

PARIDAD EN LA JUDICATURA. NO SOLO LOS NÚMEROS IMPORTAN¹

Yanira Zúñiga Añazco

INTRODUCCIÓN

El acceso femenino a la judicatura ha cambiado significativamente en las últimas décadas, tanto en Chile como en el mundo. La eliminación de las barreras formales que otrora limitaban el ingreso de mujeres y un aumento de su presencia, sobre todo en ciertas áreas y niveles, ha cambiado notoriamente la fisonomía de esta función pública. Según qué país y qué espacio de la judicatura se mire es posible encontrar, incluso, mayor presencia global de mujeres que de varones. Este panorama contrasta abiertamente con lo que ocurre en los dos restantes poderes del Estado— el ejecutivo y el legislativo— los que continúan siendo, en gran parte del escenario mundial, reductos mayoritariamente masculinos.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe preguntarse si la promoción de políticas de igualdad de género al interior del poder judicial es realmente necesaria, y, más concretamente, si la aplicación del principio de paridad, cuya pertinencia, en general, no se discute en el ámbito de la función pública, estaría justificada en este espacio concreto y, en su caso, qué implicaría. En este trabajo sostendré que la paridad es pertinente para orientar la estructura, organización y puesta en práctica de la administración de justicia como función pública. Sin embargo, aquella no se reduce a *una política de la presencia* (es decir, una simple cuantitativa de la presencia de hombres y mujeres en ciertos espacios) sino que tiene como propósito un reparto equilibrado de poder social entre unos y otras. En consecuencia, la paridad puede y debe ser entendida como un horizonte normativo que puede ejecutarse a través de un elenco variado de medidas susceptibles de ajustarse a las características concretas de cada entorno o contexto.

1. Las paradojas de la desigualdad de género en la judicatura

Desde el punto de vista de la igualdad de género, la organización judicial no es realmente inclusiva en ningún lugar del mundo. La histórica exclusión femenina ha dejado una huella profunda en la configuración de la carrera judicial y en las oportunidades que esta ofrece a las mujeres para ascender y lograr visibilidad, aun cuando la presencia femenina en la judicatura ha aumentado significativamente en los últimos años.

Sin embargo, dichos avances han estado menos ligados al mejoramiento sostenido de las condiciones internas de la judicatura que a la evolución de la situación de la mujer en las esferas social, económica, educacional, familiar y, especialmente, política. De hecho, la presión política ejercida por los movimientos feministas para mejorar la representatividad femenina en distintos espacios de la vida social ha terminado por permear la agenda de los poderes públicos, los que, de buena gana o a regañadientes, han debido reaccionar. Así, por

¹ Este trabajo está parcialmente basado en un Informe en Derecho solicitado por la Asociación de Magistradas de Chile cuyo título es *El principio de paridad y el poder judicial*, disponible en <http://www.magistradaschilenas.cl/wp-content/uploads/2020/08/Paridad-y-Pjud-Yanira-Zuñiga-Informe-en-Derecho.pdf>

ejemplo, hasta el año 2001 no hubo ninguna mujer en la Corte Suprema chilena. Actualmente, de los veintiún integrantes de esta, ocho son mujeres. De esas ocho, la mitad se han designado durante el último gobierno del presidente Piñera, el cual ha reconocido públicamente que el criterio de paridad ha determinado la nominación de mujeres para el máximo tribunal chileno.

En el caso de las cortes internacionales, la transnacionalización de las demandas feministas ha permitido no solo un mayor desarrollo de la perspectiva de género en el abordaje de los casos resueltos por estos tribunales, sino también la incorporación de cuotas de género en la nominación y/o designación de sus integrantes, las que han sido relativamente exitosas en aumentar la presencia femenina. Así, por ejemplo, hasta el año 2015, en el caso de los tribunales en los que los estados estaban obligados a considerar el sexo al nominar o votar a jueces (por ejemplo, la Corte Penal Internacional, la Corte Europea de Derechos Humanos, la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y los Tribunales Penales Internacionales para Ruanda y la ex Yugoslavia), la presencia femenina alcanzaba el 32%. En contraste, ahí donde no se aspiraba ni se requería una “representación justa” de género, las mujeres constituían solo el 15 % de la judicatura internacional. Sin embargo, tal resultado no estuvo vinculado necesariamente a un aumento equitativo de las nominaciones de mujeres por países, ni siquiera respecto de aquellos estados en donde la presencia femenina en la profesión jurídica ha aumentado significativamente en las últimas décadas². Así, por ejemplo, en Francia se estima que la mitad de los abogados son mujeres, pero, entre 1959 y 2020, ninguno de los seis jueces de nacionalidad francesa que han sido nombrados en la Corte Europea de Derechos Humanos ha sido una mujer.

No puede decirse, entonces, que la desigualdad de género en la judicatura haya sido superada en Chile, ni tampoco en el mundo, en la esfera internacional ni nacional. Esta persiste, pero se manifiesta a través de una serie de fenómenos concatenados y dinámicos, la gran mayoría de los cuales no son del todo visibles.

Por consiguiente, sería un error pensar que las altas cifras de presencia femenina en algunos niveles de la judicatura, dentro y fuera de Chile, constituyen un indicador fiable de las dinámicas de género al interior de estas organizaciones. Miradas bien, esas cifras configuran una verdadera paradoja. La judicatura ha tendido a feminizarse en varios países, entre otras razones, debido a las ventajas comparativas que las mujeres encuentran en la función pública, en general, y en la función judicial, en particular, en términos de mayor estabilidad en el empleo y mejores perspectivas de ascenso en contraste con lo que ocurre en el mundo profesional privado³. Es decir, la concentración de mujeres en la judicatura que se observa en España⁴, Argentina⁵ y también en Chile⁶, estaría directamente relacionada con la desigualdad de género que impera en otros espacios profesionales. Así, la evidencia empírica

² GROSSMAN (2016).

³ Cabe tener presente que las cortes internacionales hacen excepción a esta regla dado que los sistemas de nominación y nombramiento de estos tribunales tienen características más fuertemente políticas que en el caso de sus homólogos nacionales. También hace excepción a esta regla los mecanismos de provisionalidad en el nombramiento que, en varios países latinoamericanos, constituyen la regla práctica transformando los sistemas de cargos en propiedad, en una excepción.

⁴ GÓMEZ-BAHILLO et al. (2016).

⁵ D'ARGEMIR (2004), pp. 189-193.

⁶ Así, por ejemplo, a diciembre de 2020, la mayoría de quienes dependían administrativamente del poder judicial chileno eran mujeres: 59,7% contra un 40,3% de hombres. Fuente: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estadisticas>

muestra que la brecha de carrera profesional es mayor entre mujeres y hombres en el ejercicio de la abogacía privada. Pese a los evidentes avances en el número de mujeres abogadas, estas siguen a la zaga de sus colegas masculinos en todos los indicadores de éxito, particularmente en aquellos que implican reconocimiento social. Basta reparar en cómo los rankings, nacionales e internacionales, sobre los “mejores” profesionales en la abogacía están siempre dominados por varones.

Si bien cabe celebrar que la función pública haya tenido más éxito en acortar las brechas de género en la profesión jurídica que las lógicas mercado, debe descartarse que la feminización de la judicatura sea equivalente a la igualdad de género al interior de esta. Como veremos, en los contextos organizacionales de élite, aun cuando predominen las reglas de estandarización de desempeño, las asimetrías de género no desaparecen, solo se tornan más variadas y sutiles, de manera que sus efectos, que continúan siendo gravosos, son más difíciles de reconocer.

2. El techo de cristal, entre lo formal y lo informal

La expresión “techo de cristal” fue acuñada para describir la complejidad de las desigualdades de género en el mundo contemporáneo. Esta frase fue utilizada por primera vez, en 1986, por los periodistas del diario *The Wall Street Journal*, Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt⁷, para designar un conjunto de barreras invisibles vinculadas a los roles de género, que frenan la movilidad ascendente de las mujeres (y, eventualmente, a otros grupos⁸) en las altas esferas organizacionales. Estas barreras impiden a muchas mujeres ocupar puestos de mayor responsabilidad, a pesar de poseer conocimientos, credenciales y competencias profesionales de sobra para hacerlo.

La metáfora del “techo de cristal” ha contribuido a desentrañar y problematizar una incómoda realidad: los cambios sociales obrados en las últimas décadas no han logrado contrarrestar completamente la inercia de la sobrevaloración social de lo masculino, la que se ha parapetado en los espacios en los que se concentra el poder y el prestigio social. Como explica María Antonia García de León, la diferencia simbólica de estatus entre hombres y mujeres se traduce, en la práctica, particularmente en los contextos de élites, en un excedente de valoración que beneficia a los hombres por el solo hecho de serlo. Las mujeres han debido sobrecualificarse para intentar “corregir” la legitimación interina y precaria de la que adolecen por el solo hecho de ser mujeres⁹. Los factores que componen este techo de cristal son variados y se retroalimentan entre sí, según veremos.

