

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Las barreras de género en la judicatura chilena: Un análisis desde la teoría del techo de cristal

Gender barriers in the Chilean judiciary: An analysis from the glass ceiling theory

Ximena Gauché Marchetti¹ , Priscilla Brevis Cartes² , Gabriela Sánchez Pezo³ , Cecilia Bustos Ibarra⁴ , María Victoria Ulloa Becerra⁵ 

¹ Profesora titular de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Abogada, Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. Investigadora en el Proyecto FONDEF ID ID17I20111 de la Universidad de Concepción, Chile.

² Abogada, Doctora en Derecho y Ciencia Política por la Universidad de Barcelona.

³ Colaboradora docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Socióloga.

⁴ Profesora asistente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Concepción, Chile. Doctora en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona.

⁵ Abogada, Magíster en derecho por la Universidad de Chile. Apoyo de investigación del Proyecto FONDEF ID ID17I20111 de la Universidad de Concepción, Chile.

Forma de citar: Gauché Marchetti, Ximena; Brevis-Cartes, Priscilla; Sánchez-Pezo, Gabriela; Bustos-Ibarra, Cecilia y Ulloa-Becerra, María Victoria. “Las barreras de género en la judicatura chilena: Un análisis desde la teoría del techo de cristal”. En: *Revista CES Derecho*. Vol. 15. No. 2, mayo a agosto de 2024. pp. 3-15. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.7656>

Resumen

El presente artículo analiza desde la teoría del “techo de cristal” (*glass ceiling*) las barreras que afectan el acceso de las juezas a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial chileno. Aplica tal perspectiva a los resultados de un diagnóstico integrado sobre discriminaciones de género construido en el marco de un proyecto de investigación jurídico-social aplicada, que identifica y describe estereotipos, representaciones y prácticas que configuran barreras que permiten explicar las brechas de género en la judicatura chilena.

Palabras clave: techo de cristal; estereotipos de género; poder judicial; judicature; barreras de género.

Abstract

This article uses ‘glass ceiling’ theory to analyze barriers affecting the access of female judges to high-level positions in the Chilean Judiciary. This theory is applied to the outcomes of an integrated diagnosis on gender discriminations developed within the framework of a legal-social applied research project, which identifies and describes stereotypes, representations and practices resulting in barriers that explain gender gaps in the Chilean judiciary.

Keywords: glass ceiling; gender stereotypes; judiciary; judicature; gender gaps.

1. Introducción

El techo de cristal es un concepto que describe la baja representación de las mujeres en los puestos jerárquicos más altos de las organizaciones, analizando sus causas con perspectiva de género. Esta teoría permite describir los obstáculos como barreras transparentes que no son simplemente individuales, sino que se aplican a las mujeres como grupo, por el hecho de ser mujeres (Morrison, White, Van Velsor, 1994, p. 13). Sin embargo, la invisibilidad de esas barreras es en realidad aparente, pues las brechas y barreras de género son en realidad visibles a través de las cifras de personal y las quejas de las mujeres que, teniendo méritos suficientes, no logran

promociones a los más altos cargos. Esas barreras en realidad han sido invisibilizadas, en cuanto la problemática no está presente en la discusión pública (Gallego-Morón, Matus-López, Gálvez-Muñoz, 2020, p. 137). De ello da cuenta la teoría del techo de cristal.

Un último informe del Observatorio de Igualdad de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) da cuenta de que las mujeres ocupaban en promedio sólo un 32% de los puestos de juezas o magistradas en los máximos tribunales de justicia o Cortes Supremas en América Latina, el Caribe y la Península Ibérica¹. Sin embargo, Chile era uno de los países que presentaba uno de los mayores aumentos de participación femenina en los máximos tribunales, con un incremento de 6.16 p.p. Sin embargo, pese al gran aumento porcentual, las mujeres en los altos tribunales en Chile aún se encuentran subrepresentadas, girando las cifras en torno a un 30% (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2021).

Al buscar identificar las prácticas y acciones que dificultan el avance de las mujeres en la carrera judicial, la doctrina destaca los estereotipos de género, la conciliación trabajo-familia y la cultura patriarcal como las principales barreras que configuran el techo de cristal en la judicatura (Gaete y Oro, 2021, pp. 51-52). Así, es posible identificar tres tipos de barreras: las personales, organizacionales y sociales. Las primeras se caracterizan por conflictuar la vida personal y familiar de las mujeres, afectando sus posibilidades de ascenso al tensionar la conciliación trabajo y familia; las segundas son las condiciones o elementos al interior de las instituciones que sostienen la cultura dominante, con creencias estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres, manifestándose desde la selección del personal hasta la trayectoria y carrera interna; y, finalmente, las barreras sociales, que legitiman las prácticas machistas que se configuran desde una cultura patriarcal que se extiende al área laboral, creando así relaciones de poder asimétricas y diferenciación interna de roles (Gaete y Álvarez, 2020, pp. 179-222).

Para analizar las causas de estas brechas y la configuración de estas barreras, este trabajo hace uso de la teoría del techo de cristal y analiza datos secundarios provenientes principalmente del “Diagnóstico Integrado del Proyecto FONDEF Justicia y Género en su primera etapa” (Universidad de Concepción, 2019c), así como otros estudios del propio Poder Judicial chileno (PJUD).

El reconocimiento de la existencia de barreras de género en los poderes públicos resulta clave para promover acciones que favorezcan el romper esas barreras (Segovia-Saiz et al., 2019, p. 409). En ese contexto, cabe preguntarse si las acciones afirmativas pudieran servir para acelerar el acceso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía en los órganos de administración de justicia, pero, también, si tales medidas son capaces de derribar las causas raíz de las barreras de género en altos niveles de la judicatura (Zúñiga, 2022, p. 175).

