una mayor participación), lo que dotaría de más efectividad y precisión a esta herramienta a cada edición que se aplicara. Esto supone que la actual política que tiene el Poder Judicial de Chile sobre este punto no está siendo efectiva para detectar y actuar sobre el Ambiente Laboral y su incidencia en la organización. Le falta estrategia, estructuración, información sobre la misma, utilización predictiva y sistemas de seguimiento, como ya dijimos en la Dimensión 1 de este Estudio.
6. La siguiente de las conclusiones extraídas de este Estudio que refrendan sus resultados, es la existencia de roles y estereotipos de género, aunque también es cierto que se va mostrando cierta sensación de que ya no están tan aceptados como en épocas pretéritas. Esta permanencia de roles tradicionales no se produciría con tanta fuerza en el ámbito profesional, donde la mayoría de los participantes considera que la mujer debe y de hecho está incorporada de forma normalizada. Por los datos cualitativos obtenidos, por las fuentes secundarias analizadas y por ser una realidad presente en todas las sociedades, la permanencia de dichos estereotipos se suele producir más en el ámbito privado y familiar, como lo demuestra el hecho de llegar a considerar que el Poder Judicial es una institución cómoda y que permite atender las responsabilidades familiares. Nos ha llamado la atención la opinión mayoritaria vertida en la encuesta on-line respecto a que las responsabilidades familiares deben ser compartidas por mujeres y



hombres, pero sin embargo a la hora de analizar las percepciones respecto de quiénes son los que más se ausentan del trabajo, resulta que la percepción es que son las mujeres quienes más lo hacen. En el caso de las fuentes cualitativas se ha destacado el rol del hombre, en el ámbito familiar y doméstico, como un "rol de ayuda" a la mujer. En los estudios de SERNAM analizados, se ha comprobado cómo los roles en el ámbito doméstico no son iguales entre mujeres y hombres (en el cuidado de hijos, por ejemplo). Todo esto nos lleva a pensar en esa permanencia de roles tradicionales en el ámbito personal y familiar. Estas creencias relacionadas con la dimensión privada de la mujer, pueden estar incidiendo en posibles desigualdades de trato respecto a los hombres o a otras mujeres donde no se den tales elementos, especialmente en lo relativo a derechos de selección y contratación, promoción y por ende retribución económica.

7. En cuanto a la parcela profesional, las respuestas a la encuesta on-line muestran un mayor equilibrio en las opiniones de hombres y mujeres. Ambos sexos coinciden en la conveniencia de que ambos (hombre y mujer) conformen en igual proporción los equipos de trabajo. Al analizar las Gráficas número 6 y siguientes, poníamos de manifiesto la importancia de una respuesta minoritaria distinta a la anterior, principalmente si esta respuesta distinta proviene de personas que ostentan capacidad de decisión en el Poder Judicial, evaluaciones de resultados o de desempeño anuales, etc. Así, no es menor que un 31% de las personas participantes considere que existen cargos o puestos más apropiados para mujeres o para hombres (37% de hombres y 26% de mujeres), siendo mayor este porcentaje en la Gráfica número 8 cuando se pregunta sobre el "mejor desempeño de un puesto". Como destacamos al comentar la Gráfica número 13, el 10% de los hombres participantes en la encuesta on-line opina que es su sexo el que mejor desempeña el puesto de "Administrador/a". Respecto al puesto de "Consejero/a Técnico/a", el 11% de las mujeres y el 12% de los hombres, opinan que son las mujeres quienes mejor lo desempeñan. Asimismo, como indicamos en la descripción de la metodología aplicada en este proyecto, las respuestas de las minorías o las no respuestas, en un tema tan sensible como la Igualdad de Trato, en especial por género o por orientación sexual, son importantes, por eso nos ha llamado la atención que respondan "No se" a la pregunta de qué sexo es más idóneo para los puestos de Administradores/as y Jefes/as de Unidad (el 11% en total responde esto). La razón de este dato puede ser que no se conocen bien las funciones que llevan aparejadas estos puestos, la creencia de que puede afectarles una respuesta distinta, etc., ya decíamos al examinar estos datos en la Dimensión 2 sobre Roles y Estereotipos de Género, que puede deberse al hecho de que las



personas que ocupan estas categorías profesionales inciden directamente en la evaluación del desempeño de las personas de la Institución, lo que cobra sentido si recordamos que de las 4.294 personas que han respondido a la encuesta on-line, 2.060 son empleados/as y 1.086 son trabajadores/as de Contratas, siendo los Administradores/as y Jefes/as de Unidad del Escalafón Secundario superiores jerárquicamente a los anteriores.

8. Relacionado con lo anterior, señalar que la distribución tradicional de roles familiares que aún se mantiene en Chile, unida a criterios objetivos para promoción como pueden ser la “antigüedad” pueden llegar a dificultar la eliminación de casos de discriminación o desigualdad con base en el género, porque las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de las personas dependientes que tienen en su entorno familiar y personal. Es cierto que el criterio de antigüedad, como criterio objetivo, no ofrece dudas jurídicas pero sí lleva a dibujar un organigrama del Poder Judicial que debe asumirse y que, para ser cambiado, requiere de la adopción bien de medidas efectivas para los hombres, para que desarrollen la parcela familiar y doméstica, bien medidas de impulso para las mujeres para compensar ese reparto tradicional de roles. En ambos casos, se estaría tomando una medida por la Institución que debería ser ejecutada, controlada y evaluada en la vida privada de las personas que prestan servicios en el Poder Judicial de Chile, lo que lógicamente entraña una gran dificultad.
9. Como siguiente conclusión, insistir en la existencia e importancia de la cultura social e institucional explicada en este proyecto, que debe tenerse presente en el proceso de interpretación de los datos de este Estudio y que debería seguir teniendo en cuenta la Institución desde los espacios naturales para ello (la Mesa de Género, el Departamento de Recursos Humanos, la Academia Judicial, entre los más significativos). Es necesaria una toma de consciencia de cada momento histórico y político en el que se encuentre Chile y el lógico proceso evolutivo que vivió el país a partir del tránsito de la Dictadura a la Democracia y su camino de evolución, restitución y consolidación en el que se encuentra hasta poder ser considerada como un Modelo Democrático maduro. Y desde ahí ayudar no sólo al entendimiento de los roles existentes en la Institución sino igualmente el “uso” que sus titulares hacen en cada caso de ellos y que pueden ayudar a la transformación de la Institución en lo relativo a su cultura de Igualdad.
10. Si lo anterior lo relacionamos con las ideas extraídas de la Dimensión 3 sobre el Machismo y la Dimensión 4 sobre Discriminación, resulta que se estarían produciendo casos de Abuso de Poder en la Institución porque se confunde la jerarquía, la autoridad, el rol de cada persona y el estilo de dirección de quienes ostentan poder. Esto llevaría a la



normalización de ciertas conductas amparadas en la idiosincrasia chilena que están creando un entorno hostil para la construcción de una cultura de igualdad real. Esta conclusión se apoya en la respuesta dada por las personas participantes en la encuesta on-line sobre el hecho de haber experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio hacia a las personas del Poder Judicial. Un 46% respondió afirmativamente y de éstos el 54% destacó como causa de esa discriminación el nivel jerárquico de la Institución, siendo el maltrato verbal una de las principales manifestaciones de estas conductas. También en los focus group y en las entrevistas se destacó la confusión, como origen del trato diferenciado o desigual, que genera la jerarquía de esta Institución, señalando que el trato desigual lo genera la "persona" que tiene el poder con conductas vejatorias o discriminatorias.

11. En preciso destacar también como conclusión que se están produciendo casos de Discriminación de Baja Intensidad tanto por el sexo como especialmente por la orientación sexual, sobre las cuales la Organización no está pudiendo actuar por invisibilidad. Recordamos algunas de las opiniones extraídas de las herramientas cualitativas (Dimensión Discriminación) que se refieren a comportamientos discriminatorios: *“Con respecto a la orientación sexual, eh hay un colega que me acordé [...] Absolutamente homofóbico, hasta el extremo que en alguna oportunidad, decía que iba a llegar posiblemente un nuevo Ministro, una persona que se decía que posiblemente era gay, entonces él dijo, por ningún motivo que llegue, porque o si no nos van a tildar de una Corte de maricones, se dice acá.”*(Mujer, Magistrada). *“Tenemos una colega en un caso bien particular, que es una colega transgénero, está siempre con el miedo, con el temor de que la van a desvincular del Poder Judicial por su condición sexual.”* (Mujer, Empleados).
12. Como puede observarse, la existencia de discriminaciones es percibida por Directivos, Profesionales, Ministras, Empleadas, y principalmente por orientación sexual y ello, a pesar de la existencia de la Ley 20.609 del año 2012 sobre Medidas contra la Discriminación. Esta conclusión requiere de un plan de actuación transversal como se indicará en las Recomendaciones. Estos datos cualitativos deben relacionarse con los datos cuantitativos explicados en la Dimensión 4 sobre Discriminación y recordar que el 47% de las personas participantes en la encuesta on-line declara "haber experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio" siendo la principal causa la discriminación por razón de la jerarquía o cargo.
13. Se detecta la ausencia de Sistemas Internos de Denuncia, en vía extrajudicial, que permitieran a las personas afectadas denunciar de



manera más anónima y articular un proceso de forma más ágil y efectiva para la investigación de posibles casos de acoso, sin tener que activar toda la maquinaria judicial como primera acción. En el futuro protocolo de acoso que debería diseñarse, a nuestro entender, es importante también incluir los casos de denuncia falsa que tanto pueden afectar al funcionamiento interno de la Institución. Por tanto, dicho Protocolo debería diseñarse con un contenido que permitiera identificar bien las situaciones de acoso, en todas sus vertientes, y las consecuencias de que dicha conducta de acoso se constatare, es importante en este punto indicar que no es lo mismo falta de prueba en un presunto caso de acoso que una denuncia falsa, la calificación jurídica es distinta y la consecuencia por tanto también. Además debería permitir diferenciar entre dichos casos de acoso y lo que son conflictos laborales no resueltos, ya que no tienen que responder a las mismas consecuencias jurídicas.

14. La siguiente conclusión, relativa a la atención de usuarios, es que existe cierta concientización entre las personas que han participado en este estudio con la política de Mejora de Atención a Usuarios. Como decíamos al analizar esta Dimensión, siempre teniendo en cuenta el número de profesionales que tiene la Institución y la extensión geográfica y las posibles desviaciones. A pesar de ello debemos decir que se detecta un aparente desconocimiento de la totalidad de medidas que la Institución articula para tal objetivo, especialmente en lo relativo a la oferta formativa de la Academia Judicial, lo que puede provocar que no se aprovechen por todas las personas que deseablemente debieran beneficiarse de ellas o que la plantilla tenga una percepción parcial de los esfuerzos que se están llevando a cabo en esta materia.
15. En relación con la impartición de justicia, decir que se sigue percibiendo una ausencia de enfoque de Igualdad en la impartición de la justicia, tanto en materia de género como en otras materias. Dicha ausencia de Igualdad no siempre afecta negativamente a un mismo sexo ni a un mismo colectivo, lo que por una parte contribuye a la no victimización de uno de ellos pero sí genera, como contraposición, un sentimiento de aleatoriedad en función de la persona que imparta justicia. Como ejemplo señalar que existe la creencia de la presencia de sesgos en algunas jurisdicciones, especialmente en la civil familiar y en la laboral (donde la incidencia de la Igualdad es menor por el carácter tuitivo del derecho laboral). En este sentido nos parece interesante destacar el siguiente comentario:

"[...]es difícil porque hay que cambiar esa mentalidad que se ha ido cambiando, pero no sé cómo puedo definir esa parte, pero eso ocurre, nosotros sabemos que tenemos esos casos de discriminación de



nuestras colegas graves de acoso que le están sucediendo, sabemos también que por tener (los hombres) la custodias de sus hijos no se les dan las facilidades de que puedan estar de mejor forma con sus hijos, eso también es parte, porque también si fueran mujeres tendrían más posibilidad, entonces hay cosas desconocen y que están ocurriendo y son graves". (Mujer, Empleados)

16. Nos parece especialmente importante la detección en este proyecto del desconocimiento, en algunos casos, e indiferencia en otros, de las personas que ejercen la justicia hacia el cumplimiento de las obligaciones en materia de aplicación del derecho internacional. Esta conclusión se apoya en las respuestas dadas en la encuesta on-line sobre la frecuencia con que se aplican a nivel interno las normas internacionales de Derechos Humanos, la respuesta sobre la poca aplicación de esta parte del ordenamiento jurídico internacional alcanza porcentajes muy altos. Sólo el 13% de los jueces y juezas reconoce que siempre se aplica el derecho internacional. Un 28% no lo aplica casi nunca y un 58% sólo lo aplica algunas veces. Además este dato se confirma con las ideas extraídas del focus group de Directivos de la Academia Judicial, en cuanto a la participación en las capacitaciones sobre esta materia, y con algunas entrevistas. Especialmente importante nos parece la opinión vertida por una jueza que comenta que en esta materia tendríamos un nivel alto de ignorancia, se discute sobre la necesidad de aplicación de este derecho internacional, incluso llegando a señalar que dicho ordenamiento jurídico es un "derecho extranjero" que no debe aplicarse en Chile. En el Informe elaborado en la Fase 1 de este proyecto, se trataron de forma amplia las normas de Derecho Internacional ratificadas por la República de Chile y, por tanto, su obligación de cumplir con dichos instrumentos jurídicos internacionales. Además el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su informe periódico de noviembre de 2012 sobre el cumplimiento o no de la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, recuerda en varios de sus apartados la importancia de que se cumpla con el Derecho Internacional existente en la materia de este Estudio. A lo anterior debe añadirse lo indicado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los Fallos en los cuales condena a Chile y que analizaremos a continuación en el punto relativo a las Recomendaciones.

17. La principal conclusión extraída de este proyecto relativa a la Dimensión de Capacitación es que la Capacitación de la Academia Judicial debe ser evaluada desde diferentes aspectos: presupuesto económico, recursos humanos, contenidos de las ofertas formativas, fechas y periodos de realización de dicha formación, lugar de



impartición de los cursos o capacitaciones, estilos de enseñanza-aprendizaje utilizados, manuales o materiales utilizados, perfiles del docente más idóneo, formato de las capacitaciones (cursos, charlas, seminarios), evaluación, etc.

18. En último lugar, y respecto a la Metodología de Diseño de Medidas de Acción Positiva, es decir, evaluación de las posibilidades de reducción de brecha mediante acciones encaminadas a desarrollar un tratamiento privilegiado pero justificado y temporal de algún colectivo, consideramos que a pesar de haber sido propuesta por algunas de las personas participantes en el estudio, sin embargo consideramos que no es la manera más idónea, en el caso concreto del Poder Judicial de Chile, para alcanzar la igualdad de trato de todos los colectivos. La reticencia a esta forma de actuar viene dada por el hecho de que para alcanzar la igualdad debe "discriminarse o tratarse de forma desigualdad" a otros colectivos. Si bien esta puede ser una medida adecuada en algunos casos, consideramos que en este proyecto no es la forma más idónea para ello, ya que no nos encontramos en un proceso de arranque de la igualdad sino en un momento de perfeccionamiento del sistema de igualdad instaurado en el Poder Judicial de Chile. Las medidas de acción positiva, desde nuestra experiencia, tienen sentido en estados muy básicos de la legislación o situación que se pretende mejorar pero tiene a su vez efectos negativos por esa necesidad de discriminar a otros colectivos. En la medida en que el Poder Judicial no se encuentra, desde el punto de vistas de las garantías legales, en ese estado inicial consideramos que pueden adoptarse otro tipo de medidas, como las que estamos proponiendo en este informe final, para la correcta protección de la Igualdad de Trato como Derecho Fundamental. Aplicar las medidas de acción positiva podría ser interpretado como una medida más propia de posturas feministas extremas y por tanto, su rechazo sería inmediato.





Recomendaciones

Este epígrafe final del informe es fruto de la revisión de las conclusiones y valoraciones extraídas de cada una de las Dimensiones analizadas. Estas Recomendaciones van a ser clasificadas en siete apartados.

- Recomendaciones de Estrategia y Políticas Internas,
- Recomendaciones con Repercusión Económica⁵⁹
- Recomendaciones en Materia de Derecho Internacional.
- Difusión de Buenas Prácticas.
- Mejora de Atención a Usuarios e Impartición de Justicia.
- Capacitación.
- Otras recomendaciones.

RECOMENDACIONES DE ESTRATEGIA Y POLÍTICAS INTERNAS

R1. Las materias relacionadas con la Igualdad, en particular por razón de género y por orientación sexual, deben ser expuestas como estratégicas y necesarias. No puede entenderse como una materia que afecta sólo a un grupo de personas o a los profesionales de una determinada jurisdicción.

Es preciso aclarar que la Igualdad de Género no es una "moda"; es una forma de entender las relaciones entre las personas y de decidir cómo vivir el día a día. Cualquier planteamiento más dramatizado o extremado hace que esta materia se vea bien como una corriente de pensamiento feminista, que no afecta a todos por igual; bien como una forma extrema de defender los derechos de las mujeres; bien como una cuestión que afecta sólo a determinadas minorías (orientación sexual); bien como algo que ocurre en otros entornos pero no en el judicial, donde dado que existe cierta paridad (mayor proporción de mujeres que hombres a nivel total) no existiría desigualdad de género. En este sentido se pronunciaron en las herramientas cualitativas, por ejemplo: *"[...]tenemos que difundir el tema de mujer, como tema de género, como un tema, primero relevante, y segundo cuya oferta de aproximación para los destinatarios de nuestras acciones no genere de entrada prejuicios sobre el tema, o sea yo creo que debemos generar espacios protegidos, donde incluso si la persona se auto-declara machista o feminista, lo que sea, nosotros podamos decirle perfecto, no vamos de entrada a*

⁵⁹, Aunque podría incluirse en el punto anterior hemos optado por asignarle un apartado propio.



intentar cambiarte, lo que queremos es que conozcas en qué consiste el problema". (Directivo, Grupo Focal Masculino, Jurisdicción Santiago).

Con lo anterior lo que se consigue es que esta materia, su adecuada comprensión y aplicación, sea fruto de una decisión tomada libremente por el individuo y no una cuestión impuesta por los estamentos superiores. Como hemos dicho "No es una Moda", es una cuestión de la sociedad chilena al completo que decide libremente acudir a los espacios donde se sensibiliza, explica y fomenta la Igualdad, no sólo por género o por orientación sexual, por cualquier aspecto, principalmente en una sociedad como la chilena donde existen importantes desigualdades en educación, sanidad, etc. El objetivo es que la persona acuda no por un deber sino por un querer.

De este punto se deriva una necesaria campaña de información y sensibilización sobre ruptura de estereotipos y desmitificación de roles entre la plantilla, especialmente entre las personas que tengan entre sus responsabilidades las capacidades de contratación, evaluación y propuesta de retribución. Todo ello para romper ciertos anclajes culturales. Se propone realizar una campaña de sensibilización interna hacia la Diversidad, como sistema de normalización de la orientación sexual, la identidad transexual, el sexo, la raza, el origen, la edad, la diversidad funcional, o cualquier otro rasgo diferenciador entre los miembros de la plantilla.

En este sentido debemos destacar también que como consecuencia del reparto tradicional de roles en la vida privada, las mujeres del Poder Judicial que tienen mayores capacidades y recursos económicos, son las que pueden acudir a servicios de cuidado y atención doméstica que les permiten el desarrollo más cómodo de lo que se entiende como responsabilidades de la mujer en el seno del hogar. Lo mismo ocurre con los hombres, si bien en ellos tiene un menor peso cultural "la responsabilidad de lo doméstico". Recogemos en este punto un comentario realizado en un focus group que nos parece relevante:

- *"O sea que las políticas que se puedan crear adelante bajo mi perspectiva, tampoco al final terminen siendo discriminadoras para el hombre, o sea creo que nosotras como fuente laboral tenemos estas cosas en contra, que son lo que decíamos de la casa, los niños, que es verdad, o sea es un problema que la mayoría de las mujeres lo tenemos, las mujeres y no lo tienen los hombres, pero tampoco sería como justo empezar a tener muchos, muchos beneficios y que al final los hombres fueran los discriminados, o sea que por ser hombres entonces tienen que trabajar más horas, entonces tienen que hacer más cosas, tampoco estaría bien, o sea yo hasta hace poco no tenía*



idea por ejemplo que esto de [...] de la hora para amamantamiento también se podía traspasar al hombre, y a lo mejor en mi Tribunal por primera vez voy a tener esta situación, e independiente de lo que yo crea o no crea está bien, o sea eso sí es Igualdad de Género, no solamente todo para las mujeres, sino que también que los permisos que tú tienes también los tengan ellos y al revés". (Profesionales. Grupo Focal Femenino).

En esta ruptura de anclajes culturales tradicionales y aunque no sea objeto del presente estudio ni se encuentre dentro del ámbito de actuación del Poder Judicial, se deberían establecer garantías para las personas que son contratadas para realizar dichas cuestiones domésticas. Si bien esto no puede ser abordado por la futura Política de Igualdad de Género del Poder Judicial, si consideramos que debe ser parte del debate que dicha Política genere.

R2-Se propone un programa permanente de sensibilización y generación de cultura institucional basado en dos ideas: La primera es hacer entender por qué el Poder Judicial apuesta por el diseño de una Política de Género; esto es importante, ya que se debe indicar que no sólo se hace por cumplir compromisos jurídicos nacionales o internacionales, sino por la creencia de que es una cuestión prioritaria en el país. La segunda es la necesaria mejora de la gestión de la Comunicación Interna orientada a transparentar la realidad del Poder Judicial. Es fundamental mejorar los canales de comunicación interna y la información que se difunde a través de ellos. Esto supondría diseñar y activar una Política de Comunicación Interna sobre la importancia de la Igualdad Efectiva en la Institución. La importancia de la Igualdad para el Poder Judicial y para lo que en sí mismo representa tener un sistema igualitario y garante de todas las personas; así como información general sobre la estructuración de la Institución y la importancia que tiene el sistema de escalafones y el sometimiento a esa estructuración piramidal que responde a fines superiores.

Con esta medida se podría presentar la imagen actual del Poder Judicial (Diagnóstico) y explicar dónde quiere ser llevada, cuáles son los cambios prioritarios y estratégicos, cómo se van a alcanzar estos cambios y en qué se va a transparentar el cambio.

Transcurrido un tiempo desde la aplicación de esta medida, sería conveniente la celebración de cursos sobre la praxis de la impartición de justicia en los que mostrar a las personas que los realicen la imagen de la Igualdad como un bien jurídico a proteger pero también una herramienta al servicio de la Justicia.



R3.- Igualmente, se propone realizar adecuadamente un rediseño (para los existentes) o bien una descripción (para los inexistentes) de puestos de trabajo con mayor presencia femenina y masculina, eliminando cualquier tipo de potencial factor discriminatorio. Esta medida ayudaría a conocer los perfiles de la Institución, los niveles competenciales, las funciones de cada puesto, en especial destacando los puestos inferiores para que las personas que ocupan aquellos superiores conozcan las posibles "situaciones de miedo reverencial" que se han puesto de manifiesto en este Estudio. Esta recomendación deriva principalmente de las conclusiones extraídas en la Dimensión 2 sobre Roles y Estereotipos de Género, en particular cuando comentamos los datos extraídos de la encuesta on-line sobre qué sexo (mujer u hombre) desempeña mejor determinados puestos de trabajo en el interior del Poder Judicial.

R4.- Es preciso crear espacios de diálogo para concretar si la supuesta evolución de los roles de mujeres y hombres es aceptada por todos. O por el contrario, analizar si mujeres y hombres aceptan el reparto tradicional de roles en lo privado lo que va repercutir en el reparto de roles en lo público.

En este punto consideramos importante incorporar a la Mesa de Género o bien a otro espacio de dialogo que se cree, a los representantes de todos los estamentos o niveles del Poder Judicial. Lo contrario, transmite la idea, puesta de manifiesto en algún focus group, de que los niveles inferiores de empleados/as no son oídos en las cuestiones o espacios importantes del Poder Judicial: "[...] Porque cuando nos llevan a las mesas, estas mesas que se constituyen para hablar del Poder Judicial, temas de género, van a llevar a la Asociación de Magistrados y no van a tomar funcionarias de determinados tribunales para que vayan a trabajar. Entonces, fuera, las "empleadas", porque son "empleadas" no son "funcionarias", dejan afuera a los empleados. Entonces toman al estamento superior, a los ministros, en consecuencia aquí se decide por el "indio", si van a salir actas, van a salir nombramientos, van a salir reglamentos pero no se considera jamás que a nosotros nos gustaría que nos escucharan alguna vez. [...] Yo quiero que eso se lleve a la mesa, un cupo en esa mesa". (Empleadas. Grupo Focal Femenino).

R5.- Se propone igualmente un uso del lenguaje más respetuoso con la perspectiva de género. Es necesario revisar en profundidad la utilización de un lenguaje poco sensible con la Igualdad de Género y Orientación sexual, sin convertir esta revisión en un "buque abanderado" de los movimientos feministas extremos que sólo se centran en la mujer. Esto se ha puesto de manifiesto en el informe final cuando se ha analizado en profundidad la



Dimensión 3 sobre Desigualdad de Género, en particular, en la normativa analizada sobre acceso y promoción a la toma de decisiones.

R6.- Se propone igualmente la eliminación de aquellos conceptos jurídicos indeterminados utilizados en la normativa y referidos en el Informe de análisis normativo. Como citamos en la Dimensión 3 sobre acceso y promoción a la toma de decisiones, en las normas analizadas en dicha Dimensión se detectan casos de falta de certeza jurídica motivados por el uso de conceptos jurídicos indeterminados o la arbitrariedad en la toma de decisiones por parte de las personas que ocupan el cargo superior. Ejemplos que instruyen esta afirmación son la presunción de mal comportamiento de un juez del art. 337.3° del Código Orgánico de Tribunales (“[...] *por observar una conducta viciosa, por tener un comportamiento poco honroso [...]*”); o el de la potestad reconocida a los Jefes de Servicio para establecer instrucciones verbales a los fiscales judiciales, sin requerimiento de posterior confirmación escrita (o cualquier otro tipo de mecanismo de control).

R7.- Es necesario el diseño de una Política de Liderazgo permanente y obligatoria, que contenga tanto capacitación en la materia como el diseño de indicadores específicos sobre Liderazgo, y que se incorporen en el Sistema de Evaluación del Desempeño de todas las personas con responsabilidad sobre equipos de trabajos y/u otras personas dentro de la Institución, con afectación sobre los objetivos anuales retribuíbles. Esta recomendación se hace para generar a futuro una cultura del liderazgo en la que la autoridad no sea ejercida exclusivamente sobre la base de criterios de jerarquía sino que incorpore otras variables blandas. Las conclusiones obtenidas en la parte final de la Dimensión 2 sobre Roles y Estereotipos de Género, al analizar los estilos de dirección y liderazgo son importantes en este punto (Gráfica número 16). Recordar que el 70% de las personas que responden a la encuesta on-line considera (por estar de acuerdo o muy de acuerdo) que hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo. Este dato requiere de dicha intervención.

R8.- El diseño de un sistema de monitoreo y control que permita detectar casos de discriminación basado no sólo en una Política de Clima Laboral bien estructurada, sino una mejora de las estadísticas de seguimiento interno desagregada por sexo. En la medida en que la institución tiene ya aprobada una Política de Clima Laboral, pero que no ha sido correctamente aplicada y de la que no se poseen datos concluyentes, se propone realizar un diagnóstico, la adopción de las medidas que procedan para mejorarlo y su posterior evaluación.



R9.- Se propone la ampliación de competencias y recursos de la Mesa de Género para actuar de observatorio permanente de potenciales casos de Acoso, judicializados o no, que igualmente tramitara las denuncias anónimas de la Institución.

RECOMENDACIONES CON REPERCUSIÓN ECONÓMICA

R10. Se recomienda la creación de un Objetivo Anual de Desempeño Grupal, con remuneración asociada a su consecución, vinculado a indicadores de convivencia y eliminación de conductas de componente sexual. Se propone que esta medida sea implementada de forma prioritaria en aquellas jurisdicciones donde se hayan detectado casos de acoso, judicializados o no. Esta propuesta se realiza en la línea del Programa Marco 2016 del Poder Judicial y la CAPJ, concretamente en las metas de eficiencia institucional y desempeño colectivo donde se prevé un lineamiento relativo a la igualdad, inclusión y enfoque de género en la participación y en los servicios proporcionados a los usuarios del Poder Judicial, con especial consideración de los grupos vulnerables (representa el 20% de la meta). El objetivo de ésta es facilitar el acceso a la justicia de la ciudadanía y ser reconocido por la opinión pública. Para cumplir este objetivo debe incidirse también en el buen ambiente de trabajo y en las conductas internas del Poder Judicial. En ese Programa Marco del año 2016, se fija una meta de calidad en la administración de justicia que debería incluir en su definición y ejecución la Igualdad de Trato como parte de la respuesta jurisdiccional y junto con aspectos como la resolución fundamentada de los casos, el lenguaje claro y sencillo, etc. Es importante destacar que esta meta de calidad representa el 60% de la misma. Asimismo se propone incluir la Igualdad por Orientación Sexual como una meta de eficiencia institucional ya que en el año 2016, dados los resultados obtenidos en este proyecto, se puede constatar que existe una brecha, siendo posible incorporarlo tanto en el tema de la calidad como de la modernización del Poder Judicial.

R11.- Igualmente, sería recomendable incorporar en las metas de desempeño anual de las personas que imparten justicia la obligatoriedad del respeto por el derecho internacional, no como elemento recompensable sino como factor reductor del resto de metas obtenidas, ya que no puede gratificarse por lo que representa una obligación.

R12.- Se recomienda aprovechar el diseño y ejecución (a efectos de organización) de Metas de Eficiencia Institucional y Desempeño Colectivo ya previstas para el año 2016 como espacio de actualización y sensibilización en materia de Igualdad de Trato en general y, en particular, por Orientación



Sexual. Esto sería posible en relación con la meta prevista para cada Corte de Apelaciones en relación con los encuentros de difusión, internos y/o externos, uno cada semestre, para difundir la gestión del tribunal según la definición de estos encuentros realizada en dicho documentos de metas. Se trata de hacer difusión del trabajo realizado por la Corte de Apelaciones, difundir entre instituciones educacionales, sindicatos, juntas de vecinos, organizaciones no gubernamentales, etc. Son espacios que podrían ser utilizados para la sensibilización interna y externa en esta materia. Lo mismo se propone respecto a las reuniones de coordinación interna de cada una de las Cortes de Apelaciones, ya que el porcentaje de funcionarios/as participantes que se propone es importante (60%). Asimismo, se propone evaluar estas medidas en el año 2017 y en caso de resultado positivo, extender las mismas a los niveles inferiores de los escalafones a través de las reuniones de gestión y mejora continua, por ejemplo, en los Juzgados de Garantía, las reuniones de trabajo y coordinación de Unidades en los Juzgados de Familia, de Letras del Trabajo, etc.

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE DERECHO INTERNACIONAL

R13.-La recomendación en este punto debe ser la aplicación a nivel nacional del Derecho Internacional ratificado por Chile. Para ello es preciso informar/formar sobre la necesidad y obligatoriedad de su cumplimiento. En el Informe de la Fase 1 se realizó un exhaustivo mapping de las obligaciones internacionales de Chile. Se propone acudir a dicho documento para conocer toda la normativa internacional ratificada por la República de Chile y que por tanto, precisa ser aplicada por los jueces y juezas nacionales. De especial importancia, es el cumplimiento de los Fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos condenando a Chile y que se aportan como Anexo IV.

Es muy importante, y esto es más difícil de conseguir a priori, hacer ver que no se hace sólo por cumplimiento de una obligación, en este caso judicial por provenir de los fallos emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sino que se hace porque no hacerlo no sólo señala al Poder Judicial del país, señala a la sociedad chilena y es importante la imagen tanto interior como exterior que se proyecte de Chile.

Por tanto, todo este peso no puede recaer sólo en la Academia Judicial: esta institución puede ser un vehículo para su aplicación pero la creencia de su necesidad debe proceder de los niveles más altos del Poder Judicial chileno. Un primer paso sería una resolución de la Corte Suprema del Poder Judicial chileno que encomendara esta cuestión a la Academia y le dotara de recursos



humanos y económicos para ello⁶⁰, más recursos de los citados anteriormente al estudiar el presupuesto económico de la Academia Judicial. Éste debería ser a nuestro entender "el objetivo estratégico número 1" en la futura Política de Igualdad de Género que se diseñe. Sin el cumplimiento de este objetivo no tienen sentido otros que puedan ser diseñados. Y aunque esto pueda parecer una contradicción con lo dicho anteriormente respecto a la imposición en esta materia, no lo es: el primer movimiento de la escala de dominó lo debe realizar alguien.

En este punto nos parece interesante reproducir las palabras de una de las personas del equipo humano de esta consultora en relación con esta concreta cuestión: "señores, tienen que conocer la importancia de no saber este tema, no la importancia de saberlo, sino la importancia de no saber a lo que le obligan estas cuestiones, su desconocimiento hace incurrir en responsabilidad al Estado de Chile. Es necesario que usted tenga esa competencia y de no tenerla o de no ejecutarla está haciendo que incurra en responsabilidades al Estado"⁶¹. La jerarquización de la institución (Poder Judicial) y la falta de celeridad en algunas jurisdicciones o cuestiones provocan una importante lentitud en el sistema judicial y esto debe ser evitado en la medida de lo posible aplicando e interpretando correctamente el derecho positivo y las resoluciones judiciales.

R.14. Por todo lo anterior se hace preciso la capacitación del Personal del Poder Judicial en materia de Derecho Internacional en cuanto que es fuente del Derecho Nacional. Además, esto sería beneficioso para el cumplimiento del mandato dado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la insuficiencia de la capacitación a los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial⁶², debiendo ser ésta permanente y tratar aspectos como los derechos

⁶⁰ "nosotros tenemos presupuestos extraordinarios para las metas y ofrecemos temas que ellos nos dicen que temas de interés podemos ofrecer para enviar un docente para capacitación. Y tres cortes este año solicitaron esos temas que te digo. .. Las charlas son más cortas, que también es un elemento yo creo que, más corta que un curso clásico de tres días. Pero es voluntario[...] es importante, que no sean tres días de comisiones, sino que sean tres horas al día" (Directivo, Grupo Focal Mixto, Jurisdicción Santiago)

⁶¹ Se señaló en una de las conversaciones mantenidas con los asistentes a uno de los realizados.

⁶² En esta recomendación hemos tenido principalmente en cuenta dos Resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, porque insisten en la necesidad de capacitación de todos los/as funcionarios/as del Poder Judicial en relación con el Derecho Fundamental a la Igualdad de Trato, éstas resoluciones son la primera de 24 de febrero de 2012 (Caso Atala Riffo y Niñas Vs Chile), donde se declara por la Corte Interamericana que: 271. El Tribunal toma nota de los desarrollos llevados a cabo por el Estado en materia de programas y acciones de capacitación dirigidos a capacitar a funcionarios públicos. Sin perjuicio de lo anterior, la Corte ordena que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTI, y iii) discriminación,



superación de estereotipos de género en contra de la población LGTBI. Los cursos deben estar dirigido a funcionarios públicos a nivel regional y nacional, y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial. 272. Dentro de dichos programas y cursos de capacitación deberá hacerse una especial mención a la presente Sentencia y a los diversos precedentes del corpus iuris de los derechos humanos relativos a la proscripción de la discriminación por orientación sexual y a la obligación de todas las autoridades y funcionarios de garantizar que todas las personas, sin discriminación por su orientación sexual, puedan gozar de todos y cada uno de los derechos establecidos en la Convención. Debe ponerse especial atención para este efecto, en normas o prácticas en el derecho interno que, sea intencionalmente o por sus resultados, pueden tener efectos discriminatorios en el ejercicio de derechos por personas pertenecientes a las minorías sexuales. Y la segunda de de 26 de noviembre de 2013, mediante la cual se responde a la solicitud de revisión de la Sentencia del año 2012, por entender una de las partes incumplida dicha Sentencia. La Corte resuelve que: 2. Mantendrá abierto el procedimiento de supervisión de cumplimiento de los puntos resolutive 2 y 5 de la Sentencia, relativos a las obligaciones del Estado de: b) Continuar implementando, en un plazo razonable, programas y cursos permanentes de educación y capacitación dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial, de conformidad con lo establecido en los párrafos 271 y 272 de la Sentencia. En relación con la capacitación en la materia a la que obliga esta Sentencia del año 2012, se señala en la presente resolución del año 2013 lo siguiente por cada parte: 30. El Estado informó que “los días 6 y 7 de diciembre de 2012 se impartió el Curso de Formación de la Academia. Este curso fue dictado por representantes de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Se desarrolló en ocho módulos en los cuales se analizaron conceptos fundamentales de los derechos humanos en el Sistema de las Naciones Unidas”. Agregó que “[e]n esta misma línea de trabajo en conjunto entre el ACNUDH y la Academia Judicial con fecha 8 de febrero [de 2012], se pactó una intención de cooperación para fortalecer su relación institucional en iniciativas dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos. Ambas instituciones se comprometieron a llevar adelante mancomunadamente un curso de perfeccionamiento denominado ‘Utilización judicial del derecho internacional de los derechos humanos por los operadores de justicia’ para jueces de todo el país, a desarrollarse entre el 26 y el 30 de agosto de 2013, en Santiago”. 31. Adicionalmente, el Estado indicó que “[p]ara el año académico 2013, la Academia Judicial t[tenía] contemplados los siguientes cursos de perfeccionamiento destinados a funcionarios del escalafón primario del Poder Judicial: Durante los días 23, 24 y 25 de abril de e[se] año, se dictaría el curso ‘Aplicación del Derecho Internacional’, cuyo objetivo era que los asistentes conozcan, analicen y debatan acerca de los principios básicos que rigen la protección de los derechos esenciales de la persona humana en el orden internacional, especialmente desde la perspectiva de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este curso sería dictado en la ciudad de Talca por la Universidad de Concepción. Otro de los cursos que se impartiría durante es[e] año se refiere al ‘Sistema Interamericano de Protección de Derechos y Control de Convencionalidad’ [... el mismo] sería dictado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile, los días 7 a 10 de mayo. Igualmente, se desarrollaría un curso denominado ‘Cuestiones sobre identidad sexual y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual’ durante el mes de julio del [2013]. [...] Asimismo, en el segundo semestre del 2012, el Ministerio de Justicia patrocinó un Diploma de postítulo sobre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos realizado por el ACNUDH y el Instituto Nacional de Derechos Humanos”. 32. Finalmente, el Estado informó que se estaba organizando el “primer Diálogo sobre no discriminación, llamado ‘No Discriminación: Un paso a la justicia’ [...] dirigido a todos los directores nacionales y regionales de los servicios dependientes y relacionados del Ministerio (tales como Registro Civil, Servicio Nacional de Menores, Servicio Médico Legal y Gendarmería) así como también a los Secretarios Regionales del Ministerio, a los Directores de la Policía de Investigaciones y de Carabineros, y a la Defensoría Penal Pública. [...] Los temas en torno a los cuales se pretende discutir y generar un diálogo serán abordados desde la perspectiva de ciertos grupos vulnerables que están más expuestos a la discriminación como lo son los inmigrantes,



de la comunidad LGBTI⁶³, ya que constituye una importante brecha detectada en este proyecto y que para ser corregida debe comenzar por la información/formación.

R15. Es importante poner en valor las conductas, regulaciones y hechos que pueden considerarse como "Buena Práctica" ya existente en el interior del Poder Judicial, para proyectar y hacerla visible.

Esta propuesta también ha sido comentada por algunas de las personas entrevistadas en el proyecto cuando les hemos preguntado por los desafíos que tiene el Poder Judicial en la actualidad:

las personas con discapacidad, los pueblos originarios y la población LGBTI". 33. Por su parte, los representantes establecieron que "[l]os cursos que el Estado describe se refieren a temas generales y son los que ha ido impartiendo con anterioridad a [la] sentencia y a los que se refirió el Estado durante el proceso ante la Comisión y luego ante [la] Corte. Salvo una excepción, estos cursos reafirman la capacitación tradicional en derechos humanos en la que se perpetúan los estereotipos de género y se ignora el problema de la discriminación por orientación sexual e identidad de género". Agregaron que el Estado "no señal[ó] como elaborará programas de educación general (campañas) y capacitaciones particulares de carácter permanentes, [...] tampoco indica el universo de destinatarios a los cuales se pretende abordar en la administración del Estado. 34. Conforme lo anterior, los representantes reiteraron "su intención de colaborar activamente con el Estado en la creación de capacitaciones permanentes para funcionarios públicos y del Poder Judicial, que efectivamente incluyan perspectivas de género y de sexualidades diversas. Incorporar la lectura de la Sentencia del caso de referencia, así como otras relacionadas con las personas de sexualidades diversas es solo el primer paso para una capacitación efectiva en estos temas. Es necesario que los contenidos estén preparados por organizaciones que manejen estos temas y sean impartidos por personas expertas en temas de derechos humanos de las personas LGBTI". Asimismo, los representantes indicaron que "cabe valorar la iniciativa adicional informada por el Estado en su Segundo Informe consistente en una jornada de diálogo [...] en [la] que se abordaría la mayor vulnerabilidad de ciertos grupos frente a la discriminación, como inmigrantes, personas con discapacidad, pueblos originarios y población LGTBI. No obstante, cabe señalar que una jornada, de media mañana de duración en que se abordan diversos temas, uno de los cuales se refiere a la situación de la población LGTBI no constituye un programa permanente de formación de funcionarios públicos". 35. Por lo anterior, los representantes solicitaron a la Corte "que inste al Estado a presentar un plan de educación (campañas) y capacitación a corto, mediano y largo plazo en temas de derechos humanos de las personas de orientación sexual e identidad sexual diversas". Asimismo, aseguraron que "[l]as garantías de no repetición [imponen] al Estado de Chile la obligación permanente de educación y capacitación dirigid[a] a todos los funcionarios públicos a nivel regional y nacional del Estado y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones". 36. Por su parte, la Comisión expresó que "coincidía con los representantes de las víctimas en el sentido de que los cursos citados por el Estado no responden de manera concreta a algunos de los aspectos centrales de esta medida de no repetición. El primero de ellos es la permanencia, de manera que no se trate de iniciativas aisladas sino que respondan a una política de capacitación sostenible a largo plazo. Otro aspecto es el relacionado con la especificidad de los contenidos de las capacitaciones con relación a la materia del caso en el cual se dictó la medida de no repetición".

⁶³Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales



[...]Segundo, capacitación a jueces, jueza, funcionarios, acerca de todo lo que es la violencia contra la mujer. Cuáles son las raíces estructurales que la producen y todo lo que significa para nuestras propias vidas de transformación de trabajo para ver si se supera. Tercero incluir dentro de los programas de la academia judicial la perspectiva de género como obligatoria, motivar también la capacitación constante de juezas y jueces para utilizar este tema como herramienta jurisprudencial porque es una herramienta que nos obliga a mirar de una manera distinta. Ya no sólo como Igualdad [...] y esto implica también conocer todos los instrumentos internacionales de los derechos humanos de las mujeres. Ahora eso termina en general [...] que se promueva y se apoye a los jueces que tienen buenas prácticas. Es decir que si en un Tribunal se hace un proyecto lo que hacer "XXX", "XXX", "XXX", que se promueva, que se ayude, que se fortalezca. Lo que no ocurre muy por el contrario. (Juezas. Grupo Focal Femenino)

En esta recomendación nos remitimos además a todo lo dicho en la Dimensión 8 sobre Formación, Perfeccionamiento y Habilitación, en especial al analizar los Programas de la Academia Judicial, y donde hemos recomendado que ciertos cursos formativos se oferten para las personas de escalafones superiores o inferiores, se realicen por un mayor periodo de tiempo o se amplíen contenidos. Consultar Anexo III.

RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LA ATENCION DE USUARIOS E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA.

R16.- Sería adecuado alinear la Política de Atención a Usuarios con las restantes políticas de Recursos Humanos, principalmente con la de Formación, para garantizar que todas las personas conocen y pueden tener acceso a los programas de perfeccionamiento en esta materia; a retribución, logrando el alineamiento entre las metas individuales y las recompensas asociadas a ello. Sobre esta recomendación también puede consultarse el Anexo III.

R17. También sería preciso alinear la Política de Atención a Usuarios con Comunicación Interna de la Institución, generando una campaña de sensibilización sobre la importancia tanto del trato igualitario como de la seriedad y el respeto que merece la Institución, con independencia de las personas que en ese momento atiendan a los mismos.

R18.- Sería deseable aplicar las Nuevas Tecnologías en la Atención a Usuarios y a las Garantías de Igualdad, no sólo hacia fuera (con las medidas que se han identificado de asistencia vía on-line o por correo electrónico) sino hacia dentro de la Institución. En ese sentido, el uso de la Intranet como vehículo



de actualización y apoyo a las personas con puestos de atención directa puede mejorar el resultado final.

RECOMENDACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

R19.-Consideramos idónea la evaluación de los conocimientos y capacidades adquiridos en todos los programas formativos en los cuales participa la plantilla del Poder Judicial. Aunque sabemos que se trata de un tema controvertido como se puede extraer de la aplicación de las herramientas cualitativas:

"Porque yo creo que la Corte Suprema tiene unas intenciones de utilizar las capacitaciones como unas herramientas de gestión de recursos humanos. Y nosotros [...] la capacitación es una herramienta de desarrollo profesional y de desarrollo del Poder Judicial en la perspectiva profesionalizante, [...] por eso el tema de la evaluación, es un tema contingente porque nos estaba pidiendo evaluar los cursos de perfeccionamiento para dar información para el desarrollo de carreras. Entonces es bastante complejo en el sentido de qué evaluamos, entonces la capacidad de aprender y no nos arriesgamos a eso que todos nuestros alumnos tomen los cursos que crean que les va a ir bien y no los cursos que crean que necesitan para hacer mejor su trabajo." (Directiva, Grupo Focal Mixto, Jurisdicción Santiago).

R20. Es preciso adaptar la oferta formativa y el desempeño de empleados/as en general a las novedades producidas en el Poder Judicial de Chile, en el sentido de ir progresivamente cambiando y mejorando en varios aspectos. Por ejemplo, en tecnología, automatización de sistemas para los computadores, infraestructuras y edificios nuevos y adecuados al presente⁶⁴, procedimientos etc.⁶⁵

R21. Es necesaria la fiscalización, evaluación en profundidad de los talleres o seminarios impartidos. De no existir, se replican sin saber hasta qué punto son útiles⁶⁶. Esta es una de las debilidades detectadas en el actual sistema formativo de la Academia Judicial.

⁶⁴Puede consultarse el Programa de Inversiones de la CAPJ al que ha tenido acceso este Consultora.

⁶⁵En parecidos términos se pronunciaron en el Focus group de Directivos de la Academia Judicial

⁶⁶ Este dato lo extraemos por el siguiente comentario: "No, evaluamos redacción, al terminar un curso a cada participante se le pregunta qué le pareció el curso, si aprendió algo, si le va a servir. No evaluamos porque por ley no lo podemos hacer y porque nos traería consecuencias negativas para saber qué requerimientos hay y con el tema de gestión de



R22. No hay que hacer adoctrinamientos. Así ha quedado reflejado en algunas de las respuestas de las gráficas presentadas en el Estudio. Si bien esto es cierto, en la oferta actual no se considera ninguna acción formativa destinada a sensibilizar y generar cultura de Igualdad en sentido amplio:

"[...] entonces, ahora lo que puede pasar en eso, si los Jueces sabían que era un tema de género, yo diría que hay en general un cierto prejuicio, en el sentido que antes de que entrara en conocimiento el asunto, muchas veces los Jueces, particularmente los varones piensas que se les va a tratar de adoctrinar, o sea en vez de, de eso en parte yo creo que hay una responsabilidad del Poder Judicial de la aproximación inicial es un poco limitante, cosa que yo creo que es importante quizás en la educación, pero cuando uno tiene que plantear el problema, tiene que hacer que el problema sea relevante para todos y para todas eh claro, se genera ese como, yo diría que en general la reacción es ah..., yo no tengo problemas con eso, yo no soy machista y no se pasa de eso, tratar de llegar al tema de que mire, es un tema que tenemos que conversar, con la independencia de cuál sea su grado de avance personal no es cierto, tenemos que generar comprensión ilustrada, luego podemos..."(Hombre, Profesional).

R23. Es necesario adaptar la profundidad, contenido y duración de las capacitaciones a los destinatarios/as de manera que se realicen en el menor tiempo posible y con el contenido más adecuado a su nivel de comprensión y funciones. Una opción sería la Píldora Formativa y el Método del Caso. Es importante diseñar bien los contenidos mínimos⁶⁷ y tener materiales adecuados y actualizados.

OTRAS RECOMENDACIONES

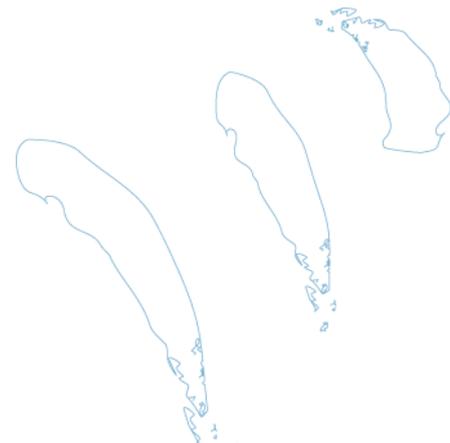
R24. Un aspecto que no siempre se conecta con las cuestiones que estamos tratando es la relación entre la Institución analizada y los medios de comunicación. En este punto existen grandes logros del Poder Judicial de

desempeño aprendizaje, no decimos usted se sacó un 5 usted se sacó un 3, eso no lo hacemos"(Directivos, Grupo Focal Mixto, Jurisdicción Santiago)

⁶⁷ Extracto de un focus group "oigan, tienen que hacer un curso sobre discriminación de género para 11 mil personas" nos dijeran. Tienen que hacer un curso sobre discriminación cuyos objetivos son: esto, esto y esto, lo cual se verá demostrado en esto." Porque si no, uno puede hacer un curso que mencione el tema de discriminación de género, una hora que no es un curso si no que una charla con el mismo título o un, no sé, un diplomado de desarrollo de habilidades en el diagnóstico de intervención en discriminación de género con el mismo título, y a veces llegan solicitudes muy genéricas." (Directivo, Grupo Focal Mixto)

Chile pero es preciso utilizar el vehículo que supone la comunicación para llegar a todos los niveles y estamentos. Como ha quedado de manifiesto en la ejecución de la fase de encuesta on-line, no toda persona del Poder Judicial utiliza el sistema de mensajería electrónica pero sí puede visualizar los canales de televisión que el Poder Judicial ha puesto en marcha. Esta cuestión debe ser aprovechada en el diseño de la futura Política de Igualdad de Género. Se podría estudiar la implantación de una meta institucional en este punto junto con la Dirección de Comunicaciones.

R.25. Por último pero igualmente importante es necesario que el diseño y dotación de contenidos de la futura Política de Igualdad de Género se realice una vez analizados, comprendidos e interiorizados los resultados de este Estudio -diagnóstico.

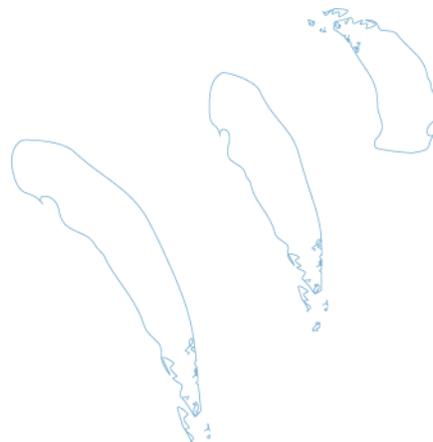


ANEXOS

Anexo I. Muestra por Escalafón

Distribución de la muestra del escalafón primario

Escalafón Primario	Universo				Distribución de la muestra efectiva						% Cobertura sobre el universo			Error muestral (%)		
	Total		Hombre	Mujer	Total		Hombre		Mujer		Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
	n	%			n	%	N	%	N	%						
Primario 1°	22	1	17	5	2	0	1	0	1	0	9	6	20	67,6	98,0	98,0
Primario 2°	187	10	105	82	52	10	33	13	19	7	28	31	23	11,6	14,2	19,8
Primario 3°	893	48	337	556	239	44	99	39	140	48	27	29	25	5,4	8,3	7,2
Primario 4°	337	18	140	197	95	17	54	21	41	14	28	39	21	8,5	10,5	13,7
Primario 5°	315	17	122	193	105	19	41	16	64	22	33	34	33	7,8	12,5	10,0
Primario 6°	49	3	14	35	13	2	5	2	8	3	27	36	23	23,5	36,5	30,9
Primario 7°	68	4	35	33	29	5	15	6	14	5	43	43	42	13,9	19,4	20,2
Sin información	-	-	-	-	9	2	4	2	5	2	-	-	-	-	-	-
Totales	1.871	100	770	1.101	544	100	252	100	292	100	29	33	27	3,5	5,1	4,9





Anexo II. Transcripciones/Opiniones de interés.

En este anexo se incluyen algunas de las respuestas dadas en los focus group y en las entrevistas que no han sido incorporadas en las páginas del presente Informe y que pueden ser de utilidad para acciones futuras. A continuación incluimos algunas definiciones sobre conceptos relacionadas con la Igualdad y la No Discriminación, por ser los grandes conceptos por los que se les ha preguntado.

- La Igualdad "[se relaciona con] los principios Yogyakarta. En los principios Yogyakarta está la Igualdad: es el acceso de las personas de la diversidad sexual, y de la identidad y género diverso, al mismo acceso de los mismos derechos, beneficios y prerrogativas, y también de obligaciones que las personas mayoritarias."(Jueza, Grupo Focal Femenino).

- "O sea, para mí yo veo dos puntos que son centrales y esto a lo mejor voy a meterme un poco en lo que es la definición [...] nosotros llegamos al mundo con un sexo determinado que me lo dan mis características biológicas y todo eso, conforme avanza el tiempo vamos adquiriendo una identidad que depende de un contexto, una cultura que nosotros desarrollamos ya, y llegamos finalmente a entender al género como la posesión que yo estoy sintiendo dentro de un contexto y una cultura determinada y lo que entiendo como Igualdad de Género es precisamente ese sentimiento que tiene cada uno respecto a lo que es ser uno mismo más allá del sexo que ocupa, es no tener ningún tipo de discriminación por ese concepto, que va, que quiere a mi posición sociocultural que yo tengo de mis convicciones más allá de lo masculino y lo femenino".(Directivo, Grupo Focal Masculino).

19. "[...] acá también si uno lo ve en términos de escala claro conforme uno va subiendo en la escala hay más hombres en los grados de más arriba. [...] pero también existe, uno puede pensar que naturalmente como hay más mujeres ahora en el tiempo eso va a ir cambiando porque las mujeres deberían tender a subir más, por ejemplo creo que el dos mil dos fue el primer año que hubo una mujer en la corte suprema, ahora ya no hay solo una, en este minuto hay cuatro o cinco." (Directivo Grupo Focal Masculino).

20. "Claro, claro, de que no hay abuso de género, pero le repito, es de la visión general que uno tiene, cuando ya se entra al detalle uno tiene que aceptar que hay situaciones en que podrían señalarse como [...] falta de oportunidades, el primer gran ejemplo que se da es en la constitución de la Corte Suprema, en que siempre, o sea fue histórico cuando la primera mujer llegó a ser Ministro de la Corte Suprema, ah, y siempre notoriamente ha sido en menor número las Ministras mujeres, eh, no así en la Corte de Apelaciones, porque en la Corte de Apelaciones hay algunas en las cuales hay mayoría de Ministras mujeres" (Profesional. Grupo Focal Masculino)

21. "Hace 20 años es posible, era más hermético el Poder Judicial pero era más un asunto de cultura de quien tenía que recibir audiencia por ser ministro. Por ejemplo un homosexual que llegaba a pedirnos audiencia y no, no la daban. No sé si ponerlo dentro de lo homofóbico en esa época. (Hombres, Empleados).

22. "Yo distinguiría dos planos, yo creo que en resultado institucional yo creo que ahí hay Igualdad, si uno mira la estructura del Poder Judicial, en el escalafón primario y en el escalafón de empleados y en el escalafón secundario principalmente por otros sucesos, hay una cantidad muy importante, en unos casos prevalente de mujeres por sobre hombres y hacia los tribunales superiores, si uno lo ve desde la perspectiva de posiciones de poder es una cuestión que todavía presenta presencia mayoritaria masculina, pero esa presencia es acorde a lo que ha sido la evolución histórica, a lo que uno va es que se está incrementando en la misma medida en que ese escalafón, digamos el escalafón primario y secundario han ido aumentando, se va incrementando también en los niveles superiores la presencia femenina por lo tanto en términos estrictamente formales, no estoy diciendo que el problema esté solucionado no, pero hay una equiparación importante, en términos de orientación,





de resultado por orientación o preferencia sexual, yo creo que también, lo que sí, aquí paso al segundo tema, culturalmente y eso es el reflejo de lo que pasa en Chile, todavía creo que somos una sociedad bastante machista y que tiene bastantes reservas con respecto a los temas de las orientaciones sexuales y hay mucho desconocimiento diría yo, entonces yo diría que en resultado general la cosa no se ve mal en términos de cultura [...]es manifestación de lo que es la cultura Chilena, yo creo que hay muchos temas que avanzar en educación, yo creo que eso es algo que se ve a nivel de los chicos en adelante". (Directivo, Grupo Focal Masculino).

