

Diagnóstico sobre la igualdad de género en un Poder Judicial GUÍA METODOLÓGICA

Documento que presenta los fundamentos conceptuales y metodológicos y pasos claves para la ejecución de un estudio que diagnostique la situación de la igualdad de género al interior de los Poderes Judiciales.



IDECS: 1095
REVISIÓN: 1
FECHA: 11-09-2017

Palabras Clave
Diseño de investigación,
metodología de
investigación, género, no
discriminación

Contenidos

Introducción	2
I. Nota metodológica	3
1. La igualdad de género desde un enfoque mixto	3
a. Problematicación.....	4
b. Revisión bibliográfica.....	4
c. Generación de hipótesis	4
d. Diseño de integración múltiple	4
II. Ejecución del estudio: fases y actividades	7
1. Origen de la investigación	7
2. Ejecución del proyecto	8
a. Inicio del trabajo: presentación de los equipos, primeras coordinaciones y negociación de expectativas.....	9
b. Primer informe: diseño metodológico ajustado, instrumentos, plazos ajustados, actividades del proceso, logística levantamiento información	9
c. Inicio del trabajo de campo	10
d. Segundo informe: análisis normativo preliminar y descripción de oferta de capacitación	11
e. Tercer informe, de avance: resultados preliminares todas las entrevistas y resultados parciales de algunos grupos de discusión; propuesta de instrumento cuantitativo	12
f. Cuarto informe: resultados finales de entrevistas; resultados preliminares todos los grupos de discusión y encuesta.....	12
g. Informe final: análisis integrado de los instrumentos y conclusiones y recomendaciones respecto de la igualdad de género al interior del Poder Judicial.....	13
h. Actividades de cierre: talleres de presentación de resultados con instancias directivas, técnicas y otras organizaciones de carácter estratégico al interior del Poder Judicial	13
III. Conclusiones y recomendaciones	15
IV. Bibliografía	16
V. Anexos	18
1. Proceso de licitación.....	18
2. Pauta entrevista semi-estructurada	22
3. Pauta de grupo de discusión	27
4. Estructura Informe de avance 3	31
5. Criterios para la construcción de la encuesta	32
6. Instrumento para la aplicación de la encuesta	36

Introducción

Investigar en materia de género y no discriminación requiere de una comprensión profunda de los fenómenos que involucra, más allá de lo meramente descriptivo; significa una búsqueda permanente por generar conocimiento que permita transformar, de manera positiva, la realidad.

La presente guía entrega una propuesta respecto de cómo estudiar el fenómeno de la igualdad (o desigualdad) de género al interior de una institución -como el Poder Judicial- de un determinado país. Con ese interés se presentan a continuación los principales fundamentos teórico-metodológicos y prácticos para estudiar dicha realidad. En la primera parte se expone brevemente el enfoque metodológico base sobre el cual se construyó el 'Estudio diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno' (en adelante, EDPIG). En la segunda, se da cuenta del origen de la investigación y de las distintas fases y actividades involucradas en la ejecución del estudio mencionado. Finalmente, en la tercera sección se abordan las principales conclusiones y recomendaciones para que cualquier institución que lo desee, focalizado en el Poder Judicial, pueda abordar una investigación de este tipo.

I. Nota metodológica

Para el diseño del ‘Estudio de diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial chileno’ (en adelante, EDPIG) se consideró, en primer lugar, la necesidad de valerse de todas las fuentes de información disponibles acerca de las materias que importaba estudiar en el presente estudio, a saber: (i) la normativa que rige a la institución; (ii) las percepciones y expectativas de las personas integrantes del Poder Judicial, y (iii) la oferta programática de capacitación para los integrantes de la institución. Levantar la normativa de la institución y la oferta de programas de capacitación en materia de género significó realizar **análisis de carácter secundario**, mientras que indagar en las percepciones de los funcionarios implicó ir directamente a la fuente de la información para generar los contenidos (**datos primarios**).

El interés por hacer del estudio una investigación que fuese representativa del Poder Judicial chileno, llevó a considerar la **aplicación de un instrumento de generación** de información que permitiese cuantificar (la encuesta), es decir, dimensionar la magnitud de ciertos fenómenos de interés mediante técnicas estadísticas. Ante ese requerimiento, la aplicación de metodología cuantitativa se hacía imprescindible. No obstante las ventajas propias de los métodos cuantitativos, que permiten, entre otras cosas, medir fenómenos y comprobar hipótesis, se necesitaba, primero, explorar las aristas de los fenómenos en estudio – discriminación, acceso al poder, desigualdades materiales entre hombres y mujeres, entre otros- que posibilitaran la generación de nuevas preguntas de investigación relevantes y la formulación de hipótesis a ser comprobadas mediante las técnicas cuantitativas. Lo anterior implicó que el equipo a cargo del estudio determinara que los métodos más apropiados para realizar la investigación cualitativa en cuestión eran, en primer lugar, la (i) **entrevista semi-estructurada con líderes de distintos sectores e instancias del Poder Judicial**, de manera de considerar la amplitud de miradas respecto de la realidad de la igualdad de género al interior de la institución. En segundo lugar, que luego de esta apertura temática, hubiera una contrastación de hipótesis con representantes de los distintos estamentos funcionarios del Poder Judicial, es decir, magistrados y magistradas, profesionales, y empleados y empleadas, mediante la técnica de los (ii) **grupos de discusión o focus group**. Para, en tercer lugar, llevar a comprobación las preguntas e hipótesis de investigación mediante una (iii) **encuesta a las personas integrantes del Poder Judicial**.

I. La igualdad de género desde un enfoque mixto

Estudiar la igualdad de género al interior de un Poder Judicial debe **combinar métodos cuantitativos y cualitativos**, en lo que se conoce como **enfoque mixto de investigación**¹. Éste permite “la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una ‘fotografía’ más completa del fenómeno” (Chen, 2006; Johnson et al., 2006. En: Hernández Sampieri et al., 2010). Además, la discusión de autores sobre metodología sostiene que “Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (...) Una de las virtudes del enfoque mixto es que permite aplicar en una misma investigación una variedad de métodos, a diferencia de los enfoques cualitativo y cuantitativo puros, que son “monometódicos”. (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008. En: Hernández Sampieri et al., 2010. 546-547). El estudio de un fenómeno de alta complejidad y diversidad, como lo es la situación de la igualdad de género al interior de un Poder Judicial, implica que la aplicación de métodos exclusivamente cuantitativos o puramente cualitativos sea insuficiente. La necesidad de estudiar la normativa, la oferta de capacitación y las percepciones de manera de asegurar profundidad a la vez que representatividad de la información, requiere considerar este paradigma investigativo².