Este artículo, primero, revisa la teoría del techo de cristal para ser usada como perspectiva de análisis; en segundo lugar, analiza las barreras de género presentes en el órgano jurisdiccional chileno a partir de estudios empíricos; y, en tercer lugar, se plantea una reflexión sobre la potencialidad de incorporar un principio de paridad al interior de los órganos públicos como medida conducente a romper el techo de cristal.

2. Metodología

El presente artículo se construye principalmente sobre la base de una investigación con metodología mixta: el “Diagnóstico Integrado del Proyecto FONDEF Justicia y Género en su primera etapa” (Universidad de Concepción, 2019c), que levantó datos empíricos sobre estereotipos, representaciones y prácticas de discriminación en el Poder Judicial Chileno. Este diagnóstico fue elaborado con diversas técnicas de investigación desde datos secundarios y primarios. A nivel de datos secundarios se reanalizó la base de datos proveniente del Estudio Diagnóstico del Poder Judicial del Chile del año 2016 y también, mediante análisis documental y de contenido se analizaron 74 sentencias judiciales. A nivel de datos primarios se levantaron y analizaron mediante análisis de contenido 27 entrevistas semiestructuradas y 10 grupos focales en diferentes espacios territoriales: en la zona

¹ Considerando los datos de 29 países de América Latina, el Caribe y la Península Ibérica.

norte de Chile, se realizaron 4 entrevistas y dos grupos focales; en la zona centro 17 entrevistas y 3 grupos focales; y en la zona sur 5 entrevistas y 4 grupos focales. Esta muestra por conveniencia e intencionada, estuvo compuesta por 96 personas de los perfiles de jueces, juezas, ministras o ministros de Tribunales Ordinarios (28), personas de asociaciones gremiales de funcionarios/as (5), personas del escalafón empleados (15), personas del escalafón secundario (6), consejeros/as técnicos/as (7), Directivos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (3), persona de la Academia Judicial (1), personas con testimonios relevantes de casos emblemáticos (4) y personas usuarias externas (27). Estos insumos permitieron la elaboración del diagnóstico en el cual se enmarca este artículo.

Para este escrito respecto al trato y discriminación que afecta a las mujeres juezas, específicamente, se consideró: a) re-análisis cuantitativo de datos secundarios provenientes de la base de datos del “Estudio Diagnóstico sobre la Perspectiva de Género en el PJUD” del año 2016, obtenidos mediante encuesta y b) datos primarios obtenidos mediante técnicas cualitativas, entrevistas semi-estructuradas a informantes clave en los perfiles de jueces, juezas, ministras o ministros de Tribunales Ordinarios y dos grupos focales realizados con mujeres juezas en 2019, utilizando como códigos de análisis: características del PJUD, carrera judicial, segregación vertical y segregación horizontal. Igualmente, este artículo recoge datos de las encuestas generadas en el marco del “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial” de 2020 y su informe “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial de Chile. Informe Final” (2020) y el “Informe Sobre Paridad De Género En El Poder Judicial” (Dotación a diciembre de 2020).

3. La perspectiva de análisis: la teoría del techo de cristal

Las mujeres enfrentan diversos obstáculos en múltiples ámbitos de la vida social y política derivados de la discriminación histórica y cultural de la que han sido objeto. En ese contexto, al revisar la participación de las mujeres en puestos directivos y de jefatura en la década de los setenta comienza a construirse en Estados Unidos el concepto de techo de cristal, haciendo alusión a las barreras invisibles que no permitían el avance de las mujeres a puestos de alta dirección.

Quien por primera vez describió esta perspectiva de análisis para la segregación vertical del trabajo fue la estadounidense Marilyn Loden en el año 1978, utilizando la metáfora de los techos de cristal (*glass ceiling barriers*). Más tarde, retoma el concepto Ann Morrison y es quien le da forma en su artículo académico: *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* en el año 1987². Ann Morrison define el techo de cristal como “la barrera transparente, que impide que las mujeres se eleven por encima de cierto nivel en las organizaciones” (Valor, 2021, p.74).

El techo de cristal haría alusión, entonces, a todas esas barreras no observables a simple vista que actúan como un mecanismo de segregación vertical, de modo de impedir que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor poder, responsabilidad y liderazgo en una escala organizacional, sin importar en qué gremio se desempeñen. Así, el concepto de techo de cristal permite describir la ausencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía al interior de las organizaciones (Valor Ayllón, 2021, p. 68), pero también busca develar y analizar las causas de tal exclusión.

El concepto, por tanto, se relacionará no solo con la descripción de las exclusiones, sino que también hará alusión a las barreras, a las diversas situaciones y discriminaciones que afectarían las carreras laborales de mujeres con alto nivel de competencias (Camarena y Saavedra, 2018, p. 315) y que les obstaculizarían veladamente el acceso a cargos de alta jerarquía.

² Una cronología del concepto postula primero a Marilyn Loden como la persona que lo introduce en un discurso (24 de mayo 1978); luego, Magazine World/Adweek escribe al respecto (15 de marzo 1984); Wall Street Journal publica la expresión en un informe realizado por Hymowitz y Schellhardt (24 de marzo 1986); y Ann Morrison hace un artículo académico: “Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?”, 1987, Estados Unidos. Véase Valor Ayllón, 2021, p. 71.

La literatura describirá estas barreras y las clasificará principalmente como factores de tipo interno y externo (Ramos, Barberá, Sarrió, 2003). Se señalan como barreras internas aquellas vinculadas al proceso de socialización disímil entre géneros, a través de las cuales se transmitirían valores de manera diversa a niñas y niños, quienes son educados de manera distinta dependiendo del sexo que se les asignó al nacer, lo que se traduciría en ciertas creencias sobre el liderazgo y el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección (Gaete-Quezada, 2015, p. 10). Este proceso de socialización estará marcado por estereotipos y prejuicios que son interiorizados y que construyen los pensamientos, sentimientos y valoraciones esperados de cada sexo (Gallego-Morón, Matus-López, Gálvez-Muñoz, 2020, p. 143), produciéndose una auto-restricción para asumir cargos. Por ello, a este tipo de barreras también se les denomina cognitivas-emocionales, aunque en realidad su raíz es estructural y social.