23. "...en los números puede demostrar que el Poder Judicial, en lo formal es una institución bastante pro en eso [...]. porque muestra que tenemos una composición como le dije al principio casi 60 por ciento mujeres contra 40 por ciento hombres, eso ya demuestra efectivamente que aquí hay oportunidades laborales, en los ascensos y en la carrera profesional yo creo que es donde están los problemas. [...] y en los tratos y en la forma en que nos expresamos. [respecto de las contrata] entonces en esos casos puede que sí haya bastante discriminación sobre todo a la mujer en estado fértil [...] o las licencias pre, post y permisos parentales[...] si se ha visto discriminación en ese sentido, a mí me ha tocado participar en otras oportunidades en comité de consejos zonales que eran los que tenían que tomar la decisión de si daban o no una suplencia por una contrata que había presentado su pre y post natal y normalmente el Poder Judicial dice es que no tengo más plata para dar, pero bueno ese es un problema Estado, país, o sea si usted tiene una funcionaria a contrata, embarazada que tiene pre y post natal tiene la obligación de suplir el cargo porque finalmente ese es un derecho". (Profesional, Grupo Focal Masculino).
24. "Ya. Ha evolucionado, ha evolucionado. En una época, a pesar de haber mujeres dirigentes y trabajadoras, siempre los cargos altos era inconcebible aceptar a una mujer, se fue aceptando, en mi época, había un par de mujeres justamente que eran las que perseguían políticamente, que habían llegado por amigos de los amigos, que era Iris Gonzales, famosa en Chile, y un par de mujeres más, pero no llegaban a la suprema, no eran Ministras de la suprema" (Ministro. Grupo Focal Masculino).
25. "El cambio se produjo yo creo más por presión, a partir de la democracia, sí a partir de la democracia. Pinochet no nombró nunca una mujer, nombró a una ministra mujer pero era porque era sobrina, pero a partir de la democracia, yo creo que ahí fue de grandes cambios porque primero se eliminó tácitamente la represión psicológica y política existente, que aunque se desconociera estaba en la realidad, cuando se elimina la represión psicológica y política las opiniones se vierten con mayor facilidad, y obviamente el reclamo de las mujeres en los puestos claves de la corte suprema, por ejemplo, era muy común, que los jueces de familia eran sólo mujeres, hoy día todavía miramos a un juez hombre de familia, de una forma extraña, como una cosa rara, por lo tanto implícitamente a la mujer le tenían un rincón en el poder judicial, a pesar de que eran más" (Ministro. Grupo Focal Masculino).
26. "[...] yo quisiera tomar como la voz de todo lo que hemos opinado acá. Yo creo que todos lo que te dijimos antes pensamos que no existe esa discriminación de género. O sea porque tanto mujeres como hombres ocupan cargos de Jefatura, las relaciones son todas de acuerdo a los grados que tú tienes. Yo creo que no pasa por ahí. [...] puede haber casos excepcionales pero a la pregunta anterior le podría haber dicho que yo sí fui víctima de discriminación y por muchas variables era chico, negro y gordo...de puente alto, evangélico, [...] pero [...] fue la persona [...] remarcar [...] casos excepcionales pero quiero decir que son excepcionales. Si la pregunta ahora vuelvo un poco atrás es creen que hay Igualdad de Género. En mi caso yo creo que sí. Pueden haber casos de discriminación si hay. Pero son la excepción. [...] sería interesante para el Estudio que analizaran la realidad de la Corporación y del Poder Judicial. Porque son los procesos de selección y de ascenso son distintos. En el sentido de que yo siento que la Corte el tema de discriminación se puede dar más



- porque esta todo el tema hecho a mano y todo eso que es propio de la jurisdicción y creo que la Corporación es menos. Y que estamos en un proceso como cada vez de avanzar". (Directivos. Grupo Focal Mixto)
27. "A ver.... Eh el cambio cultural nace [...] antes de la democracia, a propósito de la idea de la desobediencia civil y que yo lo noté, a propósito de una de las primeras reuniones nacionales sobre las necesidades de capacitación de los jueces, al tomar conciencia que los jueces en el fondo, eran una represa que le permitía a la dictadura seguir actuando como lo hacía. Los jueces fueron en su mayoría represores, eh, pro dictadura, independientemente de la posición política que tuvieran, yo tuve grandes problemas porque nosotros teníamos permanentemente gente golpeada, todos los detenidos venían golpeados por la policía de investigación, [...] tengo parientes en la policía de investigación, tenían cursos que poco menos se llamaban tortura uno, tortura dos, todas las policías de investigación tenían parrillas, todas, en todos lados, en todos los cuarteles de Chile, y los jueces hacían vista gorda, o sea a mí me consideraban un loco cuando yo hice un cuaderno para establecer las formas de cómo golpear a las personas, cómo torturaban a los detenidos, de manera que si yo coincidía en tres causas distintas con detenidos completamente distintos, yo podía probar que ellos estaban torturando, no sé si me explico.". (Ministro. Grupo Focal Masculino)".
28. "Yo creo que cada país tiene el Poder Judicial que se merece. [...] No creo que funcione ni mejor ni peor, es lo que se merece, es lo que hay" (Directivos. Grupo Focal Masculino)
29. "Sabes que estaba pensando que quizás tal vez sería bueno así como ahora pequeños talleres, pequeñas cosas en los tribunales, porque acá se habla bien bonito pero nosotros no atendemos tan bien al público como debiéramos, nosotras no andamos tan contentas como debiéramos, nosotros no somos tan amables y amorosas como tú nos ves acá. Entonces cuando tú ves, te pones la mano en el corazón y ves desde dentro, porque a mí en mil lugares me han dicho ¿Y tú donde trabajas? "en Talcahuano" y sería y de ahí no me sacan. Porque a veces he dicho que trabajo en un Juzgado: '¡Oooh! Fui al Juzgado y me atendieron' [...] y eso hace 30 años atrás y hasta hoy día. Y yo tengo amigos abogados que me dicen "es que no sé cómo hablarle, es que hoy día me atendió bien porque hoy día andaba bien, hoy día me atendió pésimo" entonces tú escuchas todas las tardes que alguien lo atienden según como se levantan, sería bueno que nos pusiéramos un espejito, no sé si están algunas de acuerdo, y nos hiciéramos, que nos miráramos hacia dentro. Tenemos regia infraestructura, regios sueldos, estamos bien, estamos pero en la gloria, pero nosotros no lo valoramos mucho, yo creo que también una parte de las mejoras sería que nosotros aprendiéramos que los tiempos han cambiado y que podemos ser gays, lesbianas, cojas, altas, gordas, flacas y todos podemos trabajar y rendir igual. Y eso nos falta a nosotros aprender. No sé si la palabra es modernizarse humanizarse, pero nos falta a nosotros, porque a veces en el grupo, nosotros somos 18 y hay 2 o 3 que oh, y tú le dices al abogado de lejos "yo lo atiende acá" porque te da pena, porque el otro cristiano va al tribunal para ganar su plata para sus críos también. Entonces es un poquitito que nos falta eso también.

Anexo III. Resumen de Formación de la Academia Judicial en materia de Igualdad.

Referencia Numérica del Curso	Temática	Destinatarios previstos	Oferta permanente o variable	Comentarios de la Consultora	Comentarios de la Academia Judicial complementarios
262	Principio de Igualdad y prohibición de toda forma de discriminación	Escalafón Primario	Permanente	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario. Se ha revisado conforme a las indicaciones de la Academia Judicial, y se comprueba que la propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta formativa de la Academia. Comprobar curso código 424.	Actualmente se encuentra incorporado dentro de la oferta permanente para escalafón secundario y de empleados el curso "Principio de igualdad" (cód. 424), que si bien comparte la misma estructura que el del escalafón primario, la diferencia está en que éste último incorpora módulos de aplicación de los criterios positivos y jurisprudenciales a casos concretos relativos al ejercicio de la función jurisdiccional.
264	Teoría general y	Escalafón Primario	Permanente	Sería recomendable que este curso	Respecto de la sugerencia de

	<p>dogmática de los derechos fundamentales</p>			<p>también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario. En cuanto al contenido se propone profundizar en el apartado del marco teórico general, cuando se analizan los tratados internacionales sobre la materia, los problemas prácticos de integración de fuentes del derecho nacional e internacional y aplicar esto también en el punto previsto sobre talleres de resolución de casos y principios de interpretación de derechos en la jurisprudencia nacional y en la jurisprudencia de órganos internacionales. Sería muy aconsejable utilizar la metodología de enseñanza-aprendizaje basada en el método del caso.</p> <p>Se propone adaptar los contenidos y forma del curso a las características del escalafón secundario y de empleados.</p>	<p>incorporación de miembros del escalafón secundario (y podría agregarse, eventualmente, el de empleados), si bien resulta pertinente tratar esta temática en dicho grupo, se debe aclarar que este curso en su diseño original mantiene una estructura teórica de derecho, por lo que el programa debiese ser adaptado para el resto de los escalafones. Respecto del segundo punto, creemos que parte del mismo se encuentra recogido en los cursos "Sistema interamericano de protección de derechos y control de convencionalidad"</p>
--	--	--	--	--	---

					y "Derechos económicos, sociales y culturales", que si bien tratan materias específicas, ambos abordan el tema de los tratados internacionales en sí y el sistema de fuentes. No obstante lo anterior, acogemos el comentario, en el sentido de abordar el tema en profundidad.
281	Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas	Escalafón Primario	Permanente	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario, por la repercusión que tiene para Chile la ratificación de este Convenio de la OIT, incidir en sus obligaciones jurídicas internacionales. Es fundamental además estudiar los Informes de la OIT sobre la materia, ya que inicialmente no queda claro que en el programa del curso se insista	Respecto a la factibilidad de expandir este curso al resto de los escalafones, es necesario modificar el programa para incorporar al resto de los escalafones, sin perjuicio de que es posible acomodar la materia al resto de miembros del Poder Judicial,

				<p>en este punto. Se propone acomodar el curso modificando el programa para que pueda ser impartido al resto de escalafones</p>	<p>abordando la misma desde un punto no sólo jurídico, sino que en sentido más amplio.</p>
285	Violencia intrafamiliar: fenómeno psicosocial y marco regulatorio	Escalafón Primario y Secundario	Permanente	<p>Este es un curso que debe ser considerado como Buena práctica en el seno del Poder Judicial, donde se combinan los aspectos psicológicos y normativos. Sería idóneo en la medida de lo posible, extenderlo al escalafón de empleados adaptando los contenidos.</p>	<p>Tendremos presente lo comentado.</p>
288	Convención sobre los derechos del niño, niñas y adolescentes	Escalafón Primario y Secundario	Permanente	<p>Buena práctica del interior del Poder Judicial</p>	
294	Tutela de derechos fundamentales	Escalafón Primario	Permanente	<p>Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario. Este curso se centra en la tutela de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, es importante en este sentido incluir el Estudio de la protección internacional de estos derechos ya que en el contenido del curso no aparece</p>	<p>Este curso versa sobre materias específicas del procedimiento de tutela laboral, el cual está regido por una acción judicial propia, contenida en la legislación laboral del país, por lo que las materias de</p>

				<p>este punto. Fundamentalmente en el punto C) de su programa cuando se analiza el procedimiento y acción de tutela de los derechos fundamentales.</p> <p>Se propone aceptar la aclaración realizada por la Academia Judicial y realizar un curso específico centrado en la protección internacional.</p>	<p>estudio están orientadas específicamente a este procedimiento jurídico respecto del cual son competentes para conocer los tribunales laborales y de letras (en su caso), por lo que si bien recogemos el comentario, es importante señalar que las materias sugeridas debiesen pasar a formar parte de un curso aparte, que verse sobre temas de derecho internacional.</p>
337	Regulación nacional y convencional internacional sobre personas con discapacidad	Escalafón Primario	Permanente	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario.	Tendremos presente lo comentado.
368	Sistema universal de protección de los derechos humanos	Escalafón Primario	Permanente	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario.	Tendremos presente lo comentado.

				Es un ejemplo de curso formativo que debería realizarse de forma "obligatoria" ya que prevé el desarrollo de todo el sistema universal (internacional, interamericano, etc.) de protección de los derechos humanos. Por ello, ampliaría su duración de 35 a 50 horas, para poder analizar de forma práctica resoluciones judiciales importantes	
380	Desarrollo de habilidades de comunicación a través del lenguaje de señas I	Escalafón Primario	Permanente	<p>Sería aconsejable extender este curso a algunas categorías de trabajadores/as del Escalafón Secundario (Defensores públicos, Notarios)</p> <p>La propuesta final requiere de una modificación legal que corresponde al legislador decidir</p>	Si bien recogemos el comentario sobre este respecto, en este punto es necesario indicar que la ley que crea la Academia Judicial excluye del Programa de Perfeccionamiento a determinados funcionarios, por lo que si bien entendemos el beneficio de lo sugerido, existen limitaciones legales respecto de extender nuestros cursos a

					determinados cargos.
398	Sistema interamericano de protección de derechos y control de convencionalidad	Escalafón Primario	Permanente	<p>Sería recomendable que este curso se extendiera también al Escalafón Secundario por la importancia del adecuado conocimiento del Control de Convencionalidad. Por lo extenso de su contenido sería idóneo ampliar su duración.</p> <p><i>Analizado el comentario de la Academia Judicial se considera idóneo adecuar el curso a la especialidad de los funcionarios de los distintos escalafones</i></p>	<p>Recogemos el comentario en ambos sentidos, matizándolo, sin embargo, en la especialidad de las funciones que a este respecto realizan los funcionarios judiciales de los distintos escalafones a este respecto.</p>
425	Culturas originarias	Escalafón Primario, Secundario y Empleados	Permanente	<p>Este curso puede ser considerado como una "Buenas práctica" en el seno del Poder Judicial, ya que se analizan los conceptos de etnia, pueblos y culturas originarias en Chile. Se analizan los conflictos del pasado y presente, así como la integración cultural de las personas, el respeto a sus territorios, etc.</p>	
2038	Conducción de audiencias y habilidades	Escalafón Primario	Permanente	<p>Este curso puede ser considerado como una "Buenas práctica" en el</p>	

	de comunicación			interior del Poder Judicial, ya que se analiza el impacto que el rol de juez puede tener en los usuarios, los límites de intervención del juez en la audiencia, según los tipos de procedimientos, la necesidad de que exista una comunicación efectiva, los estilos de comunicación y escucha y las habilidades para la comunicación.	
2042	Ética judicial	Escalafón Primario	Permanente	Este curso es un ejemplo de Buena Práctica en el seno del Poder Judicial	
2045	Régimen disciplinario	Escalafón Primario	Permanente	<p>Sería adecuado que este curso también se impartiera en el Escalafón Secundario y realizarlo de forma práctica mediante el Estudio del método del caso, conociendo de casos reales producidos en la Institución.</p> <p>La propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta formativa.</p>	<p>Recogemos el comentario, indicando que las materias de este curso fueron adecuadas y extendidas al escalafón secundario y de empleados, mediante el curso "Gestión disciplinaria en los tribunales", el cual nace en el contexto del curso de capacitación de capacitadores,</p>

					impartido por la Academia.
2061	Rol del juez y habilidades en procedimientos de conciliación	Escalafón Primario	Permanente	Este curso es un ejemplo de Buena Práctica en el seno del Poder Judicial	
208	Evaluación psicológica y credibilidad de relatos	Escalafón Primario	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario y no sólo Primario, y además que fuera permanente, para poder conocer los diferentes tipos de evaluación psicológica, comprender la evaluación forense, conocer el protocolo denominado de análisis de la validez de las declaraciones, conocer técnicas de entrevistas semi-estructuradas, conocer los procesos que afectan a la memoria (estrés, transcurso del tiempo, etc.)	
250	Delitos contra la libertad sexual	Escalafón Primario	Variable	Sería aconsejable que este curso se hiciera en el Escalafón Secundario, algunas categorías de este escalafón (defensores	Sobre lo comentado, mantenemos lo indicado anteriormente, en el sentido de la

				<p>públicos, procuradores, consejeros técnicos)</p> <p>La propuesta requiere de una modificación legal que corresponde al legislador</p>	<p>exclusión que por ley se realiza de ciertos cargos de los cursos de perfeccionamiento, sin perjuicio de la posibilidad de extender estas materias a destinatarios de nuestros cursos que no pertenezcan al escalafón primario, como es el caso de los escalafones secundario y de empleados.</p>
295	Acoso y discriminación laboral	Escalafón Primario	Variable	<p>Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario y de Empleados. Además que fuera impartirlo de forma permanente y no variable. Asimismo se debe profundizar en el Derecho comparado que aparece en los objetivos y programa del curso. En el apartado b) de su contenido llama la atención el epígrafe</p>	<p>Recogemos el comentario en cuanto a expandir este curso a los otros escalafones. Respecto a lo acotado, nos permitimos señalar que el "criterio de la mujer razonable" es una construcción jurisprudencial, el cual indica que en</p>

				<p>relativo a "criterio de la mujer razonable", no queda claro a priori a qué se refiere ese punto. El módulo d) sobre principio de no discriminación debería tener como duración no menos de 12 horas, lo que incrementaría el número de horas total del curso. Además deberían estudiarse los casos de acoso presentados en el seno del Poder Judicial, ya que es un curso de acoso y discriminación laboral, tanto los que hayan concluido con sentencia condenatoria como los que no. Es importante detenerse en el Estudio de los casos de denuncia falsa.</p> <p>La propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta formativa de la Academia Judicial</p>	<p>casos de acoso sexual, éstos no deben ser sustentados en el criterio de "una persona razonable", sino en el de una mujer razonable, cuando la víctima sea mujer. Respecto de lo indicado en cuanto al principio de no discriminación, este se encuentra abarcado en el curso "Principio de igualdad y prohibición de toda forma de discriminación" (cód. 262), ya comentado. En cuanto al último comentario, en los ejercicios prácticos del curso se tratan casos reales de acoso y discriminación laboral; en cuanto a casos propios del Poder Judicial,</p>
--	--	--	--	--	---

					recogemos el comentario.
370	Abuso sexual infantil: fenómeno psicosocial y marco regulatorio	Escalafón Primario y Secundario	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera de forma permanente	Tendremos presente lo comentado.
371	Uso de la sala Gesell en el ámbito judicial	Escalafón Primario y Secundario	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera de forma permanente	Tendremos presente lo comentado.
388	Nociones básicas de Mapudungún I	Escalafón Primario, Secundario y Empleados	Variable	Buenas práctica en el interior del Poder Judicial	
400	Mapudungún I y cultura mapuche	Escalafón Primario, Secundario y Empleados	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
428	Psicología y evaluación del desarrollo humano	Escalafón Primario	Variable	Sería conveniente extender este curso al Escalafón Secundario La propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta de la Academia Judicial	Si bien recogemos el comentario, en cuanto a la conveniencia de la extensión al escalafón secundario, más propiamente a los Consejeros Técnicos, principales concernidos en este tipo de temáticas, debemos indicar que este curso es

					específico para escalafón primario, en cuanto estas materias ya se encuentran extendidas a dichos destinatarios, y comprendidas, de manera más especializada, en los cursos de: "Habilidades parentales y apego: herramientas de apoyo al proceso judicial"; "Término de la vida en pareja: fenomenología y proyección hacia el régimen de menores".
443	Derechos fundamentales. Libertad personal y seguridad individual. Libertad de reunión. Habeas corpus	Escalafón Primario	Variable	Sería recomendable que este curso se impartiera también para el Escalafón Secundario <i>Se propone realizar la adecuación conforme a lo indicado por la Academia y crear un curso específico sobre protección de Derechos Fundamentales</i>	Recogemos el comentario, en cuanto a la ausencia de cursos que versen específicamente sobre derechos fundamentales cuyos destinatarios sean el escalafón secundario

					y de empleados. No obstante lo anterior, el curso "Tramitación de acciones de amparo, protección y amparo económico", para el escalafón de empleados, introduce la temática de los derechos fundamentales, particularmente respecto de aquellos derechos protegidos por dichas acciones.
2049	Régimen de cuidado personal y relación directa y regular con el menor	Escalafón Primario y Secundario	Variable	Sería recomendable que este curso se hiciera de forma permanente	Tendremos presente lo comentado.
2053	Aplicación práctica del principio de interés superior del niño en el procedimiento de adopción	Escalafón Primario	Variable	Sería recomendable que este curso se impartiera también en el Escalafón Secundario La propuesta ya se encuentra incluida en la oferta formativa de la Academia Judicial	Este programa es un complemento al curso "Habilidades parentales y apego: herramientas de apoyo al proceso judicial", exclusivo para Consejeros Técnicos, miembros

					del escalafón secundario.
2058	Problemas jurídicos-administrativos y jurisdiccionales de la inmigración y tráfico de personas	Escalafón Primario	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
355	Modelos comparados de organización y gestión judicial	Escalafón Secundario, sólo Administradores y Jefes de unidad	Permanente	Sería aconsejable extender este curso al resto de integrantes del Escalafón Secundario, ya que se comprendería la labor de los superiores jerárquicos <i>Se propone seguir las indicaciones de la Academia y elaborar un nuevo curso centrado en los roles de cada cargo de un Tribunal</i>	Recogemos el comentario, sin embargo, indicamos que este curso es fundamentalmente técnico, cuyos destinatarios son únicamente Administradores y Jefes de Unidad por las siguientes razones: 1) Ambos cargos pertenecen a la planta profesional del Poder Judicial, por lo que quienes pueden postular a estos puestos son profesionales de determinadas carreras, tales como

					<p>administración pública, ingeniería comercial, entre otras, que presuponen conocimientos en el área de gestión de personas y administración, por lo que este curso sólo refuerza dichos conocimientos previamente adquiridos en sus estudios profesionales; 2) Si bien es atingente un curso en donde se expliquen los roles de cada cargo dentro de un tribunal, éste debiese ser menos específico que el programa en comento, y que abarque temáticas más transversales que las tratadas en este curso.</p>
424	Principio de Igualdad	Escalafón	Permanente	Sería recomendable profundizar en	Sobre esta

		Secundario y Empleados		el punto 6 sobre principales tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados y vigentes en Chile, insistir también en la importancia del control de convencionalidad. Sería idóneo ampliar el número de horas de duración de 24 a 35 para ampliar la información en los puntos indicados. <i>Se propone realizar un curso específico sobre Derecho Internacional</i>	sugerencia, y complementando lo dicho en puntos anteriores, más que realizar una profundización en aquellos programas que versen sobre la materia, resulta conveniente la creación de un curso propio que trate materias de derecho internacional.
434	Obligaciones del Estado chileno en virtud de las convenciones internacionales	Sólo Escalafón Secundario	Permanente	Sería aconsejable que este curso se impartiera también en el Escalafón Primario.	Tendremos presente lo comentado.
448	Ética funcionaria	Sólo Escalafón Secundario	Permanente	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
299	Administración de recursos humanos en el Tribunal	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Este curso está especialmente dedicado a los Administradores y Jefes de Unidad. Está previsto como formación variable cuando entendemos debería ser permanente. Sería adecuado valorar si es posible extenderlo a	Sobre lo comentado, repetimos lo indicado respecto del curso "Modelos comparados de organización y gestión judicial", por tratarse de cursos

				otras categorías del escalafón secundario (subadministradores) incluso al escalafón de empleados, pues éstos comprenderían, entendemos de forma más adecuada, las acciones que ejecutan sus superiores jerárquicos.	que requieren un conocimiento previo de ciertas materias, al ser su contenido meramente técnico.
376	Psicopatología y psicología forense	Sólo Escalafón Secundario, concretamente, Consejeros Técnicos	Variable	Sería aconsejable que este curso se hiciera de forma permanente si la plantilla de Consejeros Técnicos varía de un año a otro. <i>La propuesta realizada es compatible pues con la aclaración realizada por la Academia Judicial</i>	Sobre la calificación de "permanente" o "variable", queremos hacer hincapié en que no es rígida o inamovible, pues la calificación que se haga respecto de un programa en un año académico, puede sufrir una variación, de acuerdo a las circunstancias presentes y requerimientos de capacitación que nuestros usuarios presenten.
377	Habilidades parentales y apego: herramientas de apoyo al proceso	Sólo Escalafón Secundario, concretamente,	Variable	Sería aconsejable que este curso se hiciera de forma permanente si la plantilla de Consejeros Técnicos	

	judicial	Consejeros Técnicos		varia de un año a otro. La propuesta realizada es compatible pues con la aclaración realizada por la Academia Judicial	
403	Herramientas profesionales para el consejero técnico: técnicas de entrevista breve	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Sería aconsejable que este curso se hiciera de forma permanente si la plantilla de Consejeros Técnicos varia de un año a otro La propuesta realizada es compatible pues con la aclaración realizada por la Academia Judicial	
405	Marco jurídico de procedimientos y tareas específicas para administradores y jefes de unidad de juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
406	Marco jurídico de procedimientos y tareas específicas para administradores y jefes de unidad de juzgados de familia	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
407	Marco jurídico de procedimientos y tareas	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	

	específicas para administradores y jefes de unidad de juzgados de letras				
413	Herramientas profesionales para el Consejero técnico: estrategias individuales y colectivas de autocuidado y prevención del estrés	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Sería aconsejable extender este curso al resto de Escalafones, pues se trata de una formación que ayuda a la persona trabajadora del Poder Judicial a conocer los elementos que pueden afectar a su salud mental y física, el burn-out y la gestión del estrés. La propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta formativa	Sobre el particular, este curso es específico para Consejeros Técnicos, por la carga emocional y situaciones humanas a las que se ven enfrentadas en el ejercicio de su cargo. No obstante, para el resto de los escalafones se dicta el curso "Autocuidado y prevención del estrés", el cual es impartido mediante convenio con la CAPJ.
436	Término de la vida en pareja: fenomenología y proyección hacia el régimen de menores	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Si bien sus destinatarios primeros son los/as Consejeros/as técnicos, entendemos que este curso debería impartirse al resto de profesionales que conocen de	Recogemos el comentario, indicando, por una parte, el aspecto técnico y específico del curso en

				<p>asuntos relacionados con los asuntos de familia. Además este curso debería ofertarse de forma permanente si ampliamos los destinatarios.</p> <p>La propuesta realizada es compatible pues con la aclaración realizada por la Academia Judicial</p>	<p>comento, lo que lo hace restrictivo a los Consejeros técnicos. Por otra parte, compartimos la pertinencia de la extensión de las materias a demás funcionarios concernidos con las mismas, previa adaptación del programa.</p>
2039	Comunicación asertiva y resolución de conflictos interpersonales	Sólo Escalafón Secundario	Variable	<p>Sería aconsejable que este curso se impartiera también en el Escalafón Primario y en el Escalafón de Empleados</p> <p>La propuesta ya se encuentra incorporada en la oferta formativa</p>	<p>Este curso, diseñado por miembros del Poder Judicial, nace en virtud del curso de capacitación de capacitadores que imparte la Academia. Actualmente es impartido a los 3 escalafones del Poder Judicial, ya que constituye uno de nuestros cursos transversales, esto es, aquellos en que participan</p>

					simultáneamente miembros del escalafón primario, secundario y de empleados.
2050	Gestión disciplinaria de tribunales	Sólo Escalafón Secundario	Variable	Sería recomendable que este curso se impartiera tanto en el Escalafón Primario como en el Escalafón de Empleados para trasladar el mensaje de que el buen funcionamiento de los tribunales es una meta colectiva.	En este punto, reiteramos lo dicho a propósito del curso "Régimen disciplinario".
91	Ética funcionaria	Sólo Escalafón Empleados	Permanente	Sería aconsejable que en el contenido de este curso, cuando se explican los principios éticos rectores de la función jurisdiccional y los deberes de conducta propios de los funcionarios públicos, se incluyera un tratamiento específico de la Igualdad de Trato en sentido amplio. Esto debería incrementar el número de horas del curso, ya que consideramos que la inclusión de dicha materia no debe ser en detrimento de otras. La duración	Tendremos presente lo comentado

				recomendada serían 30 horas.	
23	Taller de organización de puestos de trabajo y programación de la agenda	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica del interior del Poder Judicial	
24	Atención al público en el Poder Judicial I	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario y que en el punto C) del programa se incluyera la Igualdad de Género cuando se trata las características de los usuarios, la empatía y la asertividad.	Tendremos presente lo comentado
102	Atención al público en el Poder Judicial: público con requerimientos especiales	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería deseable que este curso se extendiera a todos los Escalafones adaptando los contenidos <i>La propuesta es pues adaptar la oferta formativa a aquellos puestos de trabajo que tengan o puedan tener trato con el público</i>	Respecto de lo comentado, la dificultad de lo sugerido, es que no todos los miembros del Poder Judicial atienden público, por lo que extender el curso al resto de los escalafones no satisfacería, en estricto rigor, un requerimiento de capacitación, sin contar el bajo

					interés que despertaría en personas que no tienen la atención de público dentro de sus funciones.
156	Aplicación de la inteligencia emocional al quehacer del tribunal	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería deseable que este curso se extendiera a todos los Escalafones adaptando los contenidos	Tendremos presente el comentario
169	Taller de normativa básica en materia de Ley de matrimonio civil	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario Se acepta la aclaración realizada por la Academia Judicial	Los cursos "talleres de normativa básica", en sus distintas versiones, buscan incorporar conocimientos, básicos, valga la redundancia, respecto de determinadas materias jurídicas que pueden resultar de utilidad a funcionarios que si bien no cuentan con formación en derecho, igualmente participan en la tramitación de causas que dicen relación con la

					<p>materia respecto de la cual trata el curso, como por ejemplo, un ayudante de audiencia en un tribunal de familia. Sobre este respecto, y al ser materias específicas que contribuyan al mejor entender del aspecto procesal de estas normas, no se observa el requerimiento de capacitación que se vería satisfecho extendiendo este curso al escalafón secundario, quienes por lo general no tienen dentro de sus funciones participar en la tramitación de causas.</p>
239	Técnica de entrevistas a niños, niñas, adolescentes y víctimas de violencia	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas del Escalafón Secundario, incluso del Primario. Para poder	<p>Recogemos el comentario, sobre todo en cuanto a las particulares de los</p>

	intrafamiliar			profundizar en las técnicas de entrevista que son distintas según estemos ante testigos, víctimas, peritos, etc. Profundizar en los factores que les afectan (género, edad, miedos, estrés, etc.). Identificar las características emocionales que se producen en cada caso, principalmente con las víctimas de violencia.	entrevistados, pero además señalamos que tanto para el escalafón primario como secundario se imparte el curso "Uso de la sala Gesell en el ámbito judicial" , el cual trata la temática de entrevista a niñas y niños, utilizando la sala Gesell para facilitar dicha finalidad. En el caso específico de los Consejeros Técnicos, además se imparte el curso "Herramientas profesionales para el consejero técnico: técnicas de entrevista breve" , que trata aspectos más técnicos y detallados, en virtud de sus funciones.
243	Taller de normativa básica de delitos contra	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería recomendable que este curso también se hiciera con las	En este punto reiteramos lo dicho

	la libertad sexual			personas del Escalafón Secundario, para poder profundizar con algunas categorías como los defensores públicos. Asimismo estimamos que la duración del curso debería superar las 24 horas previstas, para poder profundizar en la tipología de delitos que contempla el programa, así como las regulaciones procesales especiales, analizando casos reales, resoluciones judiciales, etc.	respecto de aquellos cargos que por ley resultan excluidos de nuestros cursos de perfeccionamiento, y además lo señalado respecto de la función de los denominados talleres de normativa básica.
310	Procedimientos laborales especiales	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería aconsejable realizar este curso de forma permanente	
312	Tramitación de acciones de amparo, protección y amparo económico	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería aconsejable realizar este curso de forma permanente	
325	Taller de normativa básica en materia de violencia intrafamiliar	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería aconsejable realizar este curso de forma permanente. Sería recomendable que este curso también se hiciera con las personas de algunas de las categorías del Escalafón Secundario (Administradores, Jefes de Unidad, etc.)	
327	Taller de normativa	Sólo Escalafón	Variable	Llama la atención que en este	Sobre este punto,

	básica en materia de cuidado personal y régimen comunicacional	Empleados		curso se entremezclen cuestiones relacionados con los hijos/as y cuestiones de cuidado personal. El objetivo general del curso es que los asistentes comprendan la normativa básica en materia de cuidado personal de los hijos y relación directa y regular desde los principios del derecho de familia, para poder analizar "las repercusiones en el desarrollo de sus funciones en la unidad judicial". En su contenido llama la atención que en su marco introductorio se explique los principios de Igualdad, identidad, derecho a ser oído, y además se expliquen los principios de la filiación y otras cuestiones del derecho de familia	quisiera solicitarles, en la medida de lo posible, una aclaración respecto del comentario, pues no comprendo a cabalidad su sentido y alcance.
357	Normas sobre ejecución y cumplimiento de resoluciones judiciales en materia laboral	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería recomendable extender este curso al Escalafón Secundario al menos.	
381	Atención especializada de víctimas	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Sería aconsejable realizarlo en todos los Escalafones y ampliaría la duración de 24 a 30 horas para	

				poder realizar visualizaciones prácticas	
382	Nociones generales de administración para empleados de tribunal no reformados	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica en el interior del Poder Judicial	
439	Elaboración de actas y redacción de documentos para funcionarios de juzgados de familia	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica en el interior del Poder Judicial	
440	Elaboración de actas y redacción de documentos para funcionarios de juzgados de garantía y juicio oral en lo penal	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica en el interior del Poder Judicial	
441	Elaboración de actas y redacción de documentos para funcionarios de juzgados de letras	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica en el interior del Poder Judicial	
442	Desarrollo de habilidades de comunicación a través del lenguaje de señas Nivel II	Sólo Escalafón Empleados	Variable	Buena práctica en el interior del Poder Judicial	

Anexo IV. Fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos contra Chile.

1. Caso La última tentación de Cristo. (Olmedo Bustos y otros) vs Chile. Sentencia de 5 de febrero de 2001. En este Fallo se resuelve sobre la imposibilidad de exhibición cinematográfica de la película La última tentación de Cristo. La Corte resuelve por unanimidad. Lo que extraemos de esta Sentencia tiene de interés para el presente Estudio por la obligación que supone para Chile modificar e integrar en el ordenamiento jurídico nacional la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

1. declara que el Estado violó el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión consagrado en el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio de los señores Juan Pablo Olmedo Bustos, Ciro Colombara López, Claudio Márquez Vidal, Alex Muñoz Wilson, Matías Insunza Tagle y Hernán Aguirre Fuentes. 2. declara que el Estado no violó el derecho a la libertad de conciencia y de religión consagrado en el artículo 12 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio de los señores Juan Pablo Olmedo Bustos, Ciro Colombara López, Claudio Márquez Vidal, Alex Muñoz Wilson, Matías Insunza Tagle y Hernán Aguirre Fuentes. 3.- declara que el Estado incumplió los deberes generales de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en conexión con la violación del derecho a la libertad de pensamiento y de expresión señalada en el punto resolutive 1 de la presente Sentencia. **4. decide que el Estado debe modificar su ordenamiento jurídico interno**, en un plazo razonable, con el fin de suprimir la censura previa para permitir la exhibición de la película “La Última Tentación de Cristo”, y debe rendir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, dentro de un plazo de seis meses a partir de la notificación de la presente Sentencia, un informe sobre las medidas tomadas a ese respecto. 5. decide, por equidad, que el Estado debe pagar la suma de US\$ 4.290 (cuatro mil doscientos noventa dólares de los Estados Unidos de América), como reintegro de gastos generados por las gestiones realizadas por las víctimas y sus representantes en los procesos internos y en el proceso internacional ante el sistema interamericano de protección. Esta suma se pagará por conducto de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. 6. decide que supervisará el cumplimiento de esta Sentencia y sólo después dará por concluido el caso.



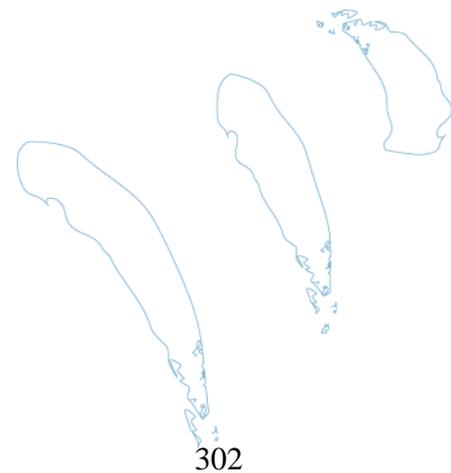
2. Caso Palamara Iribarne Vs Chile. Sentencia de 22 de noviembre de 2005. En este Fallo se resuelve sobre la censura producida a un libro titulado "Ética y Servicios de Inteligencia". Es un ejemplo más de cómo debe cumplirse la Jurisprudencia Internacional, de cómo debe modificarse el derecho interno para adecuarlo a los estándares internacionales en esta materia. Se declara por unanimidad de la Corte Interamericana que: Por unanimidad, que: 1. **El Estado violó el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión consagrado en el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos**, en perjuicio del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en relación con las obligaciones generales de respetar y garantizar los derechos y libertades y de adoptar disposiciones de derecho interno establecidas en los artículos 1.1 y 2 de dicho tratado, en los términos de los párrafos 67 a 95 de la presente Sentencia. 2. El Estado violó el derecho a la propiedad privada consagrado en el artículo 21.1 y 21.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en relación con la obligación general de respetar y garantizar los derechos establecida en el artículo 1.1 de dicho tratado, en los términos de los párrafos 99 a 111 de la presente Sentencia. 3. **El Estado violó el derecho a las garantías judiciales consagrado en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos** en sus incisos 1, 5, 2.c), 2.d), 2.f), y 2.g), en perjuicio del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en relación con las obligaciones generales de respetar y garantizar los derechos y libertades y de adoptar disposiciones de derecho interno establecidas en los artículos 1.1 y 2 de dicho tratado, en los términos de los párrafos 120 a 181 de la presente Sentencia. 4. El Estado violó el derecho a la protección judicial consagrado en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en relación con las obligaciones generales de respetar y garantizar los derechos y libertades y de adoptar disposiciones de derecho interno establecidas en los artículos 1.1 y 2 de dicho tratado, en los términos de los párrafos 182 a 189 de la presente Sentencia. 5. El Estado violó los derechos a la libertad personal y a las garantías judiciales consagrados en artículos 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 8.2 y 8.2.b) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en relación con las obligaciones generales de respetar y garantizar los derechos y libertades y de adoptar disposiciones de derecho interno establecidas en los artículos 1.1 y 2 de dicho tratado, en los términos de los párrafos 193 a 228 de la presente Sentencia. 6. El Estado ha incumplido la obligación general de respetar y garantizar los derechos y libertades establecida en el artículo 1.1 de la Convención, en los términos de los párrafos 95, 111, 144, 161, 181, 189 y 228 de la presente Sentencia. 7. El Estado ha incumplido la obligación general de adoptar disposiciones de derecho interno, establecida en el artículo 2 de la Convención, en los términos de los párrafos 95, 144, 161, 181, 189 y 228 de la presente Sentencia. 8. Esta Sentencia constituye *per se* una forma de reparación, en los términos del párrafo 258 de la misma. Y DISPONE: Por unanimidad, que: 9. El Estado debe permitir al señor Humberto Antonio Palamara Iribarne la publicación de su libro, así como restituir todo el material del que fue privado, en los términos de los párrafos 250 y 251 de la presente Sentencia. 10. El Estado debe publicar, en el plazo seis meses, en el Diario Oficial y en otro diario de circulación nacional, por una sola vez, el capítulo relativo



a los hechos probados de esta Sentencia, sin las notas al pie de página correspondientes, y la parte resolutive de la misma, en los términos del párrafo 252 de la misma. 11. El Estado debe publicar íntegramente la presente Sentencia en el sitio web oficial del Estado, en el plazo de seis meses, en los términos del párrafo 252 de la misma. 12. **El Estado debe dejar sin efecto, en el plazo de seis meses, en todos sus extremos, las sentencias condenatorias emitidas** en contra del señor Humberto Antonio Palamara Iribarne: la sentencia de 3 de enero de 1995 de la Corte Marcial de la Armada en la Causa Rol No. 471 por el delito de desacato y las sentencias emitidas por dicha Corte Marcial en la Causa No. 464 el 3 de enero de 1997 y por el Juzgado Naval de Magallanes el 10 de junio de 1996 por los delitos de desobediencia e incumplimiento de deberes militares, en los términos del párrafo 253 de la presente Sentencia. 13. **El Estado debe adoptar todas las medidas necesarias para derogar y modificar, dentro de un plazo razonable, cualesquiera normas internas que sean incompatibles con los estándares internacionales** en materia de libertad de pensamiento y de expresión, en los términos de los párrafos 254 y 255 de la presente Sentencia. 14. El Estado debe adecuar, en un plazo razonable, el ordenamiento jurídico interno a los estándares internacionales sobre jurisdicción penal militar, de forma tal que en caso de que considere necesaria la existencia de una jurisdicción penal militar, ésta debe limitarse solamente al conocimiento de delitos de función cometidos por militares en servicio activo. Por lo tanto, el Estado debe establecer, a través de su legislación, límites a la competencia material y personal de los tribunales militares, de forma tal que en ninguna circunstancia un civil se vea sometido a la jurisdicción de los tribunales penales militares, en los términos de los párrafos 256 y 257 de la presente Sentencia. 15. El Estado debe garantizar el debido proceso en la jurisdicción penal militar y la protección judicial respecto de las actuaciones de las autoridades militares, en los términos del párrafo 257 de la presente Sentencia. 16. El Estado debe pagar al señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en el plazo de un año, por concepto de indemnización por daño material las cantidades fijadas en los párrafos 239, 242 y 243 de la presente Sentencia, en los términos de los párrafos 261 a 267 de la misma. 17. El Estado debe pagar al señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en el plazo de un año, por concepto de la indemnización por daño inmaterial la cantidad fijada en el párrafo 248 de la presente Sentencia, en los términos de los párrafos 261 a 267 de la misma. 18. El Estado debe pagar al señor Humberto Antonio Palamara Iribarne, en el plazo de un año, por concepto de las costas y gastos la cantidad fijada en el párrafo 260 de la presente Sentencia, en los términos de dicho párrafo. 19. Supervisará el cumplimiento íntegro de esta Sentencia, y dará por concluido el presente caso una vez que el Estado haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la misma. Dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de esta Sentencia, el Estado deberá rendir a la Corte un informe sobre las medidas adoptadas para darle cumplimiento, en los términos del párrafo 268 de la presente Sentencia.

El no cumplimiento de forma adecuada de este Fallo de la Corte Interamericana ha dado lugar a la Resolución de dicho Tribunal de 30 de noviembre de 2007, de 21 de septiembre de 2009 y de 1 de julio de 2011. En esta última resolución la

Corte insiste en que mantendrá abierto el procedimiento hasta que se cumpla el fallo de forma adecuada por parte de Chile.

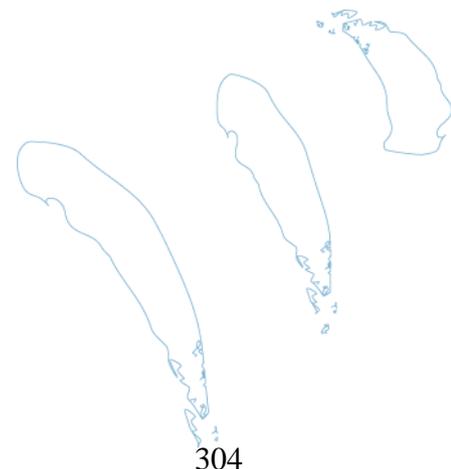




3. Caso Claude Reyes y otros Vs Chile. Sentencia de 19 de septiembre de 2006. En este Fallo se resuelve sobre la Libertad de Pensamiento y Expresión. *Consideraciones de la Corte.* 148. De acuerdo con lo expuesto en los capítulos anteriores, la Corte decidió que el Estado es responsable por la violación del artículo 13 de la Convención Americana en relación con los artículos 1.1. y 2 de la misma, en perjuicio de los señores Marcel Claude Reyes y Arturo Longton Guerrero, y de los artículos 8.1 y 25 de la Convención, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Marcel Claude Reyes, Arturo Longton Guerrero y Sebastián Cox Urrejola. 149. **En su jurisprudencia, este Tribunal ha establecido que es un principio de Derecho Internacional que toda violación de una obligación internacional que haya producido un daño comporta el deber de repararlo adecuadamente.** A tales efectos, la Corte se ha basado en el artículo 63.1 de la Convención Americana, según el cual, [c]uando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada. Por consiguiente, el Tribunal pasa a considerar las medidas necesarias para reparar los daños causados a los señores Marcel Claude Reyes, Arturo Longton Guerrero y Sebastián Cox Urrejola, por dichas violaciones a la Convención. 150. El artículo 63.1 de la Convención Americana refleja una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre la responsabilidad de los Estados. Al producirse un hecho ilícito imputable a un Estado surge de inmediato la responsabilidad internacional de éste por la violación de una norma internacional, con el consecuente deber de reparar y de hacer cesar las consecuencias de la violación. 151. La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (*restitutio in integrum*), la cual consiste en el restablecimiento de la situación anterior a la violación. De no serlo, el Tribunal debe determinar medidas que garanticen los derechos conculcados y reparen las consecuencias que las infracciones produjeron. Es necesario añadir las medidas de carácter positivo que el Estado debe adoptar para asegurar que no se repitan hechos lesivos como los ocurridos en el presente caso. La obligación de reparar, que se regula en todos los aspectos (alcance, naturaleza, modalidades y determinación de los beneficiarios) por el Derecho Internacional, no puede ser modificada o incumplida por el Estado obligado invocando disposiciones de su derecho interno. 152. Las reparaciones, como el término lo indica, consisten en las medidas que tienden a hacer desaparecer los efectos de las violaciones cometidas. En este sentido, las reparaciones que se establezcan deben guardar relación con las violaciones declaradas en los capítulos anteriores en esta Sentencia 153. De conformidad con los elementos probatorios recogidos durante el proceso, y a la luz de los anteriores criterios, la Corte procede a analizar las pretensiones presentadas por la Comisión y el representante respecto a las reparaciones, costas y gastos con el objeto de determinar, en primer lugar, quiénes son los beneficiarios de las reparaciones, para luego disponer las medidas de reparación pertinentes y las costas y gastos.

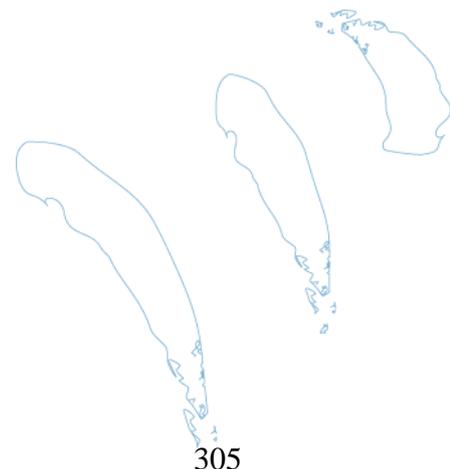


4. Caso Almonacid Arrellano y otros Vs Chile. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. En este fallo se resuelve, entre otras cuestiones, sobre el deber de reparar por parte de Chile y el deber de adecuación del derecho interno a la norma internacional vulnerada. LA CORTE, DECIDE Por unanimidad: 1. Desestimar las excepciones preliminares interpuestas por el Estado. DECLARA: Por unanimidad, que: 2. **El Estado incumplió sus obligaciones derivadas de los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y violó los derechos consagrados en los artículos 8.1 y 25 de dicho tratado**, en perjuicio de la señora Elvira del Rosario Gómez Olivares y de los señores Alfredo, Alexis y José Luis Almonacid Gómez, en los términos de los párrafos 86 a 133 de la presente Sentencia. 3. Al pretender amnistiar a los responsables de delitos de lesa humanidad, el Decreto Ley No. 2.191 es incompatible con la Convención Americana y, por tanto, carece de efectos jurídicos, a la luz de dicho tratado. 4. Esta Sentencia constituye *per se* una forma de reparación. Y DISPONE: Por unanimidad, que: 5. El Estado debe asegurarse que el Decreto Ley No. 2.191 no siga representando un obstáculo para la continuación de las investigaciones de la ejecución extrajudicial del señor Almonacid Arellano y para la identificación y, en su caso, el castigo de los responsables, conforme a lo señalado en los párrafos 145 a 157 de esta Sentencia. 6. **El Estado debe asegurarse que el Decreto Ley No. 2.191 no siga representando un obstáculo para la investigación, juzgamiento y, en su caso, sanción de los responsables de otras violaciones similares acontecidas en Chile**, conforme a lo señalado en el párrafo 145 de esta Sentencia. 7. El Estado deberá efectuar el reintegro de las costas y gastos dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación del presente fallo, en los términos de los párrafos 164 de esta Sentencia. 8. **El Estado deberá realizar las publicaciones señaladas en el párrafo 162 de la presente Sentencia**, dentro del plazo de seis meses contados a partir de la notificación de la misma. 9. **Supervisar el cumplimiento íntegro de esta Sentencia**, y dará por concluido el presente caso una vez que el Estado haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la misma. Dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de esta Sentencia, el Estado deberá rendir a la Corte un informe sobre las medidas adoptadas para darle cumplimiento.





5. Caso Sonia Esparza Vs Chile. Acuerdo de Solución Amistosa de 5 de marzo de 2007. Ejemplo de modificación de normativa nacional chilena por ser discriminatoria con la mujer. Primero: Garantías de no repetición a. **Derogación de las normas que establecen la discriminación de las mujeres en el régimen de sociedad conyugal.** Para poner término a la discriminación legal implícita en el actual régimen de sociedad conyugal en Chile, y que ha motivado el inicio de este caso, el Estado de Chile se compromete a dotar -en forma inmediata- de la urgencia que se estime adecuada a la tramitación legislativa del proyecto de ley que modifica el Código Civil y leyes complementarias en materia de sociedad conyugal o comunidad de gananciales -en los términos de redacción en los que se encuentra-, otorgando a la mujer y al marido iguales derechos y obligaciones (Boletín N° 1707-18). b. Modificación de las prácticas instaladas en base a la histórica discriminación legal de las mujeres casadas en sociedad conyugal. Junto con la derogación de las normas que expresamente establecen esta forma de discriminación contra la mujer, es preciso erradicar las prácticas instaladas en organismos públicos y privados basadas en esta discriminación histórica y que incluso carecen actualmente de sustento legal.





6. Caso Atala Riffo y Niñas Vs Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. En este Fallo se condena a Chile por varios motivos. El presente caso se relaciona con la responsabilidad internacional del Estado por el trato discriminatorio y la interferencia arbitraria en la vida privada y familiar que habría sufrido la señora Atala debido a su orientación sexual en el proceso judicial que resultó en el retiro del cuidado y custodia de sus hijas M., V. y R. El caso también se relaciona con la alegada inobservancia del interés superior de las niñas cuya custodia y cuidado fueron determinados en incumplimiento de sus derechos y sobre la base de supuestos prejuicios discriminatorios.

De este Fallo nos parece interesante extraer varios apartados pues serán útiles para las recomendaciones que se realicen en el Estudio. Sobre el derecho de Igualdad y la prohibición de discriminación la Corte Interamericana constata que: *"Consideraciones de la Corte 218. El Tribunal nota que la Corte de Apelaciones de Temuco recibió el 17 de marzo de 2003 una denuncia contra la señora Atala por el uso de implementos y personal del Juzgado para asuntos de interés personal (supra párr. 210). Sin embargo, la Corte observa que, de acuerdo con lo plasmado en el informe del ministro visitador, se expresaron otras consideraciones para llevar a cabo la visita al sitio de trabajo de la señora Atala. Ellas estaban expresamente referidas a su orientación sexual, pues se relacionaban con "las publicaciones aparecidas en el diario „La Cuarta“ de fecha 28 de febrero de [2003] y en „Las Últimas Noticias“ de fecha 1 de marzo [de 2003], en las cuales se d[io] a conocer a la opinión pública el contenido de una demanda de tuición entablada por el [señor López] en contra de su esposa [...] porque esta última sostendría una relación lésbica con otra mujer". De manera que uno de los motivos de la visita al sitio de trabajo de la señora Atala era constatar lo manifestado por las publicaciones de prensa respecto a su orientación sexual. 219. La Corte observa que la investigación disciplinaria y la visita extraordinaria mencionadas tienen fundamento legal en los artículos 544 inciso 4, 559 y 560 del Código Orgánico de Tribunales. Al ser uno de los propósitos de la visita el indagar sobre la orientación sexual de la señora Atala con base en las noticias de prensa, se constata un trato diferenciado en perjuicio de la señora Atala al incorporar como materia investigable en el proceso disciplinario su orientación sexual y su relación con una persona del mismo sexo. 220. El Estado alegó que, finalmente, el "llamado de atención" de la Corte de Temuco se basó "exclusivamente" en "la utilización de elementos y personal para cumplir diligencias decretadas" por el Juzgado a cargo del proceso de tuición, por lo cual la señora Atala no habría sido sancionada, según ese alegato, por un hecho relacionado con su orientación sexual. No obstante, el Tribunal constata que en el informe realizado por el ministro visitador, el cual fue posteriormente aprobado por la Corte Apelaciones de Temuco y con base en el cual se formularon cargos en contra de la señora Atala, se manifestó que "no se puede soslayar el hecho de que su peculiar relación afectiva ha trascendido el ámbito privado al aparecer las publicaciones señaladas precedentemente, lo que claramente daña la imagen tanto de la [señora] Atala como del Poder Judicial. Todo lo anterior reviste una gravedad que merece ser observada por el [...] Tribunal"*²⁵⁰. Por tanto, si bien la



señora Atala no fue sancionada expresamente por la Corte de Temuco por su orientación sexual, ese aspecto fue parte de las consideraciones incorporadas en el informe del ministro visitador, las que no fueron desautorizadas ni cuestionadas por la Corte de Temuco

221. Ahora bien, respecto al fin legítimo que se perseguía con dicha investigación, en el informe presentado no fue precisado con claridad cuál era el fin de la visita respecto a la indagación de la orientación sexual, por cuanto sólo se hizo referencia a las noticias de prensa que se habían publicado. En este sentido, si bien el fin legítimo no fue explicitado en el reporte, de lo expresado en el informe se podría llegar a inferir que mediante la indagación respecto a la orientación sexual de la señora Atala se buscaba proteger la “imagen del poder judicial”. Sin embargo, la alegada protección de la “imagen del poder judicial” no puede justificar una diferencia de trato basada en la orientación sexual. Además, el fin que se invoque al efectuar una diferencia de trato de este tipo debe ser concreto y no abstracto. En el caso concreto, el Tribunal no observa relación alguna entre un deseo de proteger la “imagen del poder judicial” y la orientación sexual de la señora Atala. La orientación sexual o su ejercicio no pueden constituir, bajo ninguna circunstancia, fundamento para llevar a cabo un proceso disciplinario, pues no existe relación alguna entre el correcto desempeño de la labor profesional de la persona y su orientación sexual. 222. Por tanto, al ser discriminatoria una diferenciación en una indagación disciplinaria relacionada con su orientación sexual, la Corte concluye que el Estado vulneró el artículo 24 en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana en perjuicio de Karen Atala Riffo.

Sobre el Derecho a la vida privada, en este Fallo se indica por la Corte que: "225. El artículo 11 de la Convención, como ya que quedado señalado (supra párr. 161), prohíbe toda injerencia arbitraria o abusiva en la vida privada de las personas, por lo que el ámbito de la privacidad se caracteriza por quedar exento e inmune a las invasiones o agresiones abusivas o arbitrarias por parte de la autoridad pública. Según la jurisprudencia de la Corte, para determinar si existió una injerencia arbitraria a la vida privada se deben analizar, entre otros requisitos, la legalidad y la finalidad de la medida. 226. En el presente caso, la señora Atala declaró respecto a la visita realizada a su sitio de trabajo que:

el ministro se instaló en mi escritorio, en mi Despacho, me revisó mi computador personal [y] revisó todas las páginas web que yo había visitado. Después interrogó a todos los funcionarios, uno por uno del Tribunal, uno por uno, y además interrogó al personal de aseo y después interrogó a mis colegas jueces porque yo me había colegiado con tres jueces y fue al Tribunal de garantía, porque yo era del Tribunal oral penal, interrogó a los dos jueces de ahí y además a la secretaria del juzgado de Villarrica. Es decir pasaron seis colegas interrogados sobre si yo era o no era lesbiana

227. Ante este tratamiento, la señora Atala señaló que: “me sentí profundamente humillada, expuesta, como que me hubieran desnudado y arrojado a la plaza pública”



228. Además, la señora Atala explicó que, antes de la visita extraordinaria, la Corte de Apelaciones de Temuco le había dirigido a los funcionarios del Juzgado de Villarrica un cuestionario con preguntas para indagar sobre la orientación sexual de la señora Atala²⁵⁴. Estos hechos no fueron controvertidos por el Estado.

229. En particular, la Corte nota que en el informe de la visita del señor Lillo se establecieron, como conclusión, entre otros, los siguientes hechos: i) que la señora Atala “comenzó a ser visitada en su oficina por una gran cantidad de mujeres a partir de mediados del 2002”, incluyendo a su pareja “con quien pasaba horas en su oficina”; ii) que la señora Atala “fue visitada en el Tribunal por los padres” de su pareja y que informó que “se trataba[n] de sus suegros”, y iii) que la señora Atala “manifestó su homosexualidad abiertamente” al señor Lillo y “defendió su determinación de comunicárselo abiertamente a los funcionarios y Magistrados del Tribunal”

237. Teniendo en cuenta todos los hechos reseñados anteriormente, la Corte considera que existían prejuicios y estereotipos que fueron manifestados en el informe, que demostraban que quienes realizaron y aprobaron dicho informe no fueron objetivos respecto a este punto. Por el contrario, dejaron plasmada su posición personal respecto a la orientación sexual de la señora Atala en un ámbito disciplinario en el que no era aceptable ni legítimo un reproche jurídico por este hecho. En consecuencia, la Corte establece que la visita extraordinaria y la investigación disciplinaria se realizaron sin la imparcialidad subjetiva necesaria, por lo que el Estado vulneró el artículo 8.1 en relación con el artículo 1.1 de la Convención Americana en perjuicio de Karen Atala Riffo.

De especial importancia en este Fallo es todo lo relativo a las reparaciones. En la sentencia se indica: **REPARACIONES . (APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 63.1 DE LA CONVENCION AMERICANA)** 239. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 63.1 de la Convención Americana, la Corte ha indicado que toda violación de una obligación internacional que haya producido daño comporta el **deber de repararlo adecuadamente**, y que esa disposición recoge una norma consuetudinaria que constituye uno de los principios fundamentales del Derecho Internacional contemporáneo sobre responsabilidad de un Estado.