¹ La teorización acerca de la metodología de investigación discute permanentemente si la investigación cuantitativa, y por tanto, el paradigma positivista, es la mejor manera de estudiar la realidad; o si la técnica cualitativa, con su paradigma interpretativo, permiten comprender y revelar el conocimiento asociado a un determinado fenómeno. Esta guía plantea que esa discusión es irrelevante pues, precisamente, la comprensión de fenómenos complejos que necesitan ser estudiados en profundidad, a la vez que con una validez estadística tal que permita extrapolar los resultados a una población mayor, requiere de una comunión de metodologías que permita sacar lo mejor de cada una. Requiere, en este sentido, de una mixtura técnico-metodológica.

² Según diversos autores (Greene, 2007; Tashakkori y Teddlie, 2008; Hernández Sampieri y Mendoza, 2008, y Bryman, 2008. En: Hernández Sampieri y Mendoza, 2010), la disposición metodológica mixta tiene como pretensiones, la: 1. Triangulación (corroboración): lograr convergencia, confirmación y/o correspondencia o no, de métodos cuantitativos y cualitativos. El énfasis es en el contraste de ambos de tipos de datos e información. 2. Complementación: mayor entendimiento, ilustración o clarificación de los resultados de un método sobre la base de los resultados del otro método. 3. Visión holística: obtener un abordaje más completo e integral del fenómeno

La combinación de métodos lleva a la integración de **fases de investigación** características tanto del proceso cuantitativo como del cualitativo. Así, el proceso mixto considera fundamentalmente: el planteamiento del problema (problematización), el diseño de investigación, el muestreo, la recolección de los datos, y los procedimientos de análisis de los datos y/o la interpretación de los mismos. A continuación, se entregan claves para cada una de estas etapas globales del proceso:

a. Problematización

Un estudio mixto sólido requiere de un planteamiento contundente del problema, y demanda explícitamente en su enunciado el uso e integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo. Consecuentemente, cuando un proyecto explora preguntas de investigación mixtas con componentes o aspectos cualitativos y cuantitativos interconectados, el producto final del estudio –particularmente, la discusión, conclusiones e inferencias- deberá incluir también ambas aproximaciones.

En razón de lo anterior, surge la interrogante respecto de si los investigadores deben formular preguntas cuantitativas y cualitativas separadas, o si deben integrarlas en un conjunto de preguntas generales que abarquen ambas perspectivas. Según la literatura y la propia experiencia del estudio realizado en el Poder Judicial Chileno, debe redactarse *“una pregunta mixta o integrada (...) y después dividirla en preguntas derivadas o ‘subpreguntas’ cuantitativas y cualitativas separadas para responder a cada rama o fase de la indagación. Esto es más común en las investigaciones concurrentes o en paralelo que en las secuenciales”* (Hernández Sampieri et al., 2010. 554). **Es importante que desde el planteamiento del estudio se combinen las aproximaciones cuantitativa y cualitativa**; no basta con que se utilicen, simplemente, ambos métodos.

b. Revisión bibliográfica

Al igual como en investigaciones cuantitativas y cualitativas, en los estudios mixtos debe realizarse una revisión exhaustiva de la literatura pertinente al planteamiento del problema, tanto de aquella referente a perspectivas teóricas que abordan una determinada temática como de aquella que utilice el enfoque metodológico mixto de investigación. Para ello, deben incluirse referencias cuantitativas, cualitativas y, especialmente, mixtas.

c. Generación de hipótesis

En las investigaciones mixtas, *“las hipótesis se incluyen ‘en y para’ la parte o fase cuantitativa, cuando mediante nuestra investigación pretendemos algún fin confirmatorio o probatorio; y son un producto de la fase cualitativa (que generalmente tiene un carácter exploratorio en el enfoque híbrido).”* (Hernández Sampieri et al., 2010. 558). Es decir, constituyen un producto intermedio de nuestra investigación, puesto que luego de explorado cualitativamente el campo de conocimiento surgen nuevas interrogantes e hipótesis que deben someterse a análisis mediante técnicas estadísticas.

d. Diseño de integración múltiple

Existen distintos tipos de estudios mixtos³ (Creswell, 2008) (Rocco, 2003) (Johnson, 2004) (Onwuegbuzie, 2006)). La clasificación más completa y clarificadora la ofrece Hernández Sampieri (Hernández Sampieri,

estudiado usando información cualitativa y cuantitativa (la visión completa es más significativa que la de cada uno de sus componentes). 4. Desarrollo: usar los resultados de un método para ayudar a desplegar o informar al otro método en diversas cuestiones, como el muestreo, los procedimientos, la recolección y el análisis de los datos. Incluso, un enfoque puede proveerle al otro de hipótesis y soporte empírico. 5. Iniciación: descubrir contradicciones y paradojas, así como obtener nuevas perspectivas y marcos de referencia, y también la posibilidad de modificar el planteamiento original y resultados de un método con interrogantes y resultados del otro método. 6. Expansión: extender la amplitud y el rango de la indagación usando diferentes métodos para distintas etapas del proceso investigativo. Un método puede expandir o ampliar el conocimiento obtenido en el otro. 7. Compensación: un método puede visualizar elementos que el otro no; las debilidades de cada uno pueden ser subsanadas por su ‘contraparte’. 8. Diversidad: obtener puntos de vista variados, incluso divergentes, del fenómeno o planteamiento bajo estudio. Distintas ópticas (‘lentes’) para estudiar el problema. Además, permite brindarles a los estudios: 9. Contextualización: proveer al estudio de un contexto más completo, profundo y amplio, pero al mismo tiempo generalizable y con validez externa. 10. Claridad: visualizar relaciones ‘encubiertas’, las cuales no habían sido detectadas por el uso de un solo método. (Bryman, 2007a y 2008. En: Hernández Sampieri et al., 2010).

³ Para determinar el tipo específico de estudio mixto a desarrollar, se consideró: 1. La prioridad o peso de los métodos cuantitativos y cualitativos. En el caso del EDPIG ambos métodos tienen la misma prioridad. Esto significa que los resultados surgidos tanto de la aplicación de los instrumentos cualitativos como cuantitativos interesan de igual manera; tienen la misma relevancia que los datos

2010). En su obra, se muestran ocho tipos de diseño mixto⁴ de entre los cuales el enfoque que más se adecúa a los intereses investigativos de la situación de la igualdad de género en el Poder Judicial es el de **Diseño de integración múltiple**. Este enfoque considera la posibilidad de iniciar la investigación con métodos cualitativos, cuantitativos o ambos; hacerlo de manera simultánea o secuencialmente; tener intereses de indagación exploratorios o confirmatorios, y analizar los datos cuantitativos o cualitativos durante el proceso o al final. En particular, el EDPIG, al utilizar el diseño de integración múltiple, combina dos de los ocho tipos de diseño mixto:

- › El **diseño exploratorio secuencial**, que considera una fase inicial de recolección y análisis de datos cualitativos, y una fase final de recolección y análisis de datos cuantitativos. Comprende dos modalidades: la derivativa y la comparativa. En el caso de la derivativa⁵, ad hoc al estudio, el foco está puesto en efectuar una exploración inicial del planteamiento del estudio, lo que resulta conveniente cuando buscamos probar elementos de una teoría emergente surgida de la fase cualitativa y pretendemos generalizarla a diferentes muestras. (Creswell, 2009. En: (Hernández Sampieri, 2010)). También, es útil cuando queremos determinar la distribución de un fenómeno dentro de una población, y cuando el investigador necesita desarrollar un instrumento estandarizado porque las herramientas existentes no resultan útiles o no están disponibles.
- › El **diseño transformativo secuencial**, que en su fase inicial puede desarrollar una indagación cuantitativa o cualitativa. Los resultados de ambas etapas se integran durante la fase de interpretación de los hallazgos. Lo interesante de este tipo de estudios es que considera que existe una perspectiva teórica amplia que guía el estudio. Según Creswell, 2008 (En: (Hernández Sampieri, 2010)), la teoría pasa a ser incluso más importante para orientar la investigación que el propio método debido a que determina la dirección a la cual enfocarse, crea sensibilidad para recabar datos de grupos considerados marginales, minoritarios o no representados en la sociedad, y hace un llamado a la acción. La teoría o marco se introduce desde el mismo planteamiento inicial del estudio. La finalidad de este tipo de estudio es emplear métodos útiles a la perspectiva teórica. En este tipo de diseños se pueden incluir diversos abordajes e involucrar con mayor profundidad a los participantes o entender el fenómeno sobre la base de uno o más marcos de referencia. Incluso, las variaciones del diseño se definen más bien por la multiplicidad de perspectivas teóricas que por los métodos.

cuantitativos. Esto, independientemente de que a la luz de los resultados obtenidos, la información cuantitativa permita “hacerse una mejor idea” de qué sucede en términos de la igualdad de género, pues permite cuantificar la ocurrencia de ciertos fenómenos. A pesar de lo anterior, sin los resultados cualitativos el estudio cuantitativo hubiese indagado de una manera menos completa el fenómeno de estudio y no hubiese incorporado las maneras en las que los sujetos dan sentido a sus experiencias. 2. La simultaneidad o secuencialidad de los métodos cuantitativos y cualitativos. La indagación de la igualdad de género en el Poder Judicial Chileno debía realizarse de manera secuencial: primero, recolectando y analizando los datos cualitativos –tanto primarios como secundarios–, para en una segunda fase, recabar y analizar datos del otro método. La lógica subyacente en la investigación ejecutada es que la recolección cualitativa inicial permite explorar los planteamientos con un grupo de participantes en su contexto, para posteriormente expandir el entendimiento del problema en una muestra mayor y poder efectuar generalizaciones a la población. En este sentido, los datos recogidos en la fase inicial del estudio (cualitativa) se utilizaron para informar la otra fase del estudio (cuantitativa). Esto significa que el análisis comienza antes de que todos los datos sean recopilados, a diferencia de las investigaciones monometódicas. 3. Que la integración de los enfoques cuantitativo y cualitativo se produce en todo el proceso de investigación, o al menos, en la mayoría de sus etapas. Requieren, los diseños mixtos, de la integración de procesos, de un manejo completo de los dos métodos y una mentalidad abierta por parte del investigador o equipo de investigadores. Esta aproximación agrega complejidad al diseño del estudio pero contempla las ventajas de ambos enfoques. Al respecto, debe considerarse que: a. Los resultados definitivos solo se reportan al final, siendo necesaria la generación de entregas parciales. b. Los resultados pueden generalizarse y, al mismo tiempo, permiten desarrollar teoría emergente y probar hipótesis, explorar. 4. El marco de teoría que orienta la investigación. La realidad que enfrenta la igualdad de género al interior del Poder Judicial Chileno debía ser permeada por una perspectiva teórica que tuviera un espíritu transformador. La manera en la que se conjuguen los aspectos anteriores da origen a distintos tipos de diseños mixtos.

⁴ Diseño exploratorio secuencial; Diseño explicativo secuencial; Diseño transformativo secuencial; Diseño de triangulación concurrente; Diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante; Diseño anidado concurrente de varios niveles; Diseño transformativo concurrente y Diseño de integración múltiple. Ver detalle en páginas 563 a 580.

⁵ En la modalidad comparativa “en una primera fase se recolectan y analizan datos cualitativos para explorar un fenómeno, generándose una base de datos; posteriormente, en una segunda etapa se recolectan y analizan datos cuantitativos y se obtiene otra base de datos (esta última fase no se construye completamente sobre la plataforma de la primera, como en la modalidad derivativa, pero sí se toman en cuenta los resultados iniciales: errores en la elección de tópicos, áreas complejas de explorar, etc.). Los descubrimientos de ambas etapas se comparan e integran en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Se puede dar prioridad a lo cualitativo o a lo cuantitativo, o bien, otorgar el mismo peso, siendo lo más común lo primero. En ciertos casos se le puede otorgar prioridad a lo cuantitativo, por ejemplo: cuando el investigador intenta conducir fundamentalmente un estudio CUAN pero necesita comenzar recolectando datos cualitativos para identificar o restringir la dispersión de las posibles variables y enfocarla. Pero siempre se recolectan antes los datos cualitativos. En ambas modalidades, los datos y resultados cuantitativos asisten al investigador en la interpretación de los descubrimientos de orden cualitativo.” (Hernández Sampieri, 2010. 564)

Pues bien, el EDPIG toma aspectos de ambos tipos de estudio mixto. Esto, pues se desarrolló fundamentalmente en dos fases secuenciales, que en primer lugar permitieron levantar información cualitativa tanto de carácter primario como secundario, para en una segunda etapa contrastar esos resultados e hipótesis levantadas mediante la aplicación de un cuestionario cuantitativo. Si bien los resultados se interpretan durante la investigación, resulta interesante en la utilización de un enfoque múltiple que –al integrarlo al diseño transformativo secuencial- permite a su vez considerar que en este caso existían dos importantes consideraciones teóricas a la base: el **marco internacional de los derechos humanos** y la **perspectiva de género y no discriminación**. Ellas, en conjunto con los métodos, permitieron articular los fundamentos de la investigación.