Por otro lado, se mencionan como barreras externas u organizacionales aquellas asociadas a la cultura organizacional que, influida por estereotipos y roles de género, impiden en los hechos el ascenso laboral de las mujeres. Estas barreras se estructuran en base a la cultura patriarcal (Barberá, Estellés, Dema, 2009, p. 135), creadora de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios.

Además, se han clasificado de manera separada las barreras asociadas a estereotipos y roles de cuidados y responsabilidades familiares, donde la falta de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y la falta de apoyos organizacionales impedirían a las mujeres asumir puestos de poder (Camarena y Saavedra, 2018, p. 317). De este modo, las desigualdades de género en el acceso a los altos cargos de las instituciones serían también el resultado del desigual reparto de las responsabilidades de cuidados y familiares. Desde tal perspectiva, la compatibilización de vida privada y laboral (Barberá, Estellés, Dema, 2009, p. 138) constituye una de las barreras más claras y evidentes que mantiene el techo de cristal latente para las mujeres, aun después de décadas de reivindicaciones y normas que apuntan a la equidad de género. Precisamente, el impacto de los roles de género en la distribución del tiempo de los hombres y las mujeres deriva en desigualdades en términos de oportunidades para el desarrollo profesional de las mujeres, pues la llamada doble jornada laboral implica contar con menos tiempo para el trabajo remunerado (Almeda y Batthyány, 2021, p. 3).

Por otro lado, al detenerse en las llamadas barreras externas, la literatura feminista ha explicado que lo que le impide avanzar a las mujeres a posiciones de alto nivel dentro de las organizaciones es fruto principalmente de la cultura laboral patriarcal androcéntrica que genera una discriminación de género hacia las mujeres (Camarena y Saavedra, 2018, p. 315) y, por ello, quedan estancadas en los niveles medios de la dirección.

El modelo social androcéntrico es aquel que sitúa al hombre en el centro de la estructura social, de modo que origina, promueve, desarrolla y perpetúa las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, situando al hombre como modelo superior y universal y a las mujeres como inferiores y subordinadas a él (Barberá, Estellés, Dema, 2009, p. 135). La cultura patriarcal determina que las relaciones entre hombres y mujeres sean asimétricas (Olsen, 2000). Ese carácter androcéntrico y patriarcal influiría en que las mujeres ocupen un número menor en los cargos de mayor jerarquía. Se trata de lo que Millett (2021) denominó política sexual y que es objeto de reproducción en virtud de la socialización de ambos sexos, estructurada en los prejuicios de la superioridad masculina (pp. 70-72).

Esta cultura patriarcal permea en las organizaciones públicas como las de administración de justicia (Barberá *et al.*, 2002), donde la cultura organizacional se condice con las relaciones estructurales de poder desigual (Santos, 2003), y actúa en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de diversos procesos influidos especialmente por estereotipos y roles de género (Ramos, Barberá, Sarrió, 2003, p. 269). Desde tal perspectiva, los estereotipos de género serían claves para explicar algunas de las barreras invisibles de las que da cuenta el concepto de techo de cristal.

Así, para explicar las brechas de género, las primeras teorías feministas mostraron que el sistema sexo/género

aparece como un elemento transversal en el análisis de la realidad; desde allí se articulan las relaciones de poder-no poder existentes entre hombres y mujeres (Ramos, Barberá, Sarrió, 2003, p. 269).

Si se mira el órgano de justicia chileno en términos globales, es posible observar que quienes se desempeñan como jueces y juezas en primera instancia son 1.470 personas, representando el 11,2% del total de integrantes, donde las mujeres son mayoría en 11 de las 17 jurisdicciones. Sin embargo, si se hace un análisis vertical, en los cargos de mayor jerarquía las mujeres se muestran excluidas, puesto que existen brechas de género en las Cortes de Apelaciones de un -11,4% y en la Corte Suprema de un -20% (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2021). ¿Cómo se explican estas brechas si no existen normas que impidan a las mujeres acceder a cargos de mayor jerarquía dentro del PJUD?

Cuando se buscan las razones de estas brechas, se hace necesario indagar en barreras que no son formales, sino que aparecen solapadas, ocultas a una primera mirada. Así, por ejemplo, en el PJUD chileno un 25% de las mujeres considera que existe una discriminación a mujeres que son madres (Dirección de Estudios de la Corte Suprema, 2016, p. 75), aunque no queda consignada en ninguna parte la existencia de una discriminación laboral de tal tipo (Fuentealba *et al.*, 2020, p. 32).

Es por esto que la noción de techo de cristal se muestra adecuada para el análisis de aquellas barreras que limitan a las mujeres de acceder en mayor medida a los más altos cargos de los órganos de justicia, en un PJUD que se muestra abierto a abrir espacios sin discriminación.

4. Barreras de género en el acceso a los cargos de mayor jerarquía en el PJUD chileno

Las barreras de género se configuran como un entramado de obstáculos que se encontrarían asociados estrechamente a los estereotipos, relaciones de poder, roles de género, conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la perpetuación de las relaciones de poder desigual, las creencias sobre liderazgo u otras creencias sobre la ambición o cualidades para dirigir de las mujeres (Roldán-García, Leyra-Fatou, Contreras-Martínez, 2012, pp. 46-47).

Lo anterior podría explicar por qué si las mujeres son mayoría en el PJUD chileno, al año 2020 representaban un 58,1% y aún existe una baja presencia en los cargos de mayor jerarquía (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2021, pp. 27 y 29). Si bien es posible consignar que existen diversos procesos de cambio en la cultura organizacional del PJUD chileno (Bustos *et al.*, 2023), impulsados principalmente por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, diversos estudios internos (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, 2021; Universidad de Concepción, 2019a, 2019b, 2023) muestran que ser mujer dentro de la institución jurisdiccional chilena conlleva todavía una compleja carga simbólica y emocional, que genera una segregación vertical producto de una discriminación hacia las mujeres (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 76).