241. La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, la plena restitución (restitutio in integrum), que consiste en el restablecimiento de la situación anterior. De no ser esto factible, como ocurre en la mayoría de los casos de violaciones a derechos humanos, el Tribunal determinará medidas para garantizar los derechos conculcados, reparar las consecuencias que las infracciones produjeron y establecer una indemnización que compense los daños ocasionados. Por tanto, la Corte ha considerado la necesidad de otorgar **diversas medidas de reparación**, a fin de resarcir los daños de manera integral, por lo que además de las compensaciones



pecuniarias, las medidas de restitución, satisfacción y garantías de no repetición tienen especial relevancia por los daños ocasionados.

249. El Estado señaló que la pretensión de la Comisión “parece apartarse de la jurisprudencia” de la Corte Interamericana y manifestó su “profunda preocupación” por la solicitud de que se sancione a los miembros del Poder Judicial. El Estado alegó que la Corte no posee atribuciones “para investigar y sancionar la conducta individual de los agentes [estatales] que hubiesen [cometido] violaciones [a derechos humanos pues sólo es competente] para [declarar] la responsabilidad internacional de los Estados

250. Al respecto, la Corte constata que la Comisión no hizo precisiones que le dieran al Tribunal elementos suficientes para analizar en profundidad esta solicitud. Por ejemplo, no fue señalado si existen normas del derecho interno que faculten a las autoridades disciplinarias para investigar la comisión de actos discriminatorios. Asimismo, no se analizaron las particularidades de este caso en relación con otros casos anteriores donde se han ordenado este tipo de medidas. Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte considera que en el presente caso no es procedente la solicitud presentada por la Comisión

253. La Corte observa que los informes presentados por las psiquiatras aluden a diversas afectaciones que padecen la señora Atala y las niñas M., V. y R. como consecuencia de algunas de las violaciones de derechos ocurridas en el presente caso.

254. La Corte estima, como lo ha hecho en otros casos²⁷⁴, que es preciso disponer una medida de reparación que brinde una atención adecuada a los padecimientos psicológicos sufridos por las víctimas, atendiendo a sus especificidades. Por lo tanto, habiendo constatado las violaciones y los daños sufridos por las víctimas en el presente caso, **el Tribunal dispone la obligación a cargo del Estado de brindarles gratuitamente y de forma inmediata, hasta por cuatro años, el tratamiento médico y psicológico que requieran.** En particular, el tratamiento psicológico debe brindarse por personal e instituciones estatales especializadas en la atención de víctimas de hechos como los ocurridos en el presente caso. Al proveer dicho tratamiento se deben considerar, además, las circunstancias y necesidades particulares de cada víctima, de manera que se les brinden tratamientos familiares e individuales, según lo que se acuerde con cada una de ellas, después de una evaluación individual²⁷⁵. Los tratamientos deben incluir la provisión de medicamentos y, en su caso, transporte y otros gastos que estén directamente relacionados y sean estrictamente necesarios.

255. En particular, dicho tratamiento se deberá brindar, en la medida de las posibilidades, en los centros más cercanos a su lugar de residencia. Las víctimas que soliciten esta medida de reparación, o sus representantes legales, disponen de un plazo de seis meses, contados a partir de la notificación de la presente Sentencia,



para dar a conocer al Estado su intención de recibir atención psicológica o psiquiátrica

259. Al respecto, la Corte estima, como lo ha dispuesto en otros casos, que el Estado deberá publicar, en el plazo de seis meses, contado a partir de la notificación de la presente Sentencia:

- *el resumen oficial de la presente Sentencia elaborado por la Corte, por una sola vez, en el Diario Oficial;*
- *el resumen oficial de la presente Sentencia elaborado por la Corte, por una sola vez, en un diario de amplia circulación nacional, y*
- *la presente Sentencia en su integridad, disponible por un período de un año, en un sitio web oficial.*

263. La Corte ha determinado que en ciertos casos se justifica que los Estados realicen un reconocimiento de responsabilidad que debe realizarse en un acto público para que surta sus efectos plenos. En el presente caso procede adoptar una medida de dicha naturaleza y el Estado deberá hacer referencia a las violaciones de derechos humanos declaradas en la presente Sentencia. El Estado deberá asegurar la participación de las víctimas que así lo deseen, e invitar al evento a las organizaciones que representaron a las víctimas en las instancias nacionales e internacionales. La realización y demás particularidades de dicha ceremonia pública deben consultarse previa y debidamente con los representantes de las víctimas. Para cumplir con esta obligación el Estado cuenta con un plazo de un año a partir de la notificación de la presente Sentencia.

264. En cuanto a las autoridades estatales que deberán estar presentes o participar en dicho acto, el Tribunal, como lo ha hecho en otros casos, señala que deberán ser de alto rango. Corresponderá al Estado definir a quienes se encomienda tal tarea. Sin embargo, deberá existir representación del Poder Judicial en el acto.

Sobre las Garantías de no repetición nos parece importante destacar:

265. Los alegatos presentados por la Comisión y los representantes referidos a la implementación de garantías de no repetición guardan estrecha relación con: i) la capacitación a funcionarios públicos, y ii) la adopción de medidas de derecho interno, reformas y adecuación de leyes contra la discriminación.

266. El Estado alegó que “no resultan procedentes” dichas solicitudes “porque la legislación nacional no es discriminatoria”. Consideró que “la aplicación de medidas de no repetición de carácter legislativo [solamente se justifica,] cuando el tribunal internacional declara que existe una violación general por parte de un Estado a un derecho fundamental, vulneraciones que no han sido acreditadas en esta causa ni corresponde hacerlo, por escaparse del objeto del procedimiento”. Alegó que “no es



correcta la afirmación” de la señora Atala al señalar en la audiencia pública que “la sentencia de la Corte Suprema ha generado una línea jurisprudencial discriminatoria contra las madres homosexuales en juicios de custodia de sus hijos”. Asimismo, el Estado mencionó y anexó una serie de decisiones judiciales de tribunales de primera instancia, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional, para mostrar el apego de la jurisprudencia nacional al derecho internacional

267. La Corte resalta que algunos actos discriminatorios analizados en capítulos previos se relacionaron con la reproducción de estereotipos que están asociados a la discriminación estructural e histórica que han sufrido las minorías sexuales (supra párr. 92), particularmente en cuestiones relacionadas con el acceso a la justicia y la aplicación del derecho interno. Por ello, algunas de las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de tal forma que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo hacia cambios estructurales que desarticulen aquellos estereotipos y prácticas que perpetúan la discriminación contra la población LGTBI

Sobre la Capacitación de los Funcionarios públicos, en la Sentencia se señala que:

268. La Comisión destacó la importancia de llevar a cabo “capacitaciones a autoridades judiciales” y “la realización de campañas a fin de contribuir a un ambiente de tolerancia frente a una problemática que ha sido invisibilizada”.

269. Los representantes instaron a la Corte a que dictamine que el Estado debe “[i]ncorporar cursos obligatorios sobre [D]erechos [H]umanos con especial énfasis en temas de [g]énero relacionados con la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género”. A consideración de los representantes estos cursos “deberán ser impartidos por la Corporación Administrativa del Poder Judicial a todos los escalafones” de la administración de justicia. Además, solicitaron la asignación de una partida presupuestaria para el Instituto Nacional de Derechos Humanos con la finalidad de que dicha institución lleve a cabo programas de prevención de “discriminación, diseminación y educación en derechos humanos, e investigaciones”.

270. El Estado informó que se han llevado a cabo “[c]apacitaciones en materias de [d]iversidad y no [d]iscriminación, especialmente a funcionarios de diversas reparticiones públicas a lo largo del territorio nacional, buscando la difusión de los diferentes instrumentos nacionales e internacionales de protección de la diversidad

271. El Tribunal toma nota de los desarrollos llevados a cabo por el Estado en materia de programas y acciones de capacitación dirigidos a capacitar a funcionarios públicos. Sin perjuicio de lo anterior, la Corte ordena que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTI, y iii) discriminación, superación de estereotipos de género en contra de la población LGTBI. Los cursos deben estar



dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional, y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial.

272. Dentro de dichos programas y cursos de capacitación deberá hacerse una especial mención a la presente Sentencia y a los diversos precedentes del corpus iuris de los derechos humanos relativos a la proscripción de la discriminación por orientación sexual y a la obligación de todas las autoridades y funcionarios de garantizar que todas las personas, sin discriminación por su orientación sexual, puedan gozar de todos y cada uno de los derechos establecidos en la Convención. Debe ponerse especial atención para este efecto, en normas o prácticas en el derecho interno que, sea intencionalmente o por sus resultados, pueden tener efectos discriminatorios en el ejercicio de derechos por personas pertenecientes a las minorías sexuales.

En cuanto a la adopción de medidas en el Derecho interno, la Sentencia declara que:

273. La Comisión solicitó a la Corte que ordene al Estado chileno “la adopción de medidas correctivas como legislación, políticas públicas, programas y directivas para prohibir y erradicar la discriminación con base en la orientación sexual en todas las esferas del ejercicio del poder público, incluyendo la administración de justicia”.

274. Los representantes solicitaron a la Corte que dicte medidas tendientes a reformar la legislación existente en Chile. En específico, solicitó que se enviara un “Mensaje de Suma Urgencia” al proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación (Boletín 3815-07) con el fin de que en dicho proyecto de ley se proscriba expresamente la discriminación por orientación sexual y se “preve[an] recursos legales para reclamar por su vulneración”. Por otro lado, los representantes exigieron la derogatoria y modificación de toda la normativa que “al tenor del artículo 2 de la Convención, entrarí[a] en conflicto con el derecho a la Igualdad entre las personas, perpetuando y validando la discriminación por orientación sexual”.

275. El Estado indicó que la decisión de la Corte Suprema no supone “la presencia de una práctica constante y amparada en la ley (o en la insuficiente regulación de ésta) que permita [...] a los tribunales nacionales [...] interpret[ar] las normas de tuición de manera discriminatoria respecto de la orientación sexual de los progenitores”. Agregó que “la legislación chilena en materia de determinación de la tuición no establece discriminación [...] directa ni indirecta por la opción sexual de los padres

276. Por otro lado, el Estado expresó que el derecho a la Igualdad se encuentra garantizado con amplitud en la Constitución de Chile, a saber, “los artículos 1º, 5º, 19 No. 2, 19 No. 3, 19 No. 17, 19 No. 20 y 19 No. 22 de la Carta Fundamental” y “una acción de protección para asegurar su protección eficaz en el artículo 20”. Además, precisó que el Congreso Nacional discute actualmente un proyecto de ley sobre no discriminación (Boletín N° 3815-07) que establece “de manera expresa” ciertas categorías prohibidas de discriminación y “otra acción judicial para garantizar su



adecuada protección y respeto”. En igual sentido, en relación con iniciativas legislativas, expresó que el Gobierno de Chile ha presentado “el proyecto de ley acuerdo de vida en pareja (Boletín N° 7873-07)” que busca “mejorar a nivel legal las condiciones de Igualdad entre personas con distintas orientaciones sexuales”. El Estado allegó como prueba documental un informe elaborado por el señor Claudio Nash, en el cual se señala que la legislación chilena en materia de determinación de la tuición no establece discriminación directa o indirecta por la orientación sexual de los padres y que la ley procedimental no señala que la orientación sexual de los padres “los incapacite para desempeñar su rol”.

277. Asimismo, el Estado indicó que actualmente existen “innumerables políticas públicas, programas y directivas estatales destinados a erradicar la discriminación en todas sus formas, incluyendo aquella con base en la orientación sexual”. Refirió que la Dirección de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría General de Gobierno preparó el Programa Diversidad Sexual 2011 que tiene como finalidad “[p]romover una política de respeto por todas las personas [...] velando porque no existan discriminaciones arbitrarias contra las minorías”.

278. El Estado manifestó, respecto a sus políticas públicas de lucha contra la discriminación, que la División de Organizaciones Sociales (“DOS”), adscrita al Ministerio Secretaría General de Gobierno, ha venido implementando desde el año 2000 el programa denominado “Tolerancia y no discriminación”. El Estado informó que en el año 2006 este programa se convirtió en el Departamento de Diversidad y no Discriminación, para promover la integración social de personas y grupos vulnerables a la discriminación, incluyendo la orientación sexual como uno de los criterios de discriminación contemplados. Dicho departamento, actuando a través de la Sección No Discriminación y la Sección Diversidad, ha realizado una serie de programas, proyectos y actividades para promover la no discriminación de minorías sexuales.

Consideraciones de la Corte

279. La Corte recuerda que el artículo 2 de la Convención obliga a los Estados Parte a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de la Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos y libertades protegidos por la Convención. Es decir, los Estados no sólo tienen la obligación positiva de adoptar las medidas legislativas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos en ella consagrados, sino que también deben evitar promulgar aquellas leyes que impidan el libre ejercicio de estos derechos, y evitar que se supriman o modifiquen las leyes que los protegen.

280. En el presente caso, la Corte se limitó a examinar la relación entre la aplicación judicial de ciertas normas con prácticas discriminatorias. El Tribunal no analizó la compatibilidad de una determinada norma con la Convención Americana ni fue ello materia de este caso. Asimismo, los representantes no aportaron elementos suficientes que permitan inferir que las violaciones se hayan derivado de un



problema de las leyes en sí mismas. Por tanto, la Corte considera que no es pertinente, en las circunstancias del presente caso, ordenar la adopción, modificación o adecuación de normas específicas de derecho interno.

281. De otra parte, conforme lo ha establecido en su jurisprudencia previa, este Tribunal recuerda que es consciente que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces y demás órganos vinculados a la administración de justicia, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar para que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin.

282. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer ex officio un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.

283. Así, por ejemplo, tribunales de la más alta jerarquía en la región, tales como la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, el Tribunal Constitucional de Bolivia, la Suprema Corte de Justicia de República Dominicana, el Tribunal Constitucional del Perú, la Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina, la Corte Constitucional de Colombia, la Suprema Corte de la Nación de México y la Corte Suprema de Panamá se han referido y han aplicado el control de convencionalidad teniendo en cuenta interpretaciones efectuadas por la Corte Interamericana.

284. En conclusión, con base en el control de convencionalidad, es necesario que las interpretaciones judiciales y administrativas y las garantías judiciales se apliquen adecuándose a los principios establecidos en la jurisprudencia de este Tribunal en el presente caso. Ello es de particular relevancia en relación con lo señalado en el presente caso respecto a la proscripción de la discriminación por la orientación sexual de la persona de acuerdo a lo estipulado en el artículo 1.1. de la Convención Americana (supra apartado C.2).

Omitimos de forma intencionada lo relativo al daño material ocasiona en el presente caso, ya que la Corte Interamericana declara no tener elementos de juicio suficiente para aceptar o no lo propuesto por las partes. Sobre el daño inmaterial:

298. La Corte observa que en la audiencia pública la señora Atala señaló, respecto a la investigación disciplinaria efectuada en su contra (supra párr. 227), que se sintió



“profundamente humillada, expuesta, como que [la] hubieran desnudado y arrojado a la plaza pública”. Por otro lado, expresó que la decisión de la Corte Suprema de Chile que resolvió el recurso de queja tuvo incidencia directa en su identidad de madre al privarle de sus hijas por ser lesbiana, provocándole “humillación [...] como mujer”, estigmatizándola como “incapaz” para ser madre y “criar a sus propios hijos”. Además, la víctima manifestó que a causa de las violaciones ocurridas en el presente caso su reputación, actividad profesional, relaciones sociales y familiares se vieron afectadas. Finalmente, las peritos que efectuaron una evaluación psicológica de la señora Atala y de las niñas M., V. y R. diagnosticaron diversos daños relacionados con los hechos de discriminación y afectación a la vida privada y familiar que han sido mencionados en esta Sentencia.

299. Al respecto, la Corte observa que las violaciones declaradas generaron en las víctimas diversos daños en su cotidianidad, diversos niveles de estigmatización y desasosiego. En atención a las indemnizaciones ordenadas por el Tribunal en otros casos, y en consideración de las circunstancias del presente caso, los sufrimientos ocasionados a las víctimas, así como el cambio en las condiciones de vida y las restantes consecuencias de orden inmaterial que sufrieron, la Corte estima pertinente fijar, en equidad, la cantidad de US\$ 20.000 (veinte mil dólares de los Estados Unidos de América) para la señora Atala y de US\$ 10.000 (diez mil dólares de los Estados Unidos de América) para cada una de las niñas M., V. y R. por concepto de indemnización por daño inmaterial

306. Teniendo en cuenta los alegatos presentados por las partes, así como la ausencia de material probatorio, la Corte determina en equidad que el Estado debe entregar la cantidad de US\$12.000 (doce mil dólares de los Estados Unidos de América) a la víctima, por concepto de . Dicha cantidad deberá ser cancelada dentro del plazo de un año a partir de la notificación de la presente Sentencia. La señora Atala entregará, a su vez, la cantidad que estime adecuada a quienes fueron sus representantes en el fuero interno y en el proceso ante el Sistema Interamericano. Igualmente, el Tribunal precisa que en el procedimiento de supervisión del cumplimiento de la presente Sentencia, podrá disponer el reembolso a la víctima o sus representantes, por parte del Estado, de los gastos razonables en que incurran en dicha etapa procesal

Para concluir con el presente caso, nos parece importante comentar la Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 26 de noviembre de 2013, mediante la cual se responde a la solicitud de revisión de la Sentencia del año 2012, por entender una de las partes incumplida dicha Sentencia. La Corte resuelve que:

1. De conformidad con lo señalado en la parte considerativa pertinente de la presente Resolución, el Estado ha dado cumplimiento total a sus obligaciones de:

a) Publicar la Sentencia en los distintos medios de comunicación de conformidad con el párrafo 259 de la Sentencia, de acuerdo a lo establecido en el punto resolutivo tercero de la misma;



b) Realizar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional por los hechos del presente caso, de conformidad con lo establecido en los párrafos 263 y 264 de la Sentencia, de acuerdo con lo establecido en el punto resolutivo cuarto de la misma, y

c) Pagar las cantidades fijadas en los párrafos 294 y 299 de la Sentencia, por concepto de indemnización por daño material e inmaterial y por el reintegro de costas y gastos, de acuerdo a lo establecido en el punto resolutivo sexto de la misma.

2. Mantendrá abierto el procedimiento de supervisión de cumplimiento de los puntos resolutivos 2 y 5 de la Sentencia, relativos a las obligaciones del Estado de:

a) Brindar la atención médica y psicológica o psiquiátrica gratuita y de forma inmediata, adecuada y efectiva, a través de sus instituciones públicas de salud especializadas a las víctimas que así lo soliciten, de conformidad con lo establecido en los párrafos 254 y 255 de la Sentencia, y

b) Continuar implementando, en un plazo razonable, programas y cursos permanentes de educación y capacitación dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial, de conformidad con lo establecido en los párrafos 271 y 272 de la Sentencia.

3. El Estado adopte todas las medidas que sean necesarias para dar efectivo y pronto acatamiento a los puntos pendientes de cumplimiento, señalados en el punto resolutivo segundo de la presente Resolución, de conformidad con lo estipulado en el artículo 68.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En relación con la capacitación en la materia a la que obliga esta Sentencia del año 2012, se señala en la presente resolución del año 2013 lo siguiente por cada parte:

30. El Estado informó que “los días 6 y 7 de diciembre de 2012 se impartió el Curso de Formación de la Academia. Este curso fue dictado por representantes de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Se desarrolló en ocho módulos en los cuales se analizaron conceptos fundamentales de los derechos humanos en el Sistema de las Naciones Unidas”. Agregó que “[e]n esta misma línea de trabajo en conjunto entre el ACNUDH y la Academia Judicial con fecha 8 de febrero [de 2012], se pactó una intención de cooperación para fortalecer su relación institucional en iniciativas dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos. Ambas instituciones se comprometieron a llevar adelante mancomunadamente un curso de perfeccionamiento denominado ‘Utilización judicial del derecho internacional de los



derechos humanos por los operadores de justicia' para jueces de todo el país, a desarrollarse entre el 26 y el 30 de agosto de 2013, en Santiago”.

31. Adicionalmente, el Estado indicó que “[p]ara el año académico 2013, la Academia Judicial t[enía] contemplados los siguientes cursos de perfeccionamiento destinados a funcionarios del escalafón primario del Poder Judicial: Durante los días 23, 24 y 25 de abril de e[se] año, se dictar[ía] el curso ‘Aplicación del Derecho Internacional’, cuyo objetivo e[ra] que los asistentes conozcan, analicen y debatan acerca de los principios básicos que rigen la protección de los derechos esenciales de la persona humana en el orden internacional, especialmente desde la perspectiva de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este curso ser[ía] dictado en la ciudad de Talca por la Universidad de Concepción. Otro de los cursos que se impartir[ía] durante es[e] año se refiere al ‘Sistema Interamericano de Protección de Derechos y Control de Convencionalidad’ [... el mismo] ser[ía] dictado por el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile, los días 7 a 10 de mayo. Igualmente, se desarrollar[ía] un curso denominado ‘Cuestiones sobre identidad sexual y discriminación por razón de sexo, género y orientación sexual’ durante el mes de julio del [2013]. [...] Asimismo, en el segundo semestre del 2012, el Ministerio de Justicia patrocin[ó] un Diploma de postítulo sobre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos realizado por el ACNUDH y el Instituto Nacional de Derechos Humanos”.

32. Finalmente, el Estado informó que se estaba organizando el “primer Diálogo sobre no discriminación, llamado ‘No Discriminación: Un paso a la justicia’ [...] dirigido a todos los directores nacionales y regionales de los servicios dependientes y relacionados del Ministerio (tales como Registro Civil, Servicio Nacional de Menores, Servicio Médico Legal y Gendarmería) así como también a los Secretarios Regionales del Ministerio, a los Directores de la Policía de Investigaciones y de Carabineros, y a la Defensoría Penal Pública. [...] Los temas en torno a los cuales se pretende discutir y generar un diálogo serán abordados desde la perspectiva de ciertos grupos vulnerables que están más expuestos a la discriminación como lo son los inmigrantes, las personas con discapacidad, los pueblos originarios y la población LGBTI”.

33. Por su parte, los representantes establecieron que “[l]os cursos que el Estado describe se refieren a temas generales y son los que ha ido impartiendo con anterioridad a [la] sentencia y a los que se refirió el Estado durante el proceso ante la Comisión y luego ante [la] Corte. Salvo una excepción, estos cursos reafirman la capacitación tradicional en derechos humanos en la que se perpetúan los estereotipos de género y se ignora el problema de la discriminación por orientación sexual e identidad de género”. Agregaron que el Estado “no señal[ó] como elaborará programas de educación general (campañas) y capacitaciones particulares de carácter permanentes, [...] tampoco indica el universo de destinatarios a los cuales se pretende abordar en la administración del Estado



34. Conforme lo anterior, los representantes reiteraron “su intención de colaborar activamente con el Estado en la creación de capacitaciones permanentes para funcionarios públicos y del Poder Judicial, que efectivamente incluyan perspectivas de género y de sexualidades diversas. Incorporar la lectura de la Sentencia del caso de referencia, así como otras relacionadas con las personas de sexualidades diversas es solo el primer paso para una capacitación efectiva en estos temas. Es necesario que los contenidos estén preparados por organizaciones que manejen estos temas y sean impartidos por personas expertas en temas de derechos humanos de las personas LGBTI”. Asimismo, los representantes indicaron que “cabe valorar la iniciativa adicional informada por el Estado en su Segundo Informe consistente en una jornada de diálogo [...] en [la] que se abordaría la mayor vulnerabilidad de ciertos grupos frente a la discriminación, como inmigrantes, personas con discapacidad, pueblos originarios y población LGTBI. No obstante, cabe señalar que una jornada, de media mañana de duración en que se abordan diversos temas, uno de los cuales se refiere a la situación de la población LGTBI no constituye un programa permanente de formación de funcionarios públicos”.

35. Por lo anterior, los representantes solicitaron a la Corte “que inste al Estado a presentar un plan de educación (campañas) y capacitación a corto, mediano y largo plazo en temas de derechos humanos de las personas de orientación sexual e identidad sexual diversas”. Asimismo, aseguraron que “[l]as garantías de no repetición [imponen] al Estado de Chile la obligación permanente de educación y capacitación dirigid[a] a todos los funcionarios públicos a nivel regional y nacional del Estado y particularmente a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones”.

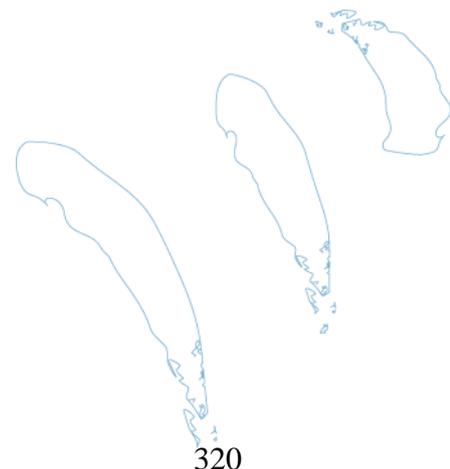
36. Por su parte, la Comisión expresó que “coincid[ía] con los representantes de las víctimas en el sentido de que los cursos citados por el Estado no responden de manera concreta a algunos de los aspectos centrales de esta medida de no repetición. El primero de ellos es la permanencia, de manera que no se trate de iniciativas aisladas sino que respondan a una política de capacitación sostenible a largo plazo. Otro aspecto es el relacionado con la especificidad de los contenidos de las capacitaciones con relación a la materia del caso en el cual se dictó la medida de no repetición”.





7. Caso García Lucero y otras Vs Chile. Sentencia de 28 de agosto de 2013. En este Fallo se pronuncia la Corte sobre la debida protección por parte de Chile del Derecho Fundamental a no recibir torturas, así como la falta de investigación y reparación del Estado. La Corte decide por unanimidad por unanimidad: 1. Desestimar parcialmente la excepción preliminar interpuesta por el Estado relativa a la falta de competencia temporal y material de la Corte, en los términos de los párrafos 24 a 42 de la presente Sentencia. DECLARA, por unanimidad, que: 2. El Estado es responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, reconocidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma y con las obligaciones establecidas en los artículos 1, 6 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, en perjuicio de Leopoldo García Lucero, por la excesiva demora en iniciar una investigación, en los términos de los párrafos 121 a 127 y 138 de la presente Sentencia. 3. El Estado no es responsable por la violación de los derechos a las garantías y protección judiciales, reconocidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma y el artículo 9 de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, en relación con las posibilidades de reclamo de medidas de reparación, en los términos de los párrafos 194 y 199 a 206 de la presente Sentencia. 4. No corresponde emitir un pronunciamiento sobre la alegada responsabilidad internacional del Estado con base en el presunto incumplimiento de la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno establecida en el artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en los términos de los párrafos 150 a 161 de la presente Sentencia. No obstante, la Corte reafirma lo dispuesto en la Sentencia del caso *Almonacid Arellano y otros*, en la cual estableció que “dada su naturaleza, el Decreto Ley No. 2.191 carece de efectos jurídicos y no puede seguir representando un obstáculo para la investigación de los hechos que constituyen este caso, ni para la identificación y el castigo de los responsables, ni puede tener igual o similar impacto respecto de otros casos de violación de los derechos consagrados en la Convención Americana acontecidos en Chile”. 5. No corresponde emitir un pronunciamiento sobre la alegada responsabilidad internacional del Estado con base en la presunta violación de los derechos a la integridad personal, y de circulación y de residencia reconocidos en los artículos 5.1 y 22 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en los términos de los párrafos 129, 209 y 210 de la presente Sentencia. Y DISPONE por unanimidad, que: 6. Esta Sentencia constituye *per se* una forma de reparación. 7. El Estado debe continuar y concluir, en un plazo razonable, la investigación de los hechos ocurridos al señor García Lucero entre el 16 de septiembre de 1973 y el 12 de junio de 1975, a partir del momento de los que tomó conocimiento el Estado, sin que el Decreto-Ley No. 2.191 constituya un obstáculo para el desarrollo de dicha investigación, de conformidad con lo señalado en los párrafos 220 a 223 de la presente Sentencia. 8. El Estado debe realizar las publicaciones que se indican en el párrafo 226 del presente Fallo, en el plazo de 6 meses, contado a partir de la notificación de la presente Sentencia. 9. El Estado debe pagar dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación del presente Fallo, la cantidad fijada por concepto de daño inmaterial ocasionado a Leopoldo García Lucero, de conformidad

con lo señalado en los párrafos 243 a 246 de la presente Sentencia. 10. No corresponde ordenar el pago de costas y gastos del litigio, en los términos del párrafo 247 de la presente Sentencia. 11. El Estado debe, dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de esta Sentencia, rendir al Tribunal un informe sobre las medidas adoptadas para cumplir con la misma. La Corte supervisará el cumplimiento íntegro de esta Sentencia, en ejercicio de sus atribuciones y en cumplimiento de sus deberes conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y dará por concluido el presente caso una vez que el Estado haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la misma.





8. Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activistas del pueblo indígena mapuche. Sentencia de 29 de mayo 2014. En este Fallo se insiste nuevamente en las medidas que deben ser tomadas por Chile por vulneración de Derechos Humanos, y por tanto, en el contenido de la reparación que la Corte Interamericana fija frente a Chile. La Corte declara por unanimidad, que: El Estado violó el principio de legalidad y el derecho a la presunción de inocencia, consagrados en los artículos 9 y 8.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Manuel Ancalaf Llaupe, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 159 a 177 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el principio de Igualdad y no discriminación y el derecho a la igual protección de la ley, consagrados en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Ancalaf Llaupe, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 222 a 228 y 230 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el derecho de la defensa de interrogar testigos, consagrado en el artículo 8.2.f de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Pascual Huentequero Pichún Paillalao y Víctor Manuel Ancalaf Llaupe, en los términos de los párrafos 241 a 260 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el derecho a recurrir del fallo ante juez o tribunal superior, consagrado en el artículo 8.2.h de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 268 a 291 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el derecho a la libertad personal, consagrado en el artículo 7.1, 7.3 y 7.5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el derecho a la presunción de inocencia, consagrado en el artículo 8.2 de dicho tratado, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Manuel Ancalaf Llaupe, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 307 a 358 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, consagrado en el artículo 13.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao y Víctor Manuel Ancalaf Llaupe, en los términos de los párrafos 370 a 378 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó los derechos políticos, consagrados en el artículo 23.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor



Manuel Ancalaf Llaue, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 379 a 386 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado violó el derecho a la protección a la familia, consagrado en el artículo 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio del señor Víctor Manuel Ancalaf Llaue, en los términos de los párrafos 401 a 410 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: No cuenta con suficientes elementos que permitan concluir que el Estado violó el derecho a la protección a la familia, consagrado en el artículo 17.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio de Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos del párrafo 411 de la presente Sentencia. Por cuatro votos a favor y dos en contra, que: No procede emitir un pronunciamiento sobre la alegada violación del derecho a un juez o tribunal imparcial, consagrado en el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de acuerdo con lo señalado en los párrafos 193 y 229 de la presente Sentencia. Disienten los Jueces Ventura Robles y Ferrer Mac-Gregor Poisot. Por unanimidad, que: No procede emitir un pronunciamiento sobre la alegada violación del deber de adoptar disposiciones de derecho interno, consagrado en el artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el derecho de la defensa a interrogar testigos, protegido en el artículo 8.2.f de la misma, en los términos del párrafo 261 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado no violó el deber de adoptar disposiciones de derecho interno, consagrado en el artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior, consagrado en el artículo 8.2.h de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 292 a 298 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado no violó el deber de adoptar disposiciones de derecho interno, consagrado en el artículo 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el derecho a la libertad personal, consagrado en el artículo 7 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Manuel Ancalaf Llaue, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 360 a 364 de la presente Sentencia. Por unanimidad, que: El Estado no violó el derecho a la integridad personal, consagrado en el artículo 5.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Manuel Ancalaf Llaue, Juan Patricio Marileo Saravia, Florencio Jaime Marileo Saravia, José Benicio Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Roxana Troncoso Robles, en los términos de los párrafos 387 a 400 de la presente Sentencia. Y **DISPONE** por unanimidad, que: Esta Sentencia constituye *per se* una forma de reparación. El Estado debe adoptar todas las medidas judiciales, administrativas o de



cualquier otra índole para dejar sin efecto, en todos sus extremos, las sentencias penales condenatorias emitidas en contra de los señores Segundo Aniceto Norín Catrimán, Pascual Huentequero Pichún Paillalao, Víctor Manuel Ancalaf Llaupe, Florencio Jaime Marileo Saravia, Juan Patricio Marileo Saravia, José Huenchunao Mariñán, Juan Ciriaco Millacheo Licán y la señora Patricia Troncoso Robles sobre las cuales la Corte se pronunció en esta Sentencia, en los términos del párrafo 422 de la presente Sentencia. El Estado debe brindar, de forma gratuita e inmediata, el tratamiento médico y psicológico o psiquiátrico a las víctimas del presente caso que así lo soliciten, de conformidad con lo establecido en los párrafos 425 y 426 de la presente Sentencia. El Estado debe realizar las publicaciones y radiodifusión de la Sentencia indicadas en los párrafos 428 y 429 de la presente Sentencia, en los términos dispuestos en los referidos párrafos. El Estado debe otorgar becas de Estudio en instituciones públicas chilenas en beneficio de los hijos de las ocho víctimas del presente caso que así lo soliciten, en los términos del párrafo 432 de la presente Sentencia. El Estado debe regular con claridad y seguridad la medida procesal de protección de testigos relativa a la reserva de identidad, asegurando que se trate de una medida excepcional, sujeta a control judicial en base a los principios de necesidad y proporcionalidad, y que ese medio de prueba no sea utilizado en grado decisivo para fundar una condena, así como regular las correspondientes medidas de contrapeso, en los términos de los párrafos 242 a 247 y 436 de la presente Sentencia. El Estado debe pagar a cada una de las ocho víctimas del presente caso la cantidad fijada en el párrafo 446 de la presente Sentencia, por concepto de indemnización de los daños materiales e inmateriales, en los términos de los párrafos 471 a 475 de este Fallo. El Estado debe pagar las cantidades fijadas en los párrafos 452 y 453 de la presente Sentencia por concepto de reintegro de costas y gastos, en los términos de los referidos párrafos y de los párrafos 471 a 475 de este Fallo. El Estado debe reintegrar al Fondo de Asistencia Legal de Víctimas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos la cantidad erogada durante la tramitación del presente caso, en los términos de lo establecido en el párrafo 470 del presente Fallo. El Estado debe rendir al Tribunal un informe, dentro del plazo de un año contado a partir de la notificación de esta Sentencia, sobre las medidas adoptadas para cumplir con la misma. La Corte supervisará el cumplimiento íntegro de esta Sentencia, en ejercicio de sus atribuciones y en cumplimiento de sus deberes conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y dará por concluido el presente caso una vez que el Estado haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la misma.





9.-Caso Omar Humberto Maldonado Vargas y otros Vs Chile. Sentencia de 2 de septiembre de 2015. En este Fallo se vuelve a establecer la necesidad de que el Estado **repare daños causados por vulneración de la Convención Americana de Derechos Humanos, así como la necesidad de adecuar la legislación y prácticas chilenas a los estándares interamericanos** en materia de tortura y protección judicial. La Corte declara por unanimidad que: 1.-El Estado es responsable por la violación del derecho a las garantías judiciales, reconocido en el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 de la misma y con las obligaciones establecidas en los artículos 1, 6 y 8 de la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura, en perjuicio de Ivar Onoldo Rojas Ravanal, Alberto Salustio Bustamante Rojas, Álvaro Yáñez del Villar, y Omar Humberto Maldonado Vargas, por la excesiva demora en iniciar una investigación, en los términos de los párrafos 76 a 80 de la presente Sentencia. 2. El Estado es responsable por la violación del derecho a la protección judicial, reconocido en el artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y al deber de adoptar disposiciones de derecho interno contenido en el artículo 2 de la Convención, en relación con la obligación de respeto y garantía contenida en el artículo 1.1 de la misma, en perjuicio de Omar Humberto Maldonado Vargas, Álvaro Yáñez del Villar, Mario Antonio Cornejo Barahona, Belarmino Constanzo Merino, Manuel Osvaldo López Oyanedel, Ernesto Augusto Galaz Guzmán, Mario González Rifo, Jaime Donoso Parra, Alberto Salustio Bustamante Rojas, Gustavo Raúl Lastra Saavedra, Víctor Hugo Adriazola Meza, e Ivar Onoldo Rojas Ravanal, por la ausencia de recursos para revisar las sentencias de condena en su contra, en los términos de los párrafos 118 a 142 de la presente Sentencia. 3. El Estado no es responsable por la violación del derecho a la protección de la honra y de la dignidad contenido en el artículo 11 de la Convención en perjuicio de Omar Humberto Maldonado Vargas, Álvaro Yáñez del Villar, Mario Antonio Cornejo Barahona, Belarmino Constanzo Merino, Manuel Osvaldo López Oyanedel, Ernesto Augusto Galaz Guzmán, Mario González Rifo, Jaime Donoso Parra, Alberto Salustio Bustamante Rojas, Gustavo Raúl Lastra Saavedra, Víctor Hugo Adriazola Meza, e Ivar Onoldo Rojas Ravanal, en los términos de los párrafos 145 a 148 de la presente Sentencia Y dispone que: 4. Esta Sentencia constituye *per se* una forma de reparación. 5. El Estado debe continuar y concluir, en un plazo razonable, la investigación de los hechos del presente caso, de conformidad con lo señalado en los párrafos 155 y 156 de la presente Sentencia. 6. El Estado debe realizar las publicaciones que se indican en el párrafo 162 del presente Fallo, dentro del plazo de un año contado desde la notificación de la presente Sentencia. 7. El Estado debe, dentro del plazo de un año contado desde la notificación de la presente Sentencia, realizar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional, de conformidad con lo señalado en el párrafo 160 de la presente Sentencia. 8. El Estado debe, dentro del plazo de un año contado desde la notificación de la presente Sentencia, develar una placa con la inscripción de los nombres de las víctimas del presente caso, de conformidad con lo señalado en el párrafo 164 de la



presente Sentencia. 9. El Estado debe poner a disposición de las víctimas del presente caso, dentro del plazo de un año contado desde la notificación de la presente Sentencia, un mecanismo que sea efectivo y rápido para revisar y anular las sentencias de condena que fueron dictadas en la referida causa en su perjuicio, de conformidad con lo señalado en el párrafo 167 de la presente Sentencia. Ese mecanismo deber ser puesto a disposición de las demás personas que fueron condenadas por los Consejos de Guerra durante la dictadura militar chilena de conformidad con lo señalado en el párrafo 170 de la presente Sentencia. 10. El Estado debe pagar dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de la presente Sentencia, la cantidad fijada por concepto de daño inmaterial ocasionado a Omar Humberto Maldonado Vargas, Álvaro Yáñez del Villar, Mario Antonio Cornejo Barahona, Belarmino Constanzo Merino, Manuel Osvaldo López Oyanedel, Ernesto Augusto Galaz Guzmán, Mario González Rifo, Jaime Donoso Parra, Alberto Salustio Bustamante Rojas, Gustavo Raúl Lastra Saavedra, Víctor Hugo Adriazola Meza, e Ivar Onoldo Rojas Ravanal, de conformidad con lo señalado en los párrafos 178 y 179 de la presente Sentencia. 11. El Estado debe pagar dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de la presente Sentencia, las cantidades fijadas en el párrafo 185 de la presente Sentencia, por concepto de reintegro de costas y gastos, en los términos de los párrafos 180 a 185 de la misma. 12. El Estado debe rendir al Tribunal un informe sobre las medidas adoptadas para cumplir con la misma, dentro del plazo de un año, contado a partir de la notificación de la presente Sentencia. 13. La Corte supervisará el cumplimiento íntegro de esta Sentencia, en ejercicio de sus atribuciones y en cumplimiento de sus deberes conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y dará por concluido el presente caso una vez que el Estado haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la misma.



Anexo V. Tablas por sexo de participantes

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES
PREGUNTA: 1. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo	Muy en desacuerdo	%	6,6	5,8	7,3
	En desacuerdo	%	8,8	8,2	9,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,3	16,1	13,0
	De acuerdo	%	42,8	42,4	43,1
	Muy de acuerdo	%	27,5	27,6	27,4
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
Mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo.	Muy en desacuerdo	%	11,3	8,8	13,2
	En desacuerdo	%	15,7	14,6	16,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,5	16,9	12,7
	De acuerdo	%	38,0	39,9	36,6
	Muy de acuerdo	%	20,5	19,8	21,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres	Muy en desacuerdo	%	23,1	17,6	27,2
	En desacuerdo	%	27,1	23,1	30,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	19,1	21,8	17,0
	De acuerdo	%	21,5	24,1	19,6
	Muy de acuerdo	%	9,1	13,3	6,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor	Muy en desacuerdo	%	16,1	11,9	19,3
	En desacuerdo	%	21,8	18,4	24,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	17,8	19,9	16,3
	De acuerdo	%	31,8	34,7	29,7
	Muy de acuerdo	%	12,3	15,0	10,3
	NO RESPONDE	%	,1	,1	,1
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva	Muy en desacuerdo	%	63,8	50,5	73,7
	En desacuerdo	%	20,4	25,3	16,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	9,3	14,9	5,2
	De acuerdo	%	3,5	4,6	2,6
	Muy de acuerdo	%	2,9	4,6	1,7
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
En algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y e	Muy en desacuerdo	%	40,5	33,0	46,0
	En desacuerdo	%	28,1	28,2	28,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	20,0	25,4	15,9
	De acuerdo	%	7,7	8,4	7,2
	Muy de acuerdo	%	3,8	5,0	2,8
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,1
Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y tr	Muy en desacuerdo	%	15,9	14,8	16,6
	En desacuerdo	%	21,7	17,8	24,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	23,6	22,4	24,5
	De acuerdo	%	27,3	30,3	25,0
	Muy de acuerdo	%	11,6	14,6	9,3
	NO RESPONDE	%	,1	,1	,0
En el poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres	Muy en desacuerdo	%	20,0	23,1	17,6
	En desacuerdo	%	36,6	38,9	34,9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	22,7	24,2	21,5
	De acuerdo	%	15,7	11,1	19,1
	Muy de acuerdo	%	5,1	2,8	6,8
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
El Poder Judicial tiene una cultura "machista"	Muy en desacuerdo	%	12,2	17,8	8,0
	En desacuerdo	%	24,5	30,2	20,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	25,9	27,7	24,6
	De acuerdo	%	24,5	18,2	29,1
	Muy de acuerdo	%	12,9	6,2	18,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,1
TOTAL	n	4.294	1.954	2.340	
	%	100,0	100,0	100,0	



TITULO: GENERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES
PREGUNTA: 2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Juez/a de primera instancia	Hombres	%	3,7	5,4	2,4
	Mujeres	%	2,7	1,4	3,6
	Ambos	%	81,6	77,5	84,7
	No sé	%	11,8	15,5	9,1
	NO RESPONDE	%	,2	,1	,2
Ministra/o de Corte de Apelaciones	Hombres	%	3,5	5,1	2,3
	Mujeres	%	1,9	1,1	2,6
	Ambos	%	75,6	71,2	78,8
	No sé	%	18,8	22,4	16,1
	NO RESPONDE	%	,2	,3	,2
Ministro/a de Corte Suprema	Hombres	%	4,1	5,4	3,2
	Mujeres	%	1,4	,8	1,8
	Ambos	%	72,1	68,5	74,8
	No sé	%	22,1	25,1	20,0
	NO RESPONDE	%	,2	,3	,2
Secretarios/as	Hombres	%	4,0	5,5	2,9
	Mujeres	%	5,8	5,0	6,4
	Ambos	%	74,0	69,5	77,4
	No sé	%	15,9	19,8	13,0
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,2
Relatores/as	Hombres	%	2,5	3,5	1,7
	Mujeres	%	4,4	3,9	4,7
	Ambos	%	72,8	68,6	76,0
	No sé	%	20,2	23,9	17,4
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,2
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativos tribunal reformado)	Hombres	%	2,8	5,2	1,1
	Mujeres	%	5,3	2,1	7,6
	Ambos	%	82,5	80,9	83,6
	No sé	%	9,2	11,7	7,4
	NO RESPONDE	%	,2	,1	,3
Administradores/as y Jefes/as de Unidad	Hombres	%	6,7	10,3	4,1
	Mujeres	%	4,9	2,5	6,7
	Ambos	%	77,5	73,9	80,1
	No sé	%	10,7	13,2	8,8
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,3
Consejeros/as Técnicos	Hombres	%	2,0	3,0	1,3
	Mujeres	%	11,7	12,5	11,2
	Ambos	%	66,1	60,4	70,3
	No sé	%	19,9	23,8	16,9
	NO RESPONDE	%	,3	,3	,3
Asuntos de Familia	Hombres	%	1,5	2,7	,6
	Mujeres	%	12,6	12,0	13,0
	Ambos	%	67,3	63,1	70,5
	No sé	%	18,4	22,0	15,7
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,2
Asuntos Civiles	Hombres	%	3,0	4,9	1,6
	Mujeres	%	2,1	1,5	2,6
	Ambos	%	77,6	72,3	81,5
	No sé	%	17,2	21,2	14,2
	NO RESPONDE	%	,2	,1	,2
Asuntos Penales	Hombres	%	4,9	7,6	2,9
	Mujeres	%	1,5	,8	2,0
	Ambos	%	79,9	76,2	82,8
	No sé	%	13,4	15,2	12,1
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,2
Asuntos Laborales	Hombres	%	2,6	4,1	1,5
	Mujeres	%	1,9	1,3	2,4
	Ambos	%	77,8	73,4	81,1
	No sé	%	17,4	21,0	14,7
	NO RESPONDE	%	,2	,2	,2
		n	4.294	1.954	2.340
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0



TITULO: GENERO RESPONSABLE DE...
PREGUNTA: 3. Marque la casilla correspondiente según su opinión personal
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A los controles de embarazo debiesen asistir principalmente...	Hombres	%	,4	,6	,2
	Mujeres	%	12,4	12,8	12,1
	Ambos	%	83,8	81,4	85,6
	No sé	%	3,3	5,2	1,8
			NO RESPONDE	,0	,2
Los permisos post natales debiesen ser principalmente para...	Hombres	%	,2	,4	,0
	Mujeres	%	26,6	25,7	27,2
	Ambos	%	71,8	71,9	71,7
	No sé	%	1,4	2,0	,9
			NO RESPONDE	,0	,2
Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de...	Hombres	%	,2	,2	,2
	Mujeres	%	7,3	5,8	8,3
	Ambos	%	91,7	92,8	90,8
	No sé	%	,8	1,2	,4
			NO RESPONDE	,0	,2
La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...	Hombres	%	7,3	10,7	4,8
	Mujeres	%	,3	,2	,4
	Ambos	%	91,3	87,6	94,1
	No sé	%	,9	1,5	,5
			NO RESPONDE	,0	,2
Quienes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas son...	Hombres	%	1,6	1,9	1,4
	Mujeres	%	69,9	66,7	72,3
	Ambos	%	17,9	19,4	16,8
	No sé	%	10,5	12,0	9,4
			NO RESPONDE	,0	,2
Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...	Hombres	%	7,6	12,7	3,8
	Mujeres	%	2,3	1,1	3,2
	Ambos	%	87,4	82,5	91,0
	No sé	%	2,6	3,7	1,8
			NO RESPONDE	,0	,2
Es mejor tener jefes...	Hombres	%	14,5	18,2	11,8
	Mujeres	%	3,8	2,9	4,5
	Ambos	%	76,4	72,0	79,7
	No sé	%	5,1	6,9	3,7
			NO RESPONDE	,1	,2
En el Poder Judicial quienes tienen más posibilidades de ascender son...	Hombres	%	29,4	13,4	41,3
	Mujeres	%	3,5	7,0	,9
	Ambos	%	52,9	63,5	45,1
	No sé	%	14,0	16,1	12,5
			NO RESPONDE	,1	,1
Quienes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...	Hombres	%	22,2	15,5	27,1
	Mujeres	%	5,1	5,6	4,7
	Ambos	%	49,2	51,7	47,4
	No sé	%	23,4	27,2	20,6
			NO RESPONDE	,0	,2
TOTAL			n 4.294	1.954	2.340
			% 100,0	100,0	100,0

TITULO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A CARGOS DE RESPONSABILIDAD
PREGUNTA: 4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder...	Si, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades	%	54,2	66,3	45,1
	No, las mujeres tienen más oportunidades	%	2,5	5,1	,6
	No, los hombres tienen más oportunidades	%	27,1	12,2	38,1
	No sabe	%	16,0	16,0	16,0
	NO RESPONDE	%	,2	,3	,2
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
			% 100,0	100,0	100,0





TITULO: EXPOSICION A TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL

PREGUNTA: 5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo	Sí	%	46,9	41,2	51,2
	No	%	52,8	58,5	48,7
	NO RESPONDE	%	,2	,3	,2
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
			%	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL

PREGUNTA: 6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

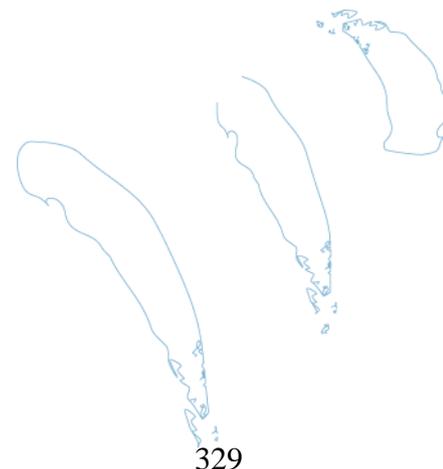
			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P6 Motivo de discriminación	Por su cargo o nivel jerárquico	%	55,4	63,4	50,6
	Por nivel educacional	%	45,0	47,9	43,2
	Por edad	%	43,7	42,6	44,3
	Por ser mujer	%	39,7	25,1	48,4
	Por orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual).	%	23,3	26,5	21,4
	Otro ¿Cuál?	%	18,2	16,0	19,5
	Por tener bajos ingresos	%	17,1	19,3	15,9
	Por pertenecer a alguna etnia	%	15,2	19,5	12,6
	Por profesar una religión	%	11,6	14,2	10,1
	Por tener alguna discapacidad	%	10,9	13,2	9,5
	Por identidad de género (ser transexual, transgénero, intersex).	%	5,9	6,4	5,7
	Por ser hombre	%	5,9	11,8	2,4
	Por ser extranjero/a	%	4,9	6,5	3,9
	TOTAL	n	1.957	794	1.163
			%	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL

PREGUNTA: 7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P7 ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?	Maltrato verbal	%	64,9	68,3	62,9
	Dificultades para ascender	%	47,1	45,8	47,9
	Asignación de puestos de trabajo de menor valoración	%	39,6	36,1	41,7
	Solicitud injustificada de tareas de baja valoración	%	37,6	38,3	37,3
	Cuestionamiento por embarazo	%	21,2	14,3	25,3
	Cuestionamiento por maternidad/paternidad	%	19,1	14,1	22,1
	Otra ¿Cuál?	%	15,6	16,3	15,3
	Cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social	%	9,9	10,4	9,6
	Diferencias salariales arbitrarias	%	8,9	9,4	8,6
	Maltrato físico	%	1,8	2,9	1,1
	TOTAL	n	1.957	794	1.163
				%	100,0





TITULO: EXPOSICION A SITUACIONES

PREGUNTA: 8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Se dicen piropos inocentes	Nunca	% 22,3	24,5	20,6
	Casi nunca	% 20,8	23,7	18,7
	Algunas veces	% 49,5	46,7	51,6
	Siempre	% 7,0	4,9	8,6
	NO RESPONDE	% ,4	,2	,5
Se dicen piropos subidos de tono	Nunca	% 53,9	59,3	49,9
	Casi nunca	% 23,7	23,3	24,0
	Algunas veces	% 19,9	15,9	22,8
	Siempre	% 2,0	1,1	2,7
	NO RESPONDE	% ,5	,4	,6
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas	Nunca	% 27,2	32,9	23,0
	Casi nunca	% 25,0	26,7	23,8
	Algunas veces	% 38,9	34,3	42,3
	Siempre	% 8,4	5,7	10,4
	NO RESPONDE	% ,4	,4	,5
Se hacen comentarios de contenido sexual	Nunca	% 42,4	42,9	42,1
	Casi nunca	% 27,0	28,8	25,6
	Algunas veces	% 26,4	24,8	27,6
	Siempre	% 3,6	3,1	4,0
	NO RESPONDE	% ,6	,4	,7
Se hacen proposiciones sexuales	Nunca	% 84,1	85,0	83,4
	Casi nunca	% 10,2	10,7	9,9
	Algunas veces	% 4,8	3,6	5,6
	Siempre	% ,4	,4	,4
	NO RESPONDE	% ,6	,4	,7
Se incurre en contacto físico no deseado	Nunca	% 83,6	87,4	80,8
	Casi nunca	% 10,8	9,1	12,1
	Algunas veces	% 4,6	2,8	6,0
	Siempre	% ,4	,4	,4
	NO RESPONDE	% ,6	,4	,7
TOTAL		n 4.294	1.954	2.340
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: EXPOSICION A ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
9. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?	Sí	% 10,1	7,8	11,8
	No	% 89,5	91,8	87,8
	NO RESPONDE	% ,4	,4	,4
	TOTAL	n 4.294	1.954	2.340
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: MEDIDAS TOMADAS POR ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

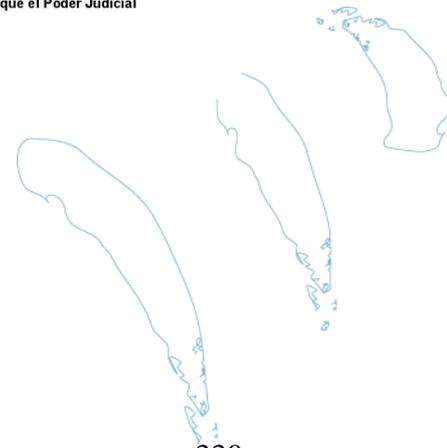
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A ACOSO SEXUAL

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?	Lo comentó con un compañero/a de trabajo	% 86,3	87,6	85,7
	Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigos/as)	% 83,5	81,7	84,3
	Lo denunció con su Jefatura directa (o superior jerárquico)	% 24,8	23,4	25,4
	Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra)	% 8,8	6,7	9,7
	Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	% ,8	,4	1,0
TOTAL		n 405	141	264
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE AMBIENTE LABORAL IGUALITARIO EN TERMINOS DE GENERO

PREGUNTA: 12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS





			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?	1	%	1,6	2,3	1,1
	2	%	,4	,4	,4
	3	%	,9	1,0	,8
	4	%	2,6	3,9	1,7
	5	%	4,7	7,5	2,6
	6	%	8,8	11,3	6,9
	7	%	80,8	73,6	86,1
	% Nota 6 a 7	%	89,5	84,9	93,0
	% Nota 5	%	4,7	7,5	2,6
	% Nota 1 a 4	%	5,6	7,6	4,1
	NO RESPONDE	%	,2	,1	,3
	n		4.294	1.954	2.340
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDAD LABORAL

PREGUNTA: 13. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?