2.1 Los sistemas de selección

Si bien, como decía antes, el predominio de los mecanismos de libre concurrencia (es decir, competencia abierta) para la selección de personal en la función pública ha favorecido la entrada y concentración de mujeres en este espacio debido a su naturaleza más objetiva,

⁷ Dicho artículo se titulaba “The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs”.

⁸ Hay estudios que sugieren que en la selección y promoción en la función pública en general está atravesada por indicadores de género incluso respecto de los varones. Los patrones de masculinidad y heterosexualidad dominantes favorecen a los hombres casados y con hijos en los procesos de promoción en detrimento de los hombres solteros y/o homosexuales. Por todos, BERENI et al (2011).

⁹ GARCÍA DE LEÓN (2002).

no es correcto asumir que los mecanismos estandarizados son capaces de garantizar una meritocracia inmune a las lógicas de género.

La elección de los mecanismos de selección y promoción puede ampliar o reducir las brechas de género. Así, por ejemplo, cuando el acceso o el ascenso de las personas en cualquier contexto organizacional se sujeta a mecanismos de cooptación o designación, en lugar de mecanismos de libre concurrencia, la discriminación de género opera de manera manifiesta o descarnada. Dicho en términos jurídico-técnicos, se presenta bajo la forma de discriminaciones directas. En cambio, cuando operan los mecanismos de libre concurrencia, las brechas de género tienden a acortarse. Aun cuando los fenómenos de discriminación no desaparezcan completamente, estos se tornan más sutiles, sobreviven escondidos bajo los ropajes de una aparente neutralidad. En términos técnico-jurídicos, devienen discriminaciones indirectas. Es del caso recordar que, a diferencia de la discriminación directa, la cual invoca explícitamente un factor prohibido de discriminación para efectuar un tratamiento diferenciado y perjudicial, la discriminación indirecta se caracteriza por la existencia de una norma o una práctica basada en un factor de distinción considerado “neutro” (no vinculado a prohibiciones específicas de discriminación) y que provoca un efecto o resultado que excluye a un grupo o colectivo, sin justificación objetiva. Por lo mismo, a esta clase de discriminaciones se les llama también *discriminación de impacto*¹⁰

Para confirmar las correlaciones antes descritas, basta recordar que el predominio histórico de los sistemas de cooptación en la política parlamentaria se tradujo en grandes y estables brechas de género por décadas. La desnudez de este fenómeno discriminatorio favoreció, no obstante, una precoz problematización de la integración de los parlamentos, alentando tempranas discusiones sobre la necesidad de implementar mecanismos de cuotas electorales y más recientemente pavimentó las discusiones sobre la paridad. Pareciera que, dado que el acceso y ascenso en la carrera judicial ha estado tradicionalmente anudado a un complejo y teóricamente neutro sistema de calificaciones y méritos, la discusión sobre la manera en la que dicho sistema vehicula asimetrías de género ha sido, en contraste, tardía y marginal.

Como es sabido, en el caso chileno las y los jueces que pertenecen al poder judicial son nombrados a través de un proceso que combina decisiones del ejecutivo y de los tribunales superiores de justicia. Una abundante literatura nacional ha criticado este diseño de nombramiento cuestionando su compatibilidad con los objetivos de independencia judicial, tanto externa (respecto del poder político) como interna (respecto de los tribunales superiores)¹¹, pero, prácticamente no existen estudios que examinen dicho modelo desde una perspectiva de igualdad de género. Como ha ocurrido habitualmente con los asuntos relacionados con las desigualdades entre hombres y mujeres, respecto de estos vínculos ha habido una extendida ceguera. Lo anterior resulta todavía más llamativo si consideramos que, antes como ahora, las reglas chilenas de nombramiento judicial contemplan dispositivos de cooptación que explican, al menos en parte, la histórica evicción femenina de las altas cortes, así como la reciente exclusión de mujeres en nuevos espacios jurisdiccionales. Sin embargo, estas situaciones han sido normalizadas por los entornos judiciales, sociales y académicos,

¹⁰ AÑÓN (2013), pp. 143-144.

¹¹ Por todos, BORDALÍ (2014).

salvo contadas excepciones. Entre estas últimas destacan los informes evacuados o encargados por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema¹², creada en 2016, los cuales han puesto de relieve las condicionantes de género en la carrera judicial; algunos reportes provenientes de organizaciones feministas, críticos de la composición de las altas cortes; y recientes esfuerzos gremiales, como la *mesa interinstitucional sobre nombramiento de jueces*, promovida por la Asociación de Magistradas Chilenas (MA_CHI), instituida para discutir y requerir una solución a estas desigualdades. En el ámbito doctrinal chileno, los trabajos dedicados a este tema, en general, brillan por su ausencia.

La excepción que confirma la regla anterior es un artículo publicado en 2017, por Pilar Moraga y María Angélica Figueroa, a propósito de los tribunales ambientales¹³. Ahí ambas autoras examinan las reglas de nombramiento de estos nuevos tribunales y trazan puentes entre la alta politización del sistema de designación de sus integrantes— el cual exige, lo mismo que en el caso de los ministros de la Corte Suprema, la aprobación del Senado— y la escasa presencia femenina en tales órganos. Dicha cuestión sigue siendo de actualidad. En efecto, a la fecha de redacción de este ensayo, dentro de los ministros titulares de los tres tribunales ambientales solo se registra una sola mujer, la cual es licenciada en ciencias y no abogada. La hipótesis que presentan Moraga y Figueroa para explicar este déficit de presencia femenina en esta nueva estructura jurisdiccional encuentra aval en una abultada literatura social que muestra que cualquier modelo basado en el predominio de mecanismos informales de selección de personal, especialmente si descansa fuertemente en redes políticas, tenderá a acrecentar el efecto de “techo de cristal”, a menos que se establezca algún contrapeso o correctivo eficaz.

La jurista argentina, Paola Bergallo, explica que hay dos tipos de mecanismos informales que afectan la carrera judicial¹⁴. Un primer tipo consiste en el uso y abuso de las redes masculinas, tanto sociales como políticas. Esta práctica impulsa el ascenso masculino al interior de la judicatura mediante lo que se conoce como *old boys networks*. García de León destaca, a propósito de las redes políticas, que estas afianzan una cultura masculina caracterizada por los “*petits comité*”, que suele repeler a las mujeres, quienes carecen, en general, de ellas o son más reacias a utilizarlas¹⁵. Un segundo tipo de mecanismos informales se presenta bajo la forma de diseños aparentemente asepticos, de acceso o promoción, que terminan acumulándose con las distribuciones sexuadas de las cargas domésticas y tareas de cuidado para producir discriminaciones de género, indirectas o por impacto. Así ocurre, por ejemplo, con los requisitos de promoción que exigen acreditar actividades desarrolladas fuera

¹² La *Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial*, dictada en 2015, ha reconocido oficialmente la existencia de algunas de estas barreras informales en el plano local. El referido documento consigna que “[...] si bien en nuestra institución se reconoce la igualdad formal y por ende no existen discriminaciones o exclusiones explícitas de hombres ni de mujeres por alguna condición vinculada a su género, algunos aspectos podrían incidir en discriminaciones materiales. Así, por ejemplo, la excesiva preponderancia de la antigüedad como criterio principal de todo el sistema de movilidad profesional; la masculinización o feminización de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución; el uso de conceptos jurídicos indeterminados que pueden afectar la certeza jurídica; la inexistencia de medidas de flexibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar; la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas LGTBI, como sí se hace con las mujeres y otros grupos vulnerables, entre otros”. (p. 24).

¹³ MORAGA y FIGUEROA (2017).

¹⁴ BERGALLO (2010) pp. 201-231.

¹⁵ GARCÍA DE LEÓN (2002) p. 223.

del horario laboral, tales como posgrado, capacitaciones, docencia o investigación. Dichas actividades o productos son muy difíciles de satisfacer por las mujeres puesto que, independientemente de su compromiso laboral y su éxito profesional, ellas siguen estando en la primera línea de las responsabilidades familiares y las funciones de cuidado. Numerosas investigaciones subrayan las importantes dificultades que las mujeres enfrentan diariamente a causa de la distribución sexuada de las cargas y labores familiares, y muestran cómo estas dificultades se conjugan con una organización laboral que sigue girando alrededor de un modelo masculino que ignora las condicionantes de la vida privada.