Así, por ejemplo, en los estudios referidos a percepciones sobre discriminación en la institución se reconoce como uno de los principales motivos el hecho de ser mujer, con un 48% de las percepciones. A lo anterior se agrega, además, las percepciones sobre ascensos a cargos de autoridad, donde un 38,1% cree que los hombres tienen más oportunidades. Esto se observa en que existe un mayor número de juezas que de jueces en primera instancia, pero la distribución cambia en las Cortes de Apelaciones, donde la brecha es de un -11,4%, lo que se acentúa al observar la distribución en la Corte Suprema, existiendo una brecha de -20%. Mismo caso ocurre al observar jefaturas femeninas, encontrando una brecha de 18,7% y, en general, una presencia menor a la de las jefaturas masculinas en 17 de las 18 jurisdicciones del PJUD (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 7).

Para profundizar en la segregación vertical de la que dan cuenta estas cifras, se hace necesario entonces analizar

los datos de discriminación considerando las dimensiones internas y externas (Ramos, Barberá, Sarrió, 2003), particularmente las barreras personales, organizacionales y sociales. Tal análisis puede ser enmarcado desde la perspectiva de la teoría del techo de cristal (Gaete y Oro, 2021) para poder visibilizar la existencia de un conjunto de mecanismos discriminatorios, no visibles a primera vista, que impiden o dificultan el acceso de las mujeres a las estructuras de poder y que son resultado de una socialización de género asimétrica (Zúñiga, 2013, pp. 86-90).

4.1. Barreras Personales

“la maternidad es un estigma para la mujer, claro como ya tengo cuatro hijos grandes y no voy a tener más hijos eso para mí hoy día no es tema, pero tu escuchas: “pero esta niña es joven, y ya tienen un hijo y va a querer tener otro hijo” (Informante clave)

“... Ella estaba postulando a un cargo... le preguntó si era soltera o casada, y le preguntó si pensaba tener hijos... ella lo pensó harto y le dije que no, que tiene la disposición para trabajar, que no se va a embarazar porque prefiere su carrera” (Informante clave)

“Aparece el marcado peso que tienen las mujeres en la doble presencia, que es este asunto de tener que preocuparse de su trabajo y además de sus labores domésticas, entonces ese estereotipo se ve claramente presente acá en el Poder Judicial, y entonces la mayoría de las veces la mujer presenta más ausentismos por esas causas” (Informante clave)

Como se ha venido señalando, las barreras personales se definen como aspectos vinculados con la vida personal y/o familiar de las mujeres que afectan, en diferentes condiciones e intensidades, su acceso a altos cargos directivos (Gaete y Oro, 2021).

En este sentido, es importante destacar que las mujeres que son integrantes del PJUD reconocen que su trabajo ha afectado su vida personal y laboral, principalmente por los costos de compatibilizar y equilibrar la vida laboral, personal y familiar. Además, las largas jornadas de trabajo son un factor que influye en el plano personal, llegando en algunos casos a ser reconocido como una influencia de divorcio para quienes están en pareja (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 44). Esta situación se complejiza en el caso de mujeres jefas de hogares monoparentales o a cargo de hijos/as con problemas de salud y también en mujeres que ejercen responsabilidad familiar al cuidado de adultos mayores (p. 33).

Así, la conciliación de vida personal, familiar y laboral se considera una dificultad para el desarrollo profesional, principalmente para las mujeres, que son quienes asumen en mayor medida estas labores. Es por esto que un 48,7% de las mujeres dentro del PJUD está de acuerdo con que la tenencia de hijos/as dificulta su ascenso laboral, lo que transparenta el peso de la maternidad para las mujeres, quienes perciben que la institución prefiere hombres para la conformación de ternas (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 79).

En términos de trayectoria, las mujeres que son parte de la institución cuentan en promedio con una antigüedad de 16,8 años (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 182), encontrándose en términos de movilidad en 1 o 2 jurisdicciones a lo largo de su carrera (p. 46). Se reconoce que el motivo principal de la movilidad es la búsqueda de ascenso, pero en el caso de las mujeres, por las labores de cuidado e hijos, es más difícil asumir esos traslados (p. 33). Así, quienes tienen mayor posibilidad de cambiarse de ciudad son personas solteras, sin hijos/as ni labores de cuidados (p. 45). Por otro lado, otro elemento percibido como factor de discriminación hacia mujeres es el de encontrarse en edad fértil (p. 82).

Así, al interior de la institución jurisdiccional, las mujeres señalan tener la percepción de acceder en menor medida a los ascensos que los hombres, donde solo un 39,4% cree que puede llegar al cargo más alto que su formación le permite (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 47). Si se profundiza, ampliando el análisis hacia las variables de sexo y edad, el ser mujer disminuye en un 29,5% la

probabilidad de querer ascender y, al aumentar la edad, el interés por ascender disminuye también en un 24,1% (pp. 48 y 78).

4.2. Barreras Organizacionales

“...Entonces y en ese sentido nuestra estructura como poder judicial es una estructura muy machista si bien el símbolo de la justicia es una mujer, en nuestro poder judicial las mujeres, hasta hace poco, no accedíamos a los altos cargos, y en la corte suprema hay una minoría de mujeres, y en las cortes de apelaciones en general la minoría es mujeres....yo diría que esta es una institución machista” (Informante clave)

“...La mayoría de nuestros superiores son hombres ya, entonces yo creo que ahí sí se pueden dar esas dificultades para la mujer, las mujeres que van haciendo carrera, se piensa que van logrando cosas, porque eh le hacen el favor a un ministro que tienen de padrino y te aseguro que eso no se lo dicen a un hombre que va ascendiendo.... sé que a los hombres no se le dirían, “ya pero usted va a tener familia”, a dónde has visto tú que a un hombre le van a decir “ya pero tú piensas ser padre, tú piensas ser papá” (Informante clave)

“todavía existe esa tendencia de que el hombre siempre va a tener preferencia para ir en terna pa’ ministro, y cuando se discute eventualmente quien puede ser supremo, se habla de hombres nomás y la mujer, ahhh ya para cumplir con la cuota de equidad, entonces se incorpora una o dos mujeres” (Informante clave)

Las barreras organizacionales son reconocidas como las dificultades que están presentes en las instituciones y que obstaculizan el acceso a cargos directivos o altos cargos, que se ven influenciadas por la cultura organizacional y las características propias de la institución (Gaete y Oro, 2021).