BASE: SOLO JUECES

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P13. Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.	Muy en desacuerdo	%	12,1	8,2	14,6
	En desacuerdo	%	36,2	28,4	41,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	15,2	15,2	15,1
	De acuerdo	%	25,8	32,3	21,8
	Muy de acuerdo	%	10,6	16,0	7,3
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
P13. Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos	Muy en desacuerdo	%	10,2	7,5	12,0
	En desacuerdo	%	21,3	21,9	21,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,4	15,3	13,8
	De acuerdo	%	23,7	18,9	26,7
	Muy de acuerdo	%	30,3	36,4	26,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
P13. Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional	Muy en desacuerdo	%	44,2	29,0	53,8
	En desacuerdo	%	28,9	28,3	29,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	19,2	28,6	13,3
	De acuerdo	%	5,3	8,5	3,4
	Muy de acuerdo	%	2,3	5,6	,3
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
P13. Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional	Muy en desacuerdo	%	45,9	29,0	56,5
	En desacuerdo	%	30,4	30,0	30,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	17,4	29,4	9,8
	De acuerdo	%	5,1	8,9	2,7
	Muy de acuerdo	%	1,2	2,6	,3
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género	Muy en desacuerdo	%	19,0	20,0	18,4
	En desacuerdo	%	24,3	24,0	24,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	26,8	27,3	26,5
	De acuerdo	%	19,4	21,9	17,7
	Muy de acuerdo	%	10,5	6,8	12,8
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	Muy en desacuerdo	%	6,6	9,8	4,6
	En desacuerdo	%	9,8	13,3	7,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	33,1	30,3	34,8
	De acuerdo	%	38,1	37,2	38,6
	Muy de acuerdo	%	12,4	9,3	14,4
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
	n		384	171	213
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: CONSIDERACION DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES EXPERIMENTADAS POR HOMBRES Y MUJERES AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?	Nunca	%	17,6	19,8	16,2
	Casi Nunca	%	26,6	30,5	24,2
	Algunas veces	%	52,9	46,8	56,7
	Siempre	%	2,9	2,9	2,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
	n		384	171	213
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0



	%	100,0	100,0	100,0
--	---	-------	-------	-------

TITULO: FRECUENCIA DE USO Y APLICACION DE NORMAS DE MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS AL IMPARTIR JUSTICIA
PREGUNTA: 15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?
BASE: SOLO JUECES

		GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
15. Según su experiencia	Nunca	%	1,6	3,1	,7
¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?	Casi Nunca	%	27,7	26,9	28,2
	Algunas veces	%	57,9	56,9	58,6
	Siempre	%	12,7	13,2	12,4
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
		n	384	171	213
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o capacitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o capacitación que imparte la Academia Judicial?	Sí	%	75,5	74,0	76,6
	No	%	24,1	25,6	23,1
	NO RESPONDE	%	,4	,4	,4
		n	4.294	1.954	2.340
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL

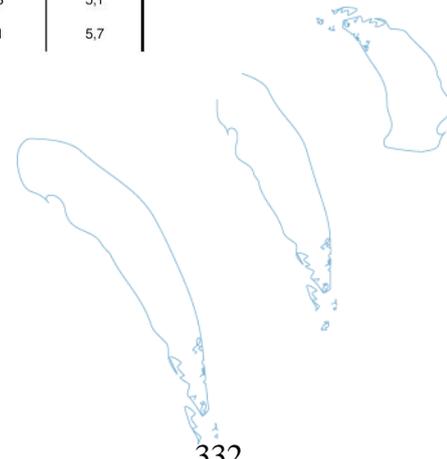
		GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?	Sí	%	20,2	21,3	19,4
	No	%	79,6	78,6	80,3
	NO RESPONDE	%	,2	,1	,3
		n	3.293	1.478	1.815
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: UTILIDAD DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA: 18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL Y CURSO INCLUYO CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION

		GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?	Sí	%	89,0	88,3	89,5
	No	%	11,0	11,7	10,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0
		n	696	330	366
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA P18.1 ¿Por qué si fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: ENTREVISTADOS QUE SÍ LE FUERON ÚTILES LOS CONTENIDOS

		GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
RAZON	Adquiere conocimientos /ideas /aclara los temas/aclara dudas/claridad de conceptos	%	15,2	13,9	16,2
	No responde	%	10,5	11,7	9,5
	Útiles /interesantes y provechoso	%	7,4	6,9	7,8
	Afianza las posturas en torno a la no discriminación/mirar con amplitud y dejar de lado el prejuicio	%	7,1	8,8	5,8
	Sirve para aplicar en la atención del diferente tipo de usuario e impartir justicia sin discriminación	%	5,6	6,3	5,1
	Se dimensiona la importancia de la igualdad entre los sexos y la oportunidad de cada uno	%	5,4	5,1	5,7



Ayuda a tomar conciencia de la realidad y sensibilizar con respecto al tema	%	4,8	4,7	5,0
Ayuda a crear respeto y empatía hacia todas las personas , resaltando las características, habilidades y costumbres	%	4,7	5,9	3,7
Aporta a mejorar las relaciones y el trabajo en equipo /aporta al clima laboral	%	4,3	3,9	4,6
Igualdad ante todo/los mismos derechos y obligaciones	%	4,2	6,6	2,2
Aporta a la vida laboral y cotidiana	%	4,1	4,2	3,9
Amplian la visión de género	%	3,5	2,4	4,4
Necesarios / a mayor difusión , mayor cultura del tema	%	3,5	4,3	2,9
Se crea un debate necesario	%	3,3	1,2	4,8
Herramientas para enfrentar situaciones puntuales	%	3,2	3,1	3,3
Da a conocer leyes especiales y nuestros derechos en gral	%	3,0	2,2	3,6
Análisis de las normas internacionales, para adecuar a nuestros comportamientos cotidianos al respecto	%	2,7	3,5	2,1
Se conocen hechos y situaciones antes desconocidas o que han pasado desapercibidas	%	2,7	2,7	2,7
Se transparenta una realidad	%	2,2	1,7	2,6
Quedamos claros con las posibilidades que la ley entrega para la no discriminación	%	2,1	2,7	1,6
Amplia visión y ayuda a distinguir con mayor claridad situaciones de discriminación	%	1,7	,3	2,8
Soluciones para aplicar a diario	%	1,5	1,0	1,9
Buen expositor y buenos temas	%	1,4	1,2	1,5
Contenidos claros	%	1,3	1,5	1,2
Aporta al no abuso de las jerarquias	%	1,3	1,5	1,2
Crea necesidad de la tolerancia y el buen trato a todas las personas	%	1,3	1,6	1,0
Mejorar relaciones interpersonales	%	1,1	,8	1,4
Visualiza problemas de género /identifica el por qué no a la diferencia de géneros	%	1,1	1,3	,9
Da a conocer la normativa y aplicación práctica	%	1,1	1,7	,6
Conocer aspectos de derecho constitucional relacionado con la igualdad ante la ley	%	1,1	,9	1,2
Muy comparativos	%	1,0	1,4	,6
Se trataron temas a partir de casos concretos	%	,9	,5	1,2
Me ayudo a sensibilizarme e interesarme en el mundo del lenguaje de señas de las personas sordas	%	,9	,6	1,2
Relacionado con la cultura mapuche , ayuda a cambiar su percepción de su mundo , acercarse más a su cultura e idioma	%	,9	,6	1,1
Análisis de criterios de discriminación	%	,8	,8	,9
Análisis del tema en profundidad	%	,8	,7	,9
Amplian la visión con respecto a los temas que surgen	%	,8	,6	1,0
Es importante tener presente en todo momento estos contenidos	%	,7	,5	,9
Permite encontrar soluciones a problemas de discriminación	%	,7	,2	1,1
Me sirvió para darme cuenta que muchas veces discriminamos sin tener intención de hacerlo	%	,7	,2	1,1
Confirma los cambios que deben realizar las personas y las instituciones con respecto al trato igualitario	%	,7	,5	,9
Mirar todos los situaciones desde una perspectiva distinta	%	,6	,4	,8
Es relevante la inclusión	%	,6	,6	,5
Permitió clarificar algunos conceptos	%	,6	1,0	,2
Ayuda a entregar un trato digno a las personas independiente de nuestros principios morales	%	,5	,2	,8





Se reconocen las formas de discriminación que se pasan por alto	%	,5	,5	,6
Permite dimensionar los problemas de género	%	,5	,4	,6
Claridad en los términos de discriminación	%	,5	,4	,6
Enseña a ponerse en el lugar del otro y crecer como persona	%	,5	,3	,6
No se ha tratado el tema en cursos asistidos	%	,4	,0	,8
Nuevas experiencias	%	,4	,4	,4
Actualiza el sistema judicial de acuerdo a los tiempos	%	,4	,3	,4
Al impartir el curso deja claro que el Poder judicial está preocupado del tema de igualdad en todo sentido	%	,4	,0	,6
Ayuda a la comprensión de la realidad e ir de acuerdo con los tiempos	%	,3	,8	,0
Valorar la diversidad	%	,3	,7	,0
Los cursos en general son transversales	%	,3	,0	,5
Otras razones	%	,3	,0	,5
Contenidos de género	%	,2	,2	,3
No son necesarios para mí, son de mi diario vivir el no discriminar	%	,2	,0	,4
Conocer parámetros estatales y privados para asegurar el trato igualitario	%	,2	,3	,2
Se pudo constatar que nuestra legislación es precaria en algunas materias e impone situaciones discriminatorias (ej. Cam	%	,2	,0	,4
Marca la diferencia de los resultados cuando no hay discriminación	%	,2	,0	,4
Analiza la posición igualitaria a la hora de obtener cargos	%	,2	,0	,4
No es aplicable al poder judicial por el sistema jerarquizado	%	,2	,0	,4
Entregó un marco teórico sobre el tema	%	,2	,0	,3
Buenas dinámicas de trabajo	%	,2	,4	,0
Avances tanto internacional como nacional en temas de discriminación	%	,2	,4	,0
Se buscan fórmulas para acercar los temas	%	,2	,4	,0
Toca el tema de la migración , y es útil para transmitir que los emigrantes aportan al país	%	,1	,0	,2
Fundamental para proyectarse en la igualdad de género en el Poder Judicial	%	,1	,2	,0
Trató de pueblos originarios	%	,1	,2	,0
TOTAL	n	620	293	327
	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA P18.1 ¿Por qué no fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: ENTREVISTADOS QUE NO LE FUERON ÚTILES LOS CONTENIDOS

		GÉNERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
RAZON	No responde	%	28,0	33,9	22,8
	Poco prácticos /solo contenidos/falto profundizar /muy básico	%	22,7	28,1	18,0
	Los temas no son cercanos a las materias de nuestro trabajo o nuestra realidad	%	7,3	6,1	8,3
	Al no existir normativa, no son aplicables al día a día	%	6,0	7,1	5,0
	Quienes promueven tienen una postura muy exagerada , poco objetiva/sin debate/ en solo su posición/ carácter doctrinario	%	5,5	,0	10,4
	No son necesarios para mí, son de mi diario vivir el no discriminar	%	4,7	5,5	4,1
	Necesarios / a mayor difusión , mayor cultura del tema	%	4,4	6,0	2,9
	Para mí no es tema , no he sentido ni percibido discriminación propia ni ajena	%	4,1	2,1	5,9
	Exposición no fue de calidad /falta de conocimientos actualizado de los expositores	%	4,1	5,4	3,0
	Son aplicables al ámbito personal, no laboral	%	2,9	,0	5,4
	Nada nuevo	%	2,8	,0	5,3
	Adquiere conocimientos /ideas /aclara los temas/aclara dudas/claridad de conceptos	%	2,7	2,0	3,3
	No es aplicable al poder judicial por el sistema jerarquizado	%	2,1	2,6	1,6
	A los usuarios muchas veces se les discrimina por su sexo	%	1,8	,0	3,3
	Quienes promueven tienen una postura muy exagerada , poco objetiva/sin debate/ en solo su posición/ carácter doctrinario	%	1,8	,0	3,3
	Se trató derechos de los minusválidos	%	1,1	,0	2,1
	Los temas no son cercanos a las materias de nuestro trabajo o nuestra realidad	%	1,0	2,1	,0
	Es solo pantalla (nunca ha habido sanciones a una discriminación)	%	,8	1,7	,0
	TOTAL	n	76	37	39
		%	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE INCLUIR CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION EN CURSOS DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?	1	%	3,5	5,2	2,2
	2	%	1,4	1,9	1,1
	3	%	2,7	3,5	2,1
	4	%	8,2	10,5	6,5
	5	%	14,1	15,2	13,3
	6	%	17,0	17,7	16,5
	7	%	52,6	45,5	57,9
	% Nota 6 a 7	%	69,7	63,3	74,4
	% Nota 5	%	14,1	15,2	13,3
	% Nota 1 a 4	%	15,9	21,1	11,9
	NO RESPONDE	%	,4	,4	,3
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
		%	100,0	100,0	100,0

TITULO: CONOCIMIENTO DE REALIZACION DE OTROS CURSOS
PREGUNTA: 20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

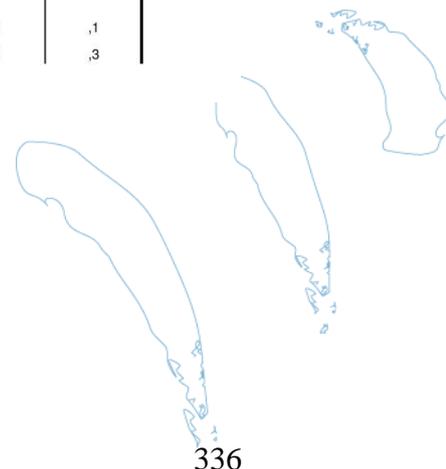
			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?	Si se han realizado	%	22,2	21,7	22,5
	No se han realizado	%	16,5	14,9	17,6
	No sabe	%	60,9	62,8	59,4
	NO RESPONDE	%	,5	,5	,4
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
		%	100,0	100,0	100,0

TITULO: CONTENIDOS QUE CREE NECESARIOS INCLUIR
PREGUNTA: P21. Si se realizara una capacitación en tema de Igualdad de Género en el Poder Judicial dentro de los próximos meses ¿Qué contenidos cree usted que es necesario incluir?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

CONTENIDOS			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
	No sabe	%	18,1	20,4	16,4
	Igualdad de oportunidades entre los dif géneros/igualdad laboral entre los géneros /igualdad de capacidades /igualdad d	%	10,0	8,7	10,9
	Concientizar sobre el respeto, empatía y la tolerancia entre los géneros , minorías sexuales, hacia las mujeres , etnia	%	8,6	7,7	9,2
	Buen trato en el trabajo/buen clima laboral /trato igualitario	%	7,8	8,9	7,1
	Prejuicios sobre la maternidad /dejar de ver la maternidad como un factor negativo para la mujer trabajadora por las mul	%	6,0	2,3	8,7
	Fuero maternal y paternal/temas de derechos por maternidad y paternidad/derechos y responsabilidades parentales	%	5,9	4,7	6,9
	Igualdad de género en gral./ no a la discriminación en gral	%	5,4	6,3	4,8
	Igualdad para postular a cargos /igualdad de oportunidades para postular a jefatura o cualquier puesto laboral /igualdad	%	5,4	3,3	6,9
	Igualdad de género dentro la cultura judicial	%	3,9	3,7	4,1
	Trato entre jefatura y subordinado/discriminación y maltrato jerárquico	%	3,1	2,9	3,2
	Discriminación en la oportunidad de ascensos por concepto de género , solamente fijarse en las capacidades o habilidades	%	2,9	2,6	3,1
	Discriminación por edad, sexo, condición económica, religión, aspecto físico ,estudios, etc	%	2,7	2,6	2,9
	Definición de género e igualdad de género	%	2,7	2,3	3,0
	Todos los temas, desde lo más básico	%	2,4	2,7	2,1
	Acoso sexual /acoso sexual laboral	%	2,1	2,4	1,9
	Remuneración equitativa	%	2,0	1,7	2,3
	Igualdad de derechos civiles, ciudadanos y laborales	%	2,0	1,9	2,0
	Responsabilidad de género en el cargo	%	1,7	2,0	1,6
	Aceptación de la diversidad sexual en el ambiente laboral y social	%	1,6	1,3	1,9



Distribución de funciones /exigencias laborales /igualdad de exigencias laborales /igualdad de carga laboral	%	1,6	1,8	1,5
Acoso laboral/legislación referente al acoso laboralreconocer y definir situaciones de acoso laboral	%	1,6	1,5	1,7
Analizar la normativa nacional e internacional	%	1,6	1,4	1,7
Herramientas efectivas para denunciar cualquier tipo de acoso, discriminación o maltrato dentro del Poder Judicial, sea	%	1,5	1,2	1,8
Qué se entiende por discriminación	%	1,4	1,7	1,1
Fundamentos para aplicar la igualdad de género y respeto en la atención de nuestros usuarios o en la aplicación en algún	%	1,3	,9	1,6
Aspectos constitucionales, fundamentales y legales y normativa vigente sobre la igualdad de género	%	1,3	1,5	1,2
Los tipos de discriminación y desigualdad que existen	%	1,3	1,6	1,0
Explicar el significado y uso de todas las leyes referentes a género (ley Zamudio, ley AVP o Acuerdo de Vida en Pareja,	%	1,3	1,6	1,0
No la creo necesaria	%	1,3	1,8	,8
Las características de cada género y su complementación	%	1,2	1,4	1,1
98	%	1,2	1,6	,8
Reconocer y analizar situaciones cotidianas de discriminación que se pasan por alto	%	1,2	,9	1,3
Reconocer que hombres y mujeres a pesar de la igualdad tenemos capacidades estructuralmente distintas y no intercambiabl	%	1,1	1,2	1,0
Sistema transparente de ascenso en la carrera funcionaria	%	1,1	,9	1,2
Derechos y deberes de los géneros	%	1,0	1,2	,8
Análisis de la realidad actual/ estadísticas	%	,9	,8	1,0
Enfoque a partir de casos prácticos y reales	%	,9	,9	,8
Abordar la igualdad de género desde el punto de vista de los derechos humanos	%	,9	,9	,8
Otros contenidos	%	,8	1,0	,6
Igualdad de género en procesos de reclutamiento	%	,8	,6	,9
Todo lo relacionado con beneficios de uno y del otro	%	,8	1,2	,4
Habilidades y capacidades	%	,7	,6	,8
Todas las formas de discriminación contra el género femenino y derechos de la mujer	%	,7	,5	,8
Hacer comprender al sexo femenino que la igualdad es para todos los ámbitos	%	,7	1,1	,3
Capacidades vs discapacidad	%	,7	,5	,8
Sensibilización en materia de género	%	,6	,5	,8
Políticas laborales internas con respecto a la discriminación e igualdad	%	,6	,4	,7
Violencia de género	%	,6	,3	,7
Relación entre machismo y todos los temas que tengan que ver con ello (sexual, laboral, familiar, etc)	%	,6	,6	,5
Identificar discriminación positiva y sus límites	%	,5	,9	,3
Liderazgo	%	,5	,4	,5
Etnias y pueblos originarios	%	,5	,5	,5
Capacitación y difusión del tema de igualdad de géneros	%	,5	,5	,5
Aclarar desde que punto comienza el acoso	%	,5	,7	,3
Discriminación de género en el acceso a la justicia	%	,4	,5	,4
Cómo prevenir y solucionar cualquier tipo de acoso o desigualdad	%	,4	,3	,5
Definir lo que se denomina desigualdad de género o igualdad de género (cómo eliminar la primera y cómo llevar a cabo la	%	,4	,4	,5
Derribar mitos en cuanto a los roles de género que establece la sociedad(ej. mujer cuida a los hijos , generador de ingr	%	,4	,3	,5
Tratados internacionales con respecto al tema de la discriminación	%	,4	,5	,3
Darle diferentes enfoques al tema (político,étnico, religioso o ideológico)	%	,3	,4	,3
Evolución de los derechos de la mujer/inclusión de la mujer al mundo laboral	%	,3	,1	,5
Ampliar la visión de género /apreciar la diversidad	%	,3	,1	,5
Temas de mejoras en problemas de tipo familiar /violencia intrafamiliar	%	,3	,3	,3
Accesos a puestos públicos	%	,3	,2	,3
Capacitación para detectar situaciones inapropiadas	%	,2	,2	,3
Brechas y dificultades que existen para alcanzar la igualdad de género	%	,2	,2	,2
Herramientas disponibles dentro del Poder Judicial que generen instancias de discusión relativos a la discriminación	%	,2	,2	,2
Análisis de realmente existen diferencias en el desempeño laboral según el género	%	,2	,4	,1
Género e infancia	%	,2	,0	,3



Demostración científica de la igualdad respecto a las capacidades de hombres y mujeres	%	,2	,1	,2
Género y políticas públicas	%	,2	,0	,3
Discriminación a las personas de mayor edad, igual capacidad de desarrollar su trabajo	%	,2	,1	,2
Bullying y acoso psicológico	%	,1	,1	,2
Prejuicios	%	,1	,0	,2
Capacitación y entre las diferencias físicas y psicológicas de los géneros	%	,1	,2	,1
Antes de capacitar a los funcionarios, debiera ser a los primeros escalafones	%	,1	,2	,1
Discriminación laboral	%	,1	,2	,1
Derechos sexuales y reproductivos	%	,1	,1	,1
Normativa internacional aplicable a nuestra legislación	%	,1	,3	,0
Consecuencias penales de cualquier tipo de acoso dentro del Poder Judicial	%	,1	,1	,1
Género y acceso a la justicia	%	,1	,0	,2
Sanciones a aplicar	%	,1	,1	,1
Tipos de identidad sexual y sus características	%	,1	,2	,0
Feminismo	%	,1	,2	,0
Temas valóricos	%	,1	,2	,0
Dejar claro que todos somos diferentes, no solo por sexo	%	,1	,0	,2
Homosexualidad	%	,1	,0	,1
Trato igualitario por niveles de escalafón	%	,1	,1	,1
Objetividad	%	,1	,2	,0
Igualdad en el proceso escolar	%	,1	,0	,1
Respeto en general	%	,1	,1	,0
Temas de mejoras en problemas de tipo familiar	%	,1	,0	,1
Análisis de las necesidades específicas de hombres y mujeres	%	,1	,0	,1
Rol de la mujer	%	,1	,0	,1
Diferencias de sueldos entre grados	%	,0	,0	,1
Lenguaje de señas	%	,0	,0	,1
Lenguaje propio en la descripción de cargos y protocolos	%	,0	,0	,1
Una capacitación que se imparta desde una mirada transversal de los dif puntos de vista de los funcionarios del Poder Ju	%	,0	,1	,0
Igualdad en capacitaciones laborales	%	,0	,0	,0
Empoderamiento de la mujer	%	,0	,0	,0
Enfoques culturales	%	,0	,0	,0
TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: SEXO
PREGUNTA: 22. Sexo
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

GENERO		%	GENERO	
			TOTAL	MASCULINO
MASCULINO	%	42,6	100,0	,0
FEMENINO	%	57,4	,0	100,0
TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESTADO CIVIL
PREGUNTA: 23. ¿Cuál es su estado civil?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

23. ¿Cuál es su estado civil?		%	GENERO	
			TOTAL	MASCULINO
Casada/o	%	48,5	56,9	42,3
Conviviente	%	12,4	12,8	12,1
Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil	%	,2	,4	,1
Divorciada/o	%	6,6	4,8	8,0
Viuda/o	%	1,2	,3	1,9
Separado/a	%	3,9	3,4	4,4
Soltera/o	%	26,9	21,1	31,1
NO RESPONDE	%	,3	,3	,2
TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0





TITULO: PRINCIPAL PROVEEDOR DE INGRESO EN EL HOGAR
PREGUNTA: 24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?	Usted	% 53,5	57,9	50,3
	Cónyuge /pareja	% 5,1	2,7	6,9
	Ambos miembros de la pareja	% 37,4	36,2	38,4
	Otro familiar	% 3,5	2,8	4,0
	Otro no familiar	% ,1	,2	,1
	NO RESPONDE	% ,3	,2	,3
	TOTAL	n 4.294	1.954	2.340
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: HIJOS
PREGUNTA: 25. ¿Tiene hijos/as?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

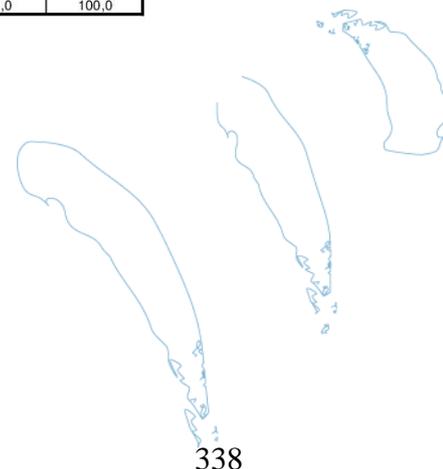
		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
25. ¿Tiene hijos/as?	Sí	% 72,4	76,1	69,6
	No	% 27,4	23,7	30,2
	NO RESPONDE	% ,2	,2	,2
	TOTAL	n 4.294	1.954	2.340
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: CANTIDAD DE HIJOS
PREGUNTA: 26. ¿Cuántos hijos/as tiene?
BASE: ENTREVISTADOS CON HIJOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
26. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1 hijo/a	% 30,5	27,4	33,1
	2 hijos/as	% 41,2	41,4	41,0
	3 hijos/as	% 20,7	21,1	20,3
	4 hijos/as	% 5,5	7,1	4,2
	5 hijos/as	% 1,5	2,0	1,0
	6 hijos/as	% ,2	,4	,1
	7 hijos/as	% ,1	,1	,1
	8 hijos/as	% ,0	,0	,0
	9 hijos/as	% ,0	,0	,0
	10 hijos/as	% ,1	,1	,1
	NO RESPONDE	% ,2	,4	,1
	TOTAL	n 3.191	1.518	1.673
		% 100,0	100,0	100,0

TITULO: EDUCACION
PREGUNTA: 28. ¿Cuál es su nivel educacional?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
28. ¿Cuál es su nivel educacional?	Sin estudios	% ,1	,2	,1
	Educación Básica incompleta	% ,1	,0	,1
	Educación Básica	% ,1	,2	,0
	Educación Media incompleta	% ,6	,9	,3
	Educación Media	% 4,2	5,1	3,4
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta	% 2,8	2,6	2,9
	Educación Superior Técnico Profesional	% 17,5	13,9	20,1
	Educación Universitaria incompleta	% 8,3	9,9	7,0
	Educación Universitaria	% 47,1	48,2	46,3
	Estudios de Postgrado incompletos	% 4,4	4,4	4,4
	Estudios de Postgrado completos	% 14,8	14,4	15,1
	NO RESPONDE	% ,2	,3	,2
	TOTAL	n 4.294	1.954	2.340
		% 100,0	100,0	100,0



TITULO: ESCALAFON
PREGUNTA: 29. Escalafón al que pertenece
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
29. Escalafón al que pertenece	Primario	%	12,7	12,2	13,1
	Secundario	%	15,0	16,7	13,7
	Empleados	%	58,3	54,7	61,0
	CAPJ	%	11,7	14,1	9,8
	Sin Escalafón	%	2,0	2,0	2,0
	NO RESPONDE	%	,4	,3	,4
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0	

TITULO: ANTIGÜEDAD EN PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?	Hasta 5 años	%	24,3	24,2	24,4
	6 a 10 años	%	33,0	35,8	30,9
	11 a 20 años	%	28,1	26,2	29,5
	21 años y más	%	14,6	13,8	15,2
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0	

TITULO: PERTENENCIA A PUEBLO ORIGINARIO
PREGUNTA: 31. ¿Pertenece a alguna de los siguientes pueblos originarios o indígenas?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
31. ¿Pertenece a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?	Alacalufe (kawaskar)	%	,1	,2	,0
	Atacameño	%	,3	,3	,4
	Aymara	%	,7	,5	,8
	Colla	%	,1	,1	,1
	Mapuche	%	2,9	3,6	2,4
	Quechua	%	,1	,2	,0
	Rapanui	%	,1	,0	,1
	Yámana (Yagán)	%	,0	,0	,0
	Otro. ¿Cuál?	%	1,2	1,2	1,1
	No pertenezco a ningún pueblo originario o indígena	%	94,2	93,6	94,6
	NO RESPONDE	%	,4	,4	,4
	TOTAL	n	4.294	1.954	2.340
	%	100,0	100,0	100,0	



TITULO: DISCAPACIDAD PERMANENTE
PREGUNTA: 32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?	No	97,2	96,4	97,9
	Sí. ¿Cuál?	2,5	3,4	1,8
	NO RESPONDE	,3	,3	,3
	TOTAL	4.294	1.954	2.340
		100,0	100,0	100,0

Anexo VI. Tablas por Corte de Apelaciones

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES
PREGUNTA: 1. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chilte			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo	Muy en desacuerdo	%	8,5	6,3	9,7	5,9	5,7	6,2	5,4	5,4	5,5	8,9	3,4	12,8	8,9	6,9	10,3	6,2	5,3	7,4
	En desacuerdo	%	7,6	7,8	7,5	7,0	9,4	4,6	4,3	4,3	4,4	9,9	11,7	8,8	10,5	7,9	12,5	8,4	5,3	12,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	13,5	12,5	14,0	12,7	13,2	12,3	16,3	15,1	17,6	14,2	13,1	15,0	10,1	12,9	8,1	16,0	19,5	11,5
	De acuerdo	%	47,2	46,9	47,3	48,9	45,3	52,3	44,0	45,2	42,9	39,3	42,2	37,2	40,5	41,6	39,7	44,4	45,9	42,6
	Muy de acuerdo	%	23,2	26,6	21,5	25,5	26,4	24,6	29,9	30,1	29,7	27,4	29,6	25,9	30,0	30,7	29,4	25,0	24,1	26,2
Mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo.	Muy en desacuerdo	%	8,5	6,3	9,7	7,8	9,4	6,2	10,4	7,5	13,2	13,3	7,3	17,5	14,7	9,9	18,4	12,8	11,3	14,8
	En desacuerdo	%	13,1	15,6	11,8	12,2	17,0	7,7	12,0	9,7	14,3	14,5	16,0	13,5	16,0	10,9	19,9	15,2	9,8	22,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	13,8	10,9	15,1	14,6	17,0	12,3	10,2	14,0	6,6	13,4	12,1	14,2	13,1	15,8	11,0	15,9	18,0	13,1
	De acuerdo	%	43,5	48,4	40,9	43,5	35,8	50,8	45,7	44,1	47,3	38,0	43,7	33,9	34,6	39,6	30,9	34,7	41,4	26,2
	Muy de acuerdo	%	21,3	18,8	22,6	21,9	20,8	23,1	21,6	24,7	20,6	20,9	20,4	21,5	23,8	19,9	21,4	19,5	23,8	
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres	Muy en desacuerdo	%	20,0	10,9	24,7	17,3	11,3	23,1	18,9	7,5	29,7	22,2	12,1	29,2	24,0	16,8	29,4	22,1	14,3	32,0
	En desacuerdo	%	22,8	17,2	25,8	25,4	24,5	26,2	22,4	19,4	25,3	25,4	27,2	24,1	25,3	19,8	29,4	28,6	21,8	32,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	19,8	28,1	15,1	23,5	20,8	26,2	14,5	18,3	11,0	19,2	19,4	19,0	18,6	21,8	16,2	24,5	30,8	16,4
	De acuerdo	%	31,2	31,3	31,2	28,5	35,8	21,5	28,7	32,3	25,3	22,8	26,2	20,4	21,1	24,8	18,4	16,8	20,3	12,3
	Muy de acuerdo	%	6,4	12,5	3,2	5,3	7,5	3,1	15,5	22,6	8,8	10,3	15,0	6,9	11,0	16,8	6,6	10,0	12,8	6,6
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor	Muy en desacuerdo	%	11,7	9,4	12,9	10,0	7,5	12,3	12,1	6,5	17,6	17,7	11,2	22,3	17,7	13,9	20,6	14,8	9,0	22,1
	En desacuerdo	%	20,2	15,6	22,6	22,5	17,0	27,7	18,0	16,1	19,8	19,4	17,0	21,2	20,2	13,9	25,0	19,2	18,8	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	16,8	14,1	18,3	19,1	24,5	13,8	17,9	18,3	17,6	16,2	18,4	14,6	17,3	22,8	13,2	21,9	21,8	22,1
	De acuerdo	%	41,2	43,8	39,8	37,3	37,7	36,9	33,0	38,7	27,5	33,8	38,8	30,3	30,0	29,7	30,1	30,5	33,8	26,2
	Muy de acuerdo	%	10,1	17,2	6,5	11,2	13,2	9,2	19,0	20,4	17,6	12,7	14,6	11,3	14,8	19,8	11,0	13,2	15,8	9,8
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva	Muy en desacuerdo	%	63,6	51,6	69,9	57,8	49,1	66,2	62,5	46,2	78,0	62,0	44,7	74,1	60,3	43,6	72,8	69,6	58,6	83,6
	En desacuerdo	%	17,7	18,8	17,2	28,3	32,1	24,6	20,0	23,7	16,5	22,9	29,1	18,6	20,3	24,8	16,9	17,2	21,1	12,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	12,1	18,8	8,6	9,6	13,2	6,2	10,1	17,2	3,3	8,2	13,6	4,4	11,0	16,8	6,6	9,0	13,5	3,3
	De acuerdo	%	5,5	7,8	4,3	2,6	3,8	1,5	3,7	7,5	0	3,9	6,3	2,2	4,7	7,9	2,2	1,3	2,3	0
	Muy de acuerdo	%	1,1	3,1	0	1,7	1,9	1,5	3,8	5,4	2,2	2,8	6,3	4	3,8	6,9	1,5	2,9	4,5	8
En algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y/o	Muy en desacuerdo	%	39,7	31,3	44,1	37,3	37,7	36,9	40,6	28,0	52,7	38,7	26,2	47,4	38,8	31,7	44,1	33,6	27,8	41,0
	En desacuerdo	%	29,9	23,4	33,3	32,8	30,2	35,4	26,7	25,9	27,5	26,7	31,6	23,4	27,0	21,8	30,9	26,4	23,3	30,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	16,9	26,6	11,8	18,0	20,8	15,4	17,7	23,7	12,1	20,7	24,8	17,9	18,2	25,7	12,5	30,7	36,1	23,8
	De acuerdo	%	6,8	9,4	5,4	7,8	9,4	6,2	8,0	11,8	4,4	10,1	13,1	8,0	11,0	10,9	11,0	5,2	6,8	3,3
	Muy de acuerdo	%	6,8	9,4	5,4	4,1	1,9	6,2	6,9	10,8	3,3	3,5	4,4	2,9	5,1	9,9	1,5	4,1	6,0	1,6
Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y/o	Muy en desacuerdo	%	12,4	9,4	14,0	13,1	7,5	18,5	14,1	15,1	13,2	15,8	10,7	19,3	11,4	10,9	11,8	14,7	17,3	11,5
	En desacuerdo	%	14,0	7,8	17,2	17,7	17,0	18,5	19,8	11,8	27,5	22,3	21,8	22,6	27,0	19,8	32,4	18,7	12,8	26,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	20,8	18,8	21,5	23,4	18,9	27,7	24,4	24,7	24,2	24,2	22,8	25,2	21,5	20,8	22,1	29,5	30,8	27,9
	De acuerdo	%	39,2	48,4	34,4	30,2	37,7	23,1	23,3	24,7	22,0	27,2	31,1	24,5	25,8	28,7	23,5	25,9	25,6	26,2
	Muy de acuerdo	%	13,8	15,6	12,9	15,5	18,9	12,3	18,3	23,7	13,2	10,5	13,6	8,4	14,4	19,8	10,3	11,2	13,5	8,2
En el poder Judicial las gesturas siempre han estado a cargo de hombres	Muy en desacuerdo	%	23,4	18,8	25,8	21,2	20,8	21,5	20,0	22,6	17,6	20,1	23,8	17,5	22,0	25,7	19,1	14,1	18,0	9,0
	En desacuerdo	%	40,4	37,5	41,9	35,2	41,5	29,2	31,3	36,6	26,4	39,1	42,2	36,9	34,6	33,8	37,1	35,3	39,3	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	25,6	31,3	22,6	20,2	18,9	21,5	19,9	26,9	13,2	24,2	21,8	25,9	19,0	22,8	16,2	28,4	30,8	25,4
	De acuerdo	%	8,7	10,9	7,5	16,0	15,1	16,9	21,5	12,9	29,7	14,7	10,7	17,5	16,9	11,9	20,6	15,0	11,3	19,7
	Muy de acuerdo	%	1,9	1,6	2,2	7,4	3,8	10,8	7,3	1,1	13,2	1,7	1,5	1,8	7,6	4,0	10,3	5,4	4,5	6,6
El Poder Judicial tiene una cultura "machista"	Muy en desacuerdo	%	8,4	14,1	5,4	13,9	18,9	9,2	12,3	17,2	7,7	17,0	10,6	14,8	22,8	8,8	8,1	11,3	4,1	
	En desacuerdo	%	28,5	23,4	31,2	27,2	39,6	15,4	21,0	26,9	15,4	28,6	33,5	25,2	24,1	27,7	21,3	23,8	27,1	19,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	31,8	40,6	28,9	22,5	17,0	27,7	27,0	31,2	23,1	23,5	22,3	24,5	21,8	26,5	23,3	33,1	24,6	
	De acuerdo	%	21,1	14,1	24,7	24,6	13,2	35,4	25,2	20,4	29,7	24,4	18,0	28,8	21,1	19,8	22,1	23,9	19,5	29,5
	Muy de acuerdo	%	10,4	7,8	11,8	11,8	11,3	12,3	14,5	4,3	24,2	10,3	6,3	13,1	15,6	7,9	21,3	14,8	9,0	22,1
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES
PREGUNTA: 1. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique						Iquique						La Serena						Puerto Montt						Punta Arenas						Rancagua					
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO								
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO									
Hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo	Muy en desacuerdo	% 10,0	10,2	9,7	5,7	4,0	7,5	6,8	4,8	8,3	6,8	9,7	4,8	11,3	12,9	9,3	9,6	5,6	12,1	4,9	6,1	3,2	6,5	4,0	9,0	10,5	8,3	11,8	8,2	9,7	7,2	13,5	11,3	16,3	7,5	5,6	8,8
	En desacuerdo	% 16,9	22,4	9,7	18,6	25,3	11,9	13,7	16,7	11,8	15,0	19,4	12,0	11,6	9,7	14,0	11,6	12,5	11,0	16,9	22,4	9,7	18,6	25,3	11,9	13,7	16,7	11,8	15,0	19,4	12,0	11,6	9,7	14,0	11,6	12,5	11,0
	De acuerdo	% 45,3	42,9	48,4	36,0	34,7	37,3	39,3	38,9	39,6	41,7	32,3	48,2	40,3	46,8	32,6	42,9	43,1	42,9	23,0	18,4	29,0	33,2	32,0	34,3	29,6	31,5	28,4	28,2	29,0	27,7	23,2	19,4	27,9	28,4	33,3	25,3
	Muy de acuerdo	% 23,0	18,4	29,0	33,2	32,0	34,3	29,6	31,5	28,4	28,2	29,0	27,7	23,2	19,4	27,9	28,4	33,3	25,3	16,9	12,1	3,2	6,5	4,0	9,0	10,5	8,3	11,8	8,2	9,7	7,2	13,5	11,3	16,3	7,5	5,6	8,8
Mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo.	Muy en desacuerdo	% 12,3	14,3	9,7	8,6	6,7	10,4	10,1	8,3	11,2	13,9	11,3	15,7	7,6	8,1	7,0	12,5	9,7	14,3	12,3	14,3	9,7	8,6	6,7	10,4	10,1	8,3	11,2	13,9	11,3	15,7	7,6	8,1	7,0	12,5	9,7	14,3
	En desacuerdo	% 15,6	10,2	22,6	13,2	16,0	10,4	15,9	13,0	17,8	12,4	12,9	12,0	18,8	21,0	16,3	11,9	9,7	13,2	15,6	10,2	22,6	13,2	16,0	10,4	15,9	13,0	17,8	12,4	12,9	12,0	18,8	21,0	16,3	11,9	9,7	13,2
	De acuerdo	% 38,6	51,0	22,6	35,6	29,3	41,8	41,2	45,4	38,5	22,6	41,9	37,3	38,9	40,3	37,2	44,7	45,8	44,0	15,6	10,2	22,6	13,2	16,0	10,4	15,9	13,0	17,8	12,4	12,9	12,0	18,8	21,0	16,3	11,9	9,7	13,2
	Muy de acuerdo	% 15,6	10,2	22,6	27,5	26,7	28,4	20,2	21,3	19,5	22,2	17,7	25,3	15,5	12,9	18,6	20,9	20,8	20,9	15,6	10,2	22,6	27,5	26,7	28,4	20,2	21,3	19,5	22,2	17,7	25,3	15,5	12,9	18,6	20,9	20,8	20,9
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres	Muy en desacuerdo	% 17,6	16,3	19,4	16,4	13,3	19,4	23,1	17,6	26,6	29,7	29,0	30,1	19,4	16,1	23,3	20,1	15,3	23,1	17,6	16,3	19,4	16,4	13,3	19,4	23,1	17,6	26,6	29,7	29,0	30,1	19,4	16,1	23,3	20,1	15,3	23,1
	En desacuerdo	% 36,4	34,7	38,7	22,0	18,7	25,4	24,5	16,7	29,6	22,4	12,9	28,9	29,8	37,1	20,9	27,1	26,4	27,5	36,4	34,7	38,7	22,0	18,7	25,4	24,5	16,7	29,6	22,4	12,9	28,9	29,8	37,1	20,9	27,1	26,4	27,5
	De acuerdo	% 18,0	24,5	9,7	25,5	22,7	28,4	22,4	27,8	18,9	21,5	17,7	24,1	20,1	19,4	20,9	28,1	29,2	27,5	5,4	2,0	9,7	8,8	14,7	3,0	10,8	13,0	9,5	9,4	16,1	4,8	7,2	11,3	2,3	11,8	16,7	8,8
	Muy de acuerdo	% 5,4	2,0	9,7	8,8	14,7	3,0	10,8	13,0	9,5	9,4	16,1	4,8	7,2	11,3	2,3	11,8	16,7	8,8	17,6	16,3	19,4	16,4	13,3	19,4	23,1	17,6	26,6	29,7	29,0	30,1	19,4	16,1	23,3	20,1	15,3	23,1
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor	Muy en desacuerdo	% 15,1	14,3	16,1	12,1	9,3	14,9	16,2	10,2	20,1	20,8	17,7	22,9	16,4	14,5	18,6	15,8	11,1	18,7	15,1	14,3	16,1	12,1	9,3	14,9	16,2	10,2	20,1	20,8	17,7	22,9	16,4	14,5	18,6	15,8	11,1	18,7
	En desacuerdo	% 27,0	20,4	35,5	18,4	16,0	20,9	20,5	14,8	24,3	18,1	14,5	20,5	19,9	21,0	18,6	24,4	19,4	27,5	27,0	20,4	35,5	18,4	16,0	20,9	20,5	14,8	24,3	18,1	14,5	20,5	19,9	21,0	18,6	24,4	19,4	27,5
	De acuerdo	% 35,4	42,9	25,8	38,7	38,8	28,2	38,0	21,9	31,3	33,9	30,1	32,7	29,0	37,2	32,8	43,1	26,4	35,4	10,2	8,2	12,9	12,5	16,0	9,0	14,8	14,8	14,8	12,2	17,7	8,4	6,3	11,3	4,7	15,4	20,8	12,1
	Muy de acuerdo	% 10,2	8,2	12,9	12,5	16,0	9,0	14,8	14,8	12,2	17,7	8,4	6,3	11,3	4,7	15,4	20,8	12,1	10,2	8,2	12,9	12,5	16,0	9,0	14,8	14,8	12,2	17,7	8,4	6,3	11,3	4,7	15,4	20,8	12,1		
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva	Muy en desacuerdo	% 57,7	44,9	74,2	58,6	44,0	73,1	62,0	48,1	71,0	61,1	48,4	69,9	56,5	43,5	72,1	59,4	47,2	67,0	57,7	44,9	74,2	58,6	44,0	73,1	62,0	48,1	71,0	61,1	48,4	69,9	56,5	43,5	72,1	59,4	47,2	67,0
	En desacuerdo	% 26,6	34,7	16,1	22,9	29,3	16,4	20,9	22,2	20,1	20,4	27,4	15,7	25,0	32,3	16,3	20,6	23,6	18,7	10,6	16,3	3,2	9,0	12,0	6,0	12,7	22,2	6,5	12,9	17,7	9,6	7,4	9,7	4,7	7,7	11,1	5,5
	De acuerdo	% 2,3	4,1	0	4,2	4,0	4,5	2,9	5,6	1,2	2,8	1,6	3,6	9,3	11,3	7,0	7,8	9,7	6,6	2,8	4,1	0	4,2	4,0	4,5	2,9	5,6	1,2	2,8	1,6	3,6	9,3	11,3	7,0	7,8	9,7	6,6
	Muy de acuerdo	% 2,8	0	6,5	5,3	10,7	0	1,4	1,9	1,2	2,7	4,8	1,2	1,8	3,2	0	4,6	8,3	2,2	2,8	4,1	0	4,2	4,0	4,5	2,9	5,6	1,2	2,8	1,6	3,6	9,3	11,3	7,0	7,8	9,7	6,6
En algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y e	Muy en desacuerdo	% 40,7	34,7	48,4	42,0	33,3	50,7	41,8	34,3	46,7	41,0	32,3	47,0	38,4	35,5	41,9	37,3	31,9	40,7	40,7	34,7	48,4	42,0	33,3	50,7	41,8	34,3	46,7	41,0	32,3	47,0	38,4	35,5	41,9	37,3	31,9	40,7
	En desacuerdo	% 34,3	40,8	25,8	27,3	30,7	23,9	27,1	25,9	27,8	24,8	25,8	24,1	32,7	29,0	37,2	28,2	22,2	31,9	20,2	18,4	22,6	23,6	29,3	17,9	20,3	32,4	12,4	18,4	24,2	14,5	21,5	25,8	16,3	18,4	25,0	14,3
	De acuerdo	% 3,7	4,1	3,2	5,7	4,0	7,5	7,2	3,7	9,5	11,8	9,7	13,3	5,5	8,1	2,3	13,7	18,1	11,0	1,2	2,0	0	1,3	2,7	0	3,8	3,7	3,6	4,0	8,1	1,2	1,9	1,6	2,3	2,4	2,8	2,2
	Muy de acuerdo	% 1,2	2,0	0	1,3	2,7	0	3,8	3,7	3,6	4,0	8,1	1,2	1,9	1,6	2,3	2,4	2,8	2,2	2,8	4,1	0	4,2	4,0	4,5	2,9	5,6	1,2	2,8	1,6	3,6	9,3	11,3	7,0	7,8	9,7	6,6
Los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y tr	Muy en desacuerdo	% 9,7	12,2	6,5	10,6	9,3	11,9	20,6	21,3	20,1	13,3	8,1	16,9	14,3	14,5	14,0	15,9	16,7	15,4	9,7	12,2	6,5	10,6	9,3	11,9	20,6	21,3	20,1	13,3	8,1	16,9	14,3	14,5	14,0	15,9	16,7	15,4
	En desacuerdo	% 21,4	20,4	22,6	17,1	13,3	20,9	19,5	17,6	20,7	20,6	22,6	19,3	21,6	14,5	30,2	24,4	19,4	27,5	17,4	18,4	16,1	23,9	24,0	23,9	21,6	20,4	22,5	22,1	22,6	21,7	24,7	25,8	23,3	17,4	15,3	18,7
	De acuerdo	% 36,9	30,6	45,2	33,0	34,7	31,3	26,0	30,6	23,1	34,4	35,5	33,7	26,2	30,6	20,9	30,8	36,1	27,5	14,6	18,4	9,7	15,3	18,7	11,9	12,3	13,6	9,6	11,3	8,4	13,2	14,5	11,6	11,8	12,5	11,0	
	Muy de acuerdo	% 14,6	18,4	9,7	15,3	18,7	11,9	12,3	13,6	9,6	11,3	8,4	13,2	14,5	11,6	11,8	12,5	11,0	14,6	18,4	9,7	15,3	18,7	11,9	12,3	13,6	9,6	11,3	8,4	13,2	14,5	11,6	11,8	12,5	11,0		
En el poder judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres	Muy en desacuerdo	% 11,1	12,2	9,7	22,0	18,7	25,4	16,6	20,4	14,2	21,0	30,6	14,5	25,4	29,0	20,9	17,2	23,6	13,2	11,1	12,2	9,7	22,0	18,7	25,4	16,6	20,4	14,2	21,0	30,6	14,5	25,4	29,0	20,9	17,2	23,6	13,2
	En desacuerdo	% 30,2	28,6	32,3	35,2	36,0	34,3	40,4	38,0	42,0	35,2	33,9	36,1	31,7	38,7	23,3	40,2	43,1	38,5	28,5	30,6	25,8	26,8	26,7	26,9	24,6	25,9	23,7	23,3	27,4	20,5	19,4	16,1	23,3	21,0	19,4	22,0
	De acuerdo	% 24,8	26,5	22,6	11,7	16,0	7,5	16,2	14,8	17,2	14,1	6,5	19,3	17,6	12,9	23,3	19,2	11,1	24,2	24,8	28,6	22,6	17,1	13,3	20,9	19,5	17,6	20,7	20,6	22,6	19,3	21,6	14,5	30,2	24,4	19,4	27,5
	Muy de acuerdo	% 5,4	2,0	9,7	4,3	2,7	6,0	2,2	9	3,0																											