II. Ejecución del estudio: fases y actividades

I. Origen de la investigación

El ‘**Estudio diagnóstico de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial Chileno**’ (EDPIG), el cual formó parte de un plan de trabajo desarrollado durante el año 2014, que fue aprobado por el Pleno de Ministros de la Corte Suprema de Chile en febrero del año 2015⁶ y que comenzó a implementarse ese mismo año. Éste consideró, fundamentalmente, la realización de jornadas de sensibilización y capacitación de las personas integrantes del Poder Judicial en materia de género; la ejecución de un estudio de la situación de la igualdad de género al interior de la institución, y la elaboración de una política de género que permitiera abordar las principales problemáticas detectadas a la luz de los hallazgos diagnosticados, mediante propuestas generadas por los propios integrantes del Poder Judicial.

Lo ideal es que un estudio acerca de la igualdad de género en cualquier Poder Judicial forme parte de una línea de trabajo en esta materia, que sea consistente, tenga un enfoque estratégico, sea permanente y considere mirada a largo plazo. Dado que una temática como esta provoca importantes resistencias a nivel cultural e institucional, especialmente en las sociedades latinoamericanas donde las mujeres “enfrentan dificultades estructurales para fortalecer su participación y liderazgo político.” (ONU Mujeres, 2015). Por dicho motivo, resulta esencial que el trabajo tenga a la cabeza a una autoridad del más alto nivel en la institución: a un líder o lideresa con la capacidad y atribuciones para incidir en la toma de decisiones de la institución⁷.

Contar con una idea de investigación no es suficiente, sin embargo, para establecer exactamente qué es lo que se estudiará. Es necesario, asimismo, **conocer los antecedentes más relevantes acerca de la temática de estudio**. Esto resulta esencial para acotar los límites de la investigación. Lo anterior significa revisar estudios y trabajos realizados, de manera de:

- › No sobre-investigar sobre algún tema ya estudiado suficientemente.
- › Estructurar más formalmente la idea de investigación.
- › Seleccionar la perspectiva principal desde la cual se planteará la idea de investigación, es decir, la disciplina desde la cual se abordará. Para ello, un enfoque interdisciplinario, especialmente en este tipo de estudios donde se requiere tanto de análisis jurídico (normativa y aplicación del marco internacional de los derechos humanos), como estadísticos y sociológicos (desigualdad, violencia de género, acceso al poder) resulta esencial.

En el caso del EDPIG en el Poder Judicial Chileno, el análisis de la experiencia de los estudios realizados por la **Suprema Corte de Justicia de la Nación de México**, durante los años 2008 y 2009⁸, fue fundamental. Cada uno de ellos, aplicados al interior de la cúpula del Poder Judicial Mexicano por consultores distintos, consideró una mirada particular del fenómeno: por una parte, los aspectos normativos y por otro, las percepciones de los funcionarios judiciales tanto administrativos como jurisdiccionales desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. Los siguientes productos sirvieron de inspiración del estudio aplicado en Chile, al entregar pautas, tanto a nivel metodológico como temático, para contribuir en la decisión respecto de qué y cómo investigar en torno a la problemática:

1. La **revisión de la normativa interna** de la Corte Suprema Mexicana, realizada mediante la metodología de análisis de contenido cualitativo, a fines de determinar si ésta:
 - a. Favorecía la **participación de las mujeres en los ámbitos de decisión institucional**;
 - b. Contemplaba **medidas de acción afirmativa** para garantizar dicha participación;
 - c. Cumplía los mandatos de “**a trabajo igual, salario igual**” y “**salario igual, por trabajo de igual valor**”;
 - d. Impulsaba, en condiciones de equidad, el **ejercicio de la maternidad y la paternidad** y la distribución igualitaria de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

⁶ Resolución AD-187-2015

⁷ En el Poder Judicial Chileno una ministra de la Corte Suprema ha sido destinada como Encargada de los Asuntos de Género.

⁸ Ver Resumen de los principales resultados de los diagnósticos realizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación [de México] en materia de equidad de género 2008-2009.

2. El estudio cualitativo de las actitudes, percepciones y experiencias del personal administrativo y jurisdiccional del Máximo Tribunal, en términos de equidad de género. Esto, mediante la aplicación de 10 entrevistas en profundidad a ministros y ministras, y 5 grupos focales con hombres y mujeres (por separado) de diverso rango, del personal administrativo.
3. El estudio “cuantitativo” que, mediante la aplicación de una encuesta con representatividad estadística de la población del Alto Tribunal, permitió recoger impresiones del personal administrativo y jurisdiccional respecto del ambiente laboral, expectativas de movilidad salarial, políticas de género y criterios para juzgar, entre otros temas. Este estudio no es propiamente cuantitativo pues consideró además la aplicación de 7 entrevistas cualitativas, semi-estructuradas, al personal de ambas áreas con el fin de contextualizar los resultados del ejercicio cuantitativo. Ello significa que este estudio tenga un enfoque mixto.

En los informes acerca de los estudios aplicados en México, se releva que la metodología de análisis de los resultados de los estudios se construyó sobre la base de la perspectiva de género, una categoría de análisis de fenómenos sociales (y legales) “...que entiende al género como una construcción social a partir de las diferencias sexuales. (...) [Que] observa las experiencias y necesidades de mujeres y hombres más allá de la asignación de roles sexuales, y pone especial énfasis en las relaciones de poder y las dinámicas de socialización de las diferencias sexuales.” (Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, 2009) El informe de los resultados tenía, asimismo, la intención de “visibilizar la discriminación por resultado, es decir aquella producida como consecuencia del impacto diferenciado entre hombres y mujeres de normas que son aparentemente neutrales. Erradicar la discriminación por resultado, tanto en las leyes como en las políticas públicas, es una de las obligaciones contraídas por el Estado Mexicano al firmar y ratificar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”⁹.

Los estudios realizados por la Corte Suprema de México aportaron directrices importantes en cuanto a ciertas dimensiones que resultan fundamentales para el estudio de la igualdad de género al interior de una institución como el Poder Judicial. En particular, el EDPIG en el Poder Judicial Chileno rescata las temáticas abordadas y la perspectiva de género como enfoque teórico para la concepción del estudio como categoría de análisis. Como se vio, para un estudio acerca de la igualdad de género es fundamental la consideración de una perspectiva teórica que le dé sustento transformativo a la investigación, tal como lo plantea el enfoque mixto transformativo secuencial (Hernández Sampieri, 2010), descrito anteriormente.

El resultado último de esta primera etapa de ejecución del proyecto, cuando ya se cuenta con una idea de la investigación a realizarse, debe ser la generación de un proyecto de investigación que contenga al menos:

1. Antecedentes de la problemática en estudio
2. Planteamiento del problema de investigación
3. Objetivos general y específicos
4. Productos
5. Plazos

Una vez elaborado, revisado y aprobado el proyecto de investigación, deben desarrollarse las bases técnicas de licitación¹⁰.

2. Ejecución del proyecto

A continuación se revisan los principales hitos del estudio realizado, haciendo mención a tareas críticas para un correcto desarrollo de cada etapa.