En el caso del PJUD, se trata de una institución altamente jerárquica, rígida y conservadora (Universidad de Concepción, 2019a, pp. 47-48); además, se constata la existencia de una estructura históricamente patriarcal y de construcción sexista (Universidad de Concepción, 2019b, p. 49), donde se reproducen en distintas instancias tratos y expectativas diferentes para hombres y mujeres (Universidad de Concepción, 2019a, p. 32).

Dentro de las barreras para el ascenso, en este sentido, se consigna un aparente bajo interés de parte de las mujeres, pero que es fruto de las barreras antes referidas.

Por otro lado, aparecen como barreras para las limitaciones de acceso a cargos de alta jerarquía las redes de influencias, barreras estructurales de la institución, cuestionamientos sobre los procesos de selección, la percepción de menor formación académica de las mujeres y menor disponibilidad de tiempo (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 25). Dentro de estos motivos, un 22,1% de las mujeres señala no tener interés por ascender debido a las barreras estructurales de la institución (p. 55). Se identifica, en este sentido, un mecanismo de autoexclusión o inhibición de parte de las mujeres para ascender, pero que se encuentra fundado en una percepción de tener menor posibilidad de acceder a cargos de mayor jerarquía. Lo anterior se relaciona con la creencia de las mujeres de que para ir ascendiendo es necesario el desplazamiento por el territorio nacional (p. 42), lo que inhibe la participación de mujeres por las barreras personales a las que se hacía alusión anteriormente, principalmente referidas al cuidado.

Se identifica, además, la existencia de un fuerte cuestionamiento a los procesos de selección, donde un 78,8% de mujeres entrevistadas hace referencia a ello (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 61), lo que se une a la percepción de discrecionalidad en las decisiones asociadas a la carrera laboral judicial (Universidad de Concepción, 2023, p. 32).

Existe, a su vez, el estereotipo generalizado de que las mujeres no son idóneas para los puestos de jefatura, pues se les considera alejadas de la racionalidad, medida y regulación emocional (Universidad de Concepción, 2023) y, por ello, las mujeres que ejercen cargos de autoridad constantemente están bajo escrutinio (Gaete y Oro,

2021, p. 67). Emergen, así, discursos que refuerzan la idea de que cuando las mujeres tienen cargos de poder, ejercen la autoridad en forma masculinizada y violenta (Universidad de Concepción, 2019a, p. 41), lo que da cuenta de la creencia generalizada de que el poder y la “feminidad” no van juntos (Universidad de Concepción, 2019b, p. 69).

4.3. Barreras Sociales

“Yo creo que es el sistema completo arrastra una dinámica social...(haciendo referencia a las mujeres en Tribunales de familia)...hay más mujeres en familia porque el cuidado de las personas está a cargo de las mujeres, en penal es la fuerza, porque teni’ que estar como permanentemente, eh, luchando... en una cuestión que es súper hostil, o sea el sistema penal es hostil, entonces si estas lo suficientemente entrenada como mujer, insisto, para tomar un rol masculino...” (Informante clave)

“Entonces existe la creencia de que la mujer, de que la mujer es peor jefa que el hombre, que es más complejo trabajar con mujeres que trabajar con hombres en altos cargos” (Informante clave)

Las barreras sociales son aspectos distintivos de la cultura de la propia sociedad que se traspasan a la institución (Gaete y Oro, 2021). Diversos estudios han demostrado que el PJUD chileno está permeado por la cultura patriarcal, sexista, conservadora y tradicional (Fuentealba *et al.*, 2020). La proyección de los roles de género al interior de la institución de justicia hace que las mujeres ocupen cargos donde se estima que se requiere amabilidad; mientras que a los hombres se le asignan cargos asociados a un mayor liderazgo (Universidad de Concepción, 2019a, p. 42).

En el organismo público se identifica, así, la existencia de un sesgo inconsciente que privilegia la elección del género masculino para los cargos más altos; sin embargo, es necesario consignar que el PJUD ha trabajado por modificar esta cultura sexista, aunque de todos modos aún permanece la idea, por ejemplo, de que la contratación de mujeres es un riesgo por embarazos (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 94).

A lo anterior se suman también las denominadas “cofradías masculinas”, donde los hombres suelen generar redes informales (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 101). Estas asociaciones informales perpetúan la creación de vínculos y redes de apoyo entre hombres. Existen círculos masculinos fuertes en el PJUD (p. 110). Adicionalmente, se mantienen criterios históricos para la determinación de las ternas y los eventuales nombramientos, con un diseño de trayectorias que arrastran barreras personales para las mujeres (p. 112). En tal sentido, el discurso de la meritocracia es otra barrera, pues entra en conflicto con el discurso de la paridad, ya que el discurso meritocrático esconde principalmente las barreras personales a las que se han tenido que enfrentar las mujeres.

Finalmente, otra barrera social relevante que se traspasa a la institución es el centralismo, donde se tiende a forzar el desplazamiento para ascender (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2020, p. 116), lo que desincentiva la participación de las mujeres dada la mayor carga personal y familiar que asumen socialmente, atendido los roles de cuidado que se les asigna. Así, se percibe que vivir y trabajar dentro de la Región Metropolitana facilita el acceso a cargos más altos (p. 117).