TITULO: GENERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES
PREGUNTA: 2. En materia judicial ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chilán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO		
Juz/a de primera instancia	Hombres	%	5,3	3,1	6,5	5,1	5,7	4,6	4,8	7,5	2,2	5,1	9,3	2,9	4,2	4,0	4,4	2,1	3,8	0
	Mujeres	%	3,5	0	5,4	4,2	3,8	4,6	2,8	1,1	4,4	3,8	1,5	5,5	2,9	2,0	3,7	4	0	8
	Ambos	%	81,7	79,7	82,8	80,0	84,9	75,4	81,2	75,3	86,8	80,7	78,2	82,5	84,8	84,2	85,3	67,5	63,9	72,1
	No sé	%	8,9	15,6	5,4	10,6	5,7	15,4	11,3	16,1	6,6	9,9	11,7	8,8	8,0	9,9	6,6	30,0	32,3	27,0
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	4	5	4	0	0	0	0	0	0	0
Ministerio de Corte de Apelaciones	Hombres	%	8,0	10,9	6,5	1,8	3,8	0	6,9	10,8	3,3	7,5	8,3	6,9	3,0	3,0	2,9	1,7	3,0	0
	Mujeres	%	2,1	0	3,2	2,4	0	4,6	1,6	2,2	1,1	1,7	5	2,6	3,8	2,0	5,1	4	0	8
	Ambos	%	71,2	65,6	74,2	72,4	77,4	67,7	68,8	59,1	78,0	71,7	70,9	72,3	78,0	74,3	80,9	69,8	65,4	75,4
	No sé	%	18,1	21,9	16,1	23,4	18,9	27,7	22,6	28,0	17,6	18,5	19,9	17,5	15,2	20,8	11,0	28,1	31,6	23,8
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	4	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Ministerio de Corte Suprema	Hombres	%	6,4	6,3	6,5	1,8	3,8	0	7,5	11,8	3,3	6,6	7,3	6,2	4,2	4,0	4,4	2,5	4,5	0
	Mujeres	%	1,2	1,6	1,1	4,3	5,7	3,1	1,6	2,2	1,1	1,9	5	2,9	2,1	1,0	2,9	8	8	8
	Ambos	%	67,3	62,5	69,9	65,7	71,7	60,0	65,5	57,0	73,6	69,4	68,0	70,4	73,0	70,3	75,0	67,5	63,2	73,0
	No sé	%	24,5	28,1	22,6	28,1	19,9	36,9	25,4	29,0	22,0	21,4	23,8	19,7	20,7	24,8	17,6	29,2	31,6	26,2
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Secretarías/as	Hombres	%	6,9	7,8	6,5	3,5	5,7	1,5	4,8	7,5	2,2	6,0	8,7	4,0	3,4	5,0	2,2	3,8	6,8	0
	Mujeres	%	9,9	6,3	11,8	10,0	7,5	12,3	3,8	3,2	4,4	8,4	7,3	9,1	5,9	5,9	5,9	4,7	5,3	4,1
	Ambos	%	72,3	68,8	74,2	69,9	75,5	64,6	74,7	66,7	82,4	70,9	68,4	72,6	78,9	73,3	83,1	66,3	62,4	71,3
	No sé	%	10,3	15,6	7,5	16,6	11,3	21,5	16,7	22,6	11,0	14,1	15,0	13,5	11,8	15,8	8,8	25,1	25,6	24,6
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Relatores/as	Hombres	%	4,6	9,4	2,2	3,4	3,8	3,1	4,3	6,5	2,2	3,7	6,8	1,5	1,3	3,0	0	2,1	3,8	0
	Mujeres	%	5,5	1,6	7,5	4,3	5,7	3,1	2,2	1,1	3,3	6,5	3,9	8,4	5,9	6,9	5,1	3,5	3,8	3,3
	Ambos	%	72,8	64,1	77,4	73,3	79,2	67,7	72,4	69,9	74,7	70,1	67,0	72,3	74,2	67,3	79,4	65,6	62,4	69,7
	No sé	%	16,5	23,4	12,9	18,9	11,3	26,2	21,1	22,6	19,8	19,1	21,8	17,2	18,6	22,8	15,4	28,7	30,1	27,0
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc. administrativos tribunals reformado)	Hombres	%	1,8	3,1	1,1	1,7	1,9	1,5	3,2	6,5	0	3,7	6,8	1,5	5,5	8,9	2,9	2,4	3,0	1,6
	Mujeres	%	5,3	3,1	6,5	7,4	3,8	10,8	7,1	5,4	8,8	6,6	1,9	9,9	4,6	2,0	6,6	2,0	2,3	1,6
	Ambos	%	88,8	85,9	90,3	83,7	92,5	75,4	82,2	77,4	86,8	78,0	75,7	79,6	80,6	78,2	82,4	72,9	72,2	73,8
	No sé	%	3,6	6,3	2,2	7,2	1,9	12,3	7,5	10,8	4,4	11,1	15,0	8,4	9,3	10,9	8,1	22,7	22,6	23,0
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Administradores/as y Jefes/as de Unidad	Hombres	%	5,0	6,3	4,3	6,2	9,4	3,1	9,0	15,1	3,3	7,2	10,2	5,1	8,9	13,9	5,1	5,3	8,3	1,6
	Mujeres	%	8,3	7,8	8,6	9,1	5,7	12,3	3,2	4,3	2,2	4,0	1,5	5,8	4,6	2,0	6,6	1,5	8	2,5
	Ambos	%	79,6	73,4	82,8	75,2	83,0	67,7	77,5	67,7	86,8	76,0	70,9	79,6	77,2	72,3	80,9	73,8	69,9	78,7
	No sé	%	6,6	10,9	4,3	9,6	1,9	16,9	10,2	12,9	7,7	12,1	17,0	8,8	9,3	11,9	7,4	19,4	21,1	17,2
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Consejeros/as Técnicos	Hombres	%	2,7	1,6	3,2	0	0	0	2,1	4,3	0	3,1	4,4	2,2	2,1	2,0	2,2	8	1,5	0
	Mujeres	%	9,4	10,9	8,6	20,4	20,8	20,0	11,8	17,2	6,6	12,5	12,1	12,8	13,5	17,8	10,3	10,9	14,3	6,6
	Ambos	%	64,5	56,3	68,8	57,3	64,2	50,8	69,9	61,3	78,0	64,0	56,8	69,0	68,3	61,4	73,5	59,2	54,1	65,6
	No sé	%	22,9	29,7	19,4	22,3	15,1	29,2	16,3	17,2	15,4	19,8	26,2	15,3	16,0	18,8	14,0	29,1	30,1	27,9
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Asuntos de Familia	Hombres	%	1,2	1,6	1,1	1,8	3,8	0	1,6	3,2	0	2,2	4,4	7	4	1,0	0	1,7	3,0	0
	Mujeres	%	9,2	12,5	7,5	13,7	15,1	12,3	10,7	15,1	6,6	12,7	13,1	12,4	11,4	17,8	6,6	12,2	12,8	11,5
	Ambos	%	66,6	56,3	72,0	64,7	67,9	61,5	73,0	66,7	79,1	66,3	58,3	71,9	73,4	64,4	80,1	59,0	56,4	62,3
	No sé	%	22,4	28,1	19,4	19,8	13,2	26,2	14,7	15,1	14,3	18,2	23,8	14,2	14,8	16,8	13,2	27,1	27,8	26,2
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Asuntos Civiles	Hombres	%	3,2	3,1	3,2	2,8	5,7	0	3,7	7,5	0	4,1	7,8	1,5	5,1	8,9	2,2	2,1	3,8	0
	Mujeres	%	2,8	0	4,3	3,3	1,9	4,6	2,2	2,2	2,3	1,0	3,3	1,7	2,0	1,5	7	0	1,6	0
	Ambos	%	80,3	73,4	83,9	77,4	81,1	73,8	80,1	74,2	85,7	77,1	68,9	82,8	79,3	71,3	85,3	69,2	66,2	73,0
	No sé	%	13,2	21,9	8,6	16,6	11,3	21,5	14,1	16,1	12,1	15,9	21,8	11,7	13,9	17,8	11,0	28,0	30,1	25,4
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Asuntos Penales	Hombres	%	5,1	4,7	5,4	2,8	5,7	0	7,4	15,1	0	4,7	9,2	1,5	7,2	13,9	2,2	3,4	6,0	0
	Mujeres	%	5	1,6	0	2,4	0	4,6	1,6	2,2	1,1	1,5	5	2,2	2,5	2,0	2,9	7	0	1,6
	Ambos	%	84,5	79,7	87,1	82,0	90,6	73,8	79,6	71,0	87,9	79,8	73,8	83,9	78,4	69,3	85,3	67,5	63,2	73,0
	No sé	%	9,2	12,5	7,5	12,9	3,8	21,5	11,4	11,8	11,0	13,5	16,0	11,7	11,8	14,9	9,6	28,4	30,8	25,4
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
Asuntos Laborales	Hombres	%	1,9	1,6	2,2	0	0	0	3,7	7,5	0	4,1	7,3	1,8	4	1,0	0	1,2	1,5	8
	Mujeres	%	2,7	1,6	3,2	3,2	0	6,2	2,7	3,2	2,2	1,7	5	2,6	3,4	5,0	2,2	2,0	2,3	1,6
	Ambos	%	78,9	73,4	81,7	79,5	88,7	70,8	79,6	73,1	85,7	77,5	69,4	83,2	81,8	77,2	85,3	68,4	65,4	72,1
	No sé	%	16,0	21,9	12,9	17,3	11,3	23,1	14,1	16,1	12,1	16,1	22,3	11,7	14,4	16,8	12,5	28,4	30,8	25,4
	NO RESPONDE	%	5	1,6	0	0	0	0	0	0	6	5	7	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	n	157	94	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: GENERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES
PREGUNTA: 2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Juez/a de primera instancia	Hombres	%	2,3	4,1	,0	6,2	9,3	3,0	2,9	1,9	3,6	2,7	4,8	1,2	3,5	6,5	,0	7,5	12,5	4,4
	Mujeres	%	4,0	2,0	6,5	3,0	,0	6,0	4,3	2,8	5,3	2,7	3,2	2,4	5,3	,0	11,6	2,0	,0	3,3
	Ambos	%	79,8	81,6	77,4	79,7	77,3	82,1	79,8	77,8	81,1	77,5	89,4	83,1	76,8	80,6	72,1	84,8	76,4	90,1
	No sé	%	13,9	12,2	16,1	11,1	13,3	9,0	13,0	17,6	10,1	17,0	22,6	13,3	14,4	12,9	16,3	5,6	11,1	2,2
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Ministerio/a de Corte de Apelaciones	Hombres	%	4,0	2,0	6,5	2,0	4,0	,0	2,2	1,9	2,4	3,4	4,8	2,4	3,5	6,5	,0	6,4	9,7	4,4
	Mujeres	%	1,2	2,0	,0	4,3	2,7	6,0	2,1	,0	3,6	1,3	3,2	,0	7,2	1,6	14,0	1,4	,0	2,2
	Ambos	%	73,8	73,5	74,2	77,6	74,7	80,6	76,2	75,0	76,9	70,6	62,9	75,9	75,2	75,8	74,4	73,7	66,7	78,0
	No sé	%	21,1	22,4	19,4	16,0	18,7	13,4	19,5	23,1	17,2	24,7	29,0	21,7	14,1	16,1	11,6	18,5	23,6	15,4
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Ministerio/a de Corte Suprema	Hombres	%	6,3	6,1	6,5	4,1	6,7	1,5	2,2	1,9	2,4	3,3	6,5	1,2	3,5	6,5	,0	7,1	9,7	5,5
	Mujeres	%	,0	,0	,0	,7	,0	1,5	2,5	,9	3,6	1,4	1,6	1,2	2,8	3,2	2,3	2,0	,0	3,3
	Ambos	%	65,7	59,2	74,2	72,4	74,7	70,1	72,6	71,3	73,4	65,0	59,7	68,7	74,6	71,0	79,1	66,5	63,9	68,1
	No sé	%	28,0	34,7	19,4	22,8	18,7	26,9	22,8	25,9	20,7	30,3	32,3	28,9	19,0	19,4	18,6	24,3	26,4	23,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Secretarios/as	Hombres	%	6,5	4,1	9,7	6,2	9,3	3,0	2,5	2,8	2,4	2,1	1,6	2,4	2,6	4,8	,0	3,1	2,8	3,3
	Mujeres	%	3,7	4,1	3,2	6,3	6,7	6,0	7,2	4,6	8,9	6,2	6,5	6,0	7,7	6,5	9,3	10,4	11,1	9,9
	Ambos	%	73,5	75,5	71,0	72,1	68,0	76,1	74,3	70,4	76,9	71,2	66,1	74,7	74,5	72,6	76,7	74,5	65,3	80,2
	No sé	%	16,2	16,3	16,1	15,5	16,0	14,9	15,9	22,2	11,8	20,5	25,8	16,9	15,1	16,1	14,0	12,1	20,8	6,6
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Relatores/as	Hombres	%	4,0	2,0	6,5	4,1	6,7	1,5	1,1	,0	1,8	2,0	3,2	1,2	1,8	3,2	,0	2,4	2,8	2,2
	Mujeres	%	,0	,0	,0	4,2	5,3	3,0	3,2	,9	4,7	4,1	4,8	3,6	6,7	6,5	7,0	6,7	6,9	6,6
	Ambos	%	69,8	71,4	67,7	72,6	72,0	73,1	74,7	72,2	76,3	68,5	62,9	72,3	72,4	72,6	72,1	72,1	62,5	78,0
	No sé	%	26,2	26,5	25,8	19,2	16,0	22,4	21,0	26,9	17,2	25,4	29,0	22,9	19,2	17,7	20,9	18,8	27,8	13,2
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.); administrativos (tribunal reformado)	Hombres	%	6,0	8,2	3,2	4,7	8,0	1,5	1,4	,9	1,8	1,3	3,2	,0	,0	,0	,0	3,9	8,3	1,1
	Mujeres	%	1,4	,0	3,2	5,2	,0	10,4	6,5	1,9	9,5	3,6	,0	6,0	6,9	4,8	9,3	7,8	2,8	11,0
	Ambos	%	82,6	81,6	83,9	77,5	77,3	77,8	82,3	83,3	81,7	85,7	80,6	89,2	82,9	82,3	83,7	78,9	75,0	81,3
	No sé	%	10,0	10,2	9,7	12,6	14,7	10,4	9,8	13,9	7,1	9,4	16,1	4,8	10,2	12,9	7,0	9,4	13,9	6,6
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Administradores/as y Jefe/as de Unidad	Hombres	%	5,1	4,1	6,5	8,2	12,0	4,5	4,0	5,6	3,0	4,7	8,1	2,4	6,7	6,5	7,0	6,2	12,5	2,2
	Mujeres	%	5,1	4,1	6,5	4,3	2,7	6,0	4,3	,0	7,1	3,6	,0	6,0	1,8	3,2	,0	8,1	6,9	8,8
	Ambos	%	72,6	71,4	74,2	76,3	72,0	80,6	78,7	79,6	78,1	78,0	75,8	79,5	78,9	80,6	76,7	75,4	69,4	79,1
	No sé	%	17,1	20,4	12,9	11,1	13,3	9,0	13,0	14,8	11,8	13,7	16,1	12,0	12,7	9,7	16,3	10,4	11,1	9,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Consejeros/as Técnicos	Hombres	%	4,0	2,0	6,5	,7	1,3	,0	,7	,9	,8	,7	1,6	,0	,0	,0	,0	1,2	1,4	1,1
	Mujeres	%	8,6	10,2	6,5	9,0	12,0	6,0	11,9	10,2	13,0	8,9	11,3	7,2	11,3	12,9	9,3	20,0	22,2	18,7
	Ambos	%	74,3	69,4	80,6	72,2	65,3	79,1	69,3	68,5	69,8	65,0	59,7	68,7	65,0	62,9	67,4	57,9	48,6	63,7
	No sé	%	13,2	18,4	6,5	18,1	21,3	14,9	18,1	20,4	16,6	25,4	27,4	24,1	23,8	24,2	23,3	20,8	27,8	16,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Asuntos de Familia	Hombres	%	2,8	,0	6,5	2,0	4,0	,0	,7	1,9	,0	,7	1,6	,0	,9	1,6	,0	3,0	4,2	2,2
	Mujeres	%	10,0	10,2	9,7	13,2	16,0	10,4	11,5	7,4	14,2	12,5	9,7	14,5	9,7	8,1	11,6	16,1	20,8	13,2
	Ambos	%	72,6	71,4	74,2	68,6	64,0	73,1	71,5	72,2	71,0	64,1	66,1	62,7	68,3	71,0	65,1	62,7	48,6	71,4
	No sé	%	14,6	18,4	9,7	16,2	16,0	16,4	16,3	18,5	14,8	22,8	22,6	22,9	21,1	19,4	23,3	18,3	26,4	13,2
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Asuntos Civiles	Hombres	%	1,2	2,0	,0	5,5	8,0	3,0	1,1	2,8	,0	,0	,0	,0	1,8	3,2	,0	5,2	8,3	3,3
	Mujeres	%	,0	,0	,0	1,3	2,7	,0	3,2	,0	5,3	2,8	1,6	3,6	1,8	3,2	,0	2,6	1,4	3,3
	Ambos	%	83,1	77,6	90,3	78,4	74,7	82,1	81,6	78,7	83,4	76,0	72,6	78,3	79,6	74,2	86,0	76,2	68,1	81,3
	No sé	%	15,7	20,4	9,7	14,8	14,7	14,9	14,1	18,5	11,2	21,2	25,8	18,1	16,9	19,4	14,0	16,0	22,2	12,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Asuntos Penales	Hombres	%	2,6	2,0	3,2	6,8	10,7	3,0	4,0	4,6	3,6	2,0	3,2	1,2	3,5	6,5	,0	5,2	8,3	3,3
	Mujeres	%	2,6	2,0	3,2	2,1	2,7	1,5	3,2	,0	5,3	,7	,0	1,2	1,8	3,2	,0	2,6	1,4	3,3
	Ambos	%	82,6	81,6	83,9	78,5	73,3	83,8	80,1	79,6	80,5	81,5	77,4	84,3	80,1	79,0	81,4	80,5	79,2	81,3
	No sé	%	12,3	14,3	9,7	12,6	13,3	11,9	12,7	15,7	10,7	15,7	19,4	13,3	14,6	11,3	18,6	11,7	11,1	12,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Asuntos Laborales	Hombres	%	1,2	2,0	,0	3,3	6,7	,0	1,5	2,8	,8	1,4	1,6	1,2	,9	1,6	,0	3,0	4,2	2,2
	Mujeres	%	,0	,0	,0	,7	1,3	,0	3,9	,9	5,9	,7	,0	1,2	5,6	6,5	4,7	2,6	1,4	3,3
	Ambos	%	82,0	75,5	90,3	77,7	73,3	82,1	79,8	77,8	81,1	78,7	75,8	80,7	74,5	72,6	76,7	78,5	72,2	82,4
	No sé	%	16,9	22,4	9,7	18,3	18,7	17,9	14,8	18,5	12,4	19,2	22,6	16,9	19,0	19,4	18,6	16,0	22,2	12,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: GÉNERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES
PREGUNTA: 2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		GÉNERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES																		
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Jefe/a de primera instancia	Hombres	%	4.2	8.9	1.3	2.2	4.2	.8	2.8	2.9	2.7	4.1	3.4	4.6	4.4	7.4	2.0	3.9	4.0	3.8
	Mujeres	%	1.0	1.1	.9	3.1	1.9	3.9	3.0	1.4	4.1	3.0	2.6	3.3	1.6	2.0	1.3	2.9	1.3	3.8
	Ambos	%	85.7	77.8	90.5	83.6	79.2	86.8	81.7	76.8	85.1	82.5	83.8	81.7	86.9	80.5	92.1	83.5	80.5	85.6
	No sé	%	8.7	12.2	6.5	11.1	14.6	6.6	12.5	18.8	8.1	10.0	9.4	10.5	7.1	10.1	4.6	9.5	14.1	6.3
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.0	.5
Ministerio de Corte de Apelaciones	Hombres	%	3.3	6.7	1.3	2.0	3.8	.8	2.6	4.3	1.4	4.1	4.3	3.9	4.2	6.0	2.6	2.5	4.0	1.4
	Mujeres	%	.9	1.7	.4	2.1	1.9	2.3	.4	4.1	2.3	.9	3.3	2.1	.7	3.3	2.0	.7	2.9	
	Ambos	%	79.7	73.9	83.2	77.0	70.3	81.7	75.8	73.9	77.0	78.0	80.3	76.5	79.8	77.9	81.5	78.0	71.8	82.2
	No sé	%	15.6	17.8	14.2	18.9	24.1	15.2	19.3	21.7	17.6	15.3	13.7	16.3	13.9	15.4	12.6	16.7	22.1	13.0
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.8	1.3	.5	
Ministerio de Corte Suprema	Hombres	%	4.5	8.3	2.2	2.9	3.8	2.3	4.2	4.3	4.1	4.8	4.3	5.2	4.9	6.0	4.0	3.4	4.0	2.9
	Mujeres	%	.2	.6	.0	1.3	.5	1.9	1.6	.0	2.7	1.1	.9	1.3	.7	2.0	1.4	.7	1.9	
	Ambos	%	77.1	72.8	79.7	74.3	69.8	77.4	73.0	71.0	74.3	75.5	76.9	74.5	74.1	68.5	78.8	74.3	69.1	77.9
	No sé	%	17.7	18.3	17.2	21.5	25.9	18.3	21.2	24.6	18.9	18.2	17.1	19.0	19.6	24.8	15.2	20.1	24.8	16.8
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.8	1.3	.5	
Secretarías/as	Hombres	%	4.3	7.8	2.2	2.5	3.8	1.6	5.4	7.2	4.1	5.6	4.3	6.5	4.2	5.4	3.3	3.9	4.7	3.4
	Mujeres	%	5.7	7.2	4.7	4.1	3.8	4.3	6.4	.0	10.8	4.5	2.6	5.9	3.6	4.0	3.3	5.1	4.0	5.8
	Ambos	%	75.7	67.8	80.6	75.9	68.9	80.9	71.4	71.0	71.6	75.7	79.5	73.2	77.6	73.8	80.8	76.8	72.5	79.8
	No sé	%	13.8	17.2	11.6	17.5	23.6	13.2	16.9	21.7	13.5	13.8	12.8	14.4	14.5	16.8	12.6	13.7	18.1	10.6
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.6	.7	.5	
Relatores/as	Hombres	%	2.7	5.0	1.3	1.5	1.4	1.6	1.4	1.4	1.4	4.2	2.6	5.2	2.5	4.0	1.3	2.5	3.4	1.9
	Mujeres	%	5.5	6.1	5.2	3.2	3.8	2.7	7.0	1.4	10.8	3.4	1.7	4.6	1.9	2.7	1.3	3.9	4.7	3.4
	Ambos	%	73.8	66.1	78.4	75.8	70.3	79.8	70.4	72.5	68.9	75.2	81.2	71.2	78.4	73.2	82.8	72.4	65.1	77.4
	No sé	%	17.5	22.8	14.2	19.5	24.5	16.0	21.2	24.6	18.9	16.8	13.7	19.0	17.1	20.1	14.6	20.7	26.2	16.8
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.6	.7	.5	
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativos Tribunal reformado)	Hombres	%	3.2	7.8	.4	3.2	7.1	.4	2.0	2.9	1.4	2.3	.9	3.3	2.8	5.4	.7	2.2	3.4	1.4
	Mujeres	%	5.5	1.1	8.2	4.5	.9	7.0	8.2	4.3	10.8	9.4	6.0	11.8	6.1	5.4	6.6	3.1	.7	4.8
	Ambos	%	84.3	83.9	84.5	84.0	80.7	86.4	84.3	87.0	82.4	80.2	82.9	78.4	82.9	79.9	85.4	87.1	87.2	87.0
	No sé	%	6.5	7.2	6.0	8.3	11.3	6.2	5.6	5.8	5.4	7.7	9.4	6.5	8.2	9.4	7.3	7.0	8.7	5.8
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.0	
Administradores/as y Jefe/as de Unidad	Hombres	%	9.6	16.1	5.6	6.9	12.7	2.7	7.0	7.2	6.8	5.5	6.0	5.2	5.7	9.4	2.6	6.4	8.1	5.3
	Mujeres	%	4.6	2.2	6.0	5.9	2.8	8.2	5.4	1.4	8.1	6.0	4.3	7.2	4.1	2.7	5.3	4.2	1.3	6.3
	Ambos	%	79.1	74.4	81.9	76.9	70.8	81.3	78.9	79.7	78.4	78.9	79.5	78.4	80.6	77.2	83.4	78.7	77.9	79.3
	No sé	%	6.2	7.2	5.6	10.2	13.7	7.8	8.7	11.6	6.8	9.3	9.4	9.2	9.6	10.7	8.6	9.8	12.1	8.2
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.8	.7	1.0	
Consejeros/as Técnicos	Hombres	%	2.2	4.4	.9	2.4	4.7	.8	2.2	1.4	2.7	1.9	1.7	2.0	2.2	4.0	.7	2.5	3.4	1.9
	Mujeres	%	10.2	10.6	9.9	7.8	8.5	7.4	17.9	14.5	20.3	18.4	13.7	21.6	12.7	12.1	13.2	12.0	13.4	11.1
	Ambos	%	70.3	63.3	74.6	69.5	62.3	74.7	59.4	59.4	59.5	62.5	65.0	60.8	72.1	67.1	76.2	65.9	57.7	71.6
	No sé	%	16.8	21.7	13.8	20.2	24.5	17.1	20.4	24.6	17.6	16.9	18.8	15.7	13.0	16.8	9.9	18.4	24.2	14.4
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	1.1	1.3	1.0	
Asuntos de Familia	Hombres	%	1.7	3.9	.4	1.4	2.8	.4	.6	1.4	.0	.4	.0	.7	1.6	2.7	.7	2.0	2.7	1.4
	Mujeres	%	11.8	10.6	12.5	11.4	9.4	12.8	18.3	11.6	23.0	18.0	12.8	21.6	14.1	13.4	14.6	11.2	12.1	10.6
	Ambos	%	68.6	63.9	71.6	68.7	64.6	71.6	59.2	60.9	58.1	67.6	71.8	64.7	70.3	66.4	73.5	71.3	63.1	76.9
	No sé	%	17.3	21.7	14.7	18.5	23.1	15.2	21.8	26.1	18.9	14.0	15.4	13.1	14.1	17.4	11.3	14.8	20.8	10.6
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.8	1.3	.5	
Asuntos Civiles	Hombres	%	3.3	6.7	1.3	1.8	3.8	.4	4.8	5.8	4.1	3.7	3.4	3.9	4.1	7.4	1.3	3.1	3.4	2.9
	Mujeres	%	1.7	1.7	1.7	2.3	2.4	2.3	2.8	2.9	2.7	3.0	1.7	3.9	2.0	2.0	2.0	1.4	.7	1.9
	Ambos	%	77.4	72.2	80.6	76.7	70.8	80.9	73.8	71.0	75.7	80.3	81.2	79.7	82.6	75.2	88.7	81.0	74.5	85.6
	No sé	%	17.0	19.4	15.5	19.2	23.1	16.3	18.7	20.3	17.6	12.6	12.8	12.4	11.3	15.4	7.9	14.2	21.5	9.1
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.5	
Asuntos Penales	Hombres	%	5.2	9.4	2.6	4.0	7.5	1.6	8.9	10.1	8.1	5.2	4.3	5.9	5.4	8.7	2.6	5.9	6.7	5.3
	Mujeres	%	.7	.6	.9	1.4	.0	2.3	2.4	.0	4.1	1.9	1.7	2.0	1.0	1.3	.7	1.4	2.0	1.0
	Ambos	%	81.8	76.1	85.3	81.0	77.4	83.7	77.3	79.7	75.7	81.4	82.9	80.4	83.2	76.5	88.7	81.8	78.5	84.1
	No sé	%	11.7	13.9	10.3	13.6	15.1	12.5	11.3	10.1	12.2	11.2	10.3	11.8	10.4	13.4	7.9	10.3	12.1	9.1
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.6	.7	.5	
Asuntos Laborales	Hombres	%	3.6	6.7	1.7	2.6	4.7	1.2	3.2	5.8	1.4	4.1	3.4	4.6	3.2	4.7	2.0	2.5	3.4	1.9
	Mujeres	%	.7	.6	.9	1.3	.5	1.9	3.8	1.4	5.4	.7	.9	.7	1.9	3.4	.7	2.5	1.3	3.4
	Ambos	%	77.6	72.8	80.6	77.0	72.6	80.2	77.4	73.9	79.7	80.3	81.2	79.7	82.6	75.8	88.1	80.5	75.2	84.1
	No sé	%	17.5	20.0	15.9	19.0	22.2	16.7	15.7	18.8	13.5	14.5	13.7	15.0	12.4	16.1	9.3	13.9	19.5	10.1
	NO RESPONDE	%	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.0	.0	.0	.6	.7	.5	
TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208	
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

TITULO: GENERO RESPONSABLE DE...
PREGUNTA: 3. Marque la casilla correspondiente según su opinión personal
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A los controles de embarazo deben asistir principalmente...	Hombres	%	.0	.0	.0	.8	.0	1.5	.0	.0	1.0	1.5	.7	.4	1.0	.0	.0	.0		
	Mujeres	%	17.0	18.8	16.1	16.0	15.1	16.9	9.6	15.1	4.4	11.8	13.6	10.6	17.7	19.8	16.2	10.0	7.4	
	Ambos	%	81.2	78.1	82.8	77.7	73.6	81.5	86.1	78.5	93.4	82.8	78.2	86.1	78.9	75.2	81.6	86.8	84.2	90.2
	No sé	%	1.8	3.1	1.1	5.5	11.3	.0	4.3	6.5	2.2	3.7	6.8	1.5	3.0	4.0	2.2	3.2	3.8	2.5
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Los permisos post natales deben ser principalmente para...	Hombres	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.5	.4	.4	1.0	.0	.4	.8	.0	
	Mujeres	%	26.1	32.8	22.6	23.0	24.5	21.5	31.0	30.1	31.9	28.6	28.2	28.8	33.3	33.7	33.1	23.6	24.8	22.1
	Ambos	%	72.7	65.6	76.3	75.2	71.7	78.5	66.9	66.7	67.0	68.5	68.4	68.6	65.0	64.4	65.4	74.0	72.9	75.4
	No sé	%	1.2	1.6	1.1	1.8	3.8	.0	2.1	3.2	1.1	1.8	2.9	1.1	1.3	1.0	1.5	1.9	1.5	2.5
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de...	Hombres	%	.0	.0	.0	.8	.0	1.5	.0	.0	.4	.5	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Mujeres	%	9.6	9.4	9.7	5.1	5.7	4.6	7.1	5.4	8.8	8.0	4.4	10.6	8.0	5.9	9.6	6.9	4.5	9.8
	Ambos	%	89.9	89.1	90.3	92.2	90.6	93.8	91.8	93.5	90.1	89.7	93.2	87.2	91.6	94.1	89.7	92.4	94.7	89.3
	No sé	%	.5	1.6	.0	1.8	3.8	.0	1.1	1.1	1.1	1.2	1.9	.7	.4	.0	.7	.8	.8	.8
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...	Hombres	%	11.7	15.6	9.7	6.0	7.5	4.6	6.5	7.5	5.5	8.8	13.1	5.8	6.3	7.9	5.1	6.5	9.0	3.3
	Mujeres	%	.7	.0	1.1	.9	1.9	.0	.5	1.1	.0	.4	.0	.7	.8	2.0	.0	.0	.0	.0
	Ambos	%	87.0	82.8	89.2	91.2	86.8	95.4	91.4	89.2	93.4	88.9	85.0	91.6	92.4	90.1	94.1	91.6	89.5	94.3
	No sé	%	.5	1.6	.0	1.8	3.8	.0	1.6	2.2	1.1	1.2	1.9	.7	.4	.0	.7	1.9	1.5	2.5
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Quiénes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas son...	Hombres	%	2.7	1.6	3.2	1.7	1.9	1.5	2.2	1.1	3.3	1.2	1.9	.7	2.1	4.0	.7	.8	.8	.8
	Mujeres	%	73.7	68.8	76.3	64.4	64.2	64.6	70.4	62.4	78.0	70.0	62.6	75.2	65.8	62.4	68.4	72.2	67.7	77.9
	Ambos	%	17.2	23.4	14.0	22.6	18.9	26.2	18.8	26.9	11.0	18.0	21.8	15.3	21.5	21.8	21.3	16.5	21.1	10.7
	No sé	%	6.4	6.3	6.5	11.3	15.1	7.7	8.7	9.7	7.7	10.1	13.6	7.7	10.6	11.9	9.6	10.6	10.5	10.7
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...	Hombres	%	6.6	10.9	4.3	4.6	9.4	.0	6.9	12.9	1.1	8.6	14.1	4.7	8.5	14.9	3.7	4.6	8.3	.0
	Mujeres	%	3.4	1.6	4.3	2.5	1.9	3.1	1.6	2.2	1.1	3.4	.5	5.5	4.2	4.0	4.4	2.0	2.3	1.6
	Ambos	%	87.6	84.4	89.2	90.3	84.9	95.4	88.8	82.8	94.5	83.3	78.6	86.5	85.2	79.2	89.7	92.5	88.0	98.4
	No sé	%	2.5	3.1	2.2	2.6	3.8	1.5	2.7	2.2	3.3	4.1	6.8	2.2	2.1	2.0	2.2	.8	1.5	.0
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Es mejor tener jefes...	Hombres	%	13.0	17.2	10.8	11.2	13.2	9.2	18.8	24.7	13.2	19.2	23.8	16.1	14.4	19.8	10.3	8.9	12.0	4.9
	Mujeres	%	2.8	.0	4.3	9.1	5.7	12.3	2.8	.0	5.5	3.2	1.9	4.0	6.3	7.9	5.1	4.0	4.5	3.3
	Ambos	%	79.2	76.6	80.6	71.9	69.8	73.5	69.9	76.9	71.0	65.0	75.2	74.2	68.3	78.7	79.2	74.4	85.2	
	No sé	%	5.0	6.3	4.3	7.9	11.3	4.6	4.9	5.4	4.4	5.9	9.2	3.6	5.1	4.0	5.9	7.9	9.0	6.6
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0
En el Poder Judicial quiénes tienen más posibilidades de ascender son...	Hombres	%	25.5	12.5	32.3	21.8	7.5	35.4	27.3	8.6	45.1	25.9	8.3	38.3	27.4	11.9	39.0	30.4	19.5	44.3
	Mujeres	%	1.6	4.7	.0	2.8	5.7	.0	4.8	7.5	2.2	4.9	9.2	1.8	2.5	4.0	1.5	2.5	4.5	.0
	Ambos	%	61.1	75.0	53.8	58.8	73.6	44.6	57.7	69.9	48.2	56.1	67.5	48.2	58.7	72.3	48.5	47.0	55.6	36.1
	No sé	%	11.9	7.8	14.0	16.7	13.2	14.0	20.0	10.2	14.0	6.6	12.6	15.0	10.9	11.4	11.9	20.0	20.3	19.7
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.0	.7	.0	.0	.0	.0	.0	.0
Quiénes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...	Hombres	%	19.6	14.1	22.6	14.3	13.2	15.4	29.2	16.1	41.8	19.4	11.2	25.2	24.0	15.8	30.1	30.5	24.8	37.0
	Mujeres	%	6.2	7.8	5.4	6.4	1.9	10.8	2.2	2.2	2.2	6.6	7.3	6.2	4.6	5.9	3.7	1.6	1.5	1.6
	Ambos	%	55.5	54.7	55.9	56.0	56.6	55.4	50.8	60.2	41.8	53.0	56.3	50.7	54.9	61.4	50.0	38.8	42.9	33.6
	No sé	%	18.6	23.4	16.1	23.3	28.3	18.5	17.8	21.5	14.3	20.5	25.2	17.2	16.5	16.8	16.2	29.2	30.8	27.0
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.0	.7	.0	.0	.0	.0	.0	.0
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

2015

TÍTULO: GENERO RESPONSABLE DE...
PREGUNTA: 3. Marque la casilla correspondiente según su opinión personal
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Región																	
			San Miguel			Santiago			Tarma			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A los controles de embarazo debiesen asistir principalmente...	Hombres	%	.2	.6	.0	.4	.5	.4	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.3	.7	.0	.3	.7	.0
	Mujeres	%	15,0	17,8	13,4	13,5	12,3	14,4	6,6	4,3	8,1	12,1	14,5	10,5	10,3	14,8	6,6	11,5	10,7	12,0
	Ambos	%	79,9	74,4	83,2	82,0	80,2	83,3	92,6	95,7	90,5	84,7	79,5	88,2	87,2	81,2	92,1	84,6	83,9	85,1
	NO RESPONDE	%	4,6	7,2	3,0	4,1	7,1	1,9	.8	.0	1,4	2,8	5,1	1,3	1,9	3,4	.7	3,3	4,7	2,4
Los permisos post natales debiesen ser principalmente para...	Hombres	%	.2	.6	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.3	.7	.0	.3	.7	.0
	Mujeres	%	23,5	21,7	24,6	26,1	24,5	27,2	34,8	36,2	33,8	30,8	29,9	31,4	28,0	23,5	31,8	25,8	25,5	26,0
	Ambos	%	74,2	75,0	73,7	73,7	74,1	72,0	65,2	63,8	66,2	68,5	68,4	68,6	70,0	73,8	66,9	72,3	71,1	73,1
	NO RESPONDE	%	1,9	2,8	1,3	1,0	1,4	.8	.0	.0	.0	.3	.9	.0	1,3	2,0	.7	1,4	2,7	.5
Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de...	Hombres	%	.3	.0	.4	.2	.0	.4	.0	.0	.0	.3	.9	.0	.3	.7	.0	.3	.7	.0
	Mujeres	%	6,3	6,1	6,5	7,8	6,1	8,9	8,3	8,7	8,1	6,8	4,3	8,5	5,1	4,0	6,0	5,3	5,4	5,3
	Ambos	%	92,5	92,2	92,7	91,1	92,9	89,9	91,7	91,3	91,9	92,5	94,0	91,5	93,0	93,3	92,7	93,6	93,3	93,7
	NO RESPONDE	%	.6	1,7	.0	.8	.9	.8	.0	.0	.0	.3	.9	.0	1,3	2,0	.7	.6	.7	.5
La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...	Hombres	%	5,4	7,8	3,9	6,0	9,0	3,9	11,1	17,4	6,8	7,7	9,4	6,5	5,3	9,4	2,0	7,0	10,1	4,8
	Mujeres	%	.3	.0	.4	.2	.0	.4	.8	.0	1,4	.4	.0	.7	.4	.0	.7	.0	.0	.0
	Ambos	%	93,5	90,6	95,3	92,9	90,1	94,9	88,1	82,6	91,9	91,6	89,7	92,8	92,4	87,9	96,0	92,2	88,6	94,7
	NO RESPONDE	%	.6	1,7	.0	.8	.9	.8	.0	.0	.0	.3	.9	.0	1,6	2,7	.8	1,3	.5	
Quiénes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas son...	Hombres	%	.7	.6	.9	1,5	1,9	1,2	2,0	2,9	1,4	2,2	2,6	2,0	1,3	2,0	.7	.9	.0	1,4
	Mujeres	%	70,0	66,7	72,0	71,3	73,6	69,6	73,0	65,2	78,4	68,9	60,7	74,5	61,3	57,7	64,2	69,8	65,8	72,6
	Ambos	%	19,9	22,8	18,1	18,0	13,7	21,0	15,5	20,3	12,2	17,1	23,1	13,1	21,6	22,8	20,5	15,9	21,5	12,0
	NO RESPONDE	%	9,1	10,0	8,6	9,3	10,8	8,2	9,5	11,6	8,1	11,8	13,7	10,5	15,5	17,4	13,9	13,5	12,8	13,9
Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...	Hombres	%	7,1	14,4	2,6	8,6	13,7	5,1	9,1	14,5	5,4	5,0	7,7	3,3	6,4	9,4	4,0	7,2	12,1	3,8
	Mujeres	%	2,1	.6	3,0	1,8	.9	2,3	2,4	.0	4,1	2,7	.9	3,9	2,3	2,7	2,0	2,3	.0	3,8
	Ambos	%	87,9	80,0	92,7	87,3	83,0	90,3	86,9	85,5	87,8	89,1	85,5	91,5	87,6	83,9	90,7	87,2	83,9	89,4
	NO RESPONDE	%	2,7	5,0	1,3	2,3	2,4	2,3	1,6	.0	2,7	3,2	6,0	1,3	3,3	4,0	2,6	3,4	4,0	2,9
Es mejor tener jefes...	Hombres	%	16,0	26,7	9,5	12,7	18,4	8,6	16,7	11,6	20,3	14,9	12,8	16,3	16,2	21,5	11,9	13,4	13,4	13,5
	Mujeres	%	4,1	1,7	5,6	3,4	3,3	3,5	4,6	1,4	6,8	6,0	4,3	7,2	1,7	1,3	2,0	3,1	2,0	3,8
	Ambos	%	75,3	63,9	82,3	78,9	72,2	83,7	75,3	82,6	70,3	75,9	76,9	75,2	76,5	70,5	81,5	79,0	78,5	79,3
	NO RESPONDE	%	4,1	7,2	2,2	5,1	6,1	4,3	3,4	4,3	2,7	3,2	6,0	1,3	5,2	6,7	4,0	4,2	6,0	2,9
En el Poder Judicial quiénes tienen más posibilidades de ascender son...	Hombres	%	23,8	7,8	33,6	37,4	18,4	51,0	36,3	14,5	51,4	25,0	14,5	32,0	26,1	12,8	37,1	27,9	12,1	38,9
	Mujeres	%	3,8	7,2	1,7	4,9	11,3	.4	2,4	5,8	.0	2,2	3,4	1,3	3,4	6,7	.7	3,6	6,7	1,4
	Ambos	%	59,3	72,2	51,3	44,5	52,8	38,5	51,8	62,3	44,6	55,8	65,8	49,0	57,9	67,8	49,7	53,3	67,1	43,8
	NO RESPONDE	%	12,9	12,8	12,9	13,2	17,5	10,1	9,5	17,4	4,1	17,1	16,2	17,6	12,3	12,8	11,9	14,9	13,4	15,9
Quiénes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...	Hombres	%	17,1	10,6	21,1	24,1	14,2	31,1	28,1	21,7	32,4	19,5	15,4	22,2	17,9	14,8	20,5	20,0	14,8	23,6
	Mujeres	%	7,2	8,3	6,5	5,5	9,0	3,1	6,0	2,9	8,1	6,0	5,1	6,5	5,2	7,4	3,3	4,5	4,0	4,8
	Ambos	%	52,6	56,1	50,4	48,2	48,6	47,9	44,7	44,9	44,6	48,3	53,0	45,1	53,2	55,0	51,7	50,9	56,4	47,1
	NO RESPONDE	%	22,9	25,0	21,6	22,2	28,3	17,9	21,2	30,4	14,9	26,3	26,5	26,1	23,4	22,8	23,8	24,4	24,8	24,0
TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A CARGOS DE RESPONSABILIDAD
PREGUNTA: 4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

	CORTE DE APELACIONES																		
	Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?																			
Si, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades	%	62,4	68,8	59,1	65,6	81,1	50,8	55,6	67,7	44,0	57,4	69,4	48,9	60,8	76,2	49,3	47,8	56,4	36,9
No, las mujeres tienen más oportunidades	%	1,1	3,1	,0	,0	,0	,0	3,2	6,5	,0	3,2	6,8	,7	,4	1,0	,0	3,3	5,3	,8
No, los hombres tienen más oportunidades	%	23,0	15,6	26,9	20,4	9,4	30,8	28,3	10,8	45,1	22,7	8,7	32,5	27,4	9,9	40,4	28,4	16,5	43,4
No sabe	%	12,4	9,4	14,0	14,1	9,4	18,5	13,0	15,1	11,0	16,1	14,1	17,5	11,4	12,9	10,3	20,5	21,8	18,9
NO RESPONDE	%	1,1	3,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	1,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EXPOSICION A TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

	CORTE DE APELACIONES																		
	Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo discriminación como el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, u otros. 5. ¿Ha ex																			
Si	%	56,6	57,8	55,9	49,3	50,9	47,7	38,6	37,6	39,6	45,9	37,9	51,5	43,0	37,6	47,1	48,2	39,1	59,8
No	%	42,9	40,6	44,1	50,7	49,1	52,3	61,4	62,4	60,4	53,7	61,7	48,2	57,0	62,4	52,9	51,8	60,9	40,2
NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,5	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

	CORTE DE APELACIONES																		
	Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Ps Motivo de discriminación																			
Por su cargo o nivel jerárquico	%	53,0	80,6	38,5	59,4	77,8	40,0	66,1	68,6	63,9	50,8	56,4	47,9	56,5	67,6	50,0	59,5	63,5	56,2
Por nivel educacional	%	36,4	36,1	36,5	36,9	37,0	36,7	35,0	42,9	27,8	44,3	53,8	39,3	49,5	48,6	50,0	49,4	46,2	52,1
Por edad	%	47,1	41,7	50,0	36,9	37,0	36,7	36,5	40,0	33,3	40,5	33,3	44,3	41,6	37,8	43,8	37,5	38,5	38,4
Por ser mujer	%	36,0	27,8	40,4	32,5	22,2	43,3	42,8	25,7	58,3	36,8	14,1	48,6	28,6	8,1	40,6	35,9	23,1	46,6
Por orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual).	%	21,2	25,0	19,2	27,1	37,0	16,7	15,3	20,0	11,1	17,5	15,4	18,6	31,7	24,3	35,9	22,3	21,2	23,3
Otro ¿Cuál?	%	21,5	22,2	21,2	11,4	,0	23,3	19,6	22,9	16,7	16,4	21,8	13,6	13,8	8,1	17,2	14,2	11,5	16,4
Por tener bajos ingresos	%	11,8	19,4	7,7	10,6	11,1	10,0	19,5	25,7	13,9	16,8	20,5	17,9	17,9	27,0	12,5	21,3	17,3	24,7
Por pertenecer a alguna etnia	%	8,9	11,1	7,7	33,9	40,7	26,7	12,4	20,0	5,6	16,8	23,1	13,6	15,8	16,2	15,6	16,8	17,3	16,4
Por profesar una religión	%	23,4	27,8	21,2	12,5	14,8	10,0	9,7	14,3	5,6	14,1	20,5	10,7	14,9	16,2	14,1	15,5	19,2	12,3
Por tener alguna discapacidad	%	7,0	5,6	7,7	7,3	11,1	3,3	11,3	11,4	11,1	11,0	11,5	10,7	10,9	8,1	12,5	11,6	17,3	6,8
Por identidad de género (ser transexual, transgénero, intersex).	%	2,2	2,8	1,9	5,4	7,4	3,3	8,4	11,4	5,6	8,8	6,4	10,0	8,9	8,1	9,4	3,1	1,9	4,1
Por ser hombre	%	3,8	11,1	,0	9,2	14,8	3,3	9,8	11,4	8,3	4,4	11,5	,7	6,9	10,8	4,7	3,4	5,8	1,4
Por ser extranjero/a	%	3,5	2,8	3,8	7,3	11,1	3,3	4,2	5,7	2,8	2,8	2,6	2,9	5,9	2,7	7,8	6,5	7,7	5,5
TOTAL	n	89	37	52	58	27	31	71	35	36	219	78	141	102	38	64	125	52	73
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A CARGOS DE RESPONSABILIDAD
PREGUNTA: 4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?	Si, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades	%	54,5	59,2	48,4	62,6	76,0	49,3	58,2	71,3	49,7	48,7	54,8	44,6	62,6	75,8	46,5	60,3	77,8	49,5
	No, las mujeres tienen más oportunidades	%	1,2	2,0	.0	4,8	6,7	3,0	2,2	3,7	1,2	1,3	3,2	.0	2,6	4,8	.0	1,7	2,8	1,1
	No, los hombres tienen más oportunidades	%	23,0	18,4	29,0	24,3	5,3	43,3	23,0	8,3	32,5	28,2	11,3	39,8	20,0	9,7	32,6	23,3	4,2	35,2
	No sabe	%	21,4	20,4	22,6	8,2	12,0	4,5	16,6	16,7	16,6	21,8	30,6	15,7	14,8	9,7	20,9	14,7	15,3	14,3
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EXPOSICION A TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo discriminación como el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, u otros. 5. ¿Ha ex	Si	%	36,2	36,7	35,5	54,3	53,3	55,2	46,2	45,4	46,7	42,4	33,9	48,2	45,1	41,9	48,8	49,2	41,7	53,8
	No	%	63,8	63,3	64,5	45,7	46,7	44,8	53,8	54,6	53,3	57,6	66,1	51,8	54,9	58,1	51,2	50,8	58,3	46,2
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

P6 Motivo de discriminación		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
	Por su cargo o nivel jerárquico	%	44,9	58,8	27,3	59,6	62,5	56,8	51,7	60,4	46,2	44,0	52,4	40,0	42,8	50,0	35,0	48,4	60,0	42,9
	Por nivel educacional	%	35,8	35,3	36,4	54,4	57,5	51,4	48,4	47,9	48,7	34,2	42,9	30,0	32,4	34,6	30,0	41,9	40,0	42,9
	Por edad	%	18,6	11,8	27,3	57,3	55,0	59,5	42,1	41,7	42,3	50,9	47,6	52,5	31,6	19,2	45,0	42,5	33,3	46,9
	Por ser mujer	%	33,9	17,6	54,5	36,4	35,0	37,8	35,7	31,3	38,5	40,9	42,9	40,0	44,7	30,8	60,0	35,7	16,7	44,9
	Por orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual).	%	21,2	23,5	18,2	27,1	30,0	24,3	25,4	25,0	25,6	24,3	33,3	20,0	10,8	11,5	10,0	19,2	16,7	20,4
	Otro ¿Cuál?	%	14,6	11,8	18,2	23,6	20,0	27,0	19,1	22,9	16,7	24,8	19,0	27,5	36,4	42,3	30,0	20,9	13,3	24,5
	Por tener bajos ingresos	%	14,6	11,8	18,2	17,9	22,5	13,5	18,3	29,2	11,5	4,8	9,5	2,5	8,4	11,5	5,0	11,2	13,3	10,2
	Por pertenecer a alguna etnia	%	9,9	17,6	.0	17,9	22,5	13,5	9,6	14,6	6,4	21,1	28,6	17,5	6,4	7,7	5,0	2,5	3,3	2,0
	Por profesar una religión	%	13,1	23,5	.0	6,4	7,5	5,4	11,2	16,7	7,7	9,8	9,5	10,0	4,0	7,7	.0	12,3	16,7	10,2
	Por tener alguna discapacidad	%	3,3	5,9	.0	7,5	12,5	2,7	16,7	18,8	15,4	8,0	14,3	5,0	8,8	7,7	10,0	6,6	3,3	8,2
	Por identidad de género (ser transexual, transgénero, intersex).	%	4,0	.0	9,1	8,9	12,5	5,4	8,8	14,6	5,1	6,5	9,5	5,0	4,0	7,7	.0	2,8	.0	4,1
	Por ser hombre	%	.0	.0	.0	12,9	15,0	10,8	7,2	14,6	2,6	6,2	19,0	.0	4,0	7,7	.0	6,0	10,0	4,1
	Por ser extranjero/a	%	3,3	5,9	.0	2,5	5,0	.0	9,6	14,6	6,4	1,5	4,8	.0	4,0	7,7	.0	1,4	.0	2,0
	TOTAL	n	29	18	11	77	40	37	128	49	79	61	21	40	47	26	21	79	30	49
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A CARGOS DE RESPONSABILIDAD
PREGUNTA: 4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

	San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder Judicial?																			
Si, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades	%	57,7	68,9	50,9	48,3	60,8	39,3	53,7	71,0	41,9	57,9	70,1	49,7	57,3	73,8	43,7	50,2	63,8	40,9
No, las mujeres tienen más oportunidades	%	2,7	7,2	,0	3,6	8,0	,4	2,0	2,9	1,4	,7	1,7	,0	1,5	3,4	,0	2,2	3,4	1,4
No, los hombres tienen más oportunidades	%	23,6	7,2	33,6	34,5	17,5	46,7	29,3	13,0	40,5	23,6	11,1	32,0	26,8	13,4	37,7	25,7	10,7	36,1
No sabe	%	15,7	16,7	15,1	13,6	13,7	13,6	14,9	13,0	16,2	17,8	17,1	18,3	13,7	9,4	17,2	21,0	20,8	21,2
NO RESPONDE	%	,3	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	,0	1,3	,8	1,3	,5
	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EXPOSICION A TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

	San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo discriminación como el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, u otros. 5. ¿Ha ex																			
Si	%	42,9	37,8	46,1	55,5	51,4	58,4	38,5	27,5	45,9	38,2	37,6	38,6	43,2	36,9	48,3	43,3	32,2	51,0
No	%	56,8	62,2	53,4	44,5	48,6	41,6	61,5	72,5	54,1	61,8	62,4	61,4	56,5	63,1	51,0	55,6	65,8	48,6
NO RESPONDE	%	,3	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	1,1	2,0	,5
	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

	San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
	GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
PS Motivo de discriminación																			
Por su cargo o nivel jerárquico	%	51,7	55,9	49,5	59,8	67,9	54,7	66,8	78,9	61,8	51,4	52,3	50,8	42,1	43,6	41,1	57,8	66,0	54,3
Por nivel educacional	%	46,8	47,1	46,7	46,8	52,3	43,3	43,0	47,4	41,2	40,6	43,2	39,0	42,6	47,3	39,7	50,0	53,2	48,6
Por edad	%	48,5	55,9	44,9	47,1	46,8	47,3	43,5	42,1	44,1	37,3	47,7	30,5	48,4	49,1	47,9	40,1	40,4	40,0
Por ser mujer	%	40,0	26,5	46,7	43,1	25,7	54,0	41,6	21,1	50,0	37,7	22,7	47,5	45,3	23,6	58,9	42,8	34,0	46,7
Por orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual).	%	25,4	36,8	19,6	28,7	33,0	26,0	22,3	26,3	20,6	12,4	15,9	10,2	16,5	14,5	17,8	21,7	27,7	19,0
Otro ¿Cuál?	%	19,3	20,6	18,7	14,7	13,8	15,3	20,3	5,3	26,5	19,5	16,2	20,3	19,4	21,8	17,8	21,8	10,6	26,7
Por tener bajos ingresos	%	19,5	19,1	19,6	19,6	21,1	18,7	15,0	15,8	14,7	16,8	29,5	8,5	11,9	9,1	13,7	17,8	17,0	18,1
Por pertenecer a alguna etnia	%	16,4	25,0	12,1	18,7	22,0	16,7	7,2	10,5	5,9	27,2	27,3	27,1	18,0	18,2	17,8	7,2	12,8	4,8
Por profesar una religión	%	9,8	16,2	6,5	10,4	11,0	10,0	17,1	15,8	17,6	8,7	9,1	8,5	8,6	9,1	8,2	7,9	8,5	7,6
Por tener alguna discapacidad	%	10,9	17,6	7,5	13,4	15,6	12,0	17,1	15,8	17,6	8,5	13,6	5,1	5,5	5,5	5,5	8,5	10,6	7,6
Por identidad de género (ser transexual, transgénero, intersex).	%	3,1	7,4	,9	7,4	6,4	8,0	6,3	,0	8,8	4,7	6,8	3,4	3,9	3,6	4,1	6,5	10,6	4,8
Por ser hombre	%	7,0	19,1	,9	5,2	9,2	2,7	3,6	5,3	2,9	9,3	18,2	3,4	5,9	10,9	2,7	7,8	19,1	2,9
Por ser extranjero/a	%	4,8	8,8	2,8	7,3	8,3	6,7	5,7	5,3	5,9	4,6	9,1	1,7	1,5	1,8	1,4	2,0	4,3	1,0
	n	175	68	107	259	109	150	53	19	34	103	44	59	128	55	73	154	48	106
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

	CORTE DE APELACIONES																		
	Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Coplápó			Corte Suprema			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
P7 ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?	71,2	75,0	69,2	73,4	69,2	77,4	66,4	73,5	60,0	63,5	72,4	59,0	66,4	70,3	64,1	60,9	55,8	65,3	
Maltrato verbal	%																		
Dificultades para ascender	%	41,7	33,3	46,2	41,8	38,5	45,2	52,3	47,1	57,1	44,7	43,4	45,3	42,5	35,1	46,9	47,7	50,0	45,8
Asignación de puestos de trabajo de menor valoración	%	31,0	27,8	32,7	32,9	26,9	38,7	30,9	17,6	42,9	33,1	30,3	34,5	31,7	24,3	35,9	40,2	38,5	41,7
Solicitud injustificada de tareas de baja valoración	%	25,7	30,6	23,1	36,7	34,6	38,7	30,8	20,6	40,0	35,0	31,6	36,7	35,6	35,1	35,9	30,8	32,7	29,2
Cuestionamiento por embarazo	%	22,4	13,9	26,9	13,6	7,7	19,4	17,6	11,8	22,9	25,8	15,8	30,9	14,8	2,7	21,9	19,5	9,6	27,8
Cuestionamiento por maternidad/paternidad	%	18,6	13,9	21,2	10,0	3,8	16,1	16,4	2,9	28,6	21,6	14,5	25,2	14,8	5,4	20,3	16,6	11,5	20,8
Otra ¿Cuál?	%	11,4	11,1	11,5	12,0	7,7	16,1	14,7	8,8	20,0	15,4	13,2	16,5	6,9	2,7	9,4	15,5	17,3	13,9
Cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social	%	8,6	13,9	5,8	5,4	7,7	3,2	10,1	11,8	8,6	9,7	10,5	9,4	10,9	16,2	7,8	6,7	9,6	4,2
Diferencias salariales arbitrarias	%	6,0	2,8	7,7	3,5	3,8	3,2	11,7	8,8	14,3	7,5	6,6	7,9	3,0	2,7	3,1	24,1	23,1	25,0
Maltrato físico	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2,9	2,9	,5	,0	,7	1,0	2,7	,0	,9	,9	1,9	,0
n		89	37	52	58	27	31	71	35	36	219	78	141	102	38	64	125	52	73
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P7 ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?	Maltrato verbal	%	43,1	41,2	45,5	67,5	76,9	58,3	61,6	66,7	58,4	61,9	76,2	55,0	64,1	52,0	76,2	62,4	73,3	57,1
	Dificultades para ascender	%	41,6	52,9	27,3	42,6	43,6	41,7	35,9	29,2	40,3	44,7	28,6	52,5	45,4	48,0	42,9	41,9	40,0	42,9
	Asignación de puestos de trabajo de menor valoración	%	33,9	17,6	54,5	38,5	41,0	36,1	40,8	39,6	41,6	28,1	19,0	32,5	29,9	36,0	23,8	32,1	26,7	34,7
	Solicitud injustificada de tareas de baja valoración	%	21,9	17,6	27,3	38,8	35,9	41,7	34,5	41,7	29,9	26,7	9,5	35,0	21,5	24,0	19,0	46,3	53,3	42,9
	Cuestionamiento por embarazo	%	12,0	,0	27,3	27,2	17,9	36,1	24,8	22,9	26,0	21,7	9,5	27,5	26,7	20,0	33,3	14,3	10,0	16,3
	Cuestionamiento por maternidad/paternidad	%	11,3	5,9	18,2	18,7	17,9	19,4	17,6	16,7	18,2	21,8	4,8	30,0	26,7	20,0	33,3	15,9	6,7	20,4
	Otra ¿Cuál?	%	17,2	23,5	9,1	22,8	20,5	25,0	16,8	18,8	15,6	19,7	19,0	20,0	34,3	40,0	28,6	16,1	20,0	14,3
	Cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social	%	,0	,0	,0	10,7	10,3	11,1	12,0	14,6	10,4	6,5	9,5	5,0	7,1	,0	14,3	9,3	3,3	12,2
	Diferencias salariales arbitrarias	%	10,6	11,8	9,1	5,0	10,3	,0	10,4	10,4	10,4	9,7	14,3	7,5	4,0	8,0	,0	7,7	6,7	8,2
	Maltrato físico	%	,0	,0	,0	1,3	2,6	,0	3,2	6,2	1,3	3,1	9,5	,0	4,4	4,0	4,8	3,8	3,3	4,1
		n	29	18	11	77	40	37	128	49	79	61	21	40	47	26	21	79	30	49
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: RAZON DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?
BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A TRATO DISCRIMINATORIO

		REGIONES																		
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO		
P7 ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio?	Maltrato verbal	%	58,9	64,2	56,2	71,1	74,3	69,1	57,6	47,4	61,8	63,5	68,2	60,3	62,4	65,5	60,3	63,8	70,2	61,0
	Dificultades para ascender	%	52,6	56,7	50,5	52,8	51,4	53,7	50,8	52,6	50,0	31,7	25,0	36,2	44,9	41,8	47,1	47,3	51,1	45,7
	Asignación de puestos de trabajo de menor valoración	%	44,7	52,2	41,0	44,8	40,4	47,7	40,5	31,6	44,1	36,4	34,1	37,9	35,7	25,5	42,6	46,1	42,6	47,6
	Solicitud injustificada de tareas de baja valoración	%	39,9	49,3	35,2	43,3	45,0	42,3	39,9	36,8	41,2	36,1	38,6	34,5	33,7	29,1	36,8	41,4	42,6	41,0
	Cuestionamiento por embarazo	%	18,9	14,9	21,0	21,1	17,4	23,5	23,4	15,8	26,5	19,8	15,9	22,4	19,6	7,3	27,9	24,4	14,9	28,6
	Cuestionamiento por maternidad/paternidad	%	15,8	14,9	16,2	22,3	19,3	24,2	17,7	10,5	20,6	21,9	15,9	25,9	11,3	1,8	17,6	21,1	19,1	21,9
	Otra ¿Cuál?	%	19,9	17,9	21,0	14,2	16,5	12,8	10,9	15,8	8,8	19,7	18,2	20,7	15,8	21,8	11,8	14,5	10,6	16,2
	Cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social	%	8,4	11,9	6,7	13,2	12,8	13,4	7,8	5,3	8,8	8,8	9,1	8,6	6,7	3,6	8,8	10,5	10,6	10,5
	Diferencias salariales arbitrarias	%	8,3	13,4	5,7	8,2	6,4	9,4	8,8	15,8	5,9	4,8	6,8	3,4	8,5	3,6	11,8	6,6	8,5	5,7
	Maltrato físico	%	1,6	3,0	1,0	3,0	4,6	2,0	,0	,0	,0	3,8	6,8	1,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	n		175	68	107	259	109	150	53	19	34	103	44	59	128	55	73	154	48	106
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: EXPOSICION A SITUACIONES
PREGUNTA: 8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Coquimbo			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Se dicen piropos inocentes	Nunca	%	21,8	26,6	19,4	14,5	15,1	13,8	28,3	25,8	30,8	26,4	29,1	24,5	26,6	27,7	25,7	28,3	33,1	22,1
	Casi nunca	%	27,1	29,7	25,8	19,2	26,4	12,3	24,4	26,9	22,0	19,5	21,4	18,2	22,4	26,7	19,1	21,3	23,3	18,9
	Algunas veces	%	44,8	42,2	46,2	59,8	54,7	64,6	41,3	41,9	40,7	48,6	46,1	50,4	47,2	42,6	50,7	42,6	36,8	50,0
	Siempre	%	5,6	,0	8,6	6,6	3,8	9,2	6,0	5,4	6,6	4,8	3,4	5,8	3,8	3,0	4,4	7,8	6,8	9,0
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,0	1,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Se dicen piropos subidos de tono	Nunca	%	51,1	56,3	48,4	37,1	45,3	29,2	66,4	64,5	68,1	53,6	60,2	48,9	62,9	62,4	63,2	61,3	67,7	53,3
	Casi nunca	%	23,0	21,9	23,7	36,7	39,6	33,8	18,3	22,6	14,3	23,6	21,8	24,8	19,4	18,8	19,9	21,4	19,5	23,8
	Algunas veces	%	20,7	17,2	22,6	21,3	11,3	30,8	13,1	11,8	14,3	20,3	17,0	22,6	16,0	18,8	14,0	15,0	11,3	19,7
	Siempre	%	4,6	3,1	5,4	5,0	3,8	6,2	2,2	1,1	3,3	1,5	,5	2,2	1,7	,0	2,9	1,9	1,5	2,5
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,1	,5	1,5	,0	,0	,0	,4	,0	,8
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas	Nunca	%	19,4	23,4	17,2	23,9	26,4	21,5	34,3	32,3	36,3	29,8	42,2	21,2	35,0	36,6	33,8	27,8	31,6	23,0
	Casi nunca	%	26,1	26,6	25,8	29,7	41,5	18,5	22,1	28,0	16,5	25,0	19,4	28,8	27,9	31,7	25,0	25,9	30,1	20,5
	Algunas veces	%	45,4	43,8	46,2	37,8	22,6	52,3	38,7	36,6	40,7	38,1	33,5	41,2	29,5	26,7	31,6	36,8	31,6	43,4
	Siempre	%	8,7	4,7	10,8	8,5	9,4	7,7	4,9	3,2	6,6	6,7	4,4	8,4	7,6	5,0	9,6	9,2	6,8	12,3
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,5	,4	,0	,0	,0	,4	,0	,8
Se hacen comentarios de contenido sexual	Nunca	%	43,8	39,1	46,2	37,5	39,6	35,4	49,6	44,1	54,9	47,9	50,0	46,4	50,2	45,5	53,7	45,7	48,1	42,6
	Casi nunca	%	24,7	32,8	20,4	26,5	30,2	23,1	22,6	29,0	16,5	22,7	22,8	22,6	30,7	16,9	26,1	26,1	28,6	23,0
	Algunas veces	%	23,7	21,9	24,7	31,0	26,4	35,4	27,7	26,9	28,6	25,4	24,8	25,9	24,5	19,8	27,9	25,5	21,1	31,1
	Siempre	%	7,3	4,7	8,6	5,0	3,8	6,2	,0	,0	,0	3,2	1,9	4,0	2,5	4,0	1,5	2,3	2,3	2,5
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	,5	1,1	,0	,0	,0	,4	,0	,8
Se hacen proposiciones sexuales	Nunca	%	87,7	82,8	90,3	85,8	88,7	83,1	88,2	83,9	92,3	83,5	85,0	82,5	84,8	81,2	87,5	84,5	87,2	81,1
	Casi nunca	%	8,7	10,9	7,5	11,7	9,4	13,8	7,5	9,7	5,5	10,6	11,2	10,2	9,3	12,9	6,6	13,2	11,3	15,6
	Algunas veces	%	2,5	3,1	2,2	1,6	,0	3,1	4,3	6,5	2,2	4,6	3,4	5,5	5,0	5,9	1,6	1,5	1,5	1,6
	Siempre	%	,5	1,6	,0	,9	1,9	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	1,0	,0	,4	,0	,8
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	,5	1,1	,0	,0	,0	,4	,0	,8
Se incurre en contacto físico no deseado	Nunca	%	80,3	79,7	80,6	88,4	92,5	84,6	86,5	84,9	87,9	82,6	86,9	79,6	86,9	89,1	85,3	81,7	88,0	73,8
	Casi nunca	%	13,0	17,2	10,8	7,5	5,7	9,2	9,7	11,8	7,7	10,3	8,7	11,3	9,3	6,9	11,0	12,7	9,8	16,4
	Algunas veces	%	5,6	,0	8,6	3,2	,0	6,2	3,3	3,2	3,3	5,2	3,9	6,2	3,0	2,9	4,9	2,3	2,3	8,2
	Siempre	%	,5	1,6	,0	,9	1,9	,0	,6	,0	1,1	1,1	,0	1,8	,8	1,0	,7	,4	,0	,8
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	,5	1,1	,0	,0	,0	,4	,0	,8
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: EXPOSICION A SITUACIONES
PREGUNTA: 8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique						Iquique						La Serena						Puerto Montt						Punta Arenas						Rancagua					
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO											
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO									
Se dicen piropos inocentes	Nunca	%	20,5	16,3	25,8	24,3	30,7	17,9	24,5	23,1	25,4	21,3	24,2	19,3	22,9	22,6	23,3	24,1	22,2	25,3																		
	Casi nunca	%	18,5	20,4	16,1	19,0	18,7	19,4	22,8	25,9	20,7	18,5	21,0	16,9	20,3	27,4	11,6	23,3	23,6	23,1																		
	Algunas veces	%	55,6	61,2	48,4	51,0	45,3	56,7	47,6	45,4	49,1	54,5	53,2	55,4	48,9	45,2	53,5	46,6	47,2	46,2																		
	Siempre	%	5,4	2,0	9,7	5,7	5,3	6,0	5,1	5,6	4,7	5,7	1,6	8,4	7,9	4,8	11,6	6,1	6,9	5,5																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
Se dicen piropos subidos de tono	Nunca	%	60,6	55,1	67,7	61,1	64,0	58,2	56,7	59,3	55,0	57,5	69,4	49,4	56,7	61,3	51,2	54,5	48,6	58,2																		
	Casi nunca	%	25,7	30,6	19,4	17,0	14,7	19,4	22,0	22,2	21,9	19,5	14,5	22,9	21,8	22,6	20,9	22,8	34,7	15,4																		
	Algunas veces	%	13,7	14,3	12,9	19,8	18,7	20,9	19,8	15,7	22,5	23,0	16,1	27,7	19,4	16,1	23,3	20,6	16,7	23,1																		
	Siempre	%	,0	,0	,0	2,1	2,7	1,5	1,5	2,8	,6	,0	,0	,0	2,1	,0	4,7	2,0	,0	3,3																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas	Nunca	%	28,8	28,6	29,0	28,0	30,7	25,4	31,8	37,0	28,4	28,0	37,1	21,7	34,7	40,3	27,9	26,2	27,8	25,3																		
	Casi nunca	%	27,1	30,6	22,6	28,3	26,7	29,9	25,6	24,1	26,6	25,6	24,2	26,5	19,6	24,2	14,0	23,6	33,3	17,6																		
	Algunas veces	%	41,6	38,8	45,2	38,6	37,3	35,8	36,1	35,2	36,7	40,0	38,7	41,0	38,7	32,3	46,5	41,4	31,9	47,3																		
	Siempre	%	2,6	2,0	3,2	7,1	5,3	9,0	6,5	3,7	8,3	6,4	,0	10,8	7,0	3,2	11,6	8,8	6,9	9,9																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
Se hacen comentarios de contenido sexual	Nunca	%	44,1	40,8	48,4	43,2	38,7	47,8	45,9	46,3	45,6	39,9	41,9	38,6	43,7	45,2	41,9	40,1	37,5	41,8																		
	Casi nunca	%	31,7	38,8	22,6	23,9	24,0	23,9	28,9	30,6	27,8	26,2	27,4	25,3	19,6	24,2	14,0	24,3	26,4	23,1																		
	Algunas veces	%	23,0	18,4	29,0	29,4	32,0	26,9	21,3	19,4	22,5	32,5	30,6	33,7	30,8	27,4	34,9	32,0	30,6	33,0																		
	Siempre	%	1,2	2,0	,0	3,4	5,3	1,5	4,0	3,7	4,1	1,4	,0	2,4	6,0	3,2	9,3	3,5	5,6	2,2																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
Se hacen proposiciones sexuales	Nunca	%	91,2	91,8	90,3	84,5	85,3	83,6	87,0	84,3	88,8	91,8	90,3	92,8	88,2	91,9	83,7	84,5	86,1	83,5																		
	Casi nunca	%	6,0	8,2	3,2	12,0	10,7	13,4	8,3	12,0	5,9	6,2	6,5	6,0	7,6	8,1	7,0	11,2	9,7	12,1																		
	Algunas veces	%	2,8	,0	6,5	3,5	4,0	3,0	4,7	3,7	5,3	2,0	3,2	1,2	3,2	,0	7,0	4,3	4,2	4,4																		
	Siempre	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,1	,0	2,3	,0	,0	,0																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
Se incurre en contacto físico no deseado	Nunca	%	93,2	98,0	87,1	85,1	86,7	83,6	85,9	86,1	85,8	87,4	91,9	84,3	88,7	79,1	86,8	90,3	84,6	84,6																		
	Casi nunca	%	6,8	2,0	12,9	9,7	12,0	7,5	10,1	10,2	10,1	9,1	6,5	10,8	10,6	9,7	11,6	8,4	4,2	11,0																		
	Algunas veces	%	,0	,0	,0	4,5	,0	9,0	4,0	3,7	4,1	3,5	1,6	4,8	4,0	1,6	7,0	4,8	5,6	4,4																		
	Siempre	%	,0	,0	,0	,7	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,1	,0	2,3	,0	,0	,0																		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0																		
TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91																			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																			