2.2. *Dime quien cuida y te diré quien está discriminado*

El efecto ralentizador del cuidado en los itinerarios profesionales femeninos es una constante entre quienes se dedican a actividades de alta exigencia o responsabilidad y, sin asomo de duda, una de las barreras más difíciles de atacar atendidos su carácter estructural y sus efectos multidimensionales. Las funciones de cuidado se correlacionan con tres fenómenos discriminatorios. En primer lugar, dado que la asignación social de roles diferenciales de género es interiorizada por la generalidad de las mujeres como un componente identitario, la maternidad es asumida como un deber prioritario. Esto genera, a menudo, la autoexclusión femenina del mundo laboral o la aceptación de empleos minusvalorados únicamente porque son compatibles con la maternidad. En segundo lugar, el reparto inequitativo del cuidado al interior de las familias sumado a la carencia o déficit de las redes sociales (madres, abuelas, amigas) o estatales de cuidado (guarderías), dificulta el desarrollo profesional de muchas mujeres, quienes asumen un doble rol (productivo y reproductivo) que las deja exhaustas y reduce su desempeño profesional. Por último, la creencia, estereotipada o no, sobre la exclusividad del rol materno provoca reticencias entre los empleadores quienes eligen no contratar o ascender a mujeres a puestos de mayor responsabilidad.¹⁶ De ahí que las figuras femeninas de las “supermujeres” y de las solteras sean evocadas frecuentemente en las investigaciones sociológicas que describen los casos excepcionales de mujeres que logran ascender, a la par con los varones, en profesiones de alta exigencia. Para el resto de las mujeres, que se sale de ese molde social (y son la mayoría), solo queda la externalización de las funciones de cuidado, o la expectativa, también excepcional, de toparse con un marido o compañero que apoye decididamente dichas funciones.¹⁷

Un estudio realizado por la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de Argentina, denominado *Acceso de las mujeres a la Magistratura. Perfil de las/os postulantes a los concursos*, de 2015¹⁸, corrobora que la asunción femenina de las responsabilidades de cuidado tiene un rol explicativo medular en la configuración de los itinerarios profesionales de las juezas y en la explicación de las brechas de género en la judicatura. Dicho estudio detectó que la edad promedio de postulación a los concursos de la magistratura trasandina es ostensiblemente superior entre las mujeres que entre los hombres. Así, se observó que, por tramo de edad, hasta los cuarenta años, se presentan cuatro veces más varones que mujeres a dichos concursos, lo que sugiere una conexión directa entre la autoexclusión femenina y los períodos de reproducción y cuidado.

¹⁶ RAMOS et AL (2003) p. 272

¹⁷ GARCÍA DE LEÓN (2002).

¹⁸ Disponible en <https://www.csjn.gov.ar/om/docs/techo.pdf>

En marzo de este año tres asociaciones del poder judicial chileno, a la sazón dirigidas por hombres — la Asociación Nacional de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial, la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial y la Asociación Nacionales de Consejeros Técnicos del Poder Judicial— dirigieron una carta al pleno de la Corte Suprema solicitándole que abogara por la flexibilización de las restricciones sanitarias para el personal de servicio doméstico. Lo anterior con el fin de que trabajadoras de casa particular pudieran contribuir a externalizar las funciones de cuidado de tales integrantes del poder judicial. Aun cuando dicho episodio puede parecer anecdótico, en realidad no lo es. El despliegue concertado para obtener, en plena pandemia, un régimen especial para las “nanas” ilustra varias cosas: la carga del trabajo doméstico está lejos de ser irrelevante para el adecuado cumplimiento de las funciones judiciales; dicho trabajo no ha sido renegociado al interior de los hogares de sus integrantes sino, presumiblemente, externalizado; y quien logra “liberarse” de dicha carga tiene una ventaja comparativa a la hora de progresar profesionalmente. Cabe destacar que, en lugar de sumarse a la citada iniciativa, la Asociación de Magistradas de Chile puso de relieve la dimensión doblemente discriminatoria de tal petición. En una declaración pública esta sostuvo que “es necesario plantear una solución estructural a la crisis de los cuidados. Formular soluciones aisladas, pragmáticas, adaptadas a casos particulares de mujeres que representan únicamente un porcentaje de la fuerza laboral femenina, genera discriminación en, a lo menos dos sentidos: por una parte asigna un valor inferior al trabajo de casa particular respecto del trabajo profesional o técnico del Poder Judicial, y de otra parte, expone a los hijos, hijas, enfermos y adultos mayores que están a cargo de las trabajadoras de cada particular al desamparo que pretendemos evitar a los nuestros”¹⁹

2.3. El mérito especular y la fuerza de los estereotipos

Hay evidencia de sobra que indica que las identidades profesionales están atravesadas por el género. En otras palabras, todas las profesiones se encuentran moduladas por reglas informales de pertenencia que comprenden, entre otras cosas, su código de lenguaje, las prácticas esperadas entre sus integrantes y sus criterios de selección. La homofilia, es decir, una afinidad entre personas con atributos similares juega un importante papel en la reproducción de lógicas masculinizadas porque moldea los criterios de selección de personas como de evaluación de sus desempeños reemplazándolos por marcados identitarios masculinos.

Incluso en terrenos teóricamente neutros y objetivos al extremo, como los sistemas de evaluación científicos, existen hallazgos que corroboran estas dinámicas. Así, por ejemplo, un estudio realizado en 1995 sobre el sistema de revisión por pares del Consejo Sueco de Investigación Médica—una de las principales agencias de financiación de la investigación biomédica en Suecia—demostró que las solicitantes mujeres de becas postdoctorales recibieron puntajes finales sustancialmente peores en comparación con los solicitantes hombres (13.8 versus 17.0 puntos en promedio). Los revisores pares dieron a las solicitantes mujeres puntuaciones más bajas que a los hombres que exhibieron el mismo nivel de productividad científica. De hecho, solo calificaron como competentes, en términos de sus capacidades científicas, al grupo más productivo de las solicitantes mujeres (que incluía a

¹⁹ Texto disponible en <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2021/03/25/gobierno-rechaza-peticion-de-entregar-salvoconductos-para-nanas-de-trabajadores-del-poder-judicial.shtml>

aquellas con 100 puntos de impacto total o más en productividad científica) equiparándolas, así, al grupo menos productivo de los varones postulantes²⁰.

Estos hallazgos empíricos sugieren que la similitud o afinidad entre quienes interactúan en ámbitos profesionales de alta exigencia permea fuertemente la percepción del mérito al punto que este fluctúa, como si fuera una verdadera isla flotante, dependiendo del estatus de la persona evaluada. En otras palabras, el mérito personal depende de si la persona evaluada encarna o no los atributos considerados propios de su sexo y de si estos últimos se correlacionan con las ideas predominantes sobre el buen desempeño profesional²¹. Como las mujeres están regularmente más afectadas que los varones por el estereotipo de falta de autoridad científica, debido a siglos de simbolización de una racionalidad femenina devaluada, resulta que en estos ámbitos ellas corren normalmente con desventaja.

En suma, los estereotipos de género logran infiltrarse, entrelazándose con los criterios de mérito. Se abren paso, a contracorriente, frente a la estandarización de los procedimientos de evaluación de desempeño que caracteriza la función pública. Mientras más abiertos sean los criterios sobre los que reposa la idea de mérito y más discrecionales los estándares para su evaluación, más posibilidades hay de que unos y otros sean colonizados por los estereotipos de género. Estas simbolizaciones sobre lo que hombres y mujeres *deben ser o deben hacer* permean extensas zonas de interacciones sociales, a menudo nos parecen intrascendentes en lo que a los desempeños profesionales se refiere, pero distan de serlo. Por ejemplo, los comportamientos y valoraciones relacionadas con los estilos comunicativos de mujeres y hombres inciden en la valoración del desempeño de unas y otros. Así, el estilo de comunicación considerado típicamente femenino, es decir, más cálido, propenso a hacer matizaciones o modulaciones de lenguaje, puede provocar que las mujeres se muestren como menos asertivas, competitivas e independientes, lo que repercute en muchos contextos en una percepción negativa de sus capacidades. Con todo, si una mujer contradice fuertemente ese estereotipo, puede también ocurrir que su nivel de influencia y valoración decaiga, simplemente porque el estereotipo crea un molde diferenciado y rígido para juzgar comportamientos femeninos que no pretende ajustarse a la realidad, sino todo lo contrario.²²

Una reciente investigación que examina la política de igualdad de género del poder judicial chileno pone de relieve una paradoja que concierne específicamente a la Corte Suprema. La investigación sostiene que quienes trabajan en ella tendrían visiones menos igualitarias en lo que respecta a las capacidades de hombres y mujeres para desempeñarse en el ámbito jurídico. En particular, la creencia de que los hombres son buenos para ciertas tareas o materias de derecho, y las mujeres para otras, estaría más arraigada en la cúpula del poder judicial chileno, la que mantendría, entonces, una visión más sesgada y conservadora a este respecto, en comparación con lo que ocurre en el resto de los tribunales²³. La paradoja estriba en que las políticas oficiales de igualdad género del poder judicial chileno han sido difundidas, vertical y descendientemente, por la Corte Suprema hacia el resto de los tribunales. No parece aventurado suponer que las referidas creencias han repercutido (o podrían hacerlo) en las trayectorias profesionales de jueces y juezas, teniendo en cuenta que el modelo de carrera judicial chileno está altamente vinculado a las calificaciones y criterios

²⁰ WENNERÀS y WOLD (1997).

²¹ OSBORNE, (2005), p. 169.

²² EGP CONSULTORES (2019), p. 19.