5. Algunos desafíos para romper el techo de cristal en los poderes judiciales

Las brechas de género existentes en los órganos jurisdiccionales plantean la inquietud sobre la visibilización de barreras de género y los desafíos de su erradicación. En ese contexto, si bien el objetivo de este artículo ha sido analizar barreras de género que configuran un techo de cristal, no su solución, es ineludible preguntarse por posibles medidas para reducir aquellas barreras invisibilizadas.

Así, en general, una de las primeras estrategias que se han propuesto para reducir las brechas de género en los

órganos públicos son las cuotas de género, entendidas como una medida afirmativa de carácter temporal. Posteriormente, surge la noción de paridad, como elemento constitutivo de la democracia (Alterio, 2021, p. 1436). Lo anterior, permite construir la noción de democracia paritaria, entendiendo la paridad como un principio democrático fundamental.

En este sentido, la paridad se dimensiona no sólo como una medida transitoria, compensatoria o una acción afirmativa instrumental, sino que pasa a ser entendida como la única manera posible de diseñar instituciones legítimas (Alterio, 2021, p. 1443), en este caso, con poderes judiciales propios de una democracia³.

Así, la idea de paridad estaría fundada tanto en razones de igualdad y no discriminación como en la necesidad de profundización democrática (Ulloa, 2023). Según explica Carole Pateman (1995), de la mano de los teóricos de la Ilustración se construye la tradición del contrato social que esconde la constitución del orden patriarcal moderno a través de un contrato sexual, que excluye a las mujeres del espacio público y las relega al espacio privado de sujeción (pp. 9-15). Esta dicotomía pública/privada impediría el acceso de las mujeres a espacios de poder en igualdad de condiciones que los hombres, frente a lo cual se desarrolla la noción de democracia paritaria, capaz de garantizar un mayor nivel de representatividad de las mujeres en distintos espacios de poder (Pateman, 2018).

En tal sentido, la paridad en los órganos públicos es vista como un principio democrático, pues redefine el espacio público (Salazar, 2018, pp. 764 y 767) y permite pensar medidas que sirvan para eliminar las barreras que provoca la exclusión de las mujeres (Zúñiga, 2013, pp. 86-90), como ocurre en los tribunales de mayor jerarquía de un poder judicial. Así, por ejemplo, la Constitución del Ecuador de 2008 consigna la paridad en los nombramientos de la judicatura⁴; y en México una reforma constitucional de 2019 incorporó la paridad en el poder jurisdiccional⁵.

Se abre, sin embargo, el cuestionamiento sobre cómo justificar la paridad en organismos públicos no electos, como es el caso de la función jurisdiccional. En este sentido, su fundamento se encontraría principalmente en el principio de igualdad (Villalón y Geraldine Da Cunha, 2023, pp. 2-6), que conlleva la necesidad de remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impidan a los integrantes de ciertos grupos sociales gozar y ejercer sus derechos (Alterio, 2021). Así, las barreras identificadas en el apartado anterior exigirían implementar medidas de paridad en la selección y nombramientos en la judicatura para, de ese modo, erradicar las brechas de género.

En ese orden de ideas, la prevalencia del aparente mérito en los nombramientos, si no se consideran las barreras invisibilizadas como las que se describían anteriormente, puede convertirse en una discriminación indirecta para las mujeres. En este sentido, la incorporación de un principio de paridad en los órganos jurisdiccionales puede aminorar la discriminación indirecta y tiene el potencial de abordar a nivel institucional una serie de medidas que permitan eliminar los obstáculos de los que da cuenta el fenómeno del techo de cristal.

Como se ha consignado anteriormente, los mecanismos de selección y las condiciones que subyacen al empleo judicial desincentivan a las mujeres a postular a cargos de mayor jerarquía dentro del PJUD, perpetuando las barreras que configuran el techo de cristal (Bergallo, 2005, p. 150). Por ello, la paridad se presenta en términos simbólicos como capaz de generar un círculo virtuoso al romper roles de género determinantes en el fenómeno de autoexclusión femenina de la carrera judicial.

³ En esta línea, la recomendación general N°23 del Comité CEDAW ha señalado que no puede llamarse democrática una sociedad en la que la mujer esté excluida de la vida pública y que, por ello, "El concepto de democracia tendrá significación real y dinámica, además de un efecto perdurable, sólo cuando hombres y mujeres compartan la adopción de decisiones políticas y cuando los intereses de ambos se tengan en cuenta por igual". (Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer [CEDAW], 1997, párr. 14).

⁴ La Constitución de Ecuador (2008) consagró que se "propenderá a la paridad entre mujer y hombre" en el nombramiento de los servidores judiciales (art. 176) y de los jueces de la Corte Nacional de Justicia (art. 183).

⁵ Con esto, se buscó garantizar que la mitad de los cargos de decisión política en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), en los tres poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y organismos autónomos sean para mujeres (México, 06 de junio de 2019).

La necesidad de afrontar los diferentes obstáculos que viven las mujeres para avanzar en la carrera judicial hace pensar en la paridad como una posible solución a los desafíos que las brechas de género les plantean a los órganos jurisdiccionales.

En este punto conviene advertir que la comprensión de la paridad se ha limitado generalmente a una regla numérica del cincuenta por ciento; sin embargo, no se trata sólo de la presencia de las mujeres en la judicatura, sino, además, que éstas no ejercen la función jurisdiccional en las mismas condiciones que sus pares varones.

En este sentido, y tal como señala Nancy Fraser (2015), la paridad debe ser entendida como una condición cualitativa para las mujeres, la condición de ser un par, de interactuar en condiciones de igualdad (p. 196). Por ello, un principio de paridad como posible vía para abordar los desafíos que plantean las brechas de género en la carrera judicial debe apuntar no sólo a aumentar la presencia de mujeres al interior de una institución, sino a deconstruir el contrato social/sexual por medio del cuestionamiento a las premisas que hacen del espacio público un terreno funcional y simbólicamente masculino (Rodríguez y Rubio-Marín, 2010, p. 312).