TITULO: EXPOSICION A SITUACIONES
PREGUNTA: 8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		REGIONES																		
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Se dicen piropos inocentes	Nunca	%	17,3	22,2	14,2	18,6	20,8	17,1	20,9	21,7	20,3	26,2	26,5	29,4	20,2	22,1	18,5	23,2	26,2	21,2
	Casi nunca	%	20,4	20,6	20,3	20,3	23,6	17,9	22,8	30,4	17,6	19,8	23,9	17,0	21,3	26,2	17,2	19,0	21,5	17,3
	Algunas veces	%	52,1	50,0	53,4	52,2	49,1	54,5	49,5	44,9	52,7	48,2	47,9	48,4	51,7	47,0	55,6	48,2	47,0	49,0
	Siempre	%	10,0	7,2	11,6	8,9	6,6	10,5	6,8	2,9	9,5	3,8	1,7	5,2	6,5	4,7	7,9	7,0	4,0	9,1
	NO RESPONDE	%	,3	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	2,5	1,3	3,4
Se dicen piropos subidos de tono	Nunca	%	49,2	57,8	44,0	48,3	56,1	42,8	49,8	59,4	43,2	62,9	64,1	62,1	54,8	57,7	52,3	56,0	58,4	54,3
	Casi nunca	%	25,0	27,8	23,3	26,1	25,0	26,8	31,7	18,8	40,5	21,5	21,4	21,6	25,1	24,2	25,8	19,9	22,1	18,3
	Algunas veces	%	23,1	12,2	29,7	22,5	17,5	26,1	17,7	21,7	14,9	14,8	14,5	15,0	19,5	17,4	21,2	19,4	16,1	21,6
	Siempre	%	2,2	2,2	2,2	3,1	1,4	4,3	,8	,0	1,4	,4	,0	,7	,3	,7	,0	2,0	,7	2,9
	NO RESPONDE	%	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	,0	,7	2,8	2,7	2,9
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas	Nunca	%	22,6	27,2	19,8	22,4	29,2	17,5	28,0	33,3	24,3	35,4	38,5	33,3	29,6	38,3	22,5	30,7	36,9	26,4
	Casi nunca	%	26,1	27,2	25,4	24,1	26,9	22,2	30,0	30,4	29,7	24,3	27,4	22,2	25,3	22,1	27,8	21,8	22,8	21,2
	Algunas veces	%	41,3	38,3	43,1	42,3	34,4	47,9	35,0	34,8	35,1	33,0	32,5	33,3	40,1	34,9	44,4	36,5	32,9	38,9
	Siempre	%	9,4	7,2	10,8	11,2	9,4	12,5	7,0	1,4	10,8	6,9	1,7	10,5	4,7	4,7	4,6	8,5	4,7	11,1
	NO RESPONDE	%	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	,0	,7	2,5	2,7	2,4
Se hacen comentarios de contenido sexual	Nunca	%	40,0	45,6	36,6	34,5	35,8	33,5	41,1	42,0	40,5	54,5	47,0	59,5	45,2	46,3	44,4	45,1	44,3	45,7
	Casi nunca	%	26,4	26,1	29,7	30,3	30,2	30,4	31,4	31,9	31,1	23,4	29,9	19,0	28,6	29,5	27,8	26,3	30,2	23,6
	Algunas veces	%	27,3	23,3	29,7	29,8	30,2	29,6	24,2	26,1	23,0	20,7	22,2	19,6	24,5	22,8	25,8	21,9	18,1	24,5
	Siempre	%	3,8	5,0	3,0	5,4	3,8	6,6	3,2	,0	5,4	1,1	,9	1,3	1,3	1,3	1,3	3,4	4,0	2,9
	NO RESPONDE	%	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	,0	,7	3,4	3,4	3,4
Se hacen proposiciones sexuales	Nunca	%	82,3	85,0	80,6	77,7	79,7	76,3	84,7	84,1	85,1	90,2	87,2	92,2	86,4	85,9	86,8	86,8	89,3	85,1
	Casi nunca	%	9,0	8,3	9,5	13,4	14,2	12,8	9,7	10,1	9,5	7,3	9,4	5,9	10,3	10,7	9,9	7,3	7,4	7,2
	Algunas veces	%	7,7	5,6	9,1	8,3	5,7	10,1	5,6	5,8	5,4	2,2	3,4	1,3	3,0	3,4	2,6	1,7	,0	2,9
	Siempre	%	,4	1,1	,0	,7	,5	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	,7	1,0
	NO RESPONDE	%	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	,0	,7	3,4	2,7	3,8
Se incurre en contacto físico no deseado	Nunca	%	80,4	85,0	77,6	80,8	87,3	76,3	89,5	89,9	89,2	87,1	85,5	88,2	87,1	89,9	84,8	82,3	85,2	80,3
	Casi nunca	%	12,4	9,4	14,2	12,5	9,9	14,4	7,8	7,2	8,1	8,9	9,4	8,5	9,2	6,7	11,3	10,9	9,4	12,0
	Algunas veces	%	6,2	4,4	7,3	6,4	2,8	8,9	2,8	2,9	2,7	3,6	5,1	2,6	3,0	3,4	2,6	2,8	1,3	3,8
	Siempre	%	,4	1,1	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	5	1,3	,0
	NO RESPONDE	%	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,4	,0	,7	3,4	2,7	3,8
TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: EXPOSICION A ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																		
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
9. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?	Si	%	6,6	10,9	4,3	10,8	7,5	13,8	8,7	7,5	9,9	9,1	5,8	11,3	10,9	5,0	15,4	8,9	7,5	10,7	
	No	%	92,9	87,5	95,7	89,2	92,5	86,2	91,3	92,5	90,1	90,3	93,7	88,0	88,6	95,0	83,8	90,7	91,7	89,3	
	NO RESPONDE	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,5	,7	,4	,0	,7	,4	,8	,0	
TOTAL			n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
			%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: MEDIDAS TOMADAS POR ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A ACOSO SEXUAL

			CORTE DE APELACIONES																		
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?	Lo comentó con un compañero/a de trabajo	%	48,6	57,1	33,3	100,0	100,0	100,0	91,4	100,0	85,7	94,0	100,0	92,3	95,0	100,0	93,3	95,0	100,0	91,7	
	Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigos/as)	%	90,9	85,7	100,0	80,0	50,0	100,0	84,0	60,0	100,0	76,5	75,0	76,9	95,0	100,0	93,3	90,1	100,0	83,3	
	Lo denunció con su Jefatura directa (o superior jerárquico)	%	,0	,0	,0	18,6	25,0	14,3	17,1	,0	28,6	17,7	12,5	19,2	15,1	40,0	6,7	26,4	28,6	25,0	
	Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra)	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	9,0	,0	11,5	10,0	,0	13,3	15,7	14,3	16,7	
	Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
TOTAL			n	11	7	4	13	4	9	16	7	9	43	12	31	26	5	21	23	10	13
			%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE AMBIENTE LABORAL IGUALITARIO EN TERMINOS DE GENERO

PREGUNTA: 12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																		
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?	1	%	,7	,0	1,1	,9	1,9	,0	,0	,0	,0	1,7	1,5	1,8	1,3	1,0	1,5	,4	,0	,8	
	2	%	,0	,0	,0	,8	,0	1,5	,0	,0	,0	,6	,0	1,1	,0	,0	,0	,4	,8	,0	
	3	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,6	3,2	,0	1,2	2,4	,4	,4	,0	,7	,4	,0	,8	
	4	%	1,6	4,7	,0	3,5	5,7	1,5	2,6	5,4	,0	2,7	2,4	2,9	2,5	5,0	,7	2,4	3,0	1,6	
	5	%	4,1	7,8	2,2	2,6	3,8	1,5	6,4	9,7	3,3	7,2	9,7	5,5	5,9	9,9	2,9	4,5	6,8	1,6	
	6	%	13,7	17,2	11,8	9,5	11,3	7,7	12,3	18,3	6,6	9,3	12,6	6,9	8,0	12,9	4,4	9,3	12,0	5,7	
	7	%	79,9	70,3	84,9	82,7	77,4	87,7	77,1	63,4	90,1	76,8	71,4	80,7	81,8	71,3	89,7	82,3	76,7	89,3	
	% Nota 6 a 7	%	93,6	87,5	96,8	92,1	88,7	95,4	89,4	81,7	96,7	86,1	84,0	87,6	89,8	84,2	94,1	91,5	88,7	95,1	
	% Nota 5	%	4,1	7,8	2,2	2,6	3,8	1,5	6,4	9,7	3,3	7,2	9,7	5,5	5,9	9,9	2,9	4,5	6,8	1,6	
	% Nota 1 a 4	%	2,3	4,7	1,1	5,3	7,5	3,1	4,2	8,6	,0	6,2	6,3	6,2	4,2	5,9	2,9	3,5	3,8	3,3	
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,0	,0	,0	,4	,8	,0	
TOTAL			n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
			%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EXPOSICION A ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
9. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?	Si	%	5,1	4,1	6,5	7,3	2,7	11,9	9,8	10,2	9,5	5,5	4,8	6,0	14,1	6,5	23,3	10,0	8,3	11,0
	No	%	94,9	95,9	93,5	92,7	97,3	88,1	90,2	89,8	90,5	94,5	95,2	94,0	85,9	93,5	76,7	90,0	91,7	89,0
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: MEDIDAS TOMADAS POR ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A ACOSO SEXUAL

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?	Lo comentó con un compañero/a de trabajo	%	100,0	100,0	100,0	80,7	50,0	87,5	89,0	100,0	81,8	100,0	100,0	100,0	85,0	100,0	80,0	84,0	75,0	87,5
	Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigos/as)	%	100,0	100,0	100,0	79,6	100,0	75,0	66,5	42,9	81,8	66,7	66,7	66,7	87,4	50,0	100,0	82,1	100,0	75,0
	Lo denunció con su Jefatura directa (o superior jerárquico)	%	35,5	.0	50,0	10,2	.0	12,5	16,5	.0	27,3	.0	.0	.0	21,3	25,0	20,0	.0	.0	.0
	Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra)	%	35,5	.0	50,0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	7,5	.0	10,0	.0	.0	.0
	Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	4	2	2	10	2	8	27	11	16	8	3	5	14	4	10	16	6	10
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE AMBIENTE LABORAL IGUALITARIO EN TERMINOS DE GENERO

PREGUNTA: 12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?	1	%	1,2	2,0	.0	2,7	5,3	.0	.7	1,9	.0	2,8	1,6	3,6	2,8	4,8	.0	.7	.0	1,1
	2	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.9	.6	1,4	1,6	1,2	.0	.0	.0	.7	.0	1,1
	3	%	1,2	2,0	.0	1,4	1,3	1,5	.7	.0	1,2	2,1	1,6	2,4	.0	.0	.0	.7	.0	1,1
	4	%	4,0	2,0	6,5	4,2	4,0	4,5	2,9	1,9	3,6	2,7	4,8	1,2	3,9	3,2	4,7	2,1	5,6	.0
	5	%	2,6	2,0	3,2	2,0	4,0	.0	4,0	4,6	3,6	3,5	3,2	3,6	5,5	8,1	2,3	5,6	11,1	2,2
	6	%	13,4	16,3	9,7	11,1	13,3	9,0	7,9	8,3	7,7	5,5	4,8	6,0	6,7	6,5	7,0	11,6	12,5	11,0
	7	%	77,7	75,5	80,6	78,5	72,0	85,1	83,0	82,4	83,4	82,1	82,3	81,9	81,3	77,4	86,0	78,6	70,8	83,5
	% Nota 6 a 7	%	91,2	91,8	90,3	89,7	85,3	94,0	91,0	90,7	91,1	87,6	87,1	88,0	88,0	83,9	93,0	90,2	83,3	94,5
	% Nota 5	%	2,6	2,0	3,2	2,0	4,0	.0	4,0	4,6	3,6	3,5	3,2	3,6	5,5	8,1	2,3	5,6	11,1	2,2
	% Nota 1 a 4	%	6,3	6,1	6,5	8,3	10,7	6,0	5,1	4,6	5,3	8,9	9,7	8,4	6,5	8,1	4,7	4,2	5,6	3,3
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature

TITULO: EXPOSICION A ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		REGIONES																	
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
9. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?	Si	12,0	8,3	14,2	14,8	12,7	16,3	8,8	5,8	10,8	6,4	5,1	7,2	7,3	7,4	7,3	7,3	3,4	10,1
	No	87,5	91,7	84,9	85,2	87,3	83,7	91,2	94,2	89,2	93,6	94,9	92,8	92,7	92,6	92,7	90,1	94,0	87,5
	NO RESPONDE	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2,5	2,7	2,4
	TOTAL	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: MEDIDAS TOMADAS POR ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A ACOSO SEXUAL

		REGIONES																	
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?	Lo comentó con un compañero/a de trabajo	84,2	100,0	80,0	84,7	79,2	87,5	100,0	100,0	100,0	49,4	66,7	42,9	80,7	100,0	62,5	91,6	100,0	90,0
	Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigos/as)	76,8	90,0	73,3	89,1	87,5	90,0	83,9	100,0	75,0	80,5	66,7	85,7	94,6	88,9	100,0	71,1	25,0	80,0
	Lo denunció con su Jefatura directa (o superior jerárquico)	35,8	20,0	40,0	29,5	33,3	27,5	32,2	,0	50,0	,0	,0	,0	28,0	44,4	12,5	33,2	50,0	30,0
	Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra)	25,8	10,0	30,0	4,5	8,3	2,5	16,1	,0	25,0	,0	,0	,0	5,4	11,1	,0	12,4	25,0	10,0
	Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	2,6	,0	3,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	5,4	11,1	,0	4,2	,0	5,0
	TOTAL	48	15	33	69	27	42	12	4	8	17	6	11	22	11	11	26	5	21
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE AMBIENTE LABORAL IGUALITARIO EN TERMINOS DE GENERO

PREGUNTA: 12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		REGIONES																	
		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?	1	,6	1,7	,0	2,3	3,3	1,6	1,2	2,9	,0	2,1	4,3	,7	1,9	2,7	1,3	2,8	4,0	1,9
	2	,3	,0	,4	,0	,0	,0	,6	1,4	,0	,3	,9	,0	,9	2,0	,0	,6	,0	1,0
	3	,5	,6	,4	1,5	1,9	1,2	1,4	1,4	1,4	,8	,0	1,3	,7	,7	,7	,6	,7	,5
	4	2,9	3,3	2,6	3,0	5,7	1,2	2,6	4,3	1,4	1,1	1,7	,7	2,6	3,4	2,0	2,2	2,7	1,9
	5	4,2	8,3	1,7	3,4	4,2	2,7	6,3	11,6	2,7	5,0	9,4	2,0	5,1	8,1	2,6	5,8	11,4	1,9
	6	9,4	10,6	8,6	8,7	12,7	5,8	7,9	11,6	5,4	6,9	9,4	5,2	8,5	10,7	6,6	6,2	6,7	5,8
	7	81,9	75,6	85,8	81,2	72,2	87,5	80,0	66,7	89,2	83,4	74,4	89,5	80,3	72,5	86,8	81,0	74,5	85,6
	% Nota 6 a 7	91,2	86,1	94,4	89,9	84,9	93,4	87,9	78,3	94,6	90,3	83,8	94,8	88,8	83,2	93,4	87,2	81,2	91,3
	% Nota 5	4,2	8,3	1,7	3,4	4,2	2,7	6,3	11,6	2,7	5,0	9,4	2,0	5,1	8,1	2,6	5,8	11,4	1,9
	% Nota 1 a 4	4,2	5,6	3,4	6,8	10,8	3,9	5,7	10,1	2,7	4,3	6,8	2,6	6,1	8,7	4,0	6,1	7,4	5,3
	NO RESPONDE	,3	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,0	,0	,0	,9	,0	1,4
	TOTAL	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature or mark

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDAD LABORAL
PREGUNTA: 13. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: SOLO JUECES

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Coyhaique		
			GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL
			MASCULINO	FEMENINO		MASCULINO	FEMENINO		MASCULINO	FEMENINO		MASCULINO	FEMENINO		MASCULINO	FEMENINO		MASCULINO	FEMENINO	
P13. Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.	Muy en desacuerdo	%	6,5	,0	10,0	10,6	16,7	,0	11,6	16,7	9,1	7,1	,0	10,7	7,6	,0	18,2	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	62,4	85,7	50,0	21,2	33,3	,0	53,4	33,3	63,6	30,5	20,0	35,7	30,7	20,0	45,5	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	26,1	,0	40,0	36,3	,0	100,0	6,0	,0	9,1	18,6	20,0	17,9	27,0	33,3	18,2	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	,0	,0	,0	31,8	50,0	,0	11,6	16,7	9,1	30,0	40,0	25,0	27,0	33,3	18,2	50,0	50,0	,0
	Muy de acuerdo	%	5,0	14,3	,0	,0	,0	,0	17,3	33,3	9,1	13,8	20,0	10,7	7,7	13,3	,0	25,0	25,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos	Muy en desacuerdo	%	6,5	,0	10,0	19,7	16,7	25,0	5,6	16,7	,0	9,4	6,7	10,7	11,5	13,3	9,1	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	24,5	14,3	30,0	31,8	50,0	,0	18,1	,0	27,3	22,8	40,0	14,3	19,2	20,0	18,2	25,0	25,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	18,0	14,3	20,0	18,2	,0	50,0	23,7	16,7	27,3	6,8	13,3	3,6	15,4	20,0	9,1	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	23,0	28,6	20,0	19,7	16,7	25,0	17,3	33,3	9,1	25,9	13,3	32,1	23,0	13,3	36,4	25,0	25,0	,0
	Muy de acuerdo	%	28,0	42,9	20,0	10,6	16,7	,0	35,3	33,3	36,4	35,1	26,7	39,3	30,8	33,3	27,3	25,0	25,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional	Muy en desacuerdo	%	47,5	42,9	50,0	30,3	33,3	25,0	29,7	16,7	36,4	42,4	20,0	53,6	46,0	26,7	72,7	50,0	50,0	,0
	En desacuerdo	%	34,5	42,9	30,0	31,8	50,0	,0	30,1	,0	45,5	23,0	33,3	17,9	19,3	26,7	9,1	25,0	25,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	,0	,0	,0	37,9	16,7	75,0	17,7	16,7	18,2	25,6	26,7	25,0	30,8	40,0	18,2	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	13,0	,0	20,0	,0	,0	,0	5,6	16,7	,0	9,0	20,0	3,6	3,9	6,7	,0	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	5,0	14,3	,0	,0	,0	,0	16,9	50,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional	Muy en desacuerdo	%	47,5	42,9	50,0	30,3	33,3	25,0	41,8	16,7	54,5	40,2	13,3	53,6	46,1	33,3	63,6	25,0	25,0	,0
	En desacuerdo	%	29,5	28,6	30,0	31,8	50,0	,0	24,1	,0	36,4	29,8	46,7	21,4	19,2	20,0	18,2	50,0	50,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	5,0	14,3	,0	37,9	16,7	75,0	11,6	16,7	9,1	25,6	26,7	25,0	30,8	40,0	18,2	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	13,0	,0	20,0	,0	,0	,0	22,5	66,7	,0	4,4	13,3	,0	3,9	6,7	,0	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	5,0	14,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género	Muy en desacuerdo	%	46,0	57,1	40,0	30,3	33,3	25,0	17,3	33,3	9,1	25,9	13,3	32,1	26,9	20,0	36,4	25,0	25,0	,0
	En desacuerdo	%	19,6	,0	30,0	,0	,0	,0	24,1	,0	36,4	18,2	33,3	10,7	11,5	13,3	9,1	50,0	50,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	11,5	14,3	10,0	37,9	16,7	75,0	40,6	66,7	27,3	30,0	40,0	25,0	34,6	40,0	27,3	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	23,0	28,6	20,0	21,2	33,3	,0	18,1	,0	27,3	21,1	13,3	25,0	19,2	20,0	18,2	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	,0	,0	,0	10,6	16,7	,0	,0	,0	,0	4,8	,0	7,1	7,7	6,7	9,1	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	Muy en desacuerdo	%	11,5	14,3	10,0	10,6	16,7	,0	11,3	33,3	,0	4,8	,0	7,1	7,7	6,7	9,1	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	18,0	14,3	20,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	13,6	26,7	7,1	,0	,0	25,0	25,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	37,6	14,3	50,0	46,9	16,7	100,0	46,6	66,7	36,4	39,4	46,7	35,7	34,6	40,0	27,3	25,0	25,0	,0
	De acuerdo	%	21,4	42,9	10,0	42,4	66,7	,0	42,2	,0	63,6	32,7	26,7	35,7	46,1	40,0	54,5	50,0	50,0	,0
	Muy de acuerdo	%	11,5	14,3	10,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	9,5	,0	14,3	11,5	13,3	9,1	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	n		17	7	10	10	6	4	17	6	11	43	15	28	26	15	11	4	4	0
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	,0

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDAD LABORAL
PREGUNTA: 13. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: SOLO JUECES

			CITY																	
			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			San Miguel		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P13. Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.	Muy en desacuerdo	%	6,7	,0	16,7	3,4	9,1	,0	13,6	,0	18,2	22,4	20,0	25,0	10,5	11,1	10,0	14,2	12,0	16,7
	En desacuerdo	%	44,7	30,0	66,7	63,2	45,5	73,7	26,7	25,0	27,3	32,7	40,0	25,0	26,8	22,2	30,0	21,6	16,0	27,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	6,0	10,0	,0	6,7	9,1	5,3	13,1	25,0	9,1	10,2	20,0	,0	26,8	22,2	30,0	18,4	20,0	16,7
	De acuerdo	%	23,9	40,0	,0	20,1	27,3	15,8	39,8	50,0	36,4	12,2	,0	25,0	31,4	33,3	30,0	35,7	48,0	22,2
	Muy de acuerdo	%	18,7	20,0	16,7	6,7	9,1	5,3	6,8	,0	9,1	22,4	20,0	25,0	4,6	11,1	,0	10,0	4,0	16,7
P13. Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	12,7	10,0	16,7	6,8	18,2	,0	19,9	25,0	18,2	22,4	20,0	25,0	15,1	22,2	10,0	5,3	,0	11,1
	En desacuerdo	%	30,6	40,0	16,7	36,5	18,2	47,4	6,8	,0	9,1	20,5	40,0	,0	15,1	22,2	10,0	7,4	4,0	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	6,0	10,0	,0	16,8	36,4	5,3	13,1	25,0	9,1	,0	,0	,0	20,9	22,2	20,0	21,1	20,0	22,2
	De acuerdo	%	25,4	20,0	33,3	19,9	9,1	26,3	34,1	,0	45,5	46,8	20,0	75,0	38,5	22,2	50,0	30,5	28,0	33,3
P13. Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional	Muy de acuerdo	%	25,4	20,0	33,3	20,0	18,2	21,1	26,1	50,0	18,2	10,2	20,0	,0	10,5	11,1	10,0	35,7	48,0	22,2
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	38,8	20,0	66,7	49,9	36,4	57,9	27,3	,0	36,4	24,4	,0	50,0	26,8	22,2	30,0	50,6	36,0	66,7
	En desacuerdo	%	43,3	50,0	33,3	33,4	45,5	26,3	33,5	25,0	36,4	32,7	40,0	25,0	48,9	33,3	60,0	16,3	16,0	16,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	12,0	20,0	,0	13,4	18,2	10,5	19,3	50,0	9,1	22,4	20,0	25,0	19,7	33,3	10,0	26,2	40,0	11,1
P13. Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional	De acuerdo	%	,0	,0	,0	3,3	,0	5,3	13,6	,0	18,2	20,5	40,0	,0	,0	,0	,0	4,7	4,0	5,6
	Muy de acuerdo	%	6,0	10,0	,0	,0	,0	,0	6,3	25,0	,0	,0	,0	,0	4,6	11,1	,0	2,1	4,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	38,8	20,0	66,7	53,2	36,4	63,2	33,5	25,0	36,4	34,6	20,0	50,0	26,8	22,2	30,0	53,3	36,0	72,2
	En desacuerdo	%	37,3	40,0	33,3	26,7	36,4	21,1	33,5	25,0	36,4	32,7	40,0	25,0	48,9	33,3	60,0	16,3	16,0	16,7
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	17,9	30,0	,0	16,8	27,3	10,5	19,3	50,0	9,1	12,2	,0	25,0	24,3	44,4	10,0	21,5	36,0	5,6
	De acuerdo	%	,0	,0	,0	3,3	,0	5,3	13,6	,0	18,2	10,2	20,0	,0	,0	,0	,0	4,7	4,0	5,6
	Muy de acuerdo	%	6,0	10,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	10,2	20,0	,0	,0	,0	,0	4,2	8,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	19,4	10,0	33,3	16,6	9,1	21,1	6,3	25,0	,0	12,2	,0	25,0	15,1	22,2	10,0	25,8	24,0	27,8
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	En desacuerdo	%	18,7	20,0	16,7	20,0	18,2	21,1	33,5	25,0	36,4	30,7	60,0	,0	29,2	,0	50,0	21,6	16,0	27,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	29,9	50,0	,0	30,2	54,5	15,8	19,9	25,0	18,2	22,4	20,0	25,0	37,2	33,3	40,0	27,3	32,0	22,2
	De acuerdo	%	26,1	10,0	50,0	16,6	9,1	21,1	26,7	25,0	27,3	,0	,0	,0	18,4	44,4	,0	13,1	20,0	5,6
	Muy de acuerdo	%	6,0	10,0	,0	16,6	9,1	21,1	13,6	,0	18,2	34,6	20,0	50,0	,0	,0	,0	12,1	8,0	16,7
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	Muy en desacuerdo	%	6,7	,0	16,7	3,4	9,1	,0	13,1	25,0	9,1	12,2	,0	25,0	,0	,0	,0	8,9	12,0	5,6
	En desacuerdo	%	6,0	10,0	,0	6,7	9,1	5,3	13,1	25,0	9,1	10,2	20,0	,0	20,9	22,2	20,0	6,8	8,0	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	35,9	60,0	,0	33,4	36,4	31,6	13,1	25,0	9,1	20,5	40,0	,0	33,9	11,1	50,0	37,9	32,0	44,4
	De acuerdo	%	26,1	10,0	50,0	43,2	27,3	52,6	40,3	25,0	45,5	32,7	40,0	25,0	40,6	55,6	30,0	38,9	44,0	33,3
	Muy de acuerdo	%	25,4	20,0	33,3	13,4	18,2	10,5	20,5	,0	27,3	24,4	,0	50,0	4,6	11,1	,0	7,4	4,0	11,1
NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
TOTAL	n	16	10	6	30	11	19	15	4	11	9	5	4	19	9	10	43	25	18	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Handwritten signature

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDAD LABORAL
PREGUNTA: 13. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: SOLO JUECES

		Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
P13. Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.	Muy en desacuerdo	%	13,2	6,7	15,4	45,8	14,3	100,0	12,7	30,0	,0	3,4	7,1	,0	9,2	,0	14,3
	En desacuerdo	%	39,1	33,3	41,0	9,0	14,3	,0	27,7	20,0	33,3	45,9	28,6	61,5	50,1	37,5	57,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	12,9	13,3	12,8	18,1	28,6	,0	13,8	10,0	16,7	7,4	7,1	7,7	4,6	,0	7,1
	De acuerdo	%	22,3	20,0	23,1	9,0	14,3	,0	41,0	40,0	41,7	32,4	42,9	23,1	27,2	37,5	21,4
	Muy de acuerdo	%	12,4	26,7	7,7	18,1	28,6	,0	4,8	,0	8,3	10,8	14,3	7,7	8,9	25,0	,0
P13. Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	7,7	,0	10,3	9,0	14,3	,0	28,3	10,0	41,7	11,5	7,1	15,4	9,2	,0	14,3
	En desacuerdo	%	28,1	20,0	30,8	18,1	28,6	,0	21,7	40,0	8,3	14,2	21,4	7,7	18,1	25,0	14,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,6	20,0	12,8	12,3	,0	33,3	18,1	20,0	16,7	12,2	,0	23,1	4,6	,0	7,1
	De acuerdo	%	18,7	13,3	20,5	9,0	14,3	,0	22,9	20,0	25,0	22,3	21,4	23,1	22,7	25,0	21,4
P13. Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional	Muy de acuerdo	%	30,9	46,7	25,6	51,6	42,9	66,7	9,0	10,0	8,3	39,9	50,0	30,8	45,4	50,0	42,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	50,4	40,0	53,8	51,6	42,9	66,7	36,7	30,0	41,7	38,5	21,4	53,8	46,0	,0	71,4
	En desacuerdo	%	30,0	20,0	33,3	9,0	14,3	,0	45,8	40,0	50,0	14,9	14,3	15,4	31,6	50,0	21,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,6	20,0	12,8	30,3	28,6	33,3	12,7	30,0	,0	32,4	42,9	23,1	18,0	37,5	7,1
P13. Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional	De acuerdo	%	3,3	13,3	,0	9,0	14,3	,0	4,8	,0	8,3	6,8	14,3	,0	4,5	12,5	,0
	Muy de acuerdo	%	1,7	6,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	7,4	7,1	7,7	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	52,3	40,0	56,4	63,9	42,9	100,0	37,3	20,0	50,0	42,5	21,4	61,5	41,4	,0	64,3
	En desacuerdo	%	33,6	26,7	35,9	9,0	14,3	,0	45,2	50,0	41,7	14,2	21,4	7,7	40,8	50,0	35,7
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	10,8	20,0	7,7	18,1	28,6	,0	17,5	30,0	8,3	29,1	35,7	23,1	13,4	37,5	,0
	De acuerdo	%	3,3	13,3	,0	9,0	14,3	,0	,0	,0	,0	10,1	21,4	,0	4,5	12,5	,0
	Muy de acuerdo	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	4,1	,0	7,7	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	12,9	13,3	12,8	30,3	28,6	33,3	13,3	20,0	8,3	6,8	14,3	,0	18,2	12,5	21,4
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	En desacuerdo	%	29,2	40,0	25,6	18,1	28,6	,0	27,1	30,0	25,0	10,8	14,3	7,7	31,8	37,5	28,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	28,3	13,3	33,3	9,0	14,3	,0	23,5	10,0	33,3	40,5	42,9	38,5	13,6	12,5	14,3
	De acuerdo	%	18,2	26,7	15,4	9,0	14,3	,0	22,3	30,0	16,7	33,8	28,6	38,5	27,3	25,0	28,6
	Muy de acuerdo	%	11,3	6,7	12,8	33,6	14,3	66,7	13,8	10,0	16,7	8,1	,0	15,4	9,1	12,5	7,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	Muy en desacuerdo	%	3,3	13,3	,0	9,0	14,3	,0	9,0	10,0	8,3	4,1	,0	7,7	13,6	12,5	14,3
	En desacuerdo	%	8,6	26,7	2,6	24,5	,0	66,7	4,8	,0	8,3	4,1	,0	7,7	9,1	12,5	7,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	33,9	20,0	38,5	18,1	28,6	,0	36,2	40,0	33,3	43,9	50,0	38,5	18,2	12,5	21,4
	De acuerdo	%	41,3	26,7	46,2	27,1	42,9	,0	31,3	40,0	25,0	40,5	42,9	38,5	40,8	50,0	35,7
	Muy de acuerdo	%	12,9	13,3	12,8	21,3	14,3	33,3	18,7	10,0	25,0	7,4	7,1	7,7	18,2	12,5	21,4
NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
n			54	15	39	10	7	3	22	10	12	27	14	13	22	8	14
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Handwritten signature

TITULO: CONSIDERACION DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES EXPERIMENTADAS POR HOMBRES Y MUJERES AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

			CORTE DE APELACIONES																		
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Coyhaique			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?	Nunca	%	6,5	,0	10,0	10,6	16,7	,0	17,3	33,3	9,1	16,2	20,0	14,3	38,4	26,7	54,5	,0	,0	,0	
	Casi Nunca	%	28,0	42,9	20,0	30,3	33,3	25,0	17,3	33,3	9,1	44,0	53,3	39,3	23,1	20,0	27,3	25,0	25,0	,0	
	Algunas veces	%	59,0	57,1	60,0	48,5	33,3	75,0	65,5	33,3	81,8	37,5	26,7	42,9	27,0	40,0	9,1	75,0	75,0	,0	
	Siempre	%	6,5	,0	10,0	10,6	16,7	,0	,0	,0	,0	,0	2,4	,0	3,6	11,5	13,3	9,1	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	17	7	10	10	6	4	17	6	11	43	15	28	26	15	11	4	4	4	0	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: FRECUENCIA DE USO Y APLICACION DE NORMAS DE MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Coyhaique		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?	Nunca	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	11,3	33,3	,0	4,6	6,7	3,6	15,4	13,3	18,2	,0	,0	,0
	Casi Nunca	%	21,4	42,9	10,0	28,8	16,7	50,0	11,6	16,7	9,1	27,9	26,7	28,6	15,3	6,7	27,3	25,0	25,0	,0
	Algunas veces	%	72,0	57,1	80,0	50,0	50,0	50,0	71,1	50,0	81,8	58,1	60,0	57,1	42,3	40,0	45,5	50,0	50,0	,0
	Siempre	%	6,5	,0	10,0	21,2	33,3	,0	6,0	,0	9,1	9,4	6,7	10,7	27,0	40,0	9,1	25,0	25,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	17	7	10	10	6	4	17	6	11	43	15	28	26	15	11	4	4	4	0
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL

PREGUNTA: 16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?	Si	%	81,9	78,1	83,9	77,9	88,7	67,7	83,3	78,5	87,9	78,6	77,2	79,6	78,9	79,2	78,7	21,5	21,1	22,1
	No	%	18,1	21,9	16,1	22,1	11,3	32,3	16,2	20,4	12,1	21,2	22,3	20,4	20,3	20,8	19,9	78,1	78,2	77,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	1,1	,0	,2	,5	,0	,8	,0	1,5	,4	,8	,0
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TÍTULO: CONSIDERACION DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES EXPERIMENTADAS POR HOMBRES Y MUJERES AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			San Miguel		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?	Nunca	%	13,4	,0	33,3	10,1	18,2	5,3	6,8	,0	9,1	36,6	,0	22,2	11,1	30,0	27,3	32,0	22,2	
	Casi Nunca	%	6,0	10,0	,0	29,9	18,2	36,8	19,3	50,0	9,1	41,0	80,0	,0	25,5	33,3	20,0	30,5	28,0	33,3
	Algunas veces	%	80,6	90,0	66,7	50,0	54,5	47,4	73,9	50,0	81,8	22,4	20,0	25,0	52,3	55,6	50,0	39,5	40,0	38,9
	Siempre	%	,0	,0	,0	10,0	9,1	10,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2,6	,0	5,6
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	16	10	6	30	11	19	15	4	11	9	5	4	19	9	10	43	25	18
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TÍTULO: FRECUENCIA DE USO Y APLICACION DE NORMAS DE MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			San Miguel		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?	Nunca	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
	Casi Nunca	%	18,7	20,0	16,7	26,8	45,5	15,8	34,1	,0	45,5	22,4	20,0	25,0	16,3	11,1	20,0	30,0	32,0	27,8
	Algunas veces	%	62,7	60,0	66,7	56,5	36,4	68,4	59,1	100,0	45,5	65,4	80,0	50,0	66,1	88,9	50,0	53,7	52,0	55,6
	Siempre	%	18,7	20,0	16,7	16,7	18,2	15,8	6,8	,0	9,1	12,2	,0	25,0	17,5	,0	30,0	16,3	16,0	16,7
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	16	10	6	30	11	19	15	4	11	9	5	4	19	9	10	43	25	18
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TÍTULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL

PREGUNTA: 16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?	Si	%	80,3	77,6	83,9	76,9	74,7	79,1	83,7	79,6	86,4	75,3	72,6	77,1	83,1	80,6	86,0	84,8	90,3	81,3
	No	%	19,7	22,4	16,1	23,1	25,3	20,9	16,3	20,4	13,6	24,7	27,4	22,9	16,9	19,4	14,0	15,2	9,7	18,7
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: CONSIDERACION DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES EXPERIMENTADAS POR HOMBRES Y MUJERES AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

		Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?	Nunca	%	14,6	20,0	12,8	30,3	28,6	33,3	22,9	20,0	25,0	14,2	21,4	7,7	13,5	25,0	7,1
	Casi Nunca	%	22,0	26,7	20,5	21,3	14,3	33,3	17,5	30,0	8,3	36,5	42,9	30,8	31,9	25,0	35,7
	Algunas veces	%	61,4	53,3	64,1	48,4	57,1	33,3	55,4	40,0	66,7	49,3	35,7	61,5	50,1	37,5	57,1
	Siempre	%	1,9	,0	2,6	,0	,0	,0	4,2	10,0	,0	,0	,0	,0	4,5	12,5	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	54	15	39	10	7	3	22	10	12	27	14	13	22	8	14
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: FRECUENCIA DE USO Y APLICACION DE NORMAS DE MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS AL IMPARTIR JUSTICIA

PREGUNTA: 15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?

BASE: SOLO JUECES

		Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?	Nunca	%	1,7	6,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Casi Nunca	%	35,0	40,0	33,3	21,3	14,3	33,3	22,3	30,0	16,7	18,2	21,4	15,4	31,9	25,0	35,7
	Algunas veces	%	56,2	40,0	61,5	45,2	71,4	,0	59,0	60,0	58,3	78,4	71,4	84,6	54,5	62,5	50,0
	Siempre	%	7,2	13,3	5,1	33,6	14,3	66,7	18,7	10,0	25,0	3,4	7,1	,0	13,6	12,5	14,3
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	54	15	39	10	7	3	22	10	12	27	14	13	22	8	14
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL

PREGUNTA: 16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?	Si	%	83,6	82,2	84,5	75,7	78,8	73,5	88,5	85,5	90,5	74,6	71,8	76,5	84,7	83,9	85,4	78,7	79,2	78,4
	No	%	15,4	16,7	14,7	24,3	21,2	26,5	11,5	14,5	9,5	24,7	27,4	22,9	14,9	16,1	13,9	19,9	19,5	20,2
	NO RESPONDE	%	1,0	1,1	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	,9	,7	,4	,0	,7	1,4	1,3	1,4
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?	Si	%	13,0	16,0	11,5	19,9	21,3	18,2	16,3	16,4	16,3	21,5	20,8	22,0	26,2	30,0	23,4	14,5	14,3	14,8
	No	%	87,0	84,0	88,5	80,1	78,7	81,8	83,7	83,6	83,8	77,9	79,2	77,1	73,8	70,0	76,6	85,5	85,7	85,2
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.5	.0	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	128	50	78	91	47	44	153	73	80	377	159	218	187	80	107	55	28	27
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: UTILIDAD DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA: 18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL Y CURSO INCLUYO CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?	Si	%	70,0	75,0	66,7	94,1	90,0	100,0	92,0	91,7	92,3	85,3	81,8	87,5	89,8	87,5	92,0	73,1	50,0	100,0
	No	%	30,0	25,0	33,3	5,9	10,0	.0	8,0	8,3	7,7	14,7	18,2	12,5	10,2	12,5	8,0	26,9	50,0	.0
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	17	8	9	18	10	8	25	12	13	81	33	48	49	24	25	8	4	4
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE INCLUIR CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION EN CURSOS DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?	1	%	1,8	3,1	1,1	3,5	5,7	1,5	3,2	6,5	.0	3,5	3,9	3,3	.8	.0	1,5	3,2	4,5	1,6
	2	%	.7	.0	1,1	.8	.0	1,5	1,1	2,2	.0	2,9	3,9	2,2	.8	2,0	.0	.4	.8	.0
	3	%	2,3	4,7	1,1	1,8	3,8	.0	3,7	6,5	1,1	3,4	2,4	4,0	2,1	4,0	.7	2,8	3,8	1,6
	4	%	8,2	9,4	7,5	7,8	9,4	6,2	11,3	14,0	8,8	10,3	13,1	8,4	5,9	9,9	2,9	6,1	8,3	3,3
	5	%	14,9	18,8	12,9	12,0	13,2	10,8	18,0	17,2	18,7	13,9	16,0	12,4	12,2	12,9	11,8	16,4	19,5	12,3
	6	%	22,9	23,4	22,6	20,0	15,1	24,6	20,2	17,2	23,1	16,8	19,9	14,6	17,3	17,8	16,9	15,2	14,3	16,4
	7	%	49,2	40,6	53,8	54,1	52,8	55,4	42,6	36,6	48,4	48,6	39,8	54,7	60,7	53,5	66,2	55,5	48,1	64,8
	% Nota 6 a 7	%	72,1	64,1	76,3	74,1	67,9	80,0	62,8	53,8	71,4	65,4	59,7	69,3	78,0	71,3	83,1	70,7	62,4	81,1
	% Nota 5	%	14,9	18,8	12,9	12,0	13,2	10,8	18,0	17,2	18,7	13,9	16,0	12,4	12,2	12,9	11,8	16,4	19,5	12,3
	% Nota 1 a 4	%	13,0	17,2	10,8	13,9	18,9	9,2	19,2	29,0	9,9	20,1	23,3	17,9	9,7	15,8	5,1	12,6	17,3	6,6
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.6	1,0	.4	.0	.0	.0	.4	.8	.0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature and date:
12/12/2018

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL

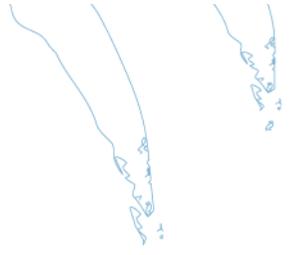
			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?	Si	%	30,7	21,1	42,3	22,1	21,4	22,6	23,7	25,6	22,6	17,3	20,0	15,6	27,5	28,0	27,0	19,2	21,5	17,6
	No	%	69,3	78,9	57,7	77,9	78,6	77,4	76,3	74,4	77,4	82,7	80,0	84,4	72,5	72,0	73,0	80,8	78,5	82,4
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	64	38	26	109	56	53	232	86	146	109	45	64	87	50	37	139	65	74
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: UTILIDAD DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA: 18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL Y CURSO INCLUYO CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?	Si	%	95,3	87,5	100,0	96,1	91,7	100,0	83,7	86,4	81,8	89,0	100,0	80,0	91,5	92,9	90,0	80,1	92,9	69,2
	No	%	4,7	12,5	.0	3,9	8,3	.0	16,3	13,6	18,2	11,0	.0	20,0	8,5	7,1	10,0	19,9	7,1	30,8
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	TOTAL	n	19	8	11	24	12	12	55	22	33	19	9	10	24	14	10	27	14	13
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE INCLUIR CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION EN CURSOS DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?	1	%	6,3	6,1	6,5	4,8	6,7	3,0	1,8	1,9	1,8	4,0	8,1	1,2	3,5	6,5	.0	4,2	5,6	3,3
	2	%	1,2	2,0	.0	1,3	2,7	.0	1,1	1,9	.6	1,4	1,6	1,2	1,1	.0	2,3	.5	1,4	.0
	3	%	.0	.0	.0	2,2	1,3	3,0	1,8	3,7	.6	3,3	6,5	1,2	.9	1,6	.0	.5	1,4	.0
	4	%	7,7	6,1	9,7	10,4	13,3	7,5	7,6	8,3	7,1	8,8	12,9	6,0	7,7	6,5	9,3	7,4	6,9	7,7
	5	%	20,8	24,5	16,1	13,3	14,7	11,9	13,4	14,8	12,4	12,4	12,9	12,0	10,2	12,9	7,0	19,4	22,2	17,6
	6	%	19,7	22,4	16,1	17,5	18,7	16,4	14,4	14,8	14,2	22,3	16,1	26,5	14,8	19,4	9,3	19,9	23,6	17,6
	7	%	44,4	38,8	51,6	50,4	42,7	58,2	59,9	54,6	63,3	47,8	41,9	51,8	61,8	53,2	72,1	48,1	38,9	53,8
	% Nota 6 a 7	%	64,1	61,2	67,7	68,0	61,3	74,6	74,3	69,4	77,5	70,1	58,1	78,3	76,6	72,6	81,4	68,0	62,5	71,4
	% Nota 5	%	20,8	24,5	16,1	13,3	14,7	11,9	13,4	14,8	12,4	12,4	12,9	12,0	10,2	12,9	7,0	19,4	22,2	17,6
	% Nota 1 a 4	%	15,1	14,3	16,1	18,7	24,0	13,4	12,3	15,7	10,1	17,5	29,0	9,6	13,2	14,5	11,6	12,6	15,3	11,0
NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91	
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL

			San Mguel						Santiago						Talca						Temuco						Valdivia						Valparaiso					
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO											
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO												
17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?	Si	%	22,1	25,7	19,9	16,3	15,6	16,9	22,7	25,4	20,9	21,2	25,0	18,8	24,7	26,4	23,3	21,3	22,9	20,2																		
	No	%	77,4	73,0	80,1	83,4	84,4	82,5	77,3	74,6	79,1	78,8	75,0	81,2	75,3	73,6	76,7	77,9	77,1	78,5																		
	NO RESPONDE	%	.5	1,4	.0	.3	.0	.5	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.0	1,2																		
	TOTAL	n	344	148	196	356	167	189	126	59	67	201	84	117	254	125	129	281	118	163																		
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																		

TITULO: UTILIDAD DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA: 18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL Y CURSO INCLUYO CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION

			San Mguel						Santiago						Talca						Temuco						Valdivia						Valparaiso					
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO											
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO												
18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?	Si	%	91,1	89,5	92,3	88,4	80,8	93,8	96,0	100,0	92,9	90,4	95,2	86,4	92,2	90,9	93,3	91,7	92,6	90,9																		
	No	%	8,9	10,5	7,7	11,6	19,2	6,3	4,0	.0	7,1	9,6	4,8	13,6	7,8	9,1	6,7	8,3	7,4	9,1																		
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0																		
	TOTAL	n	77	38	39	58	26	32	29	15	14	43	21	22	63	33	30	60	27	33																		
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																		

TITULO: IMPORTANCIA DE INCLUIR CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN EN CURSOS DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Mguel						Santiago						Talca						Temuco						Valdivia						Valparaiso					
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO											
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO												
19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?	1	%	3,4	5,6	2,2	3,7	6,1	1,9	4,0	5,8	2,7	2,2	2,6	2,0	3,7	7,4	.7	4,5	6,0	3,4																		
	2	%	1,2	1,7	.9	1,9	2,8	1,2	2,2	1,4	2,7	1,5	.9	2,0	2,0	2,0	.8	1,3	.5																			
	3	%	2,2	2,2	2,2	3,0	3,3	2,7	4,0	5,8	2,7	4,4	5,1	3,9	2,5	4,7	.7	2,8	3,4	2,4																		
	4	%	5,9	7,8	4,7	9,2	12,7	6,6	9,5	11,6	8,1	10,6	12,8	9,2	8,9	10,1	7,9	6,7	9,4	4,8																		
	5	%	14,8	17,8	12,9	11,7	8,5	14,0	14,5	21,7	9,5	16,0	14,5	17,0	13,0	12,8	13,2	14,5	16,1	13,5																		
	6	%	18,0	20,0	16,8	15,3	15,6	15,2	13,7	15,9	12,2	19,4	17,1	20,9	19,1	22,1	16,6	15,4	18,1	13,5																		
	7	%	53,3	43,3	59,5	55,3	50,9	58,4	52,2	37,7	62,2	45,1	46,2	44,4	50,4	40,9	58,3	54,2	45,0	60,6																		
	% Nota 6 a 7	%	71,4	63,3	76,3	70,6	66,5	73,5	65,9	53,6	74,3	64,5	63,2	65,4	69,5	63,1	74,8	69,6	63,1	74,0																		
	% Nota 5	%	14,8	17,8	12,9	11,7	8,5	14,0	14,5	21,7	9,5	16,0	14,5	17,0	13,0	12,8	13,2	14,5	16,1	13,5																		
	% Nota 1 a 4	%	12,7	17,2	9,9	17,7	25,0	12,5	19,6	24,6	16,2	18,8	21,4	17,0	17,1	24,2	11,3	14,8	20,1	11,1																		
	NO RESPONDE	%	1,2	1,7	.9	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.9	.7	.4	.0	.7	1,1	.7	1,4																		
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208																		
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0																		

Handwritten signature and date:
12/12/18

TITULO: CONOCIMIENTO DE REALIZACION DE OTROS CURSOS
PREGUNTA: 20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?	Si se han realizado	%	36,8	31,3	39,8	20,4	20,8	20,0	19,0	18,3	19,8	23,6	20,4	25,9	31,7	39,6	25,7	20,1	17,3	23,8
	No se han realizado	%	10,3	9,4	10,8	16,7	13,2	20,0	17,9	19,4	16,5	17,1	16,5	17,5	17,3	14,9	19,1	11,2	14,3	7,4
	No sabe	%	52,9	59,4	49,5	62,9	66,0	60,0	63,1	62,4	63,7	58,6	62,1	56,2	51,0	45,5	55,1	68,2	67,7	68,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	1,0	,4	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: SEXO
PREGUNTA: 22. Sexo
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
GENERO	MASCULINO	%	34,4	100,0	,0	48,8	100,0	,0	48,8	100,0	,0	41,2	100,0	,0	42,9	100,0	,0	55,9	100,0	,0
	FEMENINO	%	65,6	,0	100,0	51,2	,0	100,0	51,2	,0	100,0	58,8	,0	100,0	57,1	,0	100,0	44,1	,0	100,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESTADO CIVIL
PREGUNTA: 23. ¿Cuál es su estado civil?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
23. ¿Cuál es su estado civil?	Casada/o	%	53,5	53,1	53,8	43,6	49,1	38,5	55,1	65,6	45,1	55,7	61,7	51,5	45,2	59,4	34,6	47,9	57,9	35,2
	Conviviente	%	14,9	12,5	16,1	12,5	9,4	15,4	8,1	9,7	6,6	9,0	9,2	8,8	16,9	13,9	19,1	14,8	13,5	16,4
	Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil	%	1,8	3,1	1,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Divorciada/o	%	3,0	4,7	2,2	6,7	5,7	7,7	6,6	3,2	9,9	5,4	4,4	6,2	3,4	3,0	3,7	5,3	3,0	8,2
	Viuda/o	%	2,8	,0	4,3	,8	,0	1,5	2,2	,0	4,4	1,7	1,0	2,2	1,3	,0	2,2	,4	,8	,0
	Separado/a	%	3,4	1,6	4,3	5,3	7,5	3,1	3,9	2,2	5,5	5,8	5,3	6,2	3,8	2,0	5,1	2,2	,8	4,1
	Soltera/o	%	20,6	25,0	18,3	31,1	28,3	33,8	24,1	19,4	28,6	21,6	17,5	24,5	29,5	21,8	35,3	28,5	22,6	36,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	1,0	,7	,0	,0	,0	,8	1,5	,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
			%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature and date: 12/12/13

TITULO: CONOCIMIENTO DE REALIZACION DE OTROS CURSOS

PREGUNTA: 20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?	Si se han realizado	%	20,1	30,6	6,5	20,4	20,0	20,9	15,9	16,7	15,4	27,5	29,0	26,5	33,3	33,9	32,6	25,4	29,2	23,1
	No se han realizado	%	12,8	10,2	16,1	12,9	9,3	16,4	17,7	16,7	18,3	9,7	9,7	9,6	11,4	11,3	11,6	14,3	12,5	15,4
	No sabe	%	67,1	59,2	77,4	66,7	70,7	62,7	66,4	66,7	66,3	62,8	61,3	63,9	55,3	54,8	55,8	60,3	58,3	61,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: SEXO

PREGUNTA: 22. Sexo

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
GENERO	MASCULINO	%	56,4	100,0	,0	50,0	100,0	,0	39,5	100,0	,0	40,6	100,0	,0	54,7	100,0	,0	38,4	100,0	,0
	FEMENINO	%	43,6	,0	100,0	50,0	,0	100,0	60,5	,0	100,0	59,4	,0	100,0	45,3	,0	100,0	61,6	,0	100,0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESTADO CIVIL

PREGUNTA: 23. ¿Cuál es su estado civil?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
23. ¿Cuál es su estado civil?	Casada/o	%	55,0	55,1	54,8	42,8	45,3	40,3	48,5	62,0	39,6	40,9	53,2	32,5	52,5	61,3	41,9	48,8	58,3	42,9
	Conviviente	%	10,2	8,2	12,9	18,1	21,3	14,9	10,1	8,3	11,2	11,0	11,3	10,8	10,0	4,8	16,3	10,7	20,8	4,4
	Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Divorciada/o	%	10,0	10,2	9,7	6,3	6,7	6,0	9,7	6,5	11,8	8,4	4,8	10,8	7,7	6,5	9,3	8,2	5,6	9,9
	Viuda/o	%	,0	,0	,0	,7	,0	1,5	1,8	,9	2,4	3,6	,0	6,0	2,1	,0	4,7	,0	,0	,0
	Separado/a	%	5,8	10,2	,0	4,3	2,7	6,0	3,2	2,8	3,6	5,6	3,2	7,2	2,8	3,2	2,3	4,3	4,2	4,4
	Soltera/o	%	19,1	16,3	22,6	27,7	24,0	31,3	26,7	19,4	31,4	30,5	27,4	32,5	24,8	24,2	25,6	28,0	11,1	38,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature in blue ink.