²³ FUENTEALBA et al. (2020), p. 45

diseñados por las altas cortes y, en particular, por la Corte Suprema. Después de todo, como hemos visto, la evidencia empírica disponible sugiere que la asignación diferencial de roles de género en el imaginario social tiende a trasladarse a las distintas organizaciones, determinando funciones y niveles de poder asimétricos entre hombres y mujeres.

Tanto en Chile como en otros países hay investigaciones que están arrojando luces sobre el valor sobreañadido de lo masculino en todos los espacios las organizacionales, incluida la judicatura, y sobre su conexión con los estereotipos de género. Algunos de esos estudios, como deslicé antes, apuntan a la gran incidencia del estereotipo de falta de autoridad científica de las mujeres en espacios de alta exigencia. Este estereotipo consiste en una idea preconcebida, arraigada en el imaginario colectivo, que identifica la racionalidad, la competencia y la neutralidad, con lo masculino. Tal idea ha sido apenas erosionada por la irrupción masiva de las mujeres en el plano laboral²⁴. Si bien este estereotipo no aparece explícitamente evocado en los diversos estudios encargados por la Secretaría Técnica de Igualdad y No Discriminación de la Corte Suprema, los cuales han servido de insumos para ir ampliando las políticas de igualdad de género del poder judicial en Chile, dentro de los escasos trabajos locales que abordan este tipo de asuntos hay elementos que apuntan a que aquel está entretelado con las concepciones que configuran la identidad de la profesión jurídica, en sentido amplio y, en particular, de la profesión judicial.

En este sentido, Azócar ha postulado que el mayor valor que se le asignó a la reforma procesal penal en comparación con su homóloga de la judicatura de familia —la primera identificada a como la "reforma del siglo" y la segunda caracterizada como un ejemplo de fracaso en política judicial— se explica por la presencia de estereotipos de género. Ella sostiene que, durante la discusión que precedió a ambas reformas estructurales, las cuales se tramitaron de manera coetánea, la devaluación asociada al imaginario de lo femenino no solo alcanzó a las juezas que encabezan la mayoría de estos tribunales, sino también a su personal de apoyo (mediadores/as familiares, psicólogos/as y trabajadores/as sociales) cuyas habilidades fueron relativizadas, así como los conflictos jurídicos de los que se ocupan estos tribunales. En suma, los desempeños, conflictos y prácticas asociados tanto al proceso penal como al proceso de familia fueron localizados en un eje bipolar que oponía las competencias objetivas —teóricamente purgadas de emociones y típicamente jurídicas— propias de los intervinientes en el proceso penal a las competencias presuntamente subjetivas —saturadas de emociones— del proceso de familia. Esta jerarquización simbólica se tradujo, a la larga, en una notable disparidad en los recursos y estrategias dispuestos por el estado chileno para implementar cada una de estas reformas. Así, la reforma de la judicatura de familia fue implementada con solo el 20% del presupuesto asignado para la reforma procesal-penal y no tuvo el carácter gradual de esta última. En consecuencia, según la tesis de Azócar el traslado del valor y del disvalor social que conlleva lo *masculino* y lo *femenino*, respectivamente, a los contextos profesionales tiene la suficiente potencia para modular, estructurar y jerarquizar extensas áreas profesionales²⁵.

En la medida de que la profesión jurídica ha sido históricamente dominada por los varones no resulta sorprendente que las prácticas y atributos propios de *lo masculino* se hayan transformado en los descriptores sociales de la calidad y experticia jurídicas. De hecho, en el

²⁴ MONTALBÁN (2018)

²⁵ AZOCAR (2015).

ejercicio de la abogacía el recurso a ciertas emociones, como la agresividad o el enojo, es valorado como una habilidad deseable en un litigante²⁶ En contraste, respecto de quienes ejercen la función judicial, se tiende a esperar que adopten una actitud de neutralidad o imparcialidad, la que es comúnmente entendida como una exigencia de desapego emocional absoluto y/o culto a las formas²⁷. Esto explica que las prácticas de los tribunales de familia sean, a menudo, consideradas disruptivas o “no jurídicas”; ellas reflejan habilidades, perspectivas o prioridades más ligadas al mundo de *lo femenino*. Así, por ejemplo, las emociones suelen ser utilizadas por las juezas de familia para expresar empatía ante la situación de las personas litigantes en el marco de las audiencias, se entrelazan con los conocimientos para matizar las formas y las interpretaciones judiciales, a efectos de hacerlas más permeables a las condicionantes prácticas de cada caso sometido al arbitrio judicial.²⁸ No resulta exagerado sostener, entonces, que esta verdadera cultura jurisdiccional de las juezas de familia desafía la concepción hegemónica de la experticia jurídica y, en particular, de la experticia judicial.

Encarnar un modelo contrahegemónico, ordinariamente tiene repercusiones negativas para quienes se apartan de la norma, especialmente, en estructuras altamente jerarquizadas como el poder judicial. En los testimonios recogidos en una investigación cualitativa sobre creencias de género, encargada por la Corte Suprema, en 2015, las y los participantes deslizan la existencia de estos costos bajo la forma de un pesimismo compartido en torno a las reales posibilidades que tendrían las magistradas de familia para acceder a las altas cortes. Así, señalan:

“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)²⁹.

En síntesis, el “techo de cristal” se asienta en las representaciones sociales relativas a los roles de género, las cuales permean las organizaciones. Ciertas decisiones relacionadas con los procesos de selección de personal y las reglas de ascenso pueden operar como caja de resonancia, amplificándolas. Todas ellas se acumulan a factores estructurales —en particular, la distribución inequitativa de las cargas familiares— para producir fenómenos de segregación vertical y horizontal de

²⁶ AZOCAR (2015), p. 13.

²⁷ AZOCAR, (2018), pp. 9-27

²⁸ AZOCAR (2018)

²⁹ MANAGMENT & RESEARCH CHILE (2015), pp. 53 y 54

género, cuyos efectos muchas veces son normalizados por las propias mujeres quienes han generado verdaderas preferencias adaptativas³⁰. Más que actitudes o aptitudes naturales de hombres y mujeres, que les dotan a unos de mejores habilidades que a las otras para el ejercicio de ciertos desempeños, la mayoría de los estudios concluye que es una cultura organizacional, especular del orden social de género, la que explica el variado arco de desigualdades que afecta a las mujeres, especialmente en las profesiones de élite.

3. Paridad: genealogía y contenido

Existe acuerdo en la literatura especializada en orden a que los instrumentos internacionales fundacionales de la paridad son la *Declaración de Atenas*, de 1992, y la *Declaración y Plataforma de Acción*, adoptados en el marco de la IV Conferencia de Beijing, de 1995.

La Declaración de Atenas constató que, en contra de las expectativas que generó la universalización de los derechos políticos después de la Segunda Guerra Mundial, la concesión a las mujeres del derecho al voto y de, su contracara, el derecho a ser representante, no han conducido a la igualdad de género en la práctica. Postuló que la democracia es coextensiva de la justicia de género, afirmando que “una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones es susceptible de engendrar ideas, valores y comportamientos diferentes, que van en la dirección de un mundo más justo y equilibrado”.

Por su parte, la Plataforma de Acción reiteró, en su punto G, relativo a “La Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”, que la participación igualitaria de las mujeres en la adopción de decisiones, además de una exigencia básica de justicia, puede considerarse una condición necesaria para que la democracia tenga en cuenta los intereses femeninos. La Plataforma de Acción concibió un ambicioso plan que requería promover acciones estatales que garantizaran la participación equilibrada entre hombres y mujeres en diversos órganos, públicos y privados, regionales, nacionales e internacionales, políticos, económicos y sociales. Las medidas sugeridas por ella a los estados variadas, abarcando estrategias tanto sustantivas como procedimentales. Entre otras, la Plataforma de Acción menciona las medidas de acción positiva para la elección de autoridades de partidos políticos, el seguimiento de las condiciones de acceso a la educación, la reestructuración de los perfiles de contratación para evitar sesgos de género, los programas de adelanto profesional para mujeres y las políticas de comunicación para discutir sobre los roles de género y liderazgo.

Es claro, entonces, que tanto las razones justificativas como las estrategias propuestas para realizar el horizonte de la paridad desbordan la tradición previa protagonizada por las medidas antidiscriminatorias y, en particular, por las cuotas electorales. La paridad redirecciona las exigencias del mandato de igualdad de género hacia las cuestiones asociadas a la distribución de poder político y social, inscribiéndolas de lleno en las discusiones sobre representación democrática. Por consiguiente, no es una simple variante nominativa de la igualdad, pero tampoco está desarraigada de las preocupaciones históricas de esta última. Más bien, la paridad es una forma más compleja y menos abstracta de apreciar la red de

³⁰ Dentro de estas pueden mencionarse, la propensión a mostrar excelencia mediante el superlogro, el sobreesfuerzo o sobrendimiento, el intento de limitar la propia visibilidad para evitar la sexualización, la pretensión de minimizar los éxitos para evitar ser calificadas como competitivas etc. OSBORNE (2005), p. 174

vínculos entre desigualdad social, poder y democracia. Ella es concebida como un principio transversal de reconfiguración de la desigualdad de género, que opera cualquiera sea el espacio, las dimensiones y formas a través de las cuales dicha desigualdad se manifiesta. La novedad de su propuesta democrática radica en que se inspira en la composición sexuada de la humanidad. La paridad demanda una forma de representación especular, es decir, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las esferas de toma de decisiones colonizadas tradicionalmente por los varones. Su objetivo no es otro que la distribución equilibrada de poder social entre hombres y mujeres; por tanto, como tal, dicho objetivo no es interino sino permanente.