Conclusiones

La teoría del techo de cristal permite afirmar que existen determinados factores al interior del órgano jurisdiccional chileno que se encuentran ocultos, o al menos invisibilizados, y que generan discriminaciones por razones de género hacia las mujeres, lo que, pese al principio de igualdad de género formal que rige en la institución, les impide acceder a los cargos de mayor jerarquía.

En tal sentido, se observa que pese a las medidas impulsadas por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del PJUD, aún subsisten diversos sesgos de género que impactan negativamente en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía.

Así, tomando diversos estudios empíricos, muchos de ellos generados por la propia institucionalidad del PJUD, fue posible constatar y clasificar diversos tipos de barreras que configuraban un techo de cristal para la carrera profesional de juezas. Los estudios muestran específicamente que las principales brechas se encuentran en los cargos de mayor jerarquía y que las razones se deben a distintos tipos de discriminación, basados en sesgos y estereotipos de género, y no en barreras formales.

En tal sentido, destacan como barreras personales las relacionadas con la movilidad laboral, en tanto la maternidad y los roles de cuidados asignados socialmente a las mujeres limitan su participación en concursos a cargos de mayor jerarquía.

La tenencia de hijas o hijos pequeños y la llamada doble jornada (laboral y familiar) se configuran como una limitante ostensible de ascenso laboral, en tanto impactan negativamente en las posibilidades de capacitación y el tiempo que es requerido en el ámbito laboral, lo que condiciona de forma importante el cumplimiento de los requisitos para las postulaciones.

Por su parte, destacan como barreras organizacionales las falencias en relación con la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción al interior de la institución. Resaltan como barreras sociales el sistema sexista al interior de la institución de justicia. En ese sentido, la institución es un claro reflejo de la cultura patriarcal en la que se inserta, reproduciéndose relaciones de dominación de género.

En general, los estereotipos de género se encontrarían presentes al interior del órgano jurisdiccional como barreras de ascenso. Los roles sociales explicarían, por ejemplo, que las mujeres aspiran en menor medida que los hombres a los cargos más altos y existiría una percepción sobre la menor posibilidad de ascenso de acuerdo con el género, donde el 57,1% de las mujeres está de acuerdo con que los hombres tienen más posibilidades de ascender.

En este sentido, se estima que un principio de paridad tiene gran potencial al interior del PJUD. Medidas de paridad permitirían enfrentar los obstáculos personales, organizacionales y sociales que revela la teoría del techo de cristal y que determinan un escenario de desigualdad estructural para las mujeres al interior de la judicatura. Así, abordar los desafíos de igualdad de género al interior de la carrera judicial, que visibiliza la teoría del techo de cristal, implica hacerse cargo de las barreras tanto personales, organizacionales y sociales a las que se ha hecho referencia en este artículo.

Lo anterior requiere imaginar medidas variadas y permanentes que trasciendan solo los números. Incorporar en la judicatura un principio de paridad permitiría inspirar reformas para mejorar los mecanismos de selección y promoción, así como las condiciones para el ejercicio de las labores judiciales en pie de igualdad.

Referencias

- Almeda Samaranch, E. y Batthyány, K. (2021). "Género, desigualdades sociales y pandemia por Sars-Cov-2". En: *Revista Española De Sociología*, 30(3), a61. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.61>
- Alterio, A. M. (2021). "Paridad de género y representación. El caso mexicano". En: *International Journal of Constitutional Law*, 19(4), pp. 1417–1444. <https://doi.org/10.1093/icon/moab092>
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S. y Dema Pérez, C. (2-4 de septiembre de 2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"*. En: 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Barcelona-Terrassa: XIII Congreso de Ingeniería de Organización.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002). "Más allá del «techo de cristal». Diversidad de género". En: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, pp. 55-68. Versión digital disponible en: https://www.researchgate.net/publication/28059151_Mas_alla_del_techo_de_cristal
- Bergallo, P. (2005). "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires". En: Cabal, L. y Motta, C. (Comp.), *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre, Red ALAS, pp. 145 y ss.
- Bustos, C., Pérez, C., Brevis-Cartes, P. y Sanhueza, C. (2023). La transversalización del enfoque de género en las políticas del poder judicial chileno. Avances y desafíos. En: Gauché, X y Barría, M (coord.). *Claves interdisciplinarias sobre justicia y género*. Editorial Thomson Reuters. ISBN : 978-956-400-388-7
- Camarena Adame, M. E. y Saavedra García, M. L. (2018). "El techo de cristal en México". En: *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), pp. 312-347. Versión digital disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es
- Comité Para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer [CEDAW]. (1997). "Recomendación General No. 23: Vida política y pública", A/52/38. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3565.pdf>
- República del Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el Estado hasta la crisis neoliberal*. Quito: IAEN.
- Fuentealba Carrasco, P., Sánchez Pezo, G., Gauché Marchetti, X., Santana Silva, D., Rioseco Vallejos, V., Sanhueza Riffo, C., González Fuente, R., Domínguez Montoya, Á., Bustos Ibarra, C., Pérez Díaz, C. y Barria Paredes, M. (2020). "Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el poder judicial de Chile". En: *Revista CES Derecho*, 11(1), pp. 28-54. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.1.2>
- Gaete Quezada, R. y Álvarez Rodríguez, J. (2020). "Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile". En: *Espiral (Guadalajara)*, 27(77), pp. 179-222. <https://doi.org/10.32870/eeses.v27i77.7085>
- Gaete, R. y Oro, D. (2021). "Mujeres abogadas bajo el techo de cristal. Un estudio de caso". En: *Revista de Gestión Pública*, 10(1), pp. 51-74. <https://doi.org/10.22370/rgp.2021.10.1.3153>
- Gaete-Quezada, R. (2015). "El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio". En: *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(17), pp. 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001>
- Gallego-Morón, N., Matus-López, M. A. y Gálvez-Muñoz, L. (2020). "Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas". En: *Revista iberoamericana de educación superior*, 11(31), pp. 130-149. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.31.7.10>
- Goizueta Vértiz, J. (2020). "Democracia paritaria e impacto de género en las políticas públicas: análisis del caso de la Comunidad Autónoma Vasca". En: *Revista De Derecho Político*, 1(109), pp. 153–190.