⁹ Resumen de los principales resultados de los diagnósticos realizados en la Suprema Corte de Justicia de la Nación [de México] en materia de equidad de género 2008-2009. Pág. 2.

¹⁰ Ver detalles del proceso de licitación en Anexo

a. Inicio del trabajo: presentación de los equipos, primeras coordinaciones y negociación de expectativas

En toda consultoría resulta fundamental, antes de comenzar el trabajo, **llevar a cabo una reunión en la que el equipo coordinador del trabajo conozca al equipo consultor** y le explicite sus principales exigencias y expectativas. Es imprescindible que a esa reunión como a cada una de las que se realicen, asista tanto el Jefe/a de Proyecto como el Jefe/a de Metodología de la consultora.

El consultor debe presentar detalladamente la manera en la que el equipo se organizará y las credenciales de cada miembro. Es muy importante que en dichas instancias como en las sucesivas se levante un acta (idealmente, registrar la reunión en soporte de audio). Solo así, cada parte tendrá claro lo que se dijo y lo que resulta necesario se incorpore al trabajo venidero.

Es relevante en esta etapa inicial, asimismo, conocer las inquietudes, expectativas y dudas que pueda tener el equipo consultor. Al menos en Chile, realizar consultoría con el Poder Judicial es mucho menos frecuente que hacerlo con el Ejecutivo. El desconocimiento que existe de la labor que realiza el primero es mayor, por lo que será esencial transmitir conocimientos así como recomendaciones para abordar, por ejemplo, las entrevistas con las autoridades más importantes de la institución, como los ministros de la Corte Suprema. La idiosincrasia propia del Poder Judicial hace necesario tomar ciertos recaudos formales al proceder en ciertos ámbitos.

Resulta sustancial indicar las fuentes para la recolección de la información normativa que deberá realizar el consultor. Para acceder a ella será muy importante que el equipo a cargo del estudio recopile información y entregue orientaciones respecto de dónde acudir para levantar datos específicos.

Concretamente, en la reunión debe definirse:

- › Los principales temas a abordar en las entrevistas individuales.
- › Criterios de confidencialidad para las entrevistas individuales y grupales.
- › Muestra para la aplicación de las entrevistas individuales.
- › Cómo acceder a los datos de contacto para realizar las invitaciones tanto a las entrevistas individuales como a los grupos de discusión.
- › La estrategia para reclutar o invitar a las personas a las entrevistas individuales y grupos de discusión.
- › Las personas que contribuirán en cada jurisdicción con la organización de los grupos de discusión.
- › Los lineamientos para la campaña comunicacional que debe generarse en su momento para alcanzar la muestra deseada de personas encuestadas.

b. Primer informe: diseño metodológico ajustado, instrumentos, plazos ajustados, actividades del proceso, logística levantamiento información

El primer informe debe contener una propuesta afinada de los **instrumentos** para la aplicación de las entrevistas individuales y grupos de discusión, el **diseño de las muestras cualitativas**, y los **plazos ajustados** para la ejecución de todo el proyecto.

1. La **pauta de entrevista personal** debe considerar los siguientes contenidos temáticos (ver estructura e instrumento en Anexo 2):
 - a. Contenidos mínimos
 - i. Aplicación del principio de igualdad de trato según género al interior del Poder Judicial;
 - ii. Género y movilidad, acceso a cargos según género
 - iii. Roles de género; feminización o masculinización de cargos.
 - iv. Opinión respecto de la necesidad y pertinencia de medidas de acción afirmativa.
 - v. Compatibilización vida personal y laboral
 - vi. Situaciones que pueden constituir acoso (piropos, contacto físico no deseado, comentarios de connotación sexual) y acoso sexual.
 - vii. Perspectiva de género en la impartición de justicia
 - viii. Trato a grupos vulnerables

- ix. Atención a personas usuarias desde la perspectiva de igualdad de género
 - x. Igualdad de género en la oferta de capacitación disponible
2. La **pauta del grupo de discusión**, debe considerar los siguientes contenidos (ver estructura e instrumento en Anexo 3).
- i. Las temáticas a tratar deben ser las siguientes:
 1. Roles de género: compatibilización de vida personal y laboral de hombres y mujeres
 2. Participación y acceso a la toma de decisiones al interior de la institución para hombres y mujeres.
 3. Movilidad y ascenso a cargos de responsabilidad para hombres y mujeres.
 4. Masculinización y feminización de cargos
 5. Igualdad de remuneraciones
 6. Ambiente laboral para hombres y mujeres
 7. Perspectiva de género en la impartición de justicia
 8. Atención a personas usuarias
 9. Situaciones que pueden constituir acoso, y acoso sexual
3. **Diseño muestral entrevistas**. Para la definición del conjunto de personas a entrevistar individualmente, es importante:
- a. Considerar a personas que puedan dar cuenta con mayor propiedad del funcionamiento de sus organizaciones al interior del Poder Judicial -o que están estrechamente vinculadas con éste- y la situación de la igualdad de género. Es decir, altos representantes (Presidentes, Directores, Ministros) y personas directamente vinculadas con la temática.
 - b. Representar la mayor diversidad posible de instituciones que pertenecen al Poder Judicial. En el caso Chileno: Corte Suprema, Corporación Administrativa del Poder Judicial, Cortes de Apelaciones, Tribunales de Primera Instancia, asociaciones de funcionarios del Poder Judicial y la Academia Judicial (encargada de la formación y capacitación de las personas funcionarias del Poder Judicial).
 - c. Representar equilibradamente a hombres y mujeres.
 - d. Considerar a personas que cuenten con trayectorias cortas y extensas en el Poder Judicial.
 - e. Contar con la participación de personas provenientes de regiones o territorios. En el caso del estudio chileno, este criterio se supeditó al hecho de que la mayoría de los más altos representantes de las diversas instituciones se encuentra en la Región Metropolitana.
4. **Diseño muestral grupos de discusión**. Los criterios para la selección de personas participantes en los grupos de discusión realizados, fueron:
- a. Distribución geográfica. Se estimó importante considerar –por las características del territorio chileno- la realización de grupos focales en el norte, centro y sur del país.
 - b. Estamentos. Se consideró a personas del estamento de magistrados, profesionales y empleados, en el caso de funcionarios de tribunales, y a Directivos y funcionarios en los casos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y la Academia Judicial.
 - c. Sexo. Se consideró relevante realizar grupos focales con hombres y mujeres por separado. Esto, pues se estimó que los discursos que emergen en instancias mixtas pueden estar mayormente regulados por “la presencia” del otro sexo.
 - d. Antigüedad. Es ideal que pueda haber heterogeneidad en la composición de antigüedad de los grupos. Es decir, que haya personas con poco tiempo de trayectoria, una cantidad promedio de años, y una trayectoria mayor en la institución.