La reconstrucción de la genealogía normativa de la paridad, que he presentado aquí de manera muy resumida, permite subrayar algo que, en el marco de las prácticas recientes de aplicación de este principio, ha tendido a oscurecerse. La paridad es más que una cuestión de números. Recordemos que la idea matriz de la paridad en la Declaración de Atenas y en la Plataforma de Acción de Beijing apuntó a la necesidad de implementar acciones variadas, tanto por parte de entes públicos como privados, a fin de tornar plausible la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todos los espacios de la vida social. En el caso de los parlamentos o gobiernos, estas acciones se han centrado en estrategias de carácter electoral, como las cuotas políticas; en otras esferas y órganos se vienen materializando a través de las llamadas políticas públicas de género, es decir, mediante un conjunto de acciones normativas impulsadas por órganos estatales, referidas a diversas materias y actores; y destinadas a remover brechas de género.

No es casual que la noción de paridad se haya acuñado casi al mismo tiempo que la noción de *gender mainstreaming* y que ambas aparezcan en los documentos de la IV Conferencia de Beijing. El *gender mainstreaming* — o transversalidad de la perspectiva de género — es una herramienta para lograr la paridad que puede ser entendida en un doble sentido. Por un lado, como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género y, por otro, como una manera de designar ciertas herramientas especializadas para el análisis de género de la política pública. En todo caso, se trata de un enfoque transformador, dotado de un cuerpo teórico propio, cuyo propósito es que las políticas públicas sean diseñadas considerando los impactos diferenciados del sistema sexo-género e incorporando las necesidades específicas de mujeres y hombres. La noción de *gender mainstreaming*, en su inescindible vínculo con la democracia paritaria, vino a revolucionar la manera tradicional de comprender la obligación estatal de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. El horizonte de esta obligación no es más la igualdad formal, como solía creerse, sino la igualdad efectiva. Esta última puede y debe ser alcanzada mediante un elenco amplio y variado de acciones (cuotas, reglas electorales, políticas públicas etc.), diseñadas y ejecutadas desde una perspectiva de género, en las que las mujeres abandonan una posición ajena al poder, externa, para ser concebidas como agentes de este, es decir, para localizarse en su interior. En otras palabras, la paridad busca radicalizar la igualdad democratizando el poder.

La génesis normativa del principio de paridad confirma, como recalca Nancy Fraser, que la paridad trasciende a los números. Es, por el contrario, una condición cualitativa, la condición de ser un *par*, de estar *a la par* con otros, de interactuar con ellos en condiciones

de igualdad”³¹. Por eso, es un gran error confundir la regla cuantitativa de presencia paritaria— aquella que mandata una presencia equilibrada de mujeres en parlamentos u otros órganos y espacios de la vida social —con la democracia paritaria la cual consiste en un grupo de exigencias normativas que buscan redistribuir equitativamente el poder social entre hombres y mujeres. Ello equivale a confundir el principio con su garantía. El espectro de la paridad abarca toda la gama de factores que causan la desigualdad género, ya sea que se vinculen a los fenómenos de subrepresentación femenina en espacios de poder, a las jerarquías de estatus o a las dimensiones económicas. Dicho en otros términos, como la paridad, así concebida, puede verse obstaculizada por una falta de reconocimiento de lo femenino y/o por una injusta distribución de recursos económicos no solo hace falta des-institucionalizar las jerarquías de valor androcéntricas que producen la evicción o minusvaloración de lo femenino en distintos espacios sociales, sino que es necesario también reestructurar la división del trabajo, eliminando la “doble jornada” femenina, la que constituye una gran barrera para la plena de las mujeres en la vida político-social.³² En síntesis, un gran peligro a conjurar en la aplicación de la paridad, cualquiera sea el espacio en la que esta busque materializarse, es la tendencia a recortar su interpretación y alcance.

4. La paridad en la judicatura y sus argumentos

Creo haber demostrado que la idea de que la desigualdad de género no afecta a la judicatura es un mero espejismo. Siendo así, y considerando el rol de la función jurisdiccional en nuestras democracias, no cabe duda de que es pertinente hablar de la paridad en la judicatura. Con todo, es importante despejar de qué paridad estamos hablando. Es decir, conviene interrogarnos sobre cuáles son los argumentos específicos que justifican la aplicación de este principio en este espacio y cómo ellos delimitan el campo y el tipo de estrategias concretas a utilizar.

Según Kate Malleson, hasta ahora, los argumentos basados en la diferencia de género han dominado el debate de la paridad en los tribunales, mientras que los argumentos relacionados con la legitimidad y la igualdad han jugado un rol secundario. Los primeros argumentos defienden que las mujeres aportan una perspectiva particular, complementaria o correctiva, basada en la experiencia social diferencial de ser mujer, la cual permitiría atemperar la perspectiva masculina que ha dominado la práctica jurídica. En palabras de Malleson, “tales argumentos asumen que no es la presencia de las mujeres *per se* lo que necesita la magistratura, sino aquello que las mujeres harán una vez que lleguen ahí”³³.

Las tesis de la diferencia han ganado terreno desde que Carol Gilligan publicara, en 1982, su conocida obra *In a Different Voice*. En ella la psicóloga y filósofa feminista defiende dos postulados centrales: a) hombres y mujeres resuelven los problemas morales de manera diferente y b), en contra de la visión imperante por siglos, la manera típicamente femenina de solucionar problemas morales no sería una forma degradada de racionalidad moral sino la forma verdaderamente humana. Gilligan sostiene que, debido a la socialización de género, los varones tienen mayor tendencia a adoptar principios morales universalistas, abstractos, individualistas y rígidos (una *ética de la justicia*); mientras que las mujeres tienen más

³¹ FRASER (2015), p. 19.

³² FRASER (2015).

³³ MALLESON (2007), p. 36.

inclinación a adoptar disposiciones morales más sensibles al contexto, empáticas y menos rígidas, y a reconocer un rol central a las dependencias intersubjetivas (una *ética del cuidado*)³⁴.

Hay algunas experiencias que pueden apuntalar la creencia que subyace a este tipo de argumentos. La actitud de la jueza Sandra Day O'Connor, quien rompió filas respecto del ala conservadora de la Corte Suprema de Estados Unidos en la decisión sobre el caso *Davis vs. Monroe Country Board of Education*, fue interpretada en su momento como una disidencia de género. Así, portada del *New York Times* del día siguiente del fallo tituló: "Una voz conservadora y claramente una mujer" (*New York Times*, 26 de mayo de 1999)³⁵. Dicho caso se refería al acoso sexual en las escuelas. La opinión mayoritaria, redactada por la jueza O'Connor, responsabiliza a los distritos escolares por daños si no logran detener a un estudiante que comete acoso sexual severo y generalizado contra una estudiante. Los disidentes (todos varones conservadores) sostuvieron que el fallo le enseñaría al pequeño Johnny una lección perversa de federalismo, a lo que la jueza O'Connor respondió que la decisión, en cambio, aseguraba que la pequeña Mary pudiera asistir a clase.

Malleson destaca que ha proliferado toda una línea de investigación social que parte de la base de que las mujeres serían más proclives a dictar fallos con perspectiva de género, ya sea revirtiendo decisiones fundadas en prejuicios o estereotipos; exponiendo y corrigiendo principios jurídicos que, aunque supuestamente neutros, serían portadores de visiones sesgadas; o buscando técnicas de resolución de conflictos menos confrontacionales, más atentas a los contextos y a las diferencias de género³⁶. Sin embargo, tal asunción está lejos de ser pacífica, no solo en el marco de los hallazgos de las investigaciones empíricas en la materia sino también en las percepciones de las personas directamente concernidas. Aunque, de más en más, las juezas (y también algunos jueces) manifiestan una adhesión espontánea a la creencia de que el sexo de quien decide es relevante a la hora de resolver judicialmente un conflicto jurídico, hay también opiniones discordantes y voces que cuestionan, en su caso, las ventajas políticas de tal asunción.

La jueza de la Corte Suprema de Canadá, Bertha Wilson, en un artículo titulado "*Will Women Judges Really Make a Difference?*", publicado en 1990, presentaba dos posibles objeciones a tal premisa. La primera de ellas busca problematizar la posibilidad de encontrar una perspectiva exclusivamente femenina, relevante para todas las áreas de la administración de justicia, y la segunda subraya los eventuales problemas que puede tener una asunción de ese tipo respecto del principio de imparcialidad judicial. Wilson razona que, aun reconociendo que disciplinas tales como el derecho de los contratos, el derecho inmobiliario o el derecho corporativo han sido moldeadas por prácticas masculinas, de ello no se sigue que los principios jurídicos en los que dichas disciplinas se asientan (los que, además, están muy arraigados en la práctica jurídica), sean inútiles o carezcan de razonabilidad. Según ella, para este primer grupo de casos, no se observaría la necesidad de "reinventar la rueda", es decir, el aporte de una perspectiva exclusivamente femenina no sería claro. Para el segundo grupo de casos, referido a las disciplinas cuya neutralidad o universalidad ha quedado

³⁴ GILLIGAN (2003).