- <https://doi.org/10.5944/rdp.109.2020.29057>
- Dirección de Estudios de la Corte Suprema. (2016). *Proyecto de Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno*. Santiago: Dirección de Estudios de la Corte Suprema. http://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/Estudio_Igualdad_de_G_nero_y_No_Discriminacion_Final.pdf
- República Federal de México. (6 de junio de 2019). “Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros”. México: Diario Oficial de la Federación, Secretaría de Gobernación.
- Millett, K. (2021). *Política Sexual*. (8va edición). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Morrison, A., White, R. y Van Velsor, E. (1987). *Rompiendo el techo de cristal*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Morrison, A., White, R. y Van Velsor, E. (1994). *Breaking the glass ceiling: Can woman reach the top of America's largest corporation?* Updated edition. Cambridge, Massachusetts: Perseus Publishing.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2021). “Poder Judicial: porcentaje de mujeres ministras en el máximo tribunal de justicia o corte supremo”. CEPAL. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-judicial-porcentaje-mujeres-ministras-maximo-tribunal-justicia-o-corte-suprema>
- Olsen, F. (2000). “El sexo del derecho”. En: Ruiz, A. *Identidad femenina y discurso jurídico. Colección Identidad, Mujer y Derecho*. Buenos Aires: Editorial Biblos, pp. 25-42.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos – México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Pateman, C. (2018). *El desorden de las mujeres. Democracia, feminismo y teoría política*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). “Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género”. En: *Anuario de Psicología*, 34(2).
- Rodríguez, B. y Rubio-Marín, R. (2010). “La Democracia como Democracia Paritaria”. En: Heim, D. y Bodelón, E. (Coords.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, pp. 299-316.
- Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B. y Contreras-Martínez, L. (2012). “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español”. En: *Portularia*, 12(2), pp. 43-56. Versión digital disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>
- Salazar Benítez, O. (2018). “La deseable composición paritaria del Tribunal Constitucional: una propuesta de reforma constitucional”. En: *Revista De Derecho Político*, 1(101), pp. 741-774. <https://doi.org/10.5944/rdp.101.2018.21977>
- Santos, B. De S. (2003). *Crítica de la razón indolente: Contra el desperdicio de la experiencia. Para un nuevo sentido común: la ciencia, el derecho y la política en la transición paradigmática. Volumen I*. España: Descée de Brouwer.
- Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2018). “Condicionantes de Género en la Movilidad y Ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial”. Santiago: Poder Judicial de Chile. <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/estudios/2-contenido/211-condicionantes-genero-movilidad-primera-parte>
- Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2020). “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial de Chile”. Santiago: Poder Judicial de Chile. <http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/generoMovilidadAcceso/Estudio2/EstudioDesarrolloProfesionalPJUD20-21.pdf>
- Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2021). “Informe sobre paridad de género en el poder judicial (Dotación a diciembre de 2020)”. Santiago: Poder Judicial de Chile. http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/datos/InformeDotacion_312020.pdf
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E. T., Pastells-Peiró, R., González-María, E. y Gea-Sánchez, M. (2019). “Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas”. En: *Gaceta Sanitaria*, 34(4), pp. 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Ulloa, M.V. (2023). *El Principio de Paridad en el Poder Judicial: una exploración de sus fundamentos para el caso chileno*. (Tesis para optar al grado de Magíster en Derecho con mención en Derecho Público, Santiago, Universidad de Chile).
- Universidad de Concepción. (2019a). *Informe resultados entrevistas a informantes clave. Elaboración propia en el marco del “Diagnóstico Integrado Sobre Género, Diversidades Sexuales y el Poder Judicial de Chile*. Proyecto FONDEF ID 17 10111 Primera Etapa.
- Universidad de Concepción. (2019b). *Diagnóstico avanzado. Elaboración propia en el marco del “Diagnóstico Integrado Sobre Género, Diversidades Sexuales y el Poder Judicial de Chile”*. Proyecto FONDEF ID 17 10111 Primera Etapa.
- Universidad de Concepción. (2019c). *Diagnóstico Integrado Sobre Género, Diversidades Sexuales y el Poder Judicial de Chile*. Proyecto FONDEF ID 17 10111

Primera Etapa.
<https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/diagnostico-integrado-sobre-genero-diversidades-sexuales-y-el-poder-judicial-de-chile/>

Universidad de Concepción. (2023). *Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual*. Proyecto FONDEF ID 17 10111. Concepción: Universidad de Concepción-ANID. <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/>

Valor Ayllón, M. (2021). "¿Igualdad de género en el mercado laboral? Análisis del período 2014-2018, en México, desde la economía feminista" (Tesis Maestría Políticas públicas para el desarrollo con inclusión social, FLACSO, Argentina). <https://politicaspUBLICAS.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/06/Libro-VALOR-FLACSO-2021-R.pdf>

Villalón Alejo, L. y Geraldine Da Cunha Lopes, T. (2023) "Paridad de género versus equidad en el siglo XXI: La crisis de las sociedades modernas". En: *International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 13(2), pp. 2 – 6, <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4556>

Zúñiga, Y. (2013). "Paridad y Cuotas. Un análisis de sus estrategias teóricas- normativas y de su efectividad práctica". En: Mestre, R. y Zúñiga, Y. (Coords.). *Democracia y participación política de las mujeres. Visiones desde Europa y América Latina*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 86-90.

Zúñiga, Y. (2022). "Paridad en la judicatura. No solo los números importan". En: Carbonell Bellolio, F. y Zapata García, F. (Eds.). *Judicatura y nueva Constitución*. Valencia: Tirant lo Blanch.