c. Inicio del trabajo de campo

Para comenzar el trabajo de generación y recopilación de información en terreno, es necesario:

1. Realizar un **pre-test de entrevistas individuales**. Es importante que la primera entrevista permita probar el instrumento cualitativo, tanto en cuanto a sus contenidos como la estructura general de la

entrevista. Con las observaciones que surjan del primer encuentro puede ajustarse el instrumento de manera de afinarlo para las restantes entrevistas. Consideraciones importantes:

- a. No obstante los métodos cualitativos permiten flexibilizar una conversación, es ideal que la primera entrevista no sea con una de las principales autoridades (que puedan cuestionar la solidez del estudio) precisamente porque es una etapa de ajuste.
 - b. Es recomendable que las entrevistas con las principales autoridades sean realizadas ya sea por el jefe/a del proyecto o por una persona con experiencia en entrevistas cualitativas con autoridades y conocimientos socio-jurídicos.
2. **Ejecución de entrevistas restantes.** Con las posibles modificaciones realizadas al instrumento de entrevista individual, deben aplicarse las restantes.
 3. **Organización logística grupos de discusión.** Para la organización de las instancias de entrevista grupal, resultan críticas las siguientes tareas:
 - a. Definir fecha y lugar con anticipación, en conjunto con la persona que en cada jurisdicción colabore con la organización del encuentro. En el caso del estudio del Poder Judicial Chileno, resultó esencial la colaboración brindada por el equipo coordinador del estudio en el establecimiento de contactos y autorizaciones por parte de los directivos y administradores de tribunales de las distintas jurisdicciones. Fue muy útil el envío de oficios a los Presidentes y Administradores de las Cortes de Apelaciones, así como Administradores Zonales de la Corporación Administrativa, solicitando su colaboración en la convocatoria y organización general.
 - b. Convocatoria. Fue importante, también, el apoyo prestado por los periodistas –encargados de comunicaciones en cada Corte de Apelaciones- en el envío de correos electrónicos con la invitación a los distintos participantes. Se extendieron invitaciones a todos los funcionarios de la jurisdicción, para lo cual se realizó una invitación tipo –con diseño gráfico asociado- que hiciera atractiva la participación.
 4. **Aplicación de grupos de discusión.** Para la aplicación de los grupos de discusión, considerar:
 - a. Que el lugar sea cómodo y silencioso. Las personas participantes deben sentirse a gusto. Se recomienda disponer de servicio de cafetería.
 - b. Que el moderador/a sea una persona entrenada en el manejo o conducción de grupos, capaz de generar confianza en las personas, y de propiciar una participación ordenada de cada persona. Si la discusión se desvía del punto, el moderador debe ser capaz de encontrar un equilibrio entre posibilitar la libertad de expresión y la necesidad de ceñirse a los tiempos.
 - c. La participación de un segundo investigador que tome notas y apuntes de lo ocurrido en la dinámica.
 - d. Grabar la sesión en audio o video. El video permite contar con información más rica respecto de las reacciones que se generan en las personas en relación a una temática o situación particular al interior del grupo.
 - e. Generar un reporte de cada sesión, que incluya:
 - i. Datos sobre las personas participantes: edad, sexo, antigüedad, etc.
 - ii. Fecha y duración de la sesión.
 - iii. Información acerca del desarrollo del encuentro: actitud y comportamiento de los participantes, resultados de la sesión.
 - iv. Observaciones del conductor que surjan de lo ocurrido

d. Segundo informe: análisis normativo preliminar y descripción de oferta de capacitación

El segundo informe, de avance, debe considerar **versiones preliminares de los siguientes subproductos del análisis normativo:**

1. La definición de un marco de categorías conceptuales y del alcance de la aplicación de la perspectiva de igualdad de género en el Poder Judicial estudiado. Para ello, debe definirse y analizarse el Principio de Igualdad y No Discriminación. Es decir, selección y definición de los principales conceptos asociados al fenómeno estudiado: Perspectiva de género, concepto de

género; relaciones de género; igualdad, equidad de género; sistema de género, discriminación de género, violencia de género, identidad de género y orientación sexual, y género y derecho.

2. La elaboración de un “mapeo” de marcos normativos internacionales. Análisis y selección de los marcos jurídicos internacionales más relevantes respecto de las obligaciones del Estado estudiado en el plano universal (sistema de las Naciones Unidas) como regional (sistema interamericano) en materia de igualdad y diversidad de género a la luz de su incidencia en el Poder Judicial. Considera también jurisprudencia.
3. Análisis comparado. Selección de uno o más países con los cuales realizar una comparación en materia de regulación de la igualdad de género en el ámbito legal y al interior del Poder Judicial.
4. Determinación de focos de discriminación en la normativa nacional.
 - a. Debe realizarse un análisis de pertinencia de género en todos los ámbitos de acción del Poder Judicial, con base en los estándares internacionales y normas comparadas analizadas. Esto significa recopilar y analizar con enfoque de género:
 - i. las normas constitucionales y legales que se refieren o involucran el actuar del Poder Judicial chileno.
 - ii. las normativas, lineamientos, políticas institucionales instrucciones, actas, entre otros, del Poder Judicial, relevantes desde el punto de vista de la perspectiva de igualdad de género.
 - b. Las categorías de análisis deben incluir las desigualdades entre hombres y mujeres así como la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género.
 - c. Para ello, es aconsejable definir un intervalo de tiempo suficiente que no haga imposible la revisión ni tampoco deje fuera normativa relevante. En el caso Chileno se hizo una revisión entre el año 2000 y el 2015.

El análisis de la oferta de capacitación debe considerar una descripción de los contenidos que se aborda en cada curso analizado, número de personas capacitadas en los últimos años.

e. Tercer informe, de avance: resultados preliminares todas las entrevistas y resultados parciales de algunos grupos de discusión; propuesta de instrumento cuantitativo

El tercer informe, de avance, debe contener los **análisis preliminares de todas las entrevistas aplicadas y de una cantidad mínima de grupos de discusión**. Se sugiere que dicho informe considere una estructura similar a la de los informes restantes, útil para reportar estudios cualitativos¹¹.

Dicho informe, asimismo, debe contener una propuesta¹² de instrumento cuantitativo (ver instrumento encuesta en Anexo 6).

f. Cuarto informe: resultados finales de entrevistas; resultados preliminares todos los grupos de discusión y encuesta

Este informe debe consolidar el **análisis cualitativo de las entrevistas y grupos de discusión** realizados presentado en el tercer informe.

En su apartado cuantitativo, debe considerar un reporte que tenga la siguiente estructura:

1. Resumen.
2. Cuerpo del documento.
 - a. Introducción.
 - b. Revisión bibliográfica.
 - c. Metodología.

¹¹ Ver Anexo 4.