³⁵ Disponible en <https://www.nytimes.com/1999/05/25/us/the-supreme-court-excerpts-from-decision-on-sexual-harassment.html>

³⁶ MALLESON (2007).

contaminada por la masculinización (entre las que estarían el derecho penal, el derecho de daños y el derecho de familia) Wilson previene que una perspectiva femenina singular podría tener problemas para ajustarse a la exigencia de imparcialidad. La versión canónica de la imparcialidad —advierte ella— implica, tanto para hombres como para mujeres, la exigencia de purgar la parcialidad no solo en relación con las partes sino también respecto de los argumentos. Pese a que Wilson es consciente de que el ideal de neutralidad o imparcialidad judicial, entendido como completo desapego del mundo y absoluta incontaminación ideológica, es imposible de alcanzar para cualquier persona, se manifiesta escéptica sobre los rendimientos globales que una perspectiva judicial femenina tendría. Su planteamiento puede resumirse de la siguiente manera: si bien hay evidencia que sugiere que las prácticas femeninas “humanizan” los procesos, contrarrestando la inclinación de los tribunales dominados por hombres a desatender, simplificar o distorsionar las intervenciones de testigos y litigantes mediante el uso de reglas procesales o doctrinas sustantivas sesgadas, sería una victoria pírrica para las mujeres y para el sistema de justicia en su conjunto si los numerosos cambios, legales y actitudinales, que se requieren solo dependieran de los esfuerzos y de las diferencias de las mujeres abogadas y las juezas. Así, sin descartar la mayor legitimidad que tendría una configuración igualitaria de los tribunales, Wilson se decanta por abrir el espectro de estrategias de intervención apostando por medidas que mejoren los rendimientos globales de la igualdad de género, y que permitan, en especial, a los jueces varones acceder a las herramientas idóneas (capacitaciones) para identificar y corregir sus sesgos o estereotipos de género.³⁷

A propósito del eventual conflicto entre diferencia femenina e imparcialidad judicial que evoca Wilson, Malleson formula una distinción útil para verificar la existencia de una real contradicción entre aquella y una perspectiva femenina (o, más exactamente, feminista) o, en su defecto, descartarla. Si se asume—dice ella— que las normas que sustentan las decisiones judiciales son esencialmente imparciales respecto del género, entonces, el distanciamiento por parte de las juezas de tales normas puede ser considerado *prima facie* evidencia de parcialidad. En cambio, si las decisiones judiciales sistemáticamente han favorecido a los varones y desaventajado correlativamente a las mujeres en ciertas áreas o materias, entonces, los criterios de género que puedan aplicar esas juezas lo que, en rigor, vendrían a cuestionar sería el estándar de lo imparcial (es decir, qué se considera imparcial y qué no) y no necesariamente el principio de imparcialidad en sí mismo³⁸.

Con todo, Malleson, al igual que Wilson, subraya las importantes debilidades empíricas que, a su juicio, tiene el discurso de la diferencia a la hora de justificar la paridad en la judicatura. Ella resalta que, por un lado, las investigaciones sobre comportamiento judicial de hombres y mujeres no son concluyentes en demostrar una diferencia clara o sistemática entre unos y otras en torno al contenido de las decisiones judiciales; con la sola excepción, aunque difusa, de los casos que se relacionan directamente con la discriminación sexual. Y, por otro lado, pone de relieve que los hallazgos empíricos que apuntan a la existencia de algunas diferencias entre hombres y mujeres no siempre encajan en las disposiciones de género descritas por las teorías de la ética del cuidado. Así, por ejemplo,

³⁷ WILSON (1990).

³⁸ MALLESON (2007), p. 43.

ciertos estudios mostrarían que algunas juezas pueden aplicar sanciones criminales más altas que sus homólogos masculinos.³⁹

Para acrecentar todavía más la dispersión de la evidencia empírica en esta materia algunos hallazgos sugieren que los jurados serían, en general, más receptivos a las defensas de género en los casos de las mujeres que matan a sus agresores en contextos de violencia intrafamiliar, a diferencia de la justicia profesional la cual tendería a ser más punitiva, sin importar si hay o no mujeres en dichos tribunales. En un estudio reciente, Daniel Varona ha examinado esta cuestión a propósito de la introducción del sistema de juzgamiento a través de jurados en el derecho español. De acuerdo con su investigación, ante casos similares de hombres maltratadores que mueren a manos de su pareja, la justicia popular y la justicia profesional han adoptado criterios opuestos. Dada una particularidad del sistema español, la única diferencia fáctica en los casos examinados por Varona es el resultado de la acción criminal, el cual determina, a su vez, qué órgano conoce y resuelve. Si la acción homicida se consuma, es competente un jurado y si queda, en cambio, en carácter de frustrada, lo es la Audiencia Provincial respectiva. La investigación de Varona muestra que el tipo de justicia — popular o profesional—es determinante en las probabilidades de que la mujer que mata a su tirano sea absuelta o, en contraste, condenada. En los casos revisados por él, los jurados fueron claramente más propensos a absolver a dichas mujeres y utilizaron para ello distintas estrategias, entre las cuales se incluye la aceptación de la legítima defensa. Los tribunales profesionales, en cambio, fueron más propensos a condenar, rechazando, en general, la aplicación de la legítima defensa y también de otras causales de exoneración de responsabilidad. En resumen, el azar (si se culminó o no la acción homicida) resultó decisivo en la decisión adoptada en cada caso pues determinó el tipo de tribunal que conoció y la decisión final sobre los hechos. La diferencia de criterios entre la justicia popular y la justicia profesional sobre el rol justificante o exculpatorio de violencia de género es aun más llamativa si se toma en cuenta que los casos enjuiciados por los jurados son, desde el punto de vista de su resultado (la muerte del agresor), más graves que los conocidos por la justicia profesional. Sin embargo, aun así, la tendencia es que los primeros sean menos punitivos y más receptivos a los contextos de maltrato sistemático que han sufrido las mujeres homicidas, mientras que los segundos aparecen como más punitivos e indiferentes a dichas circunstancias.⁴⁰

En resumen, en el estado actual de la evidencia sobre esta cuestión es muy problemático suponer una relación automática entre una mayor presencia de mujeres en ciertas áreas o niveles de la judicatura y un estilo femenino de adjudicación que respondería de mejor manera a la necesidad de protección de los intereses de las mujeres usuarias del sistema. Con todo, tales resultados, contradictorios entre sí, tampoco permitir descartar completamente la tesis de la existencia de diferencias de género relevantes en el comportamiento judicial. Las razones las aporta Phyllis Coonz. Según ella, hay varias explicaciones posibles para la dispersión y contradicción empírica que contienen tales investigaciones, algunas de las cuales ponen en cuestión la validez científica de sus conclusiones. En primer lugar, buena parte de dichas investigaciones se han realizado sobre un universo de tribunales en los que, a la época de ellas (o incluso hoy en día), la presencia de mujeres era bastante pequeño. De hecho, la mayoría de las mujeres jueces se concentran

³⁹ MALLESON (2007)

⁴⁰ VARONA (2021).

en los tribunales de primera instancia; sin embargo, la mayor parte de la investigación acumulada que examina las diferencias de género se ha realizado en altas cortes. Los integrantes de esas altas cortes suelen no ser representativos de la sociedad en general y, en parte por ello, es esperable que las pocas mujeres que allí llegan no abran nuevos terrenos o doctrinas jurídicas. Una segunda posibilidad es que los estudios no recojan diferencias relevantes de género porque no buscan en el lugar adecuado. Esos estudios se han centrado en general en los tribunales penales. No es osado suponer que los tribunales de familia pudieran ser un terreno más fértil para pesquisar diferencias de género, ya que las decisiones que toman estos tribunales (por ejemplo, divorcio, pensión alimenticia, custodia y manutención de los hijos) afectan a más mujeres que los casos que son conocidos y resueltos por tribunales penales. Una tercera posibilidad apunta a la disponibilidad de las y los jueces para participar en este tipo de investigaciones. En la medida de que los y las jueces son parte de las élites están menos inclinados que las personas que no forman parte de ellas a participar en esta clase de investigaciones, por tanto, ello afecta la calidad de la muestra. Una última posibilidad se refiere a ciertas decisiones metodológicas. La gran mayoría de estas investigaciones examinan el comportamiento de jueces y juezas en casos que han sido objeto de publicación. Sin embargo, esas publicaciones no contienen información suficiente sobre los contextos materiales que han condicionado el proceso de adopción de esas decisiones, el cual es muy importante a la hora de interpretar el contenido de esas decisiones⁴¹.