TITULO: CONOCIMIENTO DE REALIZACION DE OTROS CURSOS
PREGUNTA: 20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?	Si se han realizado	%	18,0	17,2	18,5	22,2	22,2	22,2	15,1	17,4	13,5	18,1	19,7	17,0	23,4	18,8	27,2	23,0	20,8	24,5
	No se han realizado	%	19,9	15,0	22,8	12,6	12,3	12,8	13,4	7,2	17,6	23,4	22,2	24,2	17,2	18,8	15,9	28,9	24,8	31,7
	No sabe	%	60,7	66,1	57,3	65,2	65,6	65,0	71,5	75,4	68,9	57,8	57,3	58,2	59,1	62,4	56,3	46,4	53,0	41,8
	NO RESPONDE	%	1,4	1,7	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	,9	,7	,4	,0	,7	1,7	1,3	1,9
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: SEXO
PREGUNTA: 22. Sexo
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
GENERO	MASCULINO	%	38,0	100,0	,0	41,6	100,0	,0	40,7	100,0	,0	40,2	100,0	,0	45,2	100,0	,0	41,0	100,0	,0
	FEMENINO	%	62,0	,0	100,0	58,4	,0	100,0	59,3	,0	100,0	59,8	,0	100,0	54,8	,0	100,0	59,0	,0	100,0
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESTADO CIVIL
PREGUNTA: 23. ¿Cuál es su estado civil?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
23. ¿Cuál es su estado civil?	Casada/o	%	42,4	51,7	36,6	45,1	50,5	41,2	56,3	75,4	43,2	50,5	62,4	42,5	48,5	55,0	43,0	51,7	59,7	46,2
	Conviviente	%	12,0	13,3	11,2	15,7	17,5	14,4	8,8	5,8	10,8	10,0	10,3	9,8	12,5	14,1	11,3	10,4	10,1	10,6
	Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil	%	,7	,6	,9	,2	,5	,0	,6	1,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,7	,0
	Divorciada/o	%	8,2	6,1	9,5	6,9	5,2	8,2	6,2	1,4	9,5	4,9	3,4	5,9	7,9	8,7	7,3	5,9	3,4	7,7
	Viuda/o	%	,7	1,1	,4	,9	,0	1,6	,8	,0	1,4	,8	,0	1,3	1,5	,0	2,6	1,4	,0	2,4
	Separado/a	%	5,3	8,3	3,4	3,6	3,3	3,9	3,0	1,4	4,1	4,5	2,6	5,9	5,1	4,0	6,0	2,3	,7	3,4
	Soltera/o	%	30,5	18,3	37,9	27,6	23,1	30,7	24,3	14,5	31,1	29,3	21,4	34,6	24,5	18,1	29,8	26,9	24,8	28,4
	NO RESPONDE	%	,2	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,1	,7	1,4
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature and date: 12/12/2013

TITULO: PRINCIPAL PROVEEDOR DE INGRESO EN EL HOGAR
PREGUNTA: 24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?	Usted	%	46,2	56,3	40,9	54,4	67,9	41,5	56,4	61,3	51,6	53,0	58,7	48,9	57,0	63,4	52,2	50,0	52,6	46,7
	Cónyuge /pareja	%	6,2	1,6	8,6	3,5	5,7	1,5	3,3	1,1	5,5	5,7	2,4	8,0	6,7	3,0	9,6	4,5	2,3	7,4
	Ambos miembros de la pareja	%	45,2	39,1	48,4	37,2	24,5	49,2	36,0	33,3	38,5	38,0	36,4	39,1	32,1	30,7	33,1	40,3	39,8	41,0
	Otro familiar	%	1,8	3,1	1,1	3,9	,0	7,7	4,3	4,3	4,4	2,7	1,9	3,3	4,2	3,0	5,1	4,3	3,8	4,9
	Otro no familiar	%	,7	,0	1,1	,9	1,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,5	,7	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: HIJOS
PREGUNTA: 25. ¿Tiene hijos/as?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																		
		Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
25. ¿Tiene hijos/as?	Si	%	79,4	75,0	81,7	77,9	88,7	67,7	78,2	80,6	75,8	78,0	82,0	75,2	75,1	79,2	72,1	60,8	65,4	54,9
	No	%	20,6	25,0	18,3	22,1	11,3	32,3	21,8	19,4	24,2	21,2	17,0	24,1	24,9	20,8	27,9	38,8	33,8	45,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	1,0	,7	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: PRINCIPAL PROVEEDOR DE INGRESO EN EL HOGAR
PREGUNTA: 24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique						Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO			
24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?	Usted	%	60,2	69,4	48,4	59,2	70,7	47,8	55,3	59,3	52,7	51,8	48,4	54,2	50,6	59,7	39,5	62,2	66,7	59,3			
	Cónyuge /pareja	%	8,4	,0	19,4	3,7	1,3	6,0	5,8	4,6	6,5	9,1	6,5	10,8	3,2	,0	7,0	5,9	1,4	8,8			
	Ambos miembros de la pareja	%	31,3	30,6	32,3	34,9	28,0	41,8	35,4	33,3	36,7	35,6	43,5	30,1	42,4	37,1	48,8	28,9	27,8	29,7			
	Otro familiar	%	,0	,0	,0	2,2	,0	4,5	3,2	2,8	3,6	2,1	,0	3,6	3,9	3,2	4,7	3,0	4,2	2,2			
	Otro no familiar	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,6	1,4	1,6	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0			
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0			
	n		80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91			
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

TITULO: HIJOS
PREGUNTA: 25. ¿Tiene hijos/as?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique						Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO			
25. ¿Tiene hijos/as?	Si	%	85,8	89,8	80,6	74,1	72,0	76,1	80,5	85,2	77,5	76,5	77,4	75,9	75,9	79,0	72,1	77,8	79,2	76,9			
	No	%	14,2	10,2	19,4	25,9	28,0	23,9	19,5	14,8	22,5	23,5	22,6	24,1	24,1	21,0	27,9	22,2	20,8	23,1			
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0			
	n		80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91			
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			



TITULO: PRINCIPAL PROVEEDOR DE INGRESO EN EL HOGAR
PREGUNTA: 24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel						Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO			
24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?	Usted	%	53,8	55,0	53,0	51,1	52,8	49,8	57,8	59,4	56,8	56,5	66,7	49,7	54,7	58,4	51,7	53,1	60,4	48,1			
	Cónyuge /pareja	%	5,8	3,9	6,9	3,7	2,4	4,7	6,8	2,9	9,5	5,4	1,7	7,8	3,8	2,7	4,6	5,1	3,4	6,3			
	Ambos miembros de la pareja	%	36,2	38,3	34,9	40,5	40,6	40,5	34,0	36,2	32,4	32,4	29,1	34,6	39,5	36,9	41,7	37,9	32,9	41,3			
	Otro familiar	%	4,1	2,2	5,2	4,7	4,2	5,1	1,4	1,4	1,4	5,7	2,6	7,8	2,0	2,0	2,0	2,5	2,7	2,4			
	Otro no familiar	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0			
	NO RESPONDE	%	,2	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,4	,7	1,9			
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208			
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

TITULO: HIJOS
PREGUNTA: 25. ¿Tiene hijos/as?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel						Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO			
25. ¿Tiene hijos/as?	Si	%	68,8	73,3	65,9	65,0	71,7	60,3	76,7	84,1	71,6	75,3	80,3	71,9	79,8	81,9	78,1	73,7	73,8	73,6			
	No	%	31,0	26,1	34,1	35,0	28,3	39,7	23,3	15,9	28,4	24,7	19,7	28,1	20,2	18,1	21,9	25,8	26,2	25,5			
	NO RESPONDE	%	,2	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,0	1,0			
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208			
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			



TITULO: CANTIDAD DE HIJOS
PREGUNTA: 26. ¿Cuántos hijos/as tiene?
BASE: ENTREVISTADOS CON HIJOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
26. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1 hijo/a	%	26,4	29,2	25,0	30,9	31,9	29,5	27,8	28,0	27,5	24,9	21,3	27,7	35,9	32,5	38,8	37,2	32,2	44,8
	2 hijos/as	%	41,5	37,5	43,4	43,3	36,2	52,3	46,0	40,0	52,2	40,5	40,8	40,3	41,6	48,8	35,7	36,6	39,1	32,8
	3 hijos/as	%	21,7	22,9	21,1	20,1	23,4	15,9	20,0	22,7	17,4	26,9	27,2	26,7	19,1	15,0	22,4	20,2	20,7	19,4
	4 hijos/as	%	5,1	2,1	6,6	3,4	4,3	2,3	4,7	8,0	1,4	5,0	6,5	3,9	1,7	1,3	2,0	4,7	6,9	1,5
	5 hijos/as	%	3,8	6,3	2,6	1,2	2,1	,0	,7	1,3	,0	1,6	2,4	1,0	,6	1,3	,0	1,3	1,1	1,5
	6 hijos/as	%	,7	2,1	,0	1,2	2,1	,0	,0	,0	,0	,8	1,8	,0	1,1	1,3	1,0	,0	,0	,0
	7 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	8 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	9 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	10 hijos/as	%	,9	,0	1,3	,0	,0	,0	,7	,0	1,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	124	48	76	91	47	44	144	75	69	375	169	206	178	80	98	154	87	67
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EDUCACION
PREGUNTA: 28. ¿Cuál es su nivel educacional?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
28. ¿Cuál es su nivel educacional?	Sin estudios	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,0	1,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	Educación Básica incompleta	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica	%	,5	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Media incompleta	%	,0	,0	,0	,9	1,9	,0	,5	1,1	,0	,4	1,0	,0	,8	2,0	,0	,4	,8	,0
	Educación Media	%	5,8	4,7	6,5	2,5	1,9	3,1	3,3	3,2	3,3	3,5	3,9	3,3	5,5	5,0	5,9	3,7	6,0	,8
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta	%	2,7	1,6	3,2	3,4	3,8	3,1	1,1	,0	2,2	2,4	4,4	1,1	3,4	3,0	3,7	1,7	3,0	,0
	Educación Superior Técnico Profesional	%	15,9	9,4	19,4	17,2	20,8	13,8	21,9	16,1	27,5	22,5	21,8	23,0	24,0	17,8	28,7	10,0	7,5	13,1
	Educación Universitaria incompleta	%	3,2	3,1	3,2	5,3	7,5	3,1	7,0	8,6	5,5	7,7	8,7	6,9	7,2	5,9	8,1	5,0	8,3	,8
	Educación Universitaria	%	54,5	64,1	49,5	49,4	41,5	56,9	51,3	60,2	42,9	42,2	43,7	41,2	49,8	50,5	49,3	48,7	45,1	53,3
	Estudios de Postgrado incompletos	%	6,4	6,3	6,5	6,8	7,5	6,2	4,9	4,3	5,5	4,4	2,9	5,5	1,3	3,0	,0	8,7	9,0	8,2
	Estudios de Postgrado completos	%	11,0	9,4	11,8	14,5	15,1	13,8	9,3	6,5	12,1	15,9	12,6	18,2	8,0	12,9	4,4	21,0	18,8	23,8
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	1,0	,4	,0	,0	,0	,4	,8	,0
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature and date: 12/12/12

TITULO: CANTIDAD DE HIJOS
PREGUNTA: 26. ¿Cuántos hijos/as tiene?
BASE: ENTREVISTADOS CON HIJOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
26. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1 hijo/a	%	20,6	18,2	24,0	39,1	38,9	39,2	27,7	18,5	34,4	37,0	35,4	38,1	34,1	30,6	38,7	27,9	15,8	35,7
	2 hijos/as	%	44,1	38,6	52,0	38,6	29,6	47,1	41,7	45,7	38,9	45,9	47,9	44,4	33,9	32,7	35,5	48,1	47,4	48,6
	3 hijos/as	%	28,6	31,8	24,0	14,0	18,5	9,8	22,0	22,8	21,4	11,9	6,3	15,9	21,1	22,4	19,4	18,3	24,6	14,3
	4 hijos/as	%	5,4	9,1	,0	3,7	5,6	2,0	7,2	12,0	3,8	4,4	8,3	1,6	7,2	10,2	3,2	4,3	8,8	1,4
	5 hijos/as	%	,0	,0	,0	3,7	5,6	2,0	,9	1,1	,8	,9	2,1	,0	1,4	,0	3,2	1,4	3,5	,0
	6 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,8	,0	,0	,0	1,2	2,0	,0	,0	,0	,0
	7 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	8 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	9 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	10 hijos/as	%	1,3	2,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,2	2,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,9	1,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	n		69	44	25	105	54	51	223	92	131	111	48	63	80	49	31	127	57	70
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EDUCACION
PREGUNTA: 28. ¿Cuál es su nivel educacional?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
28. ¿Cuál es su nivel educacional?	Sin estudios	%	,0	,0	,0	,7	1,3	,0	,4	,0	,6	,7	1,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica incompleta	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Media incompleta	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,9	,0	,7	1,6	,0	,9	1,6	,0	,5	1,4	,0
	Educación Media	%	8,8	8,2	9,7	2,7	4,0	1,5	3,3	6,5	1,2	4,2	3,2	4,8	1,8	3,2	,0	6,7	6,9	6,6
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta	%	2,3	4,1	,0	5,1	1,3	9,0	4,0	4,6	3,6	2,0	3,2	1,2	1,1	,0	2,3	2,4	2,8	2,2
	Educación Superior Técnico Profesional	%	27,2	18,4	38,7	17,4	9,3	25,4	25,2	17,6	30,2	26,3	24,2	27,7	22,9	22,6	23,3	17,0	12,5	19,8
	Educación Universitaria incompleta	%	4,9	6,1	3,2	13,1	18,7	7,5	7,2	6,5	7,7	5,4	9,7	2,4	7,6	8,1	7,0	9,0	11,1	7,7
	Educación Universitaria	%	47,1	51,0	41,9	42,0	46,7	37,3	44,1	46,3	42,6	45,0	40,3	48,2	47,0	43,5	51,2	51,9	54,2	50,5
	Estudios de Postgrado incompletos	%	2,6	2,0	3,2	5,7	5,3	6,0	2,5	4,6	1,2	4,8	6,5	3,6	6,7	6,5	7,0	2,6	1,4	3,3
	Estudios de Postgrado completos	%	7,2	10,2	3,2	12,7	12,0	13,4	13,0	13,0	13,0	11,1	9,7	12,0	12,2	14,5	9,3	9,8	9,7	9,9
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,7	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	n		80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature or mark in blue ink.

TITULO: CANTIDAD DE HIJOS
PREGUNTA: 26. ¿Cuántos hijos/as tiene?
BASE: ENTREVISTADOS CON HIJOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
26. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1 hijo/a	%	29,0	26,5	30,7	34,6	33,6	35,5	29,9	22,4	35,8	29,5	27,7	30,9	26,7	21,3	31,4	27,8	23,6	30,7
	2 hijos/as	%	43,2	39,4	45,8	37,4	38,2	36,8	44,5	48,3	41,5	34,9	41,5	30,0	44,8	46,7	43,2	43,3	44,5	42,5
	3 hijos/as	%	18,8	20,5	17,6	20,6	19,1	21,9	18,9	19,0	18,9	23,2	20,2	25,5	20,5	24,6	16,9	21,7	22,7	20,9
	4 hijos/as	%	5,7	8,3	3,9	7,1	8,6	5,8	3,1	6,9	,0	9,0	6,4	10,9	6,0	4,1	7,6	4,9	5,5	4,6
	5 hijos/as	%	3,0	4,5	2,0	,3	,7	,0	3,6	3,4	3,8	2,0	2,1	1,8	1,6	2,5	,8	,8	,9	,7
	6 hijos/as	%	,3	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,8	,0	,0	,0	,0
	7 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	1,1	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,7
	8 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	9 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	10 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0	1,1	,9	,0	,0	,0	1,1	2,7	,0
	n		285	132	153	307	152	155	111	58	53	204	94	110	240	122	118	263	110	153
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: EDUCACION
PREGUNTA: 28. ¿Cuál es su nivel educacional?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
28. ¿Cuál es su nivel educacional?	Sin estudios	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,0	,5
	Educación Básica incompleta	%	,3	,0	,4	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	1,3	,0
	Educación Media incompleta	%	,2	,6	,0	,8	1,4	,4	,0	,0	,0	,4	,0	,7	1,3	1,3	1,3	1,1	,7	1,4
	Educación Media	%	5,6	5,6	5,6	2,3	3,8	1,2	3,6	2,9	4,1	4,3	6,8	2,6	8,1	6,7	9,3	5,0	8,1	2,9
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta	%	2,9	3,3	2,6	2,4	1,4	3,1	2,2	1,4	2,7	2,6	2,6	2,6	3,0	3,4	2,6	4,8	3,4	5,8
	Educación Superior Técnico Profesional	%	16,3	15,6	16,8	12,1	9,9	13,6	20,9	21,7	20,3	21,2	12,0	27,5	17,6	10,7	23,2	17,4	11,4	21,6
	Educación Universitaria incompleta	%	9,5	8,9	9,9	10,3	13,2	8,2	8,0	5,8	9,5	8,9	9,4	8,5	10,3	10,7	9,9	8,4	12,1	5,8
	Educación Universitaria	%	44,7	44,4	44,8	46,7	46,2	47,1	52,3	53,6	51,4	41,8	50,4	35,9	44,9	50,3	40,4	49,3	51,7	47,6
	Estudios de Postgrado incompletos	%	4,2	3,9	4,3	4,4	1,9	6,2	2,4	5,8	,0	5,1	6,8	3,9	4,8	6,7	3,3	2,5	3,4	1,9
	Estudios de Postgrado completos	%	16,2	17,2	15,5	20,8	22,2	19,8	10,8	8,7	12,2	15,0	11,1	17,6	10,0	10,1	9,9	9,8	8,1	11,1
	NO RESPONDE	%	,2	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	,9	,7	,0	,0	,0	,9	,0	1,4
	n		412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature or mark in blue ink.

TITULO: ESCALAFON
PREGUNTA: 29. Escalafón al que pertenece
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
29. Escalafón al que pertenece	Primario	%	20,4	20,3	20,4	11,4	17,0	6,2	14,2	12,9	15,4	13,4	10,7	15,3	16,1	20,8	12,5	3,1	2,3	4,1
	Secundario	%	14,4	17,2	12,9	11,8	11,3	12,3	14,6	17,2	12,1	13,8	13,6	13,9	10,1	13,9	7,4	2,7	2,3	3,3
	Empleados	%	52,1	53,1	51,6	63,6	64,2	63,1	63,1	60,2	65,9	62,1	62,1	62,0	64,9	55,4	72,1	27,5	28,6	26,2
	CAPJ	%	9,0	7,8	9,7	11,4	5,7	16,9	5,9	7,5	4,4	7,6	10,2	5,8	6,8	6,9	6,6	59,2	58,6	59,8
	Sin Escalafón	%	4,1	1,6	5,4	1,7	1,9	1,5	2,2	2,2	1,9	1,9	1,8	2,1	3,0	1,5	7,1	7,5	6,6	
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	1,2	1,5	1,1	.0	.0	.4	.8	.0	
TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: ANTIGÜEDAD EN PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			CORTE DE APELACIONES																	
			Antofagasta			Arica			Chillán			Concepción			Copiapó			Corte Suprema		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?	Hasta 5 años	%	26,6	28,1	25,8	23,0	13,2	32,3	17,9	19,4	16,5	20,9	17,7	23,0	21,9	22,8	21,3	62,9	62,1	63,9
	6 a 10 años	%	21,3	25,0	19,4	26,4	28,3	24,6	38,5	39,8	37,4	30,8	34,0	28,6	30,0	34,7	26,5	23,7	25,0	22,1
	11 a 20 años	%	36,7	32,8	38,7	35,7	37,7	33,8	29,5	25,8	33,0	32,7	31,5	33,5	33,7	28,7	37,5	7,8	6,8	9,0
	21 años y más	%	15,4	14,1	16,1	14,9	20,8	9,2	14,1	15,1	13,2	15,6	16,7	14,9	14,3	13,9	14,7	5,6	6,1	4,9
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	133	122
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TÍTULO: ESCALAFÓN
PREGUNTA: 29. Escalafón al que pertenece
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
29. Escalafón al que pertenece	Primario	%	10,6	16,3	3,2	16,0	20,0	11,9	14,5	15,7	13,6	11,2	6,5	14,5	14,1	16,1	11,6	16,6	16,7	16,5
	Secundario	%	12,8	10,2	16,1	13,3	14,7	11,9	13,7	15,7	12,4	20,4	29,0	14,5	11,4	11,3	11,6	18,5	23,6	15,4
	Empleados	%	64,3	59,2	71,0	60,9	54,7	67,2	63,5	56,5	68,0	54,8	45,2	61,4	65,0	62,9	67,4	54,9	51,4	57,1
	CAPJ	%	12,3	14,3	9,7	7,7	8,0	7,5	6,9	11,1	4,1	10,8	17,7	6,0	9,5	9,7	9,3	8,6	8,3	8,8
	Sin Escalafón	%	,0	,0	,0	2,1	2,7	1,5	1,4	,9	1,8	2,8	1,6	3,6	,0	,0	,0	1,4	,0	2,2
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TÍTULO: ANTIGÜEDAD EN PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?	Hasta 5 años	%	12,8	10,2	16,1	24,6	25,3	23,9	20,6	22,2	19,5	24,1	25,8	22,9	14,1	16,1	11,6	17,1	18,1	16,5
	6 a 10 años	%	30,8	34,7	25,8	34,3	38,7	29,9	25,7	30,6	22,5	31,5	37,1	27,7	23,6	25,8	20,9	34,2	36,1	33,0
	11 a 20 años	%	43,9	42,9	45,2	24,8	22,7	26,9	36,0	29,6	40,2	34,7	27,4	39,8	47,0	43,5	51,2	30,9	34,7	28,6
	21 años y más	%	12,5	12,2	12,9	16,4	13,3	19,4	17,7	17,6	17,8	9,7	9,7	9,6	15,3	14,5	16,3	17,8	11,1	22,0
		n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72	91
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: ESCALAFON
PREGUNTA: 29. Escalafón al que pertenece
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaiso			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
29. Escalafón al que pertenece	Primario	%	14,4	16,7	12,9	14,1	9,9	17,1	9,9	14,5	6,8	13,1	17,1	10,5	11,8	14,1	9,9	10,1	9,4	10,6	
	Secundario	%	17,2	17,8	16,8	16,6	20,3	14,0	22,3	23,2	21,6	12,5	14,5	11,1	15,1	14,1	15,9	16,8	20,8	13,9	
	Empleados	%	62,7	56,1	66,8	57,0	59,0	55,6	61,3	52,2	67,6	66,6	59,8	71,2	66,1	64,4	67,5	64,0	57,0	68,8	
	CAPJ	%	5,0	8,3	3,0	10,5	9,4	11,3	5,1	8,7	2,7	6,6	7,7	5,9	5,2	7,4	3,3	6,1	9,4	3,8	
	Sin Escalafón	%	,2	,6	,0	1,7	1,4	1,9	1,4	1,4	1,4	,8	,0	1,3	1,8	,0	3,3	1,4	2,7	,5	
	NO RESPONDE	%	,5	,6	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,9	,0	,0	,0	,0	,0	1,7	,7	2,4
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

TITULO: ANTIGÜEDAD EN PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaiso		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?	Hasta 5 años	%	20,8	18,5	22,3	23,2	20,3	25,3	14,9	18,8	12,2	24,8	27,4	23,0	13,5	15,4	11,9	22,9	20,1	24,9
	6 a 10 años	%	39,9	47,2	35,4	40,4	42,5	38,9	29,1	20,3	35,1	26,8	25,6	27,6	36,7	36,2	37,1	32,1	43,1	24,4
	11 a 20 años	%	21,9	19,1	23,6	24,0	22,6	24,9	40,3	47,8	35,1	34,2	34,2	34,2	31,5	29,5	33,1	25,9	22,2	28,4
	21 años y más	%	17,4	15,2	18,8	12,4	14,6	10,9	15,7	13,0	17,6	14,2	12,8	15,1	18,3	18,8	17,9	19,1	14,6	22,3
	TOTAL	n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	149	208
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: PERTENENCIA A PUEBLO O RIGINARIO
PREGUNTA: 31. ¿Pertenece a alguna de los siguientes pueblos originarios o Indígenas?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																	
		Antofagasta			Arica			Chillán			Co noepción			Copiapó			Corte Suprema		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
31. ¿Pertenece a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?	Alacalufe (kawaskar)	%	.0	.0	.0	.0	.5	1,1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.8	.0	
	Atacameño	%	2,1	.0	3,2	2,6	3,8	1,5	.0	.0	.0	.0	4,2	4,0	4,4	.0	.0	.0	
	Aymara	%	.0	.0	.0	18,0	9,4	26,2	.0	.0	.0	.6	1,0	.4	.8	1,0	.7	.4	
	Colla	%	.7	.0	1,1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.8	2,0	.0	.0	.0	.0	
	Mapuche	%	1,8	3,1	1,1	1,8	3,8	.0	2,8	1,1	4,4	3,5	4,9	2,6	1,3	2,0	.7	1,1	
	Quechua	%	.5	1,6	.0	1,8	3,8	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Rapanui	%	.5	1,6	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Yámana (Yagán)	%	.7	.0	1,1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Otro. ¿Cuál?	%	2,5	3,1	2,2	2,8	5,7	.0	.6	.0	1,1	.4	.5	.4	3,8	4,0	3,7	.8	
	No pertenezco a ningún pueblo originario o indígena	%	91,1	90,6	91,4	72,9	73,6	72,3	96,1	97,8	94,5	94,4	92,7	95,6	89,0	87,1	90,4	96,9	
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	1,0	1,0	1,1	.0	.0	.0	.4	
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: DISCAPACIDAD PERMANENTE
PREGUNTA: 32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		CORTE DE APELACIONES																	
		Antofagasta			Arica			Chillán			Co noepción			Copiapó			Corte Suprema		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?	No	%	95,6	95,3	95,7	94,1	94,3	93,8	95,2	92,5	97,8	96,5	96,6	96,4	98,7	100,0	97,8	96,7	
	Si. ¿Cuál?	%	4,4	4,7	4,3	5,9	5,7	6,2	4,8	7,5	2,2	2,7	2,4	2,9	1,3	.0	2,2	2,9	
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.8	1,0	.7	.0	.0	.4	.8	
	TOTAL	n	157	64	93	118	53	65	184	93	91	480	206	274	237	101	136	255	
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: PERTENENCIA A PUEBLO ORIGINARIO
PREGUNTA: 31. ¿Pertenece a alguna de los siguientes pueblos originarios o indígenas?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
31. ¿Pertenece a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?	Alacalufe (kawaskar)	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Atacameño	%	.0	.0	.0	.0	.0	1,1	1,9	.6	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Aymara	%	1,4	.0	3,2	6,4	5,3	7,5	1,1	.9	1,2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Colla	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.0	1,2	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Mapuche	%	6,0	8,2	3,2	2,2	1,3	3,0	1,4	.0	2,4	4,1	6,5	2,4	8,1	12,9	2,3	1,9	1,4
	Quechua	%	.0	.0	.0	.7	.0	1,5	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Rapanui	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Yámana (Yagán)	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	Otro. ¿Cuál?	%	4,9	6,1	3,2	2,9	1,3	4,5	1,4	1,9	1,2	2,1	.0	3,6	3,0	1,6	4,7	.0	.0
	No pertenezco a ningún pueblo originario o indígena	%	87,7	85,7	90,3	87,8	92,0	83,6	93,9	94,4	93,5	93,8	93,5	94,0	88,9	85,5	93,0	98,1	98,6
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
		n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: DISCAPACIDAD PERMANENTE
PREGUNTA: 32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		Coyhaique			Iquique			La Serena			Puerto Montt			Punta Arenas			Rancagua		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?	No	%	97,7	95,9	100,0	99,3	98,7	100,0	97,8	97,2	98,2	98,6	100,0	97,6	97,2	96,8	97,7	98,8	98,6
	Si. ¿Cuál?	%	2,3	4,1	.0	.7	1,3	.0	2,2	2,8	1,8	1,4	.0	2,4	2,8	3,2	2,3	1,2	1,4
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
		n	80	49	31	142	75	67	277	108	169	145	62	83	105	62	43	163	72
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: PERTENENCIA A PUEBLO ORIGINARIO
PREGUNTA: 31. ¿Pertenece a alguna de los siguientes pueblos originarios o indígenas?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
31. ¿Pertenece a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?	Alacalufe (kawaskar)	%	.3	.0	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.7	.0	.0	.0	.0	
	Atacameño	%	.0	.0	.0	.2	.0	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Aymara	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.0	.7	.0	.0	.0	.3	.0	.5	
	Colla	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Mapuche	%	3,2	2,8	3,4	2,5	3,3	1,9	.6	1,4	.0	7,3	8,5	6,5	6,8	8,7	5,3	2,5	
	Quechua	%	.2	.6	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Rapanui	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3	.0	.5	
	Yámana (Yagán)	%	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Otro. ¿Cuál?	%	1,0	1,1	.9	.8	.9	.8	2,2	1,4	2,7	.4	.0	.7	1,3	2,0	.7	.3	
	No pertenece a ningún pueblo originario o indígena	%	94,9	95,0	94,8	96,4	95,8	96,9	97,2	97,1	97,3	91,1	90,6	91,5	91,6	88,6	94,0	94,7	
	NO RESPONDE	%	.5	.6	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.9	.7	.0	.0	.0	2,0	
		n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: DISCAPACIDAD PERMANENTE
PREGUNTA: 32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		San Miguel			Santiago			Talca			Temuco			Valdivia			Valparaíso		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?	No	%	97,5	96,1	98,3	97,3	96,2	98,1	96,5	91,3	100,0	97,8	97,4	98,0	98,1	96,6	99,3	97,2	
	Si. ¿Cuál?	%	2,1	3,3	1,3	2,7	3,8	1,9	3,5	8,7	.0	1,8	2,6	1,3	1,9	3,4	.7	1,7	
	NO RESPONDE	%	.5	.6	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.4	.0	.7	.0	.0	.0	1,1	
		n	412	180	232	469	212	257	143	69	74	270	117	153	300	149	151	357	
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



Anexo VII. Tablas por Escalafones

TITULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES
PREGUNTA: 1. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		ESCALAFON AGRUPADO																					
		Contratistas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo	Muy en desacuerdo	%	5,7	5,2	6,1	6,7	5,7	7,3	4,5	0	11,9	6,5	6,5	6,6	8,4	6,3	10,3	7,5	0	11,1	42,1	65,5	0
	En desacuerdo	%	8,7	8,0	9,3	8,1	6,3	9,3	11,8	15,8	5,1	10,3	11,7	9,3	9,9	11,0	8,9	9,7	16,3	6,4	0	0	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,1	14,9	13,5	11,9	13,8	10,6	15,7	25,1	0	18,5	20,6	17,1	18,4	20,4	16,4	30,7	34,9	28,6	0	0	0
	De acuerdo	%	45,0	46,9	43,6	42,1	41,6	42,5	53,9	50,7	59,2	44,2	42,9	45,0	39,6	36,9	42,1	21,9	0	32,4	57,9	34,5	100,0
	Muy de acuerdo	%	26,4	25,0	27,5	31,2	32,6	30,2	14,2	8,4	23,8	20,5	18,4	22,0	23,8	25,4	22,3	25,9	48,8	15,0	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
Mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo	Muy en desacuerdo	%	11,2	9,6	12,3	10,9	7,9	12,9	9,0	0	24,0	12,1	12,7	11,7	12,4	7,2	17,2	14,2	0	21,0	42,1	65,5	0
	En desacuerdo	%	15,3	15,6	15,0	14,1	11,4	16,0	22,6	12,8	38,8	20,7	21,0	20,6	16,8	16,8	13,7	28,9	6,4	0	0	0	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,8	14,5	15,0	12,7	16,5	10,0	9,7	8,4	11,9	18,8	20,5	17,6	16,0	20,1	12,1	30,1	22,4	33,7	22,2	34,5	0
	De acuerdo	%	38,4	40,6	36,7	38,4	40,9	36,7	43,2	62,1	11,9	35,3	35,8	35,0	38,5	38,6	38,4	22,5	12,5	27,3	35,7	0	100,0
	Muy de acuerdo	%	20,4	19,7	20,9	23,9	23,3	24,3	15,5	16,8	13,5	13,1	10,1	15,1	16,4	17,4	15,5	15,2	36,2	5,1	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres	Muy en desacuerdo	%	22,3	17,7	25,8	21,2	16,4	24,6	9,0	0	24,0	34,9	29,5	38,6	21,5	13,5	29,0	14,2	0	21,0	0	0	0
	En desacuerdo	%	26,8	23,2	29,4	24,8	20,3	28,0	27,1	12,8	50,7	34,7	31,2	37,0	28,9	25,7	31,9	22,8	0	33,7	42,1	65,5	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	21,6	24,4	19,4	17,9	20,1	16,4	20,7	25,1	13,5	14,3	19,3	10,9	21,7	23,5	20,1	35,3	51,2	27,7	22,2	34,5	0
	De acuerdo	%	20,2	22,2	18,6	24,3	26,5	22,8	43,2	62,1	11,9	12,7	14,3	11,6	21,9	26,4	17,7	11,6	12,5	11,1	35,7	0	100,0
	Muy de acuerdo	%	9,1	12,6	6,5	11,7	16,7	8,2	0	0	0	3,4	5,7	1,8	6,0	11,0	1,3	11,8	36,2	0	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor	Muy en desacuerdo	%	15,4	12,3	17,8	14,8	10,9	17,7	9,0	0	24,0	23,2	17,5	27,1	15,8	10,8	20,4	7,5	0	11,1	0	0	0
	En desacuerdo	%	20,6	18,7	22,1	20,3	16,4	23,1	29,7	24,1	38,8	25,9	22,6	28,1	25,4	20,2	30,3	17,2	16,3	17,5	42,1	65,5	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	19,0	19,9	18,3	16,8	18,9	15,4	0	0	0	19,1	23,5	16,1	17,8	20,8	15,0	44,2	34,9	48,7	22,2	34,5	0
	De acuerdo	%	31,7	33,5	30,4	33,1	35,7	31,4	46,5	67,5	11,9	26,9	30,9	24,1	31,9	35,6	28,4	15,6	25,0	11,1	35,7	0	100,0
	Muy de acuerdo	%	13,2	15,7	11,4	14,7	18,0	12,4	14,8	8,4	25,4	4,9	5,5	4,5	9,1	12,6	5,9	11,1	23,7	5,1	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva	Muy en desacuerdo	%	64,8	51,3	74,8	62,5	49,3	71,8	62,3	78,8	88,1	69,0	55,4	78,2	61,2	47,0	74,5	53,1	65,1	47,4	77,8	65,5	100,0
	En desacuerdo	%	19,2	22,9	16,4	20,4	25,5	16,9	12,5	12,8	11,9	20,7	27,3	16,3	23,4	28,8	18,4	8,7	0	12,9	22,2	34,5	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	10,1	16,6	5,2	9,4	14,4	5,9	5,2	8,4	0	7,0	12,8	3,1	9,6	15,2	4,5	22,3	22,4	22,2	0	0	0
	De acuerdo	%	3,0	4,4	1,9	3,9	4,9	3,3	0	0	0	2,4	2,4	2,5	3,8	6,2	1,6	4,1	12,5	0	0	0	0
	Muy de acuerdo	%	3,0	4,8	1,7	3,7	5,9	2,2	0	0	0	0,8	2,1	0	1,9	2,8	1,0	7,5	0	11,1	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
En algunas materias jurídicas (cívil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y e	Muy en desacuerdo	%	38,2	34,8	40,8	37,1	29,5	42,4	33,3	11,4	69,5	56,8	44,7	65,0	42,2	33,1	50,7	25,1	0	37,2	35,7	0	100,0
	En desacuerdo	%	26,3	23,4	28,5	28,6	29,7	27,9	27,6	34,0	17,0	26,9	30,6	24,4	30,4	29,5	31,3	28,7	28,9	28,6	42,1	65,5	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	23,9	28,5	20,5	19,9	25,2	16,1	34,1	54,7	0	11,2	17,6	6,8	19,4	24,3	14,9	37,7	58,6	27,7	22,2	34,5	0
	De acuerdo	%	7,7	8,6	7,1	9,4	9,3	9,5	5,1	0	13,5	3,7	4,4	3,2	5,9	9,4	2,7	4,1	12,5	0	0	0	0
	Muy de acuerdo	%	3,8	4,7	3,1	5,0	6,4	4,0	0	0	0	1,5	2,7	0	2,0	3,8	4	0	0	0	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y tr	Muy en desacuerdo	%	15,6	14,8	16,2	16,3	16,7	16,0	28,9	25,1	35,2	20,0	18,9	20,8	10,1	5,9	13,9	31,4	16,3	38,6	0	0	0
	En desacuerdo	%	21,4	16,4	25,1	22,8	19,4	25,3	5,2	8,4	0	26,7	24,8	27,9	15,0	11,0	18,7	10,9	0	16,2	22,2	34,5	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	28,0	27,3	28,5	23,3	22,7	23,7	31,9	29,5	35,7	18,8	18,4	19,0	19,3	15,0	23,3	41,8	58,6	33,7	35,7	0	100,0
	De acuerdo	%	24,7	26,5	23,4	27,3	29,6	25,7	17,2	17,2	17,2	25,5	28,6	23,4	34,5	40,5	28,9	12,5	25,0	6,4	42,1	65,5	0
	Muy de acuerdo	%	10,3	15,0	6,9	10,1	11,3	9,3	16,8	19,7	11,9	9,0	9,3	8,8	21,1	27,5	15,3	3,4	0	5,1	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
En el poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres	Muy en desacuerdo	%	16,9	20,4	14,3	22,7	24,6	21,3	27,3	36,5	12,1	13,1	15,7	11,4	22,8	27,6	18,2	11,8	36,2	0	42,1	65,5	0
	En desacuerdo	%	35,4	36,3	34,7	38,8	41,6	36,8	39,1	34,0	47,6	32,0	34,4	30,4	36,3	39,7	33,1	24,4	28,9	22,2	0	0	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	27,2	29,0	25,8	20,3	21,3	19,6	12,4	16,8	5,1	20,2	25,3	16,8	23,7	23,6	23,8	52,7	34,9	61,2	22,2	34,5	0
	De acuerdo	%	16,3	10,6	20,7	13,8	10,1	16,3	7,8	4,4	13,5	25,3	22,2	27,4	12,7	7,1	18,0	3,4	0	5,1	35,7	0	100,0
	Muy de acuerdo	%	4,2	3,7	4,5	4,5	2,4	6,0	13,4	8,4	21,7	9,4	2,5	14,1	4,6	2,1	6,9	3,4	0	5,1	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,4	0	0	0	
El Poder Judicial tiene una cultura "machista"	Muy en desacuerdo	%	10,9	15,7	7,3	13,5	19,2	9,4	5,2	8,4	0	11,1	17,9	6,5	11,6	17,6	6,1	11,3	34,9	0	0	0	0
	En desacuerdo	%	22,1	28,0	17,7	25,8	30,8	22,4	26,6	21,2	35,7	25,7	34,6	19,7	24,2	29,5	19,3	9,4	28,9	0	0	0	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	31,2	33,8	29,3	24,5	25,2	24,0	22,2	32,5	5,1	22,2	23,2	21,5	23,0	26,8	19,4	42,2	36,2	45,0	77,8	65,5	100,0
	De acuerdo	%	23,6	15,3	29,7	24,1	19,1	27,5	19,5	16,8	24,0	24,3	16,3	29,6	27,9	22,2	33,2	25,3	0	37,4	22,2	34,5	0
	Muy de acuerdo	%	12,3	7,2	16,1	12,0	5,6	16,6	26,5	21,2	35,2	16,7	8,0	22,7	13,2	3,9	22,0	11,9	0	17,5	0	0	0
NO RESPONDE	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	n	1086	484	602	2080	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: GENERO QUE DESEMPEÑA MEJOR ACTIVIDADES
PREGUNTA: 2. En materia judicial, ¿quién se desempeña mejor en las siguientes actividades?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																					
			Contratos			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares			
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
Juez/a de primera instancia	Hombres	%	1,7	1,6	1,7	5,4	7,8	3,7	8,0	12,8	,0	1,7	4,1	,0	3,5	5,6	1,6	5,3	16,3	,0	,0	,0	,0	
	Mujeres	%	2,0	,6	3,0	3,7	2,3	4,6	4,5	,0	11,9	1,7	2	2,6	1,6	1,2	2,0	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0	
	Ambos	%	77,0	75,2	78,3	80,4	75,6	83,7	49,1	28,6	83,0	93,6	90,2	95,9	86,6	81,1	91,7	56,7	37,5	65,8	35,7	,0	100,0	,0
	No sé	%	19,4	22,6	17,1	10,4	14,1	7,8	38,5	58,6	5,1	2,9	5,1	1,5	8,2	12,1	4,7	26,2	46,1	16,6	42,1	65,5	,0	,0
Ministro/a de Corte de Apelaciones	Hombres	%	2,0	2,0	1,9	4,6	6,9	3,0	2,8	4,4	,0	3,4	6,1	1,6	3,0	4,5	1,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	1,4	,3	2,2	2,3	1,3	3,1	4,5	,0	11,9	1,4	7	1,9	1,8	1,8	5,3	16,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	75,0	72,9	76,7	70,8	66,2	74,0	54,3	36,9	83,0	91,5	87,3	94,4	79,9	73,3	86,1	49,2	37,5	54,7	57,9	34,5	100,0	,0
	No sé	%	21,6	24,8	19,1	21,9	25,1	19,6	38,5	58,6	5,1	3,5	5,6	2,1	15,3	20,3	10,6	33,7	46,1	27,7	42,1	65,5	,0	,0
Ministro/a de Corte Suprema	Hombres	%	2,8	3,0	2,7	5,4	7,0	4,3	2,8	4,4	,0	2,6	4,5	1,3	3,7	5,4	2,1	5,3	16,3	,0	22,2	34,5	,0	,0
	Mujeres	%	1,0	,5	1,3	1,7	,7	2,4	4,5	,0	11,9	1,9	1,7	2,1	,8	1,0	2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	71,5	70,3	72,5	66,4	62,5	69,0	54,3	36,9	83,0	89,9	86,7	92,0	78,0	71,4	84,2	49,2	37,5	54,7	35,7	,0	100,0	,0
	No sé	%	24,7	26,2	23,6	26,1	29,3	24,0	38,5	58,6	5,1	5,5	6,8	4,5	17,6	22,1	13,5	33,7	46,1	27,7	42,1	65,5	,0	,0
Secretarios/as	Hombres	%	2,4	3,0	2,0	5,8	7,9	4,3	5,2	8,4	,0	1,1	2,1	4	3,7	5,5	2,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	5,8	4,3	6,9	7,2	5,7	8,2	9,7	8,4	11,9	5,4	8,5	3,4	1,6	1,3	1,8	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0	,0
	Ambos	%	72,9	70,8	74,4	69,6	64,7	72,9	62,3	49,7	83,0	89,8	83,9	93,8	78,1	71,4	84,4	49,7	37,5	54,7	35,7	,0	100,0	,0
	No sé	%	18,9	21,9	16,7	17,2	21,3	14,3	22,8	33,5	5,1	3,5	5,1	2,4	16,6	21,8	11,7	18,5	22,4	16,6	42,1	65,5	,0	,0
Relatores/as	Hombres	%	1,7	2,4	1,3	3,5	5,1	2,4	,0	,0	,0	,9	2,2	,0	2,0	1,9	2,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	3,4	2,8	3,8	4,7	3,4	5,6	4,5	,0	11,9	6,7	9,2	5,0	3,0	3,4	2,6	7,5	,0	,0	11,1	,0	,0	,0
	Ambos	%	72,6	70,0	74,5	68,2	64,3	70,9	57,0	41,4	83,0	88,4	82,5	75,9	69,4	81,9	62,2	77,6	54,7	57,9	34,5	100,0	,0	,0
	No sé	%	22,3	24,8	20,5	23,3	26,8	20,9	38,5	58,6	5,1	3,8	5,8	2,5	19,2	25,2	13,5	18,5	22,4	16,6	42,1	65,5	,0	,0
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativos tribunal reformado)	Hombres	%	2,0	3,0	1,2	4,2	8,2	1,4	4,5	,0	11,9	,5	1,3	,0	2,0	3,4	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	4,0	1,4	6,0	7,1	2,0	10,7	,0	,0	,0	3,9	3,7	4,1	3,2	2,8	3,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	78,8	77,8	79,6	80,4	79,1	81,3	67,5	58,1	83,0	90,6	88,0	92,3	90,3	87,8	92,6	73,1	77,6	70,9	57,9	34,5	100,0	,0
	No sé	%	15,2	17,8	13,2	8,0	10,5	6,2	28,0	41,9	5,1	4,8	6,6	3,6	4,5	6,0	3,0	15,1	22,4	11,5	42,1	65,5	,0	,0
Administradores/as y Jefes/as de Unidad	Hombres	%	5,9	8,2	4,2	8,7	13,4	5,4	5,2	8,4	,0	2,7	4,4	1,6	5,4	9,5	1,5	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0	,0
	Mujeres	%	4,4	,8	7,2	6,6	4,1	8,3	4,5	,0	11,9	3,1	3,3	2,9	2,2	4	3,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	76,3	74,6	77,5	72,4	67,2	76,1	67,5	58,1	83,0	87,1	84,3	89,0	88,8	85,4	92,0	73,1	77,6	70,9	35,7	,0	100,0	,0
	No sé	%	13,4	16,5	11,0	12,0	15,0	9,9	22,8	33,5	5,1	6,9	7,6	6,5	3,6	4,7	2,6	15,1	22,4	11,5	42,1	65,5	,0	,0
Consejeros/as Técnicos	Hombres	%	1,4	2,3	,7	2,6	3,5	1,9	5,2	8,4	,0	7	1,5	2	2,5	3,5	1,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	12,5	12,9	12,1	12,5	12,6	12,5	14,9	16,8	11,9	9,5	12,8	7,3	9,7	11,2	8,2	10,9	,0	,0	16,2	,0	,0	,0
	Ambos	%	65,4	62,2	67,7	60,4	54,1	64,8	57,0	41,4	83,0	82,0	76,2	85,9	73,1	64,8	80,9	62,2	77,6	54,7	57,9	34,5	100,0	,0
	No sé	%	20,8	22,6	19,4	24,1	29,3	20,5	22,8	33,5	5,1	7,6	9,1	6,6	14,7	20,5	9,4	15,1	22,4	11,5	42,1	65,5	,0	,0
Asuntos de Familia	Hombres	%	1,6	3,0	,5	1,8	3,2	,9	,0	,0	,0	1,0	2,4	,0	8	1,3	4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	12,2	11,3	12,9	14,2	12,4	15,5	9,7	8,4	11,9	11,2	14,3	9,1	9,6	10,6	8,6	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0	,0
	Ambos	%	67,3	65,5	68,6	61,2	57,4	64,0	62,3	49,7	83,0	82,8	76,4	87,1	74,0	66,2	81,4	73,1	77,6	70,9	35,7	,0	100,0	,0
	No sé	%	18,9	20,2	17,9	22,3	26,6	19,3	28,0	41,9	5,1	5,0	6,9	3,8	15,6	22,0	9,6	15,1	22,4	11,5	42,1	65,5	,0	,0
Asuntos Civiles	Hombres	%	1,8	3,4	,6	4,4	7,0	2,7	,0	,0	,0	1,3	3,2	,0	2,0	3,0	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	1,9	1,3	2,3	3,0	1,9	3,8	4,5	,0	11,9	1,2	1,3	1,1	,5	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	77,6	74,7	79,7	72,6	66,8	76,7	62,3	49,7	83,0	93,2	89,2	96,0	81,0	72,4	88,9	73,1	77,6	70,9	57,9	34,5	100,0	,0
	No sé	%	18,8	20,6	17,4	19,7	24,1	16,6	33,2	50,3	5,1	4,1	5,9	2,9	16,6	23,6	10,0	15,1	22,4	11,5	42,1	65,5	,0	,0
Asuntos Penales	Hombres	%	4,3	6,2	2,9	6,4	9,6	4,2	5,2	8,4	,0	2,8	6,1	,6	3,2	5,8	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	,8	,1	1,4	2,4	1,3	3,1	4,5	,0	11,9	1,1	1,3	,9	2	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	75,7	72,2	78,3	77,1	73,2	79,9	57,0	41,4	83,0	91,8	87,2	95,0	88,4	85,5	91,2	69,7	77,6	65,8	57,9	34,5	100,0	,0
	No sé	%	19,1	21,5	17,4	13,9	15,6	12,6	33,2	50,3	5,1	4,1	5,0	3,5	8,1	8,5	7,8	18,5	22,4	16,6	42,1	65,5	,0	,0
Asuntos Laborales	Hombres	%	2,5	3,5	1,7	3,3	5,3	1,9	,0	,0	,0	1,3	3,2	,0	2,0	3,0	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mujeres	%	1,5	1,3	1,7	2,9	1,8	3,7	4,5	,0	11,9	1,2	1,2	1,1	,1	,0	2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos	%	77,0	73,8	79,3	73,3	68,0	77,0	62,3	49,7	83,0	92,8	89,6	95,0	82,2	77,4	86,7	77,6	65,8	57,9	34,5	100,0	,0	,0
	No sé	%	19,0	21,5	17,2	20,1	24,5	17,1	33,2	50,3	5,1	4,6	5,6	3,9	15,7	19,6	12,1	18,5	22,4	16,6	42,1	65,5	,0	,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1		
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: GENERO RESPONSABLE DE...
PREGUNTA: 3. Marque la casilla correspondiente según su opinión personal
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A los controles de embarazo debiesen asistir principalmente...	Hombres	%	.1	.3	.0	.7	1.1	.5	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	Mujeres	%	13.1	12.4	13.6	12.1	12.6	11.7	10.3	8.4	13.5	12.6	11.8	12.2	13.4	11.1	9.4	28.9	.0	.0	.0		
	Ambos	%	83.9	82.7	84.8	83.1	80.0	85.3	72.9	71.9	74.6	85.8	84.8	86.5	85.2	81.7	88.5	67.2	48.8	76.0	100.0		
	No sé	%	2.9	4.7	1.6	3.9	6.4	2.2	16.8	19.7	11.9	1.6	1.2	1.8	2.6	4.9	4	11.6	22.4	6.4	.0		
Los permisos post natales debiesen ser principalmente para...	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	11.9	.0	17.5	.0		
	Hombres	%	.2	.4	.0	.3	.5	.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	Mujeres	%	26.2	24.5	27.4	26.0	24.1	27.4	17.4	19.7	13.5	28.0	24.0	30.6	28.2	33.7	23.2	11.6	12.5	11.1	100.0		
	Ambos	%	72.4	73.8	71.5	71.8	72.5	71.3	82.6	80.3	86.5	71.6	75.5	69.0	70.6	64.4	76.4	65.0	65.1	64.9	.0		
Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de...	No sé	%	1.2	1.3	1.1	1.7	2.8	.9	.0	.0	.4	.4	.4	1.1	1.9	4	11.6	22.4	6.4	.0			
	Mujeres	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	11.9	.0	17.5	.0		
	Ambos	%	92.7	95.2	90.8	90.3	91.1	89.8	94.8	91.6	100.0	93.8	94.7	93.2	92.7	92.5	92.9	69.0	77.6	64.9	100.0		
	No sé	%	.7	.8	.6	.9	1.5	.5	.0	.0	.1	.3	.0	.6	1.3	.0	11.6	22.4	6.4	.0			
La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	11.9	.0	17.5	.0		
	Hombres	%	7.2	9.6	5.4	8.9	13.0	6.1	.0	.0	.0	3.0	5.8	1.2	6.6	10.8	2.6	.0	.0	.0	.0		
	Mujeres	%	.4	.3	.4	.5	.2	.7	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	Ambos	%	91.5	88.9	93.4	89.3	84.9	92.4	95.5	100.0	88.1	96.8	93.9	98.8	92.8	87.9	97.4	84.0	77.6	87.1	100.0		
Quiénes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas son...	No sé	%	.9	1.1	.8	1.1	1.9	.5	4.5	.0	11.9	.1	.3	.0	.6	1.3	.0	11.6	22.4	6.4	.0		
	Mujeres	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	4.4	.0	6.4	.0		
	Ambos	%	19.9	20.7	19.4	18.4	20.1	17.2	17.7	21.2	11.9	14.9	19.0	12.1	15.4	15.7	15.1	4.1	12.5	.0	.0		
	No sé	%	11.3	12.9	10.0	10.3	12.0	9.1	27.3	36.5	12.1	11.4	11.2	11.5	7.7	9.2	6.2	26.6	34.9	22.6	.0		
Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	4.4	.0	6.4	.0		
	Hombres	%	5.4	9.1	2.6	9.5	16.0	4.9	5.2	8.4	.0	4.7	5.7	4.0	8.4	15.0	2.2	.0	.0	22.2	34.5		
	Mujeres	%	2.2	1.3	2.8	2.9	.8	4.3	5.1	.0	13.5	2.5	3.6	1.7	.6	.0	1.2	.0	.0	.0	.0		
	Ambos	%	90.5	87.0	93.0	84.6	79.0	88.6	84.5	83.2	86.5	90.9	87.6	93.1	88.0	80.9	94.6	76.5	77.6	76.0	77.8		
Es mejor tener jefes...	No sé	%	2.0	2.5	1.5	2.9	4.2	1.9	5.2	8.4	.0	1.9	3.0	1.1	3.0	4.1	2.0	19.1	22.4	17.5	.0		
	Mujeres	%	.0	.0	.0	.2	.0	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	4.4	.0	6.4	.0		
	Ambos	%	11.4	14.1	9.4	18.4	21.3	16.4	20.0	16.8	25.4	8.9	13.4	5.8	12.0	19.7	4.8	23.6	28.9	21.0	.0		
	No sé	%	78.9	76.6	80.6	71.5	67.3	74.4	64.3	58.1	74.6	84.6	79.7	88.0	82.3	73.4	90.6	45.5	36.2	49.9	77.8		
En el Poder Judicial quienes tienen más posibilidades de ascender son...	Mujeres	%	5.5	6.3	5.0	4.9	7.3	3.3	15.7	25.1	.0	4.7	6.3	3.5	3.8	5.4	2.4	26.6	34.9	22.6	22.2		
	Ambos	%	.0	.0	.0	.3	.1	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	4.4	.0	6.4	.0		
	No sé	%	29.3	14.5	40.5	27.5	12.3	38.2	27.7	16.8	45.7	39.8	18.0	54.5	26.8	11.1	41.3	18.4	.0	27.3	35.7		
	Mujeres	%	3.1	6.5	.6	4.6	9.3	1.4	.0	.0	.0	2.2	4.9	.4	1.7	3.1	.4	4.1	12.5	.0	22.2		
Quiénes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...	Ambos	%	49.9	58.4	43.5	53.2	61.7	47.1	39.9	38.4	42.4	51.2	69.6	38.8	60.6	74.3	47.8	47.3	52.6	44.8	42.1		
	No sé	%	17.7	20.6	15.5	14.4	16.5	13.0	32.4	44.9	11.9	6.9	7.5	6.4	11.0	11.5	10.4	30.2	34.9	27.9	.0		
	Mujeres	%	.0	.0	.0	.2	.2	.3	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
	Ambos	%	22.7	17.6	26.5	19.5	13.2	23.9	22.4	8.4	45.7	31.4	17.6	40.7	22.4	17.7	26.8	7.5	.0	11.1	22.2		
TOTAL	Mujeres	%	4.5	4.9	4.3	6.4	6.8	6.1	4.5	.0	11.9	4.3	6.2	3.0	2.4	3.4	7.8	.0	11.5	.0	.0		
	Ambos	%	46.1	46.2	46.0	50.2	52.3	48.7	32.8	30.0	37.3	48.2	55.5	43.3	53.7	57.3	50.4	47.0	65.1	38.4	42.1		
	No sé	%	26.6	31.3	23.2	23.7	27.7	20.9	40.3	61.6	5.1	16.2	20.7	13.1	21.5	21.6	21.5	37.7	34.9	39.0	35.7		
	NO RESPONDE	%	.0	.0	.0	.2	.0	.4	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0		
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3			
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			

TITULO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCEDER A CARGOS DE RESPONSABILIDAD

PREGUNTA: 4. A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A su juicio ¿Las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones en el Poder judicial?	Si, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades	%	49,8	59,7	42,5	55,7	66,6	48,1	46,4	49,7	40,8	50,3	66,8	39,2	61,9	77,6	47,3	33,3	65,1	18,0	64,3	100,0	,0
	No, las mujeres tienen más oportunidades	%	2,6	5,3	,5	3,0	6,2	,8	4,5	,0	11,9	2,2	5,3	,0	,8	1,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	No, los hombres tienen más oportunidades	%	27,7	13,6	38,3	23,8	10,0	33,5	28,3	16,8	47,3	38,8	18,6	52,5	26,9	11,8	41,0	7,5	,0	11,1	35,7	,0	100,0
	No sabe	%	19,8	21,3	18,7	17,1	16,9	17,3	20,9	33,5	,0	8,4	8,7	8,2	10,3	8,9	11,6	55,2	22,4	70,9	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,1	,2	,0	,3	,3	,0	,0	,0	,0	,2	,6	,0	,1	,0	,2	4,1	12,5	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: EXPOSICION A TRATO DISCRIMINATORIO EN EL PODER JUDICIAL

PREGUNTA: 5. ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo discriminación como el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, u otros. 5. ¿Ha ex	Si	%	44,4	38,0	49,2	47,0	44,8	48,6	54,7	44,9	71,1	52,4	43,5	58,4	46,1	35,0	56,5	57,2	36,2	67,2	22,2	34,5	,0
	No	%	55,6	62,0	50,8	52,6	54,7	51,1	45,3	55,1	28,9	47,6	56,5	41,6	53,8	65,0	43,3	38,8	51,2	32,8	77,8	65,5	100,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,4	,6	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	4,1	12,5	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: EXPOSICION A SITUACIONES
PREGUNTA: 8. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																						
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SN INFORMACION			Titulares				
			GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO	
			TOTAL	MASCULINO		FEMENINO	TOTAL		MASCULINO	FEMENINO		TOTAL	MASCULINO		FEMENINO	TOTAL		MASCULINO	FEMENINO		TOTAL	MASCULINO		FEMENINO	TOTAL
Se dicen piropos inocentes	Nunca	%	25,7	28,7	23,5	21,9	22,5	21,5	35,5	33,5	38,8	18,7	23,3	15,5	19,7	23,8	15,8	20,0	34,9	12,9	,0	,0	,0		
	Casi nunca	%	19,8	22,8	17,5	19,5	21,1	18,4	30,9	42,3	11,9	23,5	27,5	20,7	24,8	28,9	21,0	10,1	,0	15,0	42,1	65,5	,0		
	Algunas veces	%	47,8	44,5	50,3	49,6	49,5	49,6	26,6	12,8	49,3	51,6	45,6	55,7	51,7	44,8	58,2	43,0	65,1	32,4	57,9	34,5	100,0		
	Siempre	%	6,7	4,0	8,7	8,5	6,7	9,7	7,1	11,4	,0	6,3	3,6	8,1	3,5	2,1	4,8	7,5	,0	11,1	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,6	,3	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,4	,2	19,4	,0	28,6	,0	,0	,0		
Se dicen piropos subidos de tono	Nunca	%	55,2	61,5	50,4	52,6	56,8	49,6	58,4	63,1	50,7	51,3	57,8	46,8	58,3	63,5	53,5	41,9	58,6	33,9	77,8	65,5	100,0		
	Casi nunca	%	23,2	21,9	24,2	23,2	23,9	22,7	12,5	12,8	11,9	26,0	23,1	28,0	25,3	25,1	25,5	12,8	28,9	5,1	,0	,0	,0		
	Algunas veces	%	19,5	15,4	22,6	21,1	17,3	23,8	22,1	12,8	37,5	20,6	18,1	22,3	15,2	10,9	19,2	25,9	12,5	32,4	22,2	34,5	,0		
	Siempre	%	2,1	1,2	2,8	2,3	1,4	2,9	7,1	11,4	,0	2,2	1,1	2,9	,6	,0	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,8	,7	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	,4	,6	19,4	,0	28,6	,0	,0	,0		
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas	Nunca	%	30,6	35,9	26,6	27,4	32,0	24,1	30,3	25,1	38,8	20,2	25,6	16,6	26,7	36,5	17,6	15,7	34,9	6,4	35,7	,0	100,0		
	Casi nunca	%	21,8	23,8	20,3	25,4	28,1	23,5	17,7	21,2	11,9	27,0	26,9	27,0	29,0	28,2	29,8	7,8	,0	11,5	42,1	65,5	,0		
	Algunas veces	%	37,6	33,2	40,9	38,8	32,4	43,3	37,9	53,7	11,9	44,2	42,7	45,2	36,8	33,5	40,0	49,7	65,1	42,3	22,2	34,5	,0		
	Siempre	%	10,0	7,1	12,2	7,8	6,7	8,6	14,1	,0	37,5	8,6	4,7	11,3	6,9	1,4	12,0	4,4	,0	6,4	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,6	,7	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	,4	,6	22,5	,0	33,3	,0	,0	,0		
Se hacen comentarios de contenido sexual	Nunca	%	45,5	46,5	44,8	42,5	42,0	42,9	45,2	41,9	50,7	37,3	37,4	37,2	40,2	42,7	37,9	42,1	58,6	34,2	77,8	65,5	100,0		
	Casi nunca	%	28,0	29,8	26,6	25,7	27,8	24,2	10,7	17,2	,0	26,5	28,2	25,3	31,4	31,8	30,9	4,1	12,5	,0	,0	,0	,0		
	Algunas veces	%	22,3	20,0	24,1	26,7	25,8	27,3	44,1	40,9	49,3	32,7	31,3	33,7	27,1	24,4	29,7	27,0	28,9	26,1	22,2	34,5	,0		
	Siempre	%	4,1	3,7	4,5	4,3	3,6	4,7	,0	,0	,0	3,5	3,0	3,8	,7	,6	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,8	,8	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	,4	,6	26,9	,0	39,7	,0	,0	,0		
Se hacen proposiciones sexuales	Nunca	%	83,6	84,6	82,9	83,5	83,9	83,3	85,1	84,2	86,5	82,8	82,9	82,7	88,4	90,0	86,9	73,1	100,0	60,3	100,0	100,0	100,0		
	Casi nunca	%	11,5	11,5	11,5	9,9	10,1	9,8	14,9	15,8	13,5	10,3	14,1	7,8	8,6	8,2	9,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	Algunas veces	%	4,7	3,6	5,5	5,2	4,8	5,5	,0	,0	6,2	2,6	8,5	2,5	1,4	3,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	Siempre	%	,3	,4	,2	,5	,5	,0	,0	,0	,0	,8	,4	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,8	,7	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	,4	,6	26,9	,0	39,7	,0	,0	,0		
Se incurre en contacto físico no deseado	Nunca	%	85,5	88,2	83,4	83,8	86,5	81,9	77,8	79,8	74,6	77,1	83,6	72,7	86,0	91,2	81,3	62,2	100,0	44,1	100,0	100,0	100,0		
	Casi nunca	%	10,4	8,6	11,7	10,0	9,1	10,7	17,7	20,2	13,5	15,7	12,9	17,6	9,7	6,6	12,5	3,4	,0	5,1	,0	,0	,0		
	Algunas veces	%	3,9	3,1	4,5	4,8	3,2	6,0	4,5	,0	11,9	6,8	3,1	9,2	3,5	1,3	5,6	7,5	,0	11,1	,0	,0	,0		
	Siempre	%	,3	,1	,4	,5	,5	,0	,0	,0	,0	,4	,4	,5	2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,8	,7	1,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	,4	,6	26,9	,0	39,7	,0	,0	,0		
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Handwritten signature and date:
12/12/2013

TITULO: EXPOSICION A ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 9. El acoso se entiende como los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
9. ¿Ha presenciado o experimentado usted alguna vez una situación de acoso en su trabajo?	Si	%	8,0	5,9	9,6	10,8	8,6	12,3	5,1	,0	13,5	14,2	10,0	17,0	8,8	7,8	9,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	No	%	91,9	93,9	90,4	88,6	90,8	87,1	94,9	100,0	86,5	85,8	90,0	83,0	91,0	91,8	90,3	77,5	100,0	66,7	100,0	100,0	100,0
	NO RESPONDE	%	,2	,3	,1	,6	,7	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	22,5	,0	33,3	,0	,0	,0
	TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: MEDIDAS TOMADAS POR ACOSO SEXUAL

PREGUNTA: 10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

BASE: ENTREVISTADOS EXPUESTOS A ACOSO SEXUAL

			ESCALAFON AGRUPADO														
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P10. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?	Lo comentó con un compañero/a de trabajo	%	81,0	85,8	79,4	89,9	89,8	90,0	100,0	,0	100,0	79,5	79,9	79,3	90,6	90,3	90,8
	Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigas)	%	88,0	83,2	89,6	80,5	83,5	79,1	100,0	,0	100,0	87,1	82,1	89,0	81,8	74,3	87,3
	Lo denunció con su Jefe/a superior/a (o superior/a jerárquico)	%	27,9	16,6	31,7	21,9	20,4	22,6	,0	,0	,0	14,2	6,8	17,0	47,5	55,8	41,5
	Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zona, otra)	%	9,7	7,0	10,7	8,8	,9	12,6	,0	,0	,0	2,0	,0	2,7	17,3	30,9	7,2
	Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	%	,0	,0	,0	1,7	,9	2,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	78	27	51	212	74	138	1	0	1	70	22	48	44	18	26
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE AMBIENTE LABORAL IGUALITARIO EN TERMINOS DE GENERO

PREGUNTA: 12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?

BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
12. Usando una escala del 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿Qué tan importante es que el Poder Judicial tenga un ambiente laboral que sea igualitario en términos de género?	1	%	,8	,6	1,0	2,0	3,6	,9	,0	,0	,0	1,9	1,6	2,0	1,4	1,6	1,2	7,3	22,4	,0	,0	,0	,0
	2	%	,2	,3	,2	,5	,3	,7	,0	,0	,0	,3	,5	,2	,3	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	3	%	,8	,9	,8	1,3	1,4	1,2	,0	,0	,0	,2	,3	,2	,6	,8	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	4	%	1,7	2,4	1,1	3,0	4,6	1,8	,0	,0	,0	2,4	3,8	1,5	3,8	4,8	2,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	5	%	4,9	8,1	2,6	4,3	6,8	2,5	7,8	4,4	13,5	6,2	10,5	3,3	4,0	6,0	2,1	,0	,0	,0	42,1	65,5	,0
	6	%	7,9	10,5	5,9	8,8	10,1	8,0	14,9	16,8	11,9	9,6	14,5	6,2	9,1	13,9	4,6	19,4	,0	28,6	,0	,0	,0
	7	%	83,5	76,9	88,4	79,8	73,3	84,4	77,2	78,8	74,6	79,4	68,8	86,6	80,8	72,2	88,8	58,4	77,6	49,2	57,9	34,5	100,0
	% Nota 6 a 7	%	91,4	87,4	94,4	88,7	83,3	92,4	92,2	95,6	86,5	88,9	83,3	92,8	89,9	86,1	93,4	77,7	77,6	77,8	57,9	34,5	100,0
	% Nota 5	%	4,9	8,1	2,6	4,3	6,8	2,5	7,8	4,4	13,5	6,2	10,5	3,3	4,0	6,0	2,1	,0	,0	,0	42,1	65,5	,0
	% Nota 1 a 4	%	3,6	4,3	3,1	6,8	9,9	4,6	,0	,0	,0	4,8	6,2	3,9	6,1	7,9	4,5	7,3	22,4	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,1	,3	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	15,0	,0	22,2	,0	,0	,0
	TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TÍTULO: GRADO DE ACUERDO CON AFIRMACIONES SOBRE ACTIVIDAD LABORAL

PREGUNTA: 13. Usando una escala que va desde "Muy en desacuerdo" a "Muy de Acuerdo" ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?

BASE: SOLO JUECES

			ESCALAFON AGRUPADO					
			Primario			SIN INFORMACION		
			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
P13. Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.	Muy en desacuerdo	%	12,2	8,2	14,7	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	36,4	28,4	41,5	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,8	15,2	14,5	100,0	,0	100,0
	De acuerdo	%	26,0	32,3	22,0	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	10,7	16,0	7,4	,0	,0	,0
P13. Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	10,3	7,5	12,1	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	21,4	21,9	21,1	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	14,2	15,3	13,4	66,7	,0	66,7
	De acuerdo	%	23,7	18,9	26,7	33,3	,0	33,3
P13. Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional	Muy de acuerdo	%	30,4	36,4	26,7	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	44,4	29,0	54,2	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	29,0	28,3	29,5	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	18,9	28,6	12,7	100,0	,0	100,0
P13. Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional	De acuerdo	%	5,4	8,5	3,4	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	2,3	5,6	,3	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	46,1	29,0	57,0	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	30,6	30,0	30,9	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	17,0	29,4	9,1	100,0	,0	100,0
	De acuerdo	%	5,1	8,9	2,7	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	1,2	2,6	,3	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Muy en desacuerdo	%	19,1	20,0	18,6	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	En desacuerdo	%	24,5	24,0	24,7	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	26,4	27,3	25,9	100,0	,0	100,0
	De acuerdo	%	19,4	21,9	17,9	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	10,5	6,8	12,9	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
P13. El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.	Muy en desacuerdo	%	6,7	9,8	4,7	,0	,0	,0
	En desacuerdo	%	9,9	13,3	7,7	,0	,0	,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	%	32,7	30,3	34,3	100,0	,0	100,0
	De acuerdo	%	38,2	37,2	38,9	,0	,0	,0
	Muy de acuerdo	%	12,5	9,3	14,5	,0	,0	,0
TOTAL	n	381	171	210	3	0	3	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	,0	100,0	

TITULO: CONSIDERACION DE CIRCUNSTANCIAS PARTICULARES EXPERIMENTADAS POR HOMBRES Y MUJERES AL IMPARTIR JUSTICIA
PREGUNTA: 14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?
BASE: SOLO JUECES

		ESCALAFON AGRUPADO						
		Primario			SIN INFORMACION			
		GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?	Nunca	%	17,7	19,8	16,4	,0	,0	,0
	Casi Nunca	%	26,6	30,5	24,1	33,3	,0	33,3
	Algunas veces	%	52,8	46,8	56,6	66,7	,0	66,7
	Siempre	%	2,9	2,9	3,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	381	171	210	3	0	3
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	,0	100,0

TITULO: FRECUENCIA DE USO Y APLICACION DE NORMAS DE MARCO INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS AL IMPARTIR JUSTICIA
PREGUNTA: 15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?
BASE: SOLO JUECES

		ESCALAFON AGRUPADO						
		Primario			SIN INFORMACION			
		GENERO			GENERO			
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
15. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?	Nunca	%	1,6	3,1	,8	,0	,0	,0
	Casi Nunca	%	27,5	26,9	27,9	66,7	,0	66,7
	Algunas veces	%	58,0	56,9	58,8	33,3	,0	33,3
	Siempre	%	12,8	13,2	12,5	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		n	381	171	210	3	0	3
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	,0	100,0

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL
PREGUNTA: 16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		ESCALAFON AGRUPADO																				
		Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial?	Si	%	31,7	29,9	33,1	90,4	89,5	91,1	2,8	4,4	,0	97,1	95,8	98,0	95,4	93,9	96,7	30,7	34,9	28,6	,0	,0
	No	%	68,2	70,1	66,9	9,2	10,2	8,4	97,2	95,6	100,0	2,7	3,9	2,0	4,3	5,5	3,3	37,3	12,5	49,2	100,0	100,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,1	,4	,3	,5	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,3	,6	,0	32,1	52,6	22,2	,0	,0
		n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature or mark

TITULO: ASISTENCIA A CURSO DE ACADEMIA JUDICIAL

PREGUNTA: 17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?

BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL

			ESCALAFON AGRUPADO																	
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
17. ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación?	Si	%	19,9	22,9	18,0	20,0	22,0	18,7	,0	,0	,0	27,4	27,7	27,3	14,3	13,6	14,9	,0	,0	,0
	No	%	80,1	77,1	82,0	79,5	77,7	80,8	100,0	100,0	,0	72,6	72,3	72,7	85,7	86,4	85,1	85,8	100,0	77,5
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,4	,3	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	14,2	,0	22,5
	TOTAL	n	378	158	220	1844	804	1040	1	1	0	528	241	287	537	272	265	5	2	3
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: UTILIDAD DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON GENERO Y NO DISCRIMINACIÓN

PREGUNTA: 18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?

BASE: QUIENES HAN ASISTIDO A CURSO EN ACADEMIA JUDICIAL Y CURSO INCLUYO CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION

			ESCALAFON AGRUPADO											
			Contratas			Empleados			Primario			Secundario		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
18. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?	Si	%	83,2	80,7	85,4	90,7	90,5	90,9	88,8	85,0	91,3	86,5	91,0	82,9
	No	%	16,8	19,3	14,6	9,3	9,5	9,1	11,2	15,0	8,7	13,5	9,0	17,1
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	78	35	43	388	187	201	147	67	80	83	41	42
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



TITULO: RAZON DE UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
PREGUNTA P 18.1 ¿Por qué si fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?
BASE: ENTREVISTADOS QUE SI LE FUERON ÚTILES LOS CONTENIDOS

RAZON		ESCALAFON AGRUPADO											
		Contratos			Empleados			Primario			Secundario		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
Adquiere conocimientos /ideas /aclara los temas/aclara dudas/claridad de conceptos	%	13,5	8,9	17,2	12,8	14,2	11,7	24,2	16,6	29,0	11,2	12,6	10,0
No responde	%	9,8	11,2	8,6	14,8	15,3	14,4	1,0	2,5	,0	8,0	10,0	6,2
Útiles /interesantes y provechoso	%	5,1	1,8	7,8	8,6	6,7	10,1	7,1	11,4	4,4	4,2	5,4	3,2
Afianza las posturas en torno a la no discriminación/mirar con amplitud y dejar de lado el prejuicio	%	2,0	2,3	1,8	9,7	12,5	7,4	2,3	2,1	2,5	8,0	8,1	8,0
Serve para aplicar en la atención del diferente tipo de usuario o impartir justicia sin discriminación	%	3,7	2,3	4,8	4,7	5,1	4,3	5,2	7,0	4,1	12,3	13,4	11,4
Se dimensiona la importancia de la igualdad entre los sexos y la oportunidad de cada uno	%	10,8	8,4	12,8	6,8	5,8	7,6	1,6	2,8	,8	1,0	2,2	,0
Ayuda a tomar conciencia de la realidad y sensibilizar con respecto al tema	%	2,9	,0	5,3	3,1	4,6	1,9	11,3	8,8	12,9	3,0	2,7	3,2
Ayuda a crear respeto y empatía hacia todas las personas , resaltando las características, habilidades y costumbres	%	5,4	9,3	2,3	5,2	5,9	4,7	2,8	4,1	2,0	4,7	6,1	3,5
Aporta a mejorar las relaciones y el trabajo en equipo /aporta al clima laboral	%	4,9	4,7	5,1	4,4	2,6	5,8	1,7	2,6	1,1	7,9	10,9	5,2
Igualdad ante todos/los mismos derechos y obligaciones	%	4,9	6,5	3,6	6,0	9,9	2,8	,0	,0	,0	2,5	1,9	3,0
Aporta a la vida laboral y cotidiana	%	4,2	4,6	3,9	3,9	4,8	3,1	2,3	,0	3,7	8,1	7,3	8,8
Amplian la visión de género	%	2,4	,0	4,4	2,0	2,0	2,1	2,2	4,6	,8	14,0	3,3	23,7
Necesarios / a mayor difusión , mayor cultura del tema	%	4,7	7,3	2,5	2,4	1,8	2,9	2,7	4,5	1,6	9,3	12,6	6,3
Se crea un debate necesario	%	1,1	,0	2,1	3,5	,9	5,7	3,8	3,7	3,8	2,8	,0	5,3
Herramientas para enfrentar situaciones puntuales	%	,8	1,8	,0	2,5	3,3	1,8	6,0	2,5	8,2	3,7	3,9	3,6
Da a conocer leyes especiales y nuestros derechos en gral	%	1,8	1,8	1,8	3,1	2,8	3,2	2,8	,0	4,5	4,2	2,8	5,4
Análisis de las normas internacionales, para adecuar a nuestros comportamientos cotidianos al respecto	%	1,9	,0	3,5	,2	,3	,0	9,9	14,2	7,3	2,2	4,7	,0
Se conocen hechos y situaciones antes desconocidas o que han pasado desapercibidas	%	2,0	,0	3,6	1,4	1,6	1,1	7,9	9,4	7,0	,0	,0	,0
Se transparenta una realidad	%	1,0	,0	1,8	1,6	1,7	1,4	2,4	1,5	2,9	5,8	3,2	8,1
Quedamos claros con las posibilidades que la ley entrega para la no discriminación	%	1,0	,0	1,8	1,9	3,3	,7	1,7	4,3	,0	4,9	,0	9,4
Amplia visión y ayuda a distinguir con mayor claridad situaciones de discriminación	%	,0	,0	,0	1,9	,0	3,4	2,4	,0	3,9	1,3	2,7	,0
Soluciones para aplicar a diario	%	,0	,0	,0	1,7	1,2	2,0	1,6	1,5	1,6	2,1	,0	3,9



Buen expositor y buenos temas	%	2,1	4,7	,0	1,5	1,3	1,7	1,5	,0	2,5	,0	,0	,0
Contenidos claros	%	3,3	,0	6,0	1,1	1,6	,6	1,2	3,2	,0	1,2	,0	2,3
Aporta al no abuso de las jerarquías	%	1,0	,0	1,8	1,5	2,2	1,0	1,2	,0	2,0	1,0	2,1	,0
Crea necesidad de la tolerancia y el buen trato a todas las personas	%	3,6	8,1	,0	1,2	,3	1,9	,0	,0	,0	2,0	4,3	,0
Mejora relaciones interpersonales	%	,0	,0	,0	1,4	,0	2,5	,0	,0	,0	2,9	6,0	,0
Visualiza problemas de género /identifica el por qué no a la diferencia de géneros	%	2,0	2,6	1,5	1,1	1,2	1,1	,4	1,0	,0	1,6	1,5	1,6
Da a conocer la normativa y aplicación práctica	%	,8	1,8	,0	,8	,6	1,0	,5	1,2	,0	3,5	7,4	,0
Conocer aspectos de derecho constitucional relacionado con la igualdad ante la ley	%	2,9	6,5	,0	,3	,3	,3	2,7	,0	4,4	,0	,0	,0
Muy comparativos	%	,0	,0	,0	1,5	2,2	1,1	,4	1,0	,0	,0	,0	,0
Se trataron temas a partir de casos concretos	%	,0	,0	,0	,4	,0	,7	3,1	2,5	3,5	,0	,0	,0
Me ayudo a sensibilizarme e interesarme en el mundo del lenguaje de señas de las personas sordas	%	1,0	,0	1,8	1,4	1,0	1,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Relacionado con la cultura mapuche - ayuda a cambiar su percepción de su mundo, acercarse más a su cultura e idioma	%	,0	,0	,0	1,3	,3	2,0	,7	1,9	,0	,0	,0	,0
Análisis de criterios de discriminación	%	,8	1,8	,0	,3	,0	,5	2,9	3,1	2,7	,0	,0	,0
Análisis del tema en profundidad	%	1,2	2,6	,0	,2	,4	,0	2,7	1,0	3,7	,0	,0	,0
Amplian la visión con respecto a los temas que surgen	%	,0	,0	,0	1,1	1,0	1,1	,9	,0	1,5	,0	,0	,0
Es importante tener presente en todo momento estos contenidos	%	1,2	2,6	,0	1,1	,3	1,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Permite encontrar soluciones a problemas de discriminación	%	,0	,0	,0	,4	,0	,6	2,0	1,0	2,5	,9	,0	1,6
Me sirvió para darme cuenta que muchas veces discriminamos sin tener intención de hacerlo	%	,0	,0	,0	,8	,4	1,1	,7	,0	1,1	1,2	,0	2,3
Confirma a los cambios que deben realizar las personas y las instituciones con respecto al trato igualitario	%	4,0	4,7	3,5	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Mirar todos los situaciones desde una perspectiva distinta	%	,0	,0	,0	,8	,4	1,1	,4	1,0	,0	1,1	,0	2,1
Es relevante la inclusión	%	2,7	6,0	,0	,0	,0	,0	1,4	,0	2,3	,0	,0	,0
Permitió clarificar algunos conceptos	%	,0	,0	,0	,2	,5	,0	2,0	3,7	1,0	,0	,0	,0
Ayuda a entregar un trato digno a las personas independiente de nuestros principios morales	%	,0	,0	,0	,8	,0	1,5	,0	,0	,0	,7	1,5	,0
Se reconocen las formas de discriminación que se pasan por alto	%	2,1	4,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2,8	,0	5,3
Permite dimensionar los problemas de género	%	,8	1,8	,0	,0	,0	,0	1,4	1,0	1,7	1,1	,0	2,1
Claridad en los términos de discriminación	%	,8	1,8	,0	,6	,0	1,1	,4	1,0	,0	,0	,0	,0



Enseña a ponerse en el lugar del otro y crecer como persona	%	1,1	,0	2,0	,6	,5	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
No se ha tratado el tema en cursos asistidos	%	,0	,0	,0	,8	,0	1,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Nuevas experiencias	%	,0	,0	,0	,4	,0	,7	,0	,0	,0	1,5	3,1	,0
Actualiza el sistema judicial de acuerdo a los tiempos	%	,0	,0	,0	,4	,0	,8	,0	,0	,0	1,0	2,2	,0
Al impartir el curso deja claro que el Poder judicial está preocupado del tema de igualdad en todo sentido	%	,0	,0	,0	,6	,0	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Ayuda a la comprensión de la realidad e ir de acuerdo con los tiempos	%	,0	,0	,0	,4	,9	,0	,0	,0	,0	1,0	2,2	,0
Valorar la diversidad	%	,0	,0	,0	,6	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Los cursos en general son transversales	%	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,6	,0	1,0	,0	,0	,0
Otras razones	%	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,0	,0	,0	1,0	,0	1,8
Contenidos de género	%	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,5	1,2	,0	,0	,0	,0
No son necesarios para mí, son de mi diario vivir el no discriminar	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0	,0	1,7	,0	,0	,0
Conocer parámetros estatales y privados para asegurar el trato igualitario	%	,0	,0	,0	,2	,5	,0	,5	,0	,8	,0	,0	,0
Se pudo constatar que nuestra legislación es precaria en algunas materias e impone situaciones discriminatorias (ej. Cam)	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,0	,0	1,5	,0	,0	,0
Marca la diferencia de los resultados cuando no hay discriminación	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,9	,0	1,5	,0	,0	,0
Analiza la posición igualitaria a la hora de obtener cargos	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,7	,0	3,2
No es aplicable al poder judicial por el sistema jerarquizado	%	,0	,0	,0	,4	,0	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Entregó un marco teórico sobre el tema	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,9	,0	1,5	,0	,0	,0
Buenas dinámicas de trabajo	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	1,9	,0	,0	,0	,0
Avances tanto internacional como nacional en temas de discriminación	%	,0	,0	,0	,3	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Se buscan fórmulas para acercar los temas	%	,0	,0	,0	,3	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Toca el tema de la migración, y es útil para transmitir que los emigrantes aportan al país	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,0	1,0	,0	,0	,0
Fundamental para proyectarse en la igualdad de género en el Poder Judicial	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,9	1,9	,0
Trató de pueblos originarios	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	1,2	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	67	29	38	352	169	183	130	59	71	71	36	35
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

34

TITULO: RAZON DE UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

PREGUNTA P18.1 ¿Por qué no fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?

BASE: ENTREVISTADOS QUE NO LE FUERON ÚTILES LOS CONTENIDOS

			ESCALAFON AGRUPADO											
			Contratados			Empleados			Primario			Secundario		
			TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO		TOTAL	GENERO	
RAZON	No responde	%	5,8	10,9	,0	38,3	51,9	26,7	36,4	21,1	54,3	8,6	28,3	,0
	Poco practicos /solo contenidos/falto profundizar /muy básico	%	35,6	48,8	20,6	15,4	15,3	15,5	23,4	37,7	6,7	30,0	22,2	33,4
	Los temas no son cercanos a las materias de nuestro trabajo o nuestra realidad	%	11,0	20,7	,0	7,8	4,6	10,6	,0	,0	,0	12,1	,0	17,4
	Al no existir normativa, no son aplicables al día a día	%	6,3	,0	13,4	7,3	8,3	6,5	,0	,0	,0	10,4	34,4	,0
	Quienes promueven tienen una postura muy exagerada , poco objetiva/sin debate/ en solo su posición/ carácter doctrinario	%	,0	,0	,0	3,4	,0	6,3	4,8	,0	10,3	19,6	,0	28,1
	No son necesarios para mí, son de mi día vivir el no discriminar	%	4,8	9,0	,0	3,8	8,3	,0	,0	,0	,0	14,7	,0	21,1
	Necesarios / a mayor difusión , mayor cultura del tema	%	,0	,0	,0	4,9	3,3	6,3	6,4	11,8	,0	4,6	15,2	,0
	Para mí no es tema , no he sentido ni percibido discriminación propia ni ajena	%	9,6	,0	20,6	5,4	4,6	6,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Exposición no fue de calidad /falta de conocimientos actualizado de los expositores	%	,0	,0	,0	1,8	,0	3,4	14,7	21,1	7,2	,0	,0	,0
	Son aplicables al ámbito personal, no laboral	%	,0	,0	,0	6,2	,0	11,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Nada nuevo	%	10,6	,0	22,7	,0	,0	,0	4,8	,0	10,3	,0	,0	,0
	Adquiere conocimientos /ideas /aclara los temas/aclara dudas/claridad de conceptos	%	5,7	10,6	,0	3,9	,0	7,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	No es aplicable al poder judicial por el sistema jerarquizado	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	5,6	10,3	,0	5,6	,0	8,1
	A los usuarios muchas veces se les discrimina por su sexo	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	12,0	,0	17,2
	Quienes promueven tienen una postura muy exagerada , poco objetiva/sin debate/ en solo su posición/ carácter doctrinario	%	10,6	,0	22,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Se trató derechos de los minusválidos	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	5,2	,0	11,2	,0	,0	,0
	Los temas no son cercanos a las materias de nuestro trabajo o nuestra realidad	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	4,4	8,2	,0	,0	,0	,0
	Es solo pantalla (nunca ha habido sanciones a una discriminación)	%	,0	,0	,0	1,8	3,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	TOTAL	n	11	6	5	36	18	18	17	8	9	12	5	7
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: IMPORTANCIA DE INCLUIR CONTENIDOS DE GENERO Y NO DISCRIMINACION EN CURSOS DE ACADEMIA JUDICIAL

PREGUNTA: 19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		ESCALAFON AGRUPADO																					
		Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares			
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO						
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	
19. En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?	%	2,4	3,1	1,9	3,4	5,7	1,9	7,2	4,4	11,9	4,2	6,6	2,5	4,9	6,4	3,5	7,3	22,4	,0	,0	,0	,0	
que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted	%	1,0	1,5	,7	1,3	1,8	,9	,0	,0	,0	1,9	2,5	1,5	2,2	2,3	2,1	,0	,0	,0	,0	,0		
incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte	%	2,1	3,3	1,3	3,0	4,4	2,0	,0	,0	,0	3,0	2,5	3,4	2,7	2,5	2,9	7,5	,0	11,1	,0	,0		
% Nota 6 a 7	%	6,2	7,6	5,1	8,7	10,1	7,6	9,7	8,4	11,9	7,6	12,8	4,0	11,2	15,2	7,5	11,9	,0	17,5	22,2	34,5	,0	
% Nota 5	%	14,0	15,7	12,8	13,3	12,5	13,9	28,7	37,9	13,5	15,5	16,1	15,1	15,2	20,0	10,7	4,4	,0	6,4	42,1	65,5	,0	
% Nota 1 a 4	%	16,1	14,4	17,5	17,2	18,6	16,3	7,2	8,4	5,1	19,5	24,3	16,3	16,5	17,1	15,9	10,9	,0	16,2	,0	,0	,0	
NO RESPONDE	%	58,1	54,5	60,8	52,7	46,6	56,9	47,2	40,9	57,6	48,1	34,8	57,1	47,1	36,0	57,4	26,0	25,0	26,5	35,7	,0	100,0	
TOTAL	n	74,2	68,8	78,3	69,9	65,2	73,2	54,3	49,3	62,7	67,7	59,1	73,5	63,5	53,1	73,2	37,0	25,0	42,7	35,7	,0	100,0	
	%	14,0	15,7	12,8	13,3	12,5	13,9	28,7	37,9	13,5	15,5	16,1	15,1	15,2	20,0	10,7	4,4	,0	6,4	42,1	65,5	,0	
	%	11,7	15,4	9,0	16,4	22,0	12,4	16,9	12,8	23,8	16,7	24,4	11,4	21,0	16,9	26,4	16,0	26,6	22,4	28,6	22,2	34,5	,0
	%	,0	,0	,0	,4	,3	,5	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,2	,4	,0	32,1	52,6	22,2	,0	,0	,0	
	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: CONOCIMIENTO DE REALIZACION DE OTROS CURSOS

PREGUNTA: 20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

		ESCALAFON AGRUPADO																				
		Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
		GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?	%	14,3	13,4	15,0	15,1	14,4	15,7	12,5	12,8	11,9	58,4	56,9	59,3	29,6	31,5	27,8	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0
Si se han realizado	%	13,9	15,2	12,9	21,0	17,9	23,2	28,3	16,8	47,3	6,3	7,1	5,8	14,0	11,2	16,5	53,6	47,4	56,5	,0	,0	,0
No se han realizado	%	71,8	71,4	72,1	63,3	67,3	60,5	59,3	70,5	40,8	34,9	35,0	34,9	56,4	57,2	55,7	6,9	,0	10,2	77,8	65,5	100,0
No sabe	%	,0	,0	,0	,5	,5	,6	,0	,0	,0	,4	,9	,0	,0	,0	,0	39,6	52,6	33,3	,0	,0	,0
NO RESPONDE	%	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
TOTAL	n	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: CONTENIDOS QUE CREE NECESARIOS INCLUIR
PREGUNTA: P21. Si se realizara una capacitación en tema de Igualdad de Género en el Poder Judicial dentro de los próximos meses ¿Qué contenidos cree usted que es necesario incluir?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

CONTENIDOS	%	ESCALAFON AGRUPADO																				
		Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
		TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
No sabe	%	17,2	19,3	15,6	20,3	23,3	18,2	27,2	21,2	37,3	12,1	13,1	11,5	15,9	18,3	13,7	78,1	87,5	73,7	,0	,0	,0
Igualdad de oportunidades entre los géneros/igualdad laboral entre los géneros /igualdad de capacidades /igualdad d	%	12,4	10,3	13,9	9,2	8,0	10,0	22,1	25,1	17,0	7,3	6,7	7,8	9,9	8,8	11,0	,0	,0	,0	35,7	,0	100,0
Concientizar sobre el respeto, empatía y la tolerancia entre los géneros , minorías sexuales, hacia las mujeres , etnia	%	8,5	8,0	8,9	9,8	9,1	10,3	4,5	,0	12,1	5,2	2,9	6,8	7,7	6,9	8,5	4,1	12,5	,0	,0	,0	,0
Buen trato en el trabajo/buen clima laboral /trato igualitario	%	8,1	9,9	6,7	7,6	7,8	7,4	1,9	,0	5,1	10,2	10,5	10,0	6,5	9,0	4,2	,0	,0	,0	42,1	65,5	,0
Prejuicios sobre la maternidad /dejar de ver la maternidad como un factor negativo para la mujer trabajadora por las múl	%	6,5	3,6	8,7	5,8	1,7	8,7	10,4	16,8	,0	6,2	3,5	8,1	5,3	,4	9,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Fuero maternal y paternal/temas de derechos por maternidad y paternidad/derechos y responsabilidades parentales	%	6,6	5,7	7,3	5,3	4,6	5,7	5,2	8,4	,0	5,0	3,2	6,2	7,8	4,0	11,4	7,5	,0	11,1	,0	,0	,0
Igualdad de género en geral/ no a la discriminación en geral	%	6,7	7,9	5,9	5,4	5,8	5,2	4,5	,0	12,1	4,0	5,0	3,3	4,5	6,8	2,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Igualdad para postular a cargos /igualdad de oportunidades para postular a jefatura o cualquier puesto laboral /igualdad	%	6,2	4,0	7,8	5,4	3,4	6,8	5,2	8,4	,0	4,8	3,9	5,4	4,2	1,2	7,1	,0	,0	,0	35,7	,0	100,0
Igualdad de género dentro la cultura judicial	%	3,5	2,1	4,6	3,8	3,7	3,9	,0	,0	,0	4,6	4,5	4,6	4,8	5,9	3,7	3,4	,0	5,1	,0	,0	,0
Trato entre jefatura y subordinado/discriminación y maltrato jerárquico	%	2,8	3,2	2,5	3,2	2,9	3,4	,0	,0	,0	2,8	1,6	3,6	3,6	3,7	3,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Discriminación en la oportunidad de ascensos por concepto de género , solamente fijarse en las capacidades o habilidades	%	2,8	2,7	2,8	2,9	2,9	3,0	,0	,0	,0	4,0	3,2	4,5	2,2	1,8	2,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Discriminación por edad, sexo, condición económica, religión, aspecto físico ,estudios ,etc	%	1,8	2,1	1,5	3,0	2,2	3,6	,0	,0	,0	4,2	5,7	3,2	2,4	2,2	2,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Definición de género e igualdad de género	%	2,0	2,1	2,0	2,3	1,7	2,7	5,2	8,4	,0	3,7	2,0	4,9	4,3	4,3	4,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Todos los temas, desde lo más básico	%	2,0	1,5	2,4	2,6	3,3	2,2	4,5	,0	11,9	2,3	2,8	1,9	2,2	3,0	1,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Acoso sexual /acoso sexual laboral	%	2,3	2,1	2,4	2,1	2,3	1,9	,0	,0	,0	1,7	1,8	1,6	2,4	3,7	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0

Handwritten signature in blue ink.

Remuneración equitativa	%	3,0	2,6	3,2	1,4	,8	1,8	,0	,0	,0	2,4	2,6	2,4	2,4	2,1	2,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Igualdad de derechos civiles, ciudadanos y laborales	%	1,9	2,3	1,6	2,1	1,5	2,6	,0	,0	,0	1,6	2,2	1,2	2,1	2,4	1,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Responsabilidad de género en el cargo	%	2,1	2,2	2,1	1,6	1,7	1,6	2,8	4,4	,0	,8	1,5	,4	2,2	2,9	1,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Aceptación de la diversidad sexual en el ambiente laboral y social	%	1,4	,3	2,1	2,1	2,4	1,9	,0	,0	,0	1,5	,5	2,2	,5	,3	,7	7,5	,0	11,1	,0	,0	,0
Distribución de funciones /exigencias laborales /igualdad de exigencias laborales /igualdad de carga laboral	%	2,2	2,0	2,2	1,8	2,5	1,3	,0	,0	,0	,3	,3	,2	1,3	,6	2,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Acoso laboral/legislación referente al acoso laboral/reconocer y definir situaciones de acoso laboral	%	1,8	1,3	2,2	1,4	1,5	1,4	,0	,0	,0	1,6	1,8	1,4	1,8	1,8	1,8	3,4	,0	5,1	,0	,0	,0
Analizar la normativa nacional o internacional	%	1,5	,6	2,2	,8	1,1	,7	,0	,0	,0	4,7	4,4	4,9	1,6	1,5	1,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Herramientas efectivas para denunciar cualquier tipo de acoso, discriminación o maltrato dentro del Poder Judicial, sea	%	1,4	,5	2,1	1,3	1,4	1,3	,0	,0	,0	1,9	2,0	1,9	2,4	1,5	3,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Qué se entiende por discriminación	%	1,8	2,5	1,3	1,3	1,5	1,3	,0	,0	,0	,8	1,5	,4	1,1	1,5	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Fundamentos para aplicar la igualdad de género y respeto en la atención de nuestros usuarios o en la aplicación en algún	%	,8	,4	1,1	1,3	1,2	1,4	8,2	,0	21,7	1,8	1,4	2,0	1,7	,8	2,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Aspectos constitucionales, fundamentales y legales y normativa vigente sobre la igualdad de género	%	,9	1,8	,3	,9	1,3	,7	,0	,0	,0	3,5	2,8	3,9	1,4	,5	2,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Los tipos de discriminación y desigualdad que existen	%	,7	,4	,8	1,0	1,6	,6	,0	,0	,0	3,2	3,5	3,0	1,7	2,6	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Explicar el significado y uso de todas las leyes referentes a género (ley Zamudio, ley AVP o Acuerdo de Vida en Pareja,	%	1,0	1,2	,9	1,3	2,1	,7	2,8	4,4	,0	1,8	1,9	1,7	1,2	,6	1,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
No la creo necesaria	%	,4	,7	,2	1,1	2,0	,6	,0	,0	,0	1,7	,7	2,4	3,0	4,6	1,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Las características de cada género y su complementación	%	,8	1,7	,2	1,0	,8	1,2	,0	,0	,0	1,7	2,6	1,2	2,2	1,8	2,6	3,4	,0	5,1	,0	,0	,0
98	%	,9	,6	1,2	1,3	2,1	,8	,0	,0	,0	1,5	2,3	,9	1,0	1,7	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0

Handwritten signature in blue ink.

Reconocer y analizar situaciones cotidianas de discriminación que se pasan por alto	%	1,3	1,0	1,6	,8	,3	1,1	,0	,0	,0	2,6	1,9	3,0	1,0	1,9	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Reconocer que hombres y mujeres a pesar de la igualdad tenemos capacidades estructuralmente distintas y no intercambiables	%	,5	,6	,4	1,1	1,5	,9	,0	,0	,0	1,3	1,7	1,0	2,2	1,3	3,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Sistema transparente de ascenso en la carrera funcionaria	%	1,1	,6	1,4	1,0	,7	1,2	,0	,0	,0	1,9	2,0	1,8	,6	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Derechos y deberes de los géneros	%	1,1	2,2	,3	1,0	,9	1,1	,0	,0	,0	,2	,0	,4	1,2	1,4	1,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Análisis de la realidad actual y estadísticas	%	,4	,0	,6	,6	,5	,7	5,2	8,4	,0	2,1	1,5	2,5	1,6	1,8	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Enfoque a partir de casos prácticos y reales	%	,7	1,0	,5	,6	,3	,8	,0	,0	,0	2,1	2,3	1,9	1,0	1,4	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Abordar la igualdad de género desde el punto de vista de los derechos humanos	%	,8	1,1	,5	,8	1,1	,5	,0	,0	,0	1,3	,9	1,7	,9	,0	1,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Otros contenidos	%	,6	,5	,8	,8	1,1	,6	,0	,0	,0	1,3	1,9	1,0	,6	,7	,5	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0
Igualdad de género en procesos de reclutamiento	%	,9	,7	1,1	,8	,5	1,0	,0	,0	,0	,7	,0	1,1	,8	1,3	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Todo lo relacionado con beneficios de uno y del otro	%	,9	1,5	,4	,8	1,2	,5	5,2	8,4	,0	,1	,2	,0	1,0	1,5	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Habilidades y capacidades	%	,9	,8	1,0	,8	,4	1,0	5,2	8,4	,0	,1	,3	,0	,7	,7	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Todas las formas de discriminación contra el género femenino y derechos de la mujer	%	,8	,0	1,4	,6	,4	,7	7,1	11,4	,0	,8	2,1	,0	,6	,0	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Hacer comprender al sexo femenino que la igualdad es para todos los ámbitos	%	,3	,5	,1	,7	1,4	,2	,0	,0	,0	,9	,8	1,0	1,0	1,4	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Capacidades vs discapacidad	%	,5	,5	,4	,9	,6	1,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,9	,3	1,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Sensibilización en materia de género	%	,6	,7	,6	,3	,3	,3	,0	,0	,0	1,5	,8	2,0	1,1	,3	1,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0



Políticas laborales internas con respecto a la discriminación e igualdad	%	,8	,4	1,2	,4	,3	,5	,0	,0	,0	,5	,2	,7	,8	,9	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Violencia de género	%	,3	,1	,4	,5	,4	,6	,0	,0	,0	1,5	1,0	1,9	,5	,0	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Relación entre machismo y todos los temas que tengan que ver con ello (sexual, laboral, familiar, etc)	%	,4	,8	,0	,5	,8	,2	,0	,0	,0	1,3	,0	2,2	,6	,0	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Identificar discriminación positiva y sus límites	%	,6	,9	,3	,4	,6	,3	,0	,0	,0	1,3	2,5	,4	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Liderazgo	%	,5	,4	,6	,6	,5	,7	,0	,0	,0	,2	,3	,2	,3	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Etnias y pueblos originarios	%	,2	,1	,3	,6	,6	,5	,0	,0	,0	1,0	,8	1,2	,3	,4	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Capacitación y difusión del tema de igualdad de géneros	%	,4	,6	,3	,6	,5	,7	,0	,0	,0	,3	,5	,2	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Aclarar desde que punto comienza el acoso	%	,5	,3	,6	,4	,6	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	1,1	1,9	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Discriminación de género en el acceso a la justicia	%	,7	,3	1,0	,3	,5	,1	,0	,0	,0	,7	1,3	,2	,4	,4	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Cómo prevenir y solucionar cualquier tipo de acoso o desigualdad	%	,9	,3	1,3	,2	,1	,3	,0	,0	,0	,7	1,3	,2	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Definir lo que se denomina desigualdad de género o igualdad de género (cómo eliminar la primera y cómo llevar a cabo la	%	,2	,4	,0	,6	,3	,8	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,7	,6	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Derribar mitos en cuanto a los roles de género que establece la sociedad (ej. mujer cuida a los hijos, generador de ingr	%	,1	,1	,1	,4	,2	,6	,0	,0	,0	,8	,8	,9	,7	,4	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Tratados internacionales con respecto al tema de la discriminación	%	,4	,5	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2,1	2,6	1,9	,2	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Darle diferentes enfoques al tema (político, étnico, religioso o ideológico)	%	,4	,6	,3	,3	,4	,2	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,4	,3	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Evolución de los derechos de la mujer/inclusión de la mujer al mundo laboral	%	,4	,2	,5	,3	,1	,4	,0	,0	,0	,5	,0	,9	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0



Ampliar la visión de género /apreciar la diversidad	%	,1	,0	,2	,3	,2	,3	,0	,0	,0	,6	,0	1,0	,6	,0	1,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Temas de mejoras en problemas de tipo familiar /violencia intrafamiliar	%	,4	,2	,5	,1	,2	,1	,0	,0	,0	,5	,9	,2	,4	,3	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Accesos a puestos públicos	%	,6	,4	,8	,1	,1	,1	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,2	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Capacitación para detectar situaciones inapropiadas	%	,4	,4	,3	,2	,2	,2	,0	,0	,0	,3	,0	,4	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Brechas y dificultades que existen para alcanzar la igualdad de género	%	,2	,4	,0	,1	,2	,1	,0	,0	,0	,6	,0	1,1	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Herramientas disponibles dentro del Poder Judicial que generen instancias de discusión relativas a la discriminación	%	,2	,1	,2	,1	,1	,1	,0	,0	,0	,7	1,2	,4	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Análisis de realimente existen diferencias en el desempeño laboral según el género	%	,1	,3	,0	,1	,2	,1	,0	,0	,0	,2	,6	,0	,4	,9	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Género e infancia	%	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	1,1	,0	1,8	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Demostración científica de la igualdad respecto a las capacidades de hombres y mujeres	%	,2	,3	,1	,2	,0	,3	4,5	,0	11,9	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Género y políticas públicas	%	,2	,0	,3	,2	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,0	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Discriminación a las personas de mayor edad, igual capacidad de desarrollar su trabajo	%	,1	,0	,2	,2	,2	,2	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Bullying y acoso psicológico	%	,2	,2	,2	,1	,1	,1	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Prejuicios	%	,3	,0	,5	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Capacitación y entre las diferencias físicas y psicológicas de los géneros	%	,2	,0	,3	,2	,4	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Antes de capacitar a los funcionarios, debiera ser a los primeros escalafones	%	,2	,0	,3	,1	,3	,1	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Discriminación laboral	%	,4	,4	,4	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0



Derechos sexuales y reproductivos	%	,3	,0	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,5	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Normativa internacional aplicable a nuestra legislación	%	,1	,3	,0	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,5	,8	,4	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Consecuencias penales de cualquier tipo de acoso dentro del Poder Judicial	%	,2	,0	,3	,2	,2	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Género y acceso a la justicia	%	,2	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,3	,0	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Sanciones a aplicar	%	,1	,0	,2	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Tipos de identidad sexual y sus características	%	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Feminismo	%	,2	,4	,0	,1	,2	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Temas valóricos	%	,0	,0	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Dejar claro que todos somos diferentes, no solo por sexo	%	,3	,0	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Homosexualidad	%	,1	,0	,2	,1	,1	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Trato igualitario por niveles de escalafón	%	,1	,0	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,1	,2	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Objetividad	%	,0	,1	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,2	,6	,0	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Igualdad en el proceso escolar	%	,0	,0	,0	,2	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Respeto en general	%	,0	,0	,0	,2	,3	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Temas de mejoras en problemas de tipo familiar	%	,1	,0	,2	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Análisis de las necesidades específicas de hombres y mujeres	%	,2	,0	,3	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Rol de la mujer	%	,1	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Diferencias de sueldos entre grados	%	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Lenguaje de señas	%	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Lenguaje propio en la descripción de cargos y protocolos	%	,1	,1	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Una capacitación que se imparta desde una mirada transversal de los dif puntos de vista de los funcionarios del Poder Ju	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Igualdad en capacitaciones laborales	%	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Empoderamiento de la mujer	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Enfoques culturales	%	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Handwritten signature and date:
 12/11/2017

TITULO: SEXO
PREGUNTA: 22. Sexo
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
GENERO	MASCULINO	%	42,8	100,0	,0	41,2	100,0	,0	62,3	100,0	,0	40,4	100,0	,0	48,2	100,0	,0	32,4	100,0	,0	64,3	100,0	,0
	FEMENINO	%	57,2	,0	100,0	58,8	,0	100,0	37,7	,0	100,0	59,6	,0	100,0	51,8	,0	100,0	67,6	,0	100,0	35,7	,0	100,0
	n		1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESTADO CIVIL
PREGUNTA: 23. ¿Cuál es su estado civil?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
23. ¿Cuál es su estado civil?	Casada/o	%	40,2	49,6	33,2	46,5	53,8	41,4	25,6	34,0	11,9	61,6	67,4	57,7	61,6	72,2	51,7	7,3	22,4	,0	64,3	100,0	,0
	Conviviente	%	15,2	12,9	16,9	12,9	16,0	10,7	19,5	16,8	24,0	7,1	6,8	7,3	10,1	8,3	11,8	6,9	,0	10,2	,0	,0	,0
	Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil	%	,3	,4	,2	,3	,4	,2	,0	,0	,0	,2	,4	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Divorciada/o	%	5,6	4,4	6,4	6,3	4,3	7,7	,0	,0	,0	8,2	4,7	10,6	8,7	7,0	10,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Viuda/o	%	,7	,4	,9	1,6	,3	2,5	,0	,0	,0	1,5	,4	2,2	,6	,0	1,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Separado/a	%	4,1	4,4	3,9	4,1	3,0	4,8	4,5	,0	11,9	4,0	3,6	4,2	3,1	2,9	3,3	,0	,0	,0	35,7	,0	100,0
	Soltera/o	%	34,0	27,9	38,6	28,3	22,0	32,7	50,4	49,3	52,3	17,5	16,7	18,0	15,5	8,8	21,7	33,5	12,5	43,6	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	52,3	65,1	46,2	,0	,0	,0
	n		1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: PRINCIPAL PROVEEDOR DE INGRESO EN EL HOGAR
PREGUNTA: 24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso?	Usted	%	51,0	53,9	48,7	50,9	52,3	49,9	31,2	41,9	13,5	63,6	73,5	56,9	60,0	70,3	50,4	26,6	34,9	22,6	77,8	65,5	100,0
	Cónyuge /pareja	%	5,4	2,8	7,4	6,6	3,7	8,7	5,2	8,4	,0	1,7	,4	2,6	2,9	1,3	4,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Ambos miembros de la pareja	%	37,3	37,8	36,9	39,0	41,3	37,4	42,1	25,6	69,5	34,4	25,4	40,5	36,0	28,0	43,4	7,5	12,5	5,1	22,2	34,5	,0
	Otro familiar	%	5,9	5,2	6,5	3,3	2,5	3,9	21,5	24,1	17,0	,3	,7	,0	,9	,0	1,7	17,6	,0	26,1	,0	,0	,0
	Otro no familiar	%	,4	,3	,4	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	48,3	52,6	46,2	,0	,0	,0
	n		1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
	TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature

TITULO: HIJOS
PREGUNTA: 25. ¿Tiene hijos/as?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
25. ¿Tiene hijos/as?	SI	%	62,4	70,3	56,4	73,7	75,1	72,7	39,1	42,3	33,6	77,8	79,3	76,8	85,3	89,0	81,9	26,6	34,9	22,6	100,0	100,0	100,0
	No	%	37,6	29,7	43,6	26,3	24,9	27,3	60,9	57,7	66,4	22,2	20,7	23,2	14,7	11,0	18,1	28,6	,0	42,3	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	44,8	65,1	35,1	,0	,0	,0
	TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: CANTIDAD DE HIJOS
PREGUNTA: 26. ¿Cuántos hijos/as tiene?
BASE: ENTREVISTADOS CON HIJOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
26. ¿Cuántos hijos/as tiene?	1 hijo/a	%	41,7	34,2	48,7	31,2	29,7	32,3	61,1	59,3	64,6	20,4	22,3	19,1	20,8	15,5	26,2	12,9	,0	22,5	,0	,0	,0
	2 hijos/as	%	36,2	39,9	32,7	40,5	39,4	41,2	27,5	40,7	,0	45,6	42,2	48,0	47,4	48,0	46,8	15,2	35,8	,0	,0	,0	,0
	3 hijos/as	%	17,1	18,2	16,0	21,0	21,3	20,8	11,5	,0	35,4	22,3	20,5	23,5	23,8	25,4	22,1	,0	,0	,0	42,1	65,5	,0
	4 hijos/as	%	3,7	5,8	1,7	5,3	6,6	4,4	,0	,0	,0	8,6	11,1	6,9	5,9	7,6	4,2	,0	,0	,0	57,9	34,5	100,0
	5 hijos/as	%	1,0	1,2	,9	1,5	2,3	,9	,0	,0	,0	2,2	2,0	2,3	1,6	2,8	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	6 hijos/as	%	,2	,4	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,7	1,4	,2	,1	,0	2	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	7 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,4	,0	,0	,0	,0	28,2	,0	49,1	,0	,0	,0
	8 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	9 hijos/as	%	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	10 hijos/as	%	,0	,0	,0	,2	,1	2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,2	,4	,0	,1	2	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,5	,0	43,7	64,2	28,5	,0	,0	,0
	TOTAL	n	706	348	358	1552	700	852	8	6	2	429	200	229	488	260	228	5	2	3	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



TITULO: EDUCACION
PREGUNTA: 28. ¿Cuál es su nivel educacional?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
28. ¿Cuál es su nivel educacional?	Sin estudios	%	,1	,3	,0	,2	,2	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica incompleta	%	,1	,0	,2	,0	,0	,0	8,2	,0	21,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Básica	%	,1	,2	,0	,1	,2	,1	,0	,0	,0	,2	,6	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Media incompleta	%	,3	,2	,4	1,1	1,9	,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Media	%	2,0	3,6	,9	7,7	9,2	6,7	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	35,7	,0	100,0
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta	%	2,4	2,6	2,3	4,6	4,3	4,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	2	,0	4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Educación Superior Técnico Profesional	%	21,1	16,7	24,4	25,5	20,9	28,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,4	,2	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0
	Educación Universitaria incompleta	%	8,3	10,1	6,9	12,0	15,1	9,8	7,1	11,4	,0	1,3	,7	1,7	1,7	1,7	1,7	18,8	,0	27,9	,0	,0	,0
	Educación Universitaria	%	48,1	48,4	47,9	41,3	41,8	41,0	72,3	75,9	66,4	51,2	49,9	52,0	60,4	63,9	57,0	33,2	34,9	32,4	,0	,0	,0
	Estudios de Postgrado incompletos	%	3,9	4,3	3,5	1,8	1,7	1,9	,0	,0	,0	14,8	14,5	15,1	4,9	5,0	4,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Estudios de Postgrado completos	%	13,4	13,4	13,4	5,7	4,7	6,4	12,5	12,8	11,9	32,4	34,0	31,2	32,6	29,1	35,9	,0	,0	,0	42,1	65,5	,0
	NO RESPONDE	%	,1	,3	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	48,0	65,1	39,7	,0	,0	,0
	TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TITULO: ESCALAFON
PREGUNTA: 29. Escalafón al que pertenece
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO					
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
29. Escalafón al que pertenece	Primario	%	1,0	1,4	,7	,2	,1	,3	,0	,0	,0	98,5	99,2	98,0	,8	,9	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Secundario	%	3,8	4,0	3,6	1,7	1,5	1,8	,0	,0	,0	,8	,0	1,3	95,9	96,7	95,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Empleados	%	47,8	39,0	54,4	97,5	98,0	97,1	5,2	8,4	,0	,7	,8	,7	2,7	1,2	4,1	,0	,0	,0	22,2	34,5	,0
	CAPJ	%	41,5	49,9	35,1	,2	,2	,2	72,6	70,5	76,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	10,3	,0	15,2	77,8	65,5	100,0
	Sin Escalafón	%	5,9	5,6	6,2	,4	,2	,5	22,2	21,2	23,8	,0	,0	,0	,6	1,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,1	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	89,7	100,0	84,8	,0	,0	,0
	TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Handwritten signature and date:
2019

TITULO: ANTIGÜEDAD EN PODER JUDICIAL
PREGUNTA: 30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?	Hasta 5 años	%	58,1	56,9	59,1	12,4	12,9	11,9	97,2	95,6	100,0	13,9	14,7	13,4	4,5	3,6	5,4	59,5	,0	69,4	,0	,0	,0
	6 a 10 años	%	29,6	31,6	28,1	33,9	37,9	31,2	,0	,0	,0	25,5	27,1	24,4	44,9	46,0	44,0	26,3	,0	30,6	,0	,0	,0
	11 a 20 años	%	10,3	9,7	10,6	31,1	27,3	33,7	2,8	4,4	,0	38,7	30,2	44,4	44,4	48,9	40,2	14,2	100,0	,0	42,1	65,5	,0
	21 años y más	%	2,0	1,8	2,2	22,6	21,8	23,2	,0	,0	,0	21,9	28,0	17,7	6,1	1,6	10,4	,0	,0	,0	57,9	34,5	100,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: PERTENENCIA A PUEBLO ORIGINARIO
PREGUNTA: 31. ¿Pertenece a alguna de las siguientes pueblos originarios o indígenas?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
31. ¿Pertenece a alguno de los siguientes pueblos originarios o indígenas?	Araucano (kawaskar)	%	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,5	,0	,2	,0	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Atacameño	%	,1	,1	,2	,4	,4	,0	,0	,0	,0	,4	,7	,0	,5	,2	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Aymara	%	,8	,5	1,0	,7	,5	,9	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,5	,5	,4	3,4	,0	5,1	,0	,0	,0
	Colla	%	,1	,1	,1	,1	,1	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Mapuche	%	2,8	2,7	3,0	3,6	5,0	2,6	4,5	,0	12,1	1,8	2,2	1,6	1,4	1,9	,9	7,3	22,4	,0	,0	,0	,0
	Quechua	%	,1	,0	,1	,2	,4	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Rapanui	%	,1	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Yamana (Yagán)	%	,0	,0	,0	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	Otro. ¿Cuál?	%	1,1	1,1	1,2	1,1	1,3	1,0	,0	,0	,0	1,9	1,9	1,9	,7	,7	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	No pertenezco a ningún pueblo originario o indígena	%	94,6	95,1	94,3	93,4	91,7	94,5	95,5	100,0	87,9	95,2	95,1	95,3	96,8	96,8	96,8	37,0	12,5	48,7	100,0	100,0	100,0
NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,4	,5	,3	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	52,3	65,1	46,2	,0	,0	,0	
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

TITULO: DISCAPACIDAD PERMANENTE
PREGUNTA: 32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?
BASE: TODOS LOS ENTREVISTADOS

			ESCALAFON AGRUPADO																				
			Contratas			Empleados			Honorarios			Primario			Secundario			SIN INFORMACION			Titulares		
			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO			GENERO		
			TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?	No	%	98,2	97,5	98,8	96,8	95,5	97,7	100,0	100,0	100,0	96,9	95,3	98,0	98,4	98,3	98,5	51,7	47,4	53,8	100,0	100,0	100,0
	Si. ¿Cuál?	%	1,8	2,5	1,2	3,0	4,2	2,2	,0	,0	,0	3,1	4,7	2,0	1,6	1,7	1,5	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	NO RESPONDE	%	,0	,0	,0	,2	,2	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	48,3	52,6	46,2	,0	,0	,0
TOTAL	n	1086	484	602	2060	909	1151	21	13	8	544	252	292	562	288	274	18	6	12	3	2	1	
TOTAL	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

100