¹² Ver criterios para la construcción del instrumento en Anexo 5.

- i. Contexto de la investigación: lugar, tiempo, accesos, evolución tasa de respuesta encuesta
- ii. Descripción de la muestra lograda en relación al universo y el diseño muestral según variables sociodemográficas (sexo, jurisdicción, Corte de Apelaciones, estamento, etc.)
- iii. Procedimiento: resumen de cada paso en el desarrollo de la investigación.
- iv. Descripción detallada del proceso de recolección de la información cuantitativa y del procesamiento de los datos.
- v. Qué, cuándo y cómo: instrumento utilizado, reporte de confiabilidad, validez y objetividad; variables y categorías.
- d. Resultados. Como primer informe de resultados, debe considerar exclusivamente un análisis descriptivo de los datos:
 - i. Presentación de tablas, cuadros, gráficas.
 - ii. Descripción de los resultados de cada variable medida.
- 3. Referencias, bibliografía.
- 4. Anexos.

g. Informe final: análisis integrado de los instrumentos y conclusiones y recomendaciones respecto de la igualdad de género al interior del Poder Judicial

Este informe, de cierre del trabajo, debe considerar una **lectura transversal de los sub-productos entregados** a lo largo del estudio, a saber: el análisis normativo, la oferta de capacitación, y las percepciones de los funcionarios desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo.

Se sugiere que el informe esté estructurado de la siguiente manera:

- 1. Resumen.
- 2. Cuerpo del documento.
 - a. Introducción. Explicación de la manera en que se presentan los resultados: integración de resultados normativos, cualitativos y cuantitativos.
 - b. Revisión bibliográfica global.
 - c. Metodología. Explicación de las distintas metodologías de generación y recolección de la información, presentación el enfoque metodológico mixto.
 - d. Resultados.
 - i. Se sugiere que a partir de los resultados de la encuesta se estructure el índice temático de los resultados. Es decir, que luego de presentarse la cifra de una determinada situación que representa la magnitud del fenómeno se incluyan testimonios que ilustren cómo se produce y es experimentado por las personas, revisando además si existe normativa que lo regule. Por ejemplo, al reportar respecto de las situaciones de discriminación que se viven al interior de Poder Judicial, debiese indicarse primero: cuántas personas indican haber experimentado discriminación; los motivos por los cuales declaran haber sufrido discriminación; la manera en la que se manifiestan dichos tratos; a la vez que testimonios respecto de cómo perciben o significan las personas esos actos discriminatorios, dando a su vez cuenta del “espacio” que deja la normativa legal o institucional para la ocurrencia de dichas situaciones.
- 3. Conclusiones, recomendaciones y orientaciones.
- 4. Bibliografía y referencias.
- 5. Anexos.

h. Actividades de cierre: talleres de presentación de resultados con instancias directivas, técnicas y otras organizaciones de carácter estratégico al interior del Poder Judicial

Una vez consolidados y aprobados los informes finales, y según la necesidad propia de la institución, resulta conveniente realizar una “devolución” de los resultados a las personas que participaron del estudio. Para ello,

es aconsejable **presentar los hallazgos y conclusiones ante las principales autoridades, gremios y representantes**. En el caso del estudio realizado al interior del Poder Judicial Chileno, se realizaron presentaciones con:

- › Presidente de la Corte Suprema.
- › El Pleno de Ministros de la Corte Suprema.
- › Directivos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial¹³.
- › Directivos de la Academia Judicial¹⁴.
- › Representantes de las organizaciones gremiales de magistrados, profesionales, empleados y consejeros técnicos del Poder Judicial.

En términos de difusión, es recomendable realizar un **seminario** donde se exponga de los principales resultados del estudio. En el caso Chileno, la Ministra Encargada de los Asuntos de Género presentó los principales resultados y luego hubo un panel de discusión con académicos.

Por último, resulta aconsejable realizar una distribución vía **correo electrónico a todas las personas del Poder Judicial** con una noticia que dé cuenta de la finalización del estudio y de los principales resultados obtenidos.

¹³ La Corporación Administrativa del Poder Judicial es un organismo que administra los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales destinados al funcionamiento de la Corte Suprema, de las Cortes de Apelaciones y de los Juzgados de Letras, de menores, del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional. Mayores referencias se encuentran en el Título XIV de la Ley N°7.421 que aprueba el Código Orgánico de Tribunales.

¹⁴ La Academia Judicial de Chile es una corporación de derecho público que tiene por finalidad la formación de los postulantes a cargos del Escalafón Primario del Poder Judicial y el perfeccionamiento de todos los integrantes de dicho Poder del Estado. Mayores referencias se encuentran en el Título I de la Ley N°19.346 que crea la Academia Judicial.

III. Conclusiones y recomendaciones

A modo de conclusión, los siguientes aspectos resultan críticos o imprescindibles para la ejecución correcta del estudio:

1. Contar con un **equipo multidisciplinario** que pueda concebir, con la ayuda de esta guía, el estudio. Estudiar el Poder Judicial requiere de conocimientos de investigación social como jurídicos; por ello, es ideal que puedan trabajar conjuntamente juristas e investigadores sociales. Para la ejecución del estudio, este equipo debe conformarse como la **contra parte técnica de la consultora que desarrolle el estudio** y por ello es altamente relevante incorporar al equipo a profesionales con formación en planificación y control de gestión pues permite realizar una programación de plazos totales y particulares para el estudio.
2. Desarrollar habilidades de **supervisión, control, revisión y aprobación de informes** serán necesarias para el equipo del Poder Judicial que desarrolle la actividad para así exigir y orientar la correcta ejecución del estudio por parte de la consultora.
3. Contar con el **liderazgo de una autoridad máxima al interior de la institución** que comunique y socialice ante distintos actores del Poder Judicial el proyecto. Contar con un ministro o ministra del Alto Tribunal permite una mejor recepción de las necesidades de colaboración, especialmente, cuando se requiere disponer de recursos humanos y de infraestructura en otras zonas del país. Además, el efecto que tengan los resultados del diagnóstico dependerá en gran parte de su presencia.
4. Elaborar sólidas **bases técnicas de la licitación**. Es fundamental definir correctamente el perfil del consultor, establecer ciertas exigencias mínimas en cuanto a la conformación del equipo tales como la cantidad de personas, horas de dedicación mínima; tamaño muestral comprometido y alcance del análisis normativo. Además de explicitar el mínimo de actividades a realizar (entrevistas, grupos focales, etc.), las características donde se realizarán (en terreno, en distintas ciudades, etc.) y los aspectos formales de cada informe (plazos, formato de entrega, respaldo de la información, etc.).
5. Realizar una **revisión bibliográfica exhaustiva**. Revisar qué otros estudios se han hecho tanto en Iberoamérica como en otras partes del mundo permite recoger buenas experiencias tanto prácticas como teóricas para el desarrollo del estudio. En el caso del EDPIG, el análisis de los estudios realizados por la Corte Suprema Mexicana fue fundamental pues permitió dar una idea respecto de las principales temáticas a investigar así como posibles vías metodológicas. Es importante, asimismo, realizar consultas con expertos en la temática de género así como con juristas que hayan trabajado en la materia en los distintos Poderes Judiciales de la región iberoamericana.
6. Considerar la aproximación al fenómeno de la igualdad de género desde un **punto de vista metodológico mixto**. Así como no es suficiente para comprender la realidad del Poder Judicial la utilización de métodos cualitativos pues no se puede contar con una dimensión estadística de la ocurrencia de ciertos fenómenos en la población total de la institución, de la misma manera no se puede comprender exactamente de qué manera una persona, mujer u hombre, juez o profesional, experimenta una determinada vivencia si se dejan fuera las técnicas cualitativas. Esa es la ventaja que entrega la realización de un estudio de esta temática mediante un enfoque de investigación mixto.
7. Inicialmente, estaba considerado que el estudio tomase poco más de tres meses en su ejecución. La realidad evidenció que una investigación de esta magnitud no es realizable en menos de cuatro o cinco meses y que idealmente –si se dispone de recursos y tiempo- debe ser abarcada en un **periodo de seis meses** aproximadamente.
8. El éxito en la tasa de respuesta de la encuesta depende de manera muy importante de **cuánta difusión tenga el estudio**. En el EDPIG se realizó un envío a toda la base de datos del Poder Judicial (cerca de 12 mil personas) de una invitación atractiva visualmente que apelaba a la importancia de

conocer la situación de la igualdad de género al interior de la institución. Se realizaron, especialmente, en el último periodo de ejecución de la encuesta –que tomó cerca de un mes– recordatorios diarios. Evaluar, en el caso que se requiera, el envío por parte de los Presidentes de las Cortes de Apelaciones del país de una carta donde se invite a los funcionarios de cada jurisdicción a participar de la encuesta.

V. Anexos

I. Proceso de licitación

En el caso del estudio de la realidad de género al interior del Poder Judicial Chileno, dada la complejidad logística del trabajo a nivel regional¹⁵ y el exhaustivo trabajo que debía hacerse para el análisis de la normativa¹⁶, se decidió que era conveniente la externalización del estudio a una consultora con la capacidad organizativa para llevar adelante el trabajo. Lo anterior significó realizar una licitación pública.

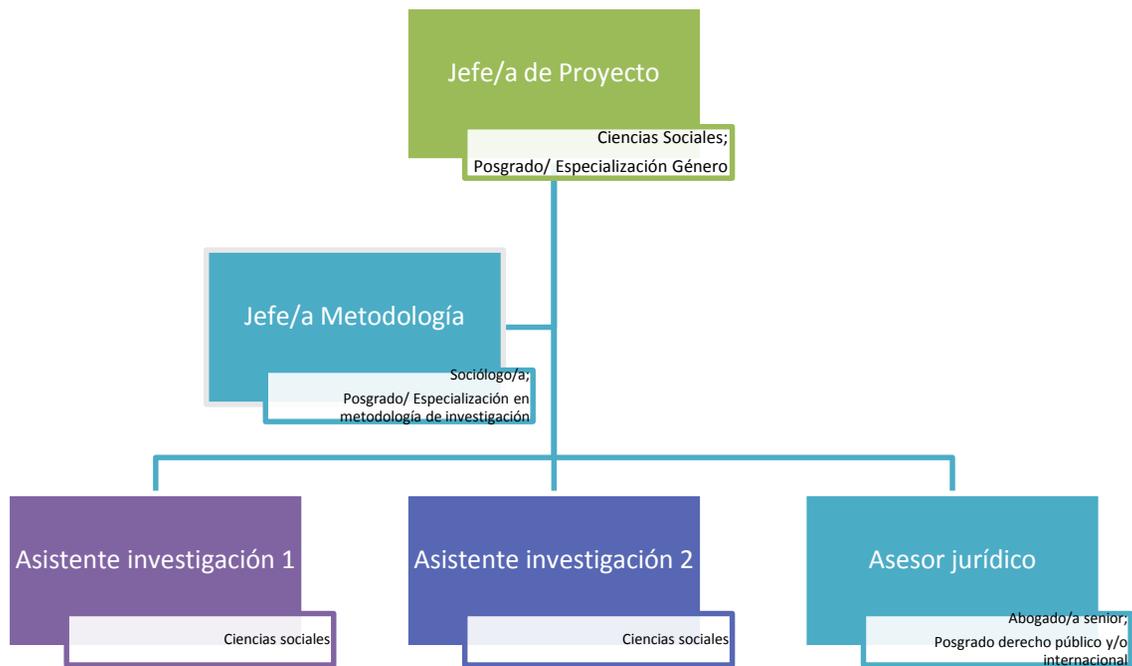
Para la elaboración de las bases técnicas de la licitación, sugerimos la siguiente estructura:

1. Antecedentes relevantes para el estudio
 - a. Detallar los principios, derechos y normativa nacional e internacional que le dan un marco jurídico al proyecto.
 - b. Detallar si el trabajo se enmarca en un plan global acerca de la perspectiva de género. Si es así, relatar los principales aspectos de él.
2. Justificación
 - a. Describir por qué es importante contar con un diagnóstico de la realidad del Poder Judicial estudiado en materia de igualdad de género.
3. Servicio requerido
 - a. Definición general del producto que se contrata y externaliza.
4. Objetivos de la consultoría
 - a. Objetivo general
 - i. Indica la intención general de la investigación. Es importante que considere las dimensiones que involucra la indagación y, dadas las exigencias del estudio, demande explícitamente la necesidad de considerar métodos mixtos de investigación.
 - b. Objetivos específicos
 - i. Detalla el propósito que tiene cada una de las dimensiones del fenómeno en estudio, especificando qué comprende cada una de ellas.
5. Actividades
 - a. Describir las actividades mínimas que cada objetivo específico requiere para ser cumplido a cabalidad. Así, por ejemplo, en el EDPIG, el cumplimiento del objetivo específico número 1, “Analizar las normas, lineamientos y políticas institucionales vigentes al interior del Poder Judicial a fin de determinar si favorecen o desfavorecen la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en los ámbitos de actuación del Poder Judicial, identificando posibles focos de discriminación, así como buenas prácticas de impulso al reconocimiento e incorporación de esta perspectiva”, consideraba que:
 - i. Luego de la revisión de estándares internacionales se llegara a una definición y análisis del concepto de igualdad de género