Pese a que, sobre la base de la evidencia disponible, es aventurado defender la existencia de diferencias significativas de género en el proceso de administrar justicia, eso no significa que no haya razones, de otro orden, para justificar la paridad, particularmente en las altas cortes. Gastrón sostiene que la razón por la cual es necesaria la participación femenina en el poder judicial radica en la mayor legitimidad que tendrían los fallos judiciales al garantizar que concurren una pluralidad de perspectivas y biografías en los procesos de deliberación judicial⁴². Citando la discusión estadounidense en la materia, señala que la presencia de las mujeres en el poder judicial y, especialmente, en los puestos más altos desafía las convenciones y lanza el mensaje de que las mujeres constituyen una parte importante de la profesión jurídica y del gobierno, contribuyendo a los fenómenos de “empoderamiento” femenino y a la democratización de estos espacios.⁴³

Es previsible que una configuración más plural de los tribunales tenga efectos también en los fenómenos de déficit de representación del sistema político en su conjunto. La exigencia de representatividad del poder judicial se vuelve más crítica en tiempos de grave crisis de representatividad política. Sin ir más lejos, recordemos que la crisis de legitimidad que ha atravesado el sistema chileno en las últimas décadas ha disminuido progresivamente su valoración ciudadana, alcanzando también al poder judicial. Lisa Hilbink plantea que, pese a las grandes reformas procesales aplicadas en los últimos decenios (penal, laboral y de familia), la confianza de la ciudadanía en la judicatura chilena sigue estancada en niveles preocupantemente bajos. Según ella, esta brecha debe servir de alerta para repensar y ajustar la agenda de reformas de manera de garantizar no solo un debido proceso formal, sino también la igualdad en el acceso a la justicia. En este sentido, Hilbink destaca que una formación basada fuertemente en el conocimiento y sensibilidad de la realidad social de los

⁴¹ COONTZ (2000), pp. 63 y 64.

⁴² GASTRÓN (2009), p. 83.

⁴³ GASTRÓN (2009), p.85.

distintos justiciables podría favorecer una reorientación de la cultura y del desempeño judiciales, acercándolos a las necesidades de la población más vulnerable⁴⁴. En su opinión, la diversidad de ciudadanas y ciudadanos, plenos e iguales en derechos, debe estar presente y representada en todas las instituciones estatales no para dar voz a intereses o identidades, fijos y específicos, sino, más bien, para incluir a diferentes perspectivas en “un proceso dinámico” de deliberación y toma de decisiones⁴⁵.

En un sentido similar Bergallo postula que un sistema judicial sensible al género debe enfocarse en, al menos, dos compromisos: la obligación de una mayor inclusión de mujeres en la magistratura y el deber de la provisión de servicios equitativos respecto al género para quienes utilizan el sistema judicial, es decir, las personas destinatarias de la administración de justicia. Ambas dimensiones encuentran justificación en la interacción de los principios de igualdad y representación democrática (es decir, el principio de paridad). La primera, a su vez, se subdivide en una doble perspectiva: por un lado, la inclusión de mujeres es una cuestión de igualdad de oportunidades en el empleo y ejercicio del poder público y, por otro lado, conlleva también una forma de representación democrática del género. La segunda dimensión asume que una mayor presencia de mujeres tiene el potencial de contribuir a la persecución de la igualdad y la lucha contra la subordinación en el acceso a la justicia, no tanto porque las mujeres necesariamente aporten valores diferentes a los de los hombres o porque tengan mayor capacidad de representar los intereses femeninos, sino porque, de acuerdo con la autora, las mujeres son parte de un grupo que se configura en torno a la experiencia de ciertas formas de exclusión social y pueden, en consecuencia, aportar una mirada que contribuya a enriquecer la práctica de impartir justicia⁴⁶.

Lo mismo que Bergallo, Malleson insiste en la centralidad del argumento de la igualdad de género para justificar la presencia de mujeres en el poder judicial, especialmente en las más altas cortes. Este argumento no debe ser abandonado—señala ella casi a título de admonición—pues se trata de un requerimiento evidente de la idea equidad: es inherentemente injusto que los varones prácticamente monopolicen o dominen ciertos sectores o niveles del poder jurisdiccional.⁴⁷

5. ¿Qué medidas de paridad?

Si, como he dicho antes, el objetivo de la paridad es redistribuir poder social, las políticas de paridad en la judicatura debieran inspirarse (en) y adecuarse a este propósito. La teoría feminista viene planteando hace décadas que el poder no se agota en lo estatal, antes bien, la sociedad es un archipiélago de poderes, algunos de los cuales son de naturaleza eminentemente social. Como las mujeres han sido desposeídas históricamente de toda clase de poder social (y ese es ni más ni menos, el problema de la desigualdad de género), lo femenino ha sido degradado e inscrito en un sistema de reproducción del capital que agudiza la disparidad económica que crea la diferencia de estatus entre hombre y mujeres. Los estereotipos son la expresión paradigmática de la falta de poder simbólico que caracteriza lo femenino y por eso requieren ser combatidos. La distribución inequitativa de las labores domésticas y funciones de cuidado en la familia es, como vimos, una causa explicativa de la

⁴⁴HILBINK, (2019).

⁴⁵ HILBINK, (2019), p. 15

⁴⁶ BERGALLO (2010), p. 2

⁴⁷ MALLESON (2007), p. 47

falta de poder material que sufren las mujeres incluso si forman parte de las profesiones o desempeños de élites, de suerte que esta tampoco puede ser ignorada o relegada al ámbito estrictamente privado.

En suma, no cabe duda de que la redistribución de poder social abarca mucho más que la redistribución de cargos o puestos en órganos estatales, sean de representación popular o no. Precisa algo más profundo: la transformación de las estructuras simbólicas y materiales en las que descansa la desigualdad de género. Por supuesto, el proyecto de reestructuración global de las asimetrías de género excede, con creces, los contornos de una política de paridad al interior de la judicatura. Se trata de reingeniería social mayor. Pero, eso no quita que, a la escala apropiada, cada espacio deba adoptar las medidas idóneas para contribuir a esta transformación social urgente. En el espacio de las decisiones judiciales se requiere un grupo de estrategias que permitan ir removiendo los diversos obstáculos que impiden que las mujeres juezas participen, a la par con sus colegas varones, en los beneficios, cargas y responsabilidades que articulan la función judicial y que fomenten, a la vez, la igualdad de género en lo concerniente con los justiciables.

Dado que el paradigma paritario es transformador, contrahegemónico y transversal, las medidas que lo realicen deben ser, por definición, variadas y multidimensionales, retroalimentándose las unas a las otras⁴⁸. Desde luego, deben contemplar las cuotas de género en la nominación, designación y/o integración de tribunales⁴⁹, premunidas de las debidas garantías⁵⁰, pero no se agotan en ellas.

Un grupo importante de estas medidas concierne al sistema de nombramiento y carrera judicial. Es importante insistir que, por las razones antes presentadas, el proyecto

⁴⁸ Este es el enfoque que utiliza, por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007 de España, sobre igualdad efectiva. Esta constituye un ambicioso dispositivo normativo que combina una serie de reformas sustantivas y procedimentales, cuantitativas y cualitativas, para la función pública y para el espacio privado. Entre sus previsiones, esta ley regula dimensiones sustantivas de la igualdad (por ejemplo, prohibiciones de discriminación directa e indirecta y acciones positivas); cuestiones relacionadas con la participación equilibrada de hombres y mujeres en la Administración del Estado y otros órganos; aplicaciones de la igualdad de género a derechos específicos (como la tutela judicial o acceso a la justicia); y ordena el diseño de políticas públicas estableciendo estándares propios del *gender mainstreaming* (tales como, los informes de impacto de género y adecuación de estadísticas y estudios).

⁴⁹ Un reciente proyecto de ley, presentado en 2019 por la diputada argentina, Sra. Elisa Carrió, propone una fórmula de representación femenina en la Corte Suprema de la Nación y demás tribunales colegiados, basada en una cuota para mujeres no para sexo infrarrepresentado y, además, una regla de integración paritaria. La primera cláusula dispone que “La Corte Suprema de Justicia de la Nación estará compuesta por cinco (5) jueces, de los cuales al menos dos (2), deben ser mujeres. La segunda señala que: “En todos los casos previstos por el presente artículo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se integrará, hasta el número legal para fallar, con al menos un tercio (1/3) de mujeres”.

⁵⁰ La Ley de Órgano Judicial (2010) que rige la organización y estructura de la judicatura boliviana, establece medidas para garantizar los principios de paridad y alternancia en los procesos de preselección de candidaturas para altas autoridades de justicia, particularmente del Tribunal Supremo de Justicia, el Tribunal Agroambiental y el Consejo de la Magistratura. Con la aprobación de la Constitución de 2009, Bolivia adoptó un sistema de selección de altas autoridades del sistema de justicia por sufragio popular. Este elemento, sin embargo, puede ralentizar la aplicación efectiva de la paridad la que solo opera como garantía de entrada en listas y no determina la selección final. Por otra parte, quienes postulan no pueden realizar propaganda política, siendo el Órgano Electoral el único ente autorizado para difundir los méritos de las personas precalificadas. Véase Mónica Novillo, *Mujeres bolivianas en ruta: de la paridad a la democracia paritaria*, PNUD-ONU mujeres-IDE, 2020, p. 39. disponible en <https://doi.org/10.31752/idea.2020.47>

normativo de la paridad requiere disminuir la politización de los nombramientos judiciales y la influencia de las redes masculinas, tanto formales como informales. En este sentido, *Las conclusiones y recomendaciones de la mesa interinstitucional sobre nombramiento de jueces* (2019)⁵¹ que apuntan a una nueva concepción de la carrera judicial, desvinculada del gobierno judicial, parecen acertadas, pues ello podría reducir el peso de la identidad profesional masculinizada en la carrera judicial chilena.

Cualesquiera sean las medidas concretas que se implementen para favorecer el horizonte paritario que aquí he descrito, ellas deben diseñarse respetando los criterios del *mainstreaming* de género, es decir, deben reposar sobre información fidedigna, desagregada por sexo e identificar necesidades específicas e impactos diferenciados de género. Conviene no olvidar que el mayor pecado que puede cometer cualquier política de género (lamentablemente, es un pecado bastante común) es estar atravesada por los mismos prejuicios y estereotipos que intenta superar. La experiencia comparada sugiere que contar con organismos específicos, encargados de la igualdad de género, dentro del órgano de gobierno judicial es un instrumento clave para levantar esta información, impulsar y encauzar dichas políticas, a condición de que aquel cuente con respaldo normativo claro, personal adecuado y dotación suficiente de recursos para realizar sus cometidos.

Como vimos antes, un problema medular de toda actividad profesional de élite y también de la función judicial es que tienden a orbitar alrededor de un paradigma masculino, el cual asume que el trabajador/funcionario/juez es un individuo carente de responsabilidades familiares de cuidado. Es muy importante, entonces, avanzar hacia un sistema que reconozca y garantice, a juezas y jueces, derechos equitativos de cuidado y que les suministre herramientas idóneas de conciliación con la vida familiar.⁵²

El aseguramiento de que todos los espacios estén libres de toda manifestación de violencia de género, especialmente aquellos relacionados con los órganos estatales, no solo es un derecho individual de las mujeres sino también una *conditio sine qua non* de la igualdad de género. Lamentablemente, ninguna de las grandes funciones estatales en Chile, incluyendo al poder judicial, satisface adecuadamente las exigencias normativas que esto conlleva. Está a la vista que el establecimiento de un protocolo para la denuncia de acoso sexual al interior del poder judicial, que ha sido objeto de una polémica aplicación recientemente, es solo un muy modesto punto de partida en esta materia.

Por último, la gran influencia de la cultura patriarcal al interior de los contextos organizacionales y profesionales; y su impacto negativo en el acceso a la justicia de

⁵¹ Documento disponible en <http://www.magistrados.cl/wp-content/uploads/2019/01/Informe-final-mesa.pdf>

⁵² En el caso español, se ha avanzado hacia el desarrollo de un estatuto especial en esta materia. En efecto, la disposición adicional 3ª de la LOI incorporó al estatuto judicial nuevos derechos de conciliación para juezas. Entre estos, destaca: a) un permiso o excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida; b) un permiso o excedencia por haber sufrido violencia de género, permitiendo la conservación del cargo de magistrado del Tribunal Supremo; y c) permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

ciudadanos y ciudadanos y en la legitimidad del poder judicial refuerza la gran importancia de las capacitaciones de género, aconsejando su universalidad y obligatoriedad. En efecto, la adquisición de conocimientos robustos y panorámicos sobre las raíces e impactos de la desigualdad de género puede facilitar la sensibilización de las distintas personas que integran la judicatura, facilitando la identificación y erradicación de estereotipos de género, reduciendo los fenómenos de acoso sexual y sexista; y mejorando, en general, la respuesta institucional ante estos casos. También puede disminuir los sesgos de los procesos de selección y evaluación de personal favoreciendo que los estándares de igualdad de género permeen las lógicas culturales y organizacionales intramuros.

BIBLIOGRAFÍA

AÑÓN, María José (2013): “Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja”, *Isonomía Revista de Teoría y Filosofía del Derecho*, núm. 39, octubre: pp 143-144

AZOCAR, María José (2015) “Expertos en derecho: profesión legal, género y reformas judiciales en Chile, *Revista de Derecho (Valdivia)* Vol. XXVIII(2). Pp. 9-29.

AZOCAR, María José (2018): “¿Cómo se construye la experticia judicial?: una etnografía judicial en Tribunales de Familia de Santiago, Chile.” *Revista de Derecho (Valdivia)* Vol. XXXII(2):pp. 9-27.

BERENI, Catherine et al (2011): “Le plafond de verre dans les ministères : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique”, *Politiques et management public [En ligne]*, Vol 28/2 | 2011 URL : <http://pmp.revues.org/4141>

BERGALLO, Paola (2010): “Igualdad de oportunidades y representatividad democrática en el poder judicial”, en PARCERO et al. (coords.) *Debates constitucionales sobre derechos humanos de las mujeres* (Buenos Aires, Fontamara): pp. 201-231

BORDALÍ, Andrés (2014) *REJ – Revista de Estudios de la Justicia*, No 21, Propuesta para un nuevo gobierno judicial en Chile: pp.41-73.

COONTZ, Phyllis (2000): “Gender and judicial decisions: Do female judges decide cases differently than male judges?”. *Gend. Issues* 18: pp. 59–73. <https://doi.org/10.1007/s12147-001-0024-7>.

COMAS D'ARGEMIR, Monserrat (2004): “La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la judicatura, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 21 (enero-abril): pp 189-193.

EGP CONSULTORES (2019): *Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial*, Informe presentado a la Secretaría de Igualdad

de Género y No Discriminación de la Corte Suprema de Chile, disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/2-contenido/210-condicionantes>

FUENTEALBA, Pablo et al, (2020), *Algunas variables que inciden en las representaciones de género del poder judicial chileno*, Revista CES Derecho. Vol. 11, No. 1, enero a junio de 2020, pp: 28-54.

GASTRÓN, Andrea (2009): “Género y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina” en Revista Científica de Vol. XIII No 2 Primavera, pp. 82-113.

GÓMEZ-BAHILLO (2016): Carlos et al. “Feminización de la judicatura española”, *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.l.], n. 70, ene. 2016. ISSN 2448-5799. Disponible en: <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3811>. doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.

GROSSMAN, Nienke (2016). “Achieving Sex-Representative International Court Benches”, *American Journal of International Law*, 110(1): pp. 82-95, doi:10.5305/amerjintelaw.110.1.0082.

HILBINK, Lisa (2019):” Jueces, Ciudadanía y Estado democrático de derecho: construir la confiabilidad para recuperar la confianza”, *Latin American Legal Studies Volumen 5*: pp. 1-36.

MANAGMENT & RESEARCH CHILE (2015) Igualdad de género y no discriminación en el Poder Judicial, disponible en: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/Estudio_Igualdad_de_G_nero_y_No_Discriminaci_n_Final.pdf

FRASER, Nancy (2015) *Fortunas del Feminismo* (Madrid, Traficantes de sueños).

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. (2002) *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, (Valencia: Cátedra)

GILLIGAN, Carol (2003): *In a Different Voice. Psychological Theory and Women's Development*, (Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts).

MALLESON, Kate (2007) “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”. *Revista Jurídica de Universidad de Palermo*, Año 8, nº 1: pp.35-56, p. 36

MONTALBÁN, Inmaculada (2018): “La igualdad efectiva de mujeres y hombres en el poder judicial” en VENTURA, A. “El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Madrid: Aranzadi, Capítulo XXVIII: pp 817-841.

MORAGA, Pilar. y FIGUEROA; María Angélica (2017) “Análisis crítico de la composición de los Tribunales Ambientales desde una perspectiva de género “ Conferencia presentada en las Jornadas de Derecho Ambiental (25-27 octubre), Santiago.

OSBORNE, Raquel (2005): “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones, Política y Sociedad, Vol. 42 Núm. 2: pp. 163-180

RAMOS, Amparo. et eL (2003) Mujeres directivas, espacio depodery relaciones de género, 2003, anuario de psicología, vol. 34, n\ 2,267-278 O 2003, Facultat de Psicologia Universitat de Barcelona: pp 267-278-

WENNERÀS Christine y WOLD, Agnes (1997): «Nepotism and sexism in peer-review», Nature, vol. 387, 22 de mayo, pp. 341-343.

VARONA GÓMEZ, Daniel (2021) ¿Juez o Jurado? Un análisis a partir de los casos de mujeres maltratadas que se rebelan contra su tirano (Barcelona, Atelier)

WILSON, Bertha (1990): “Will Women Judges Really Make a Difference?”, *Osgoode Hall Law Journal* 28.3: pp. 507-522. <https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol28/iss3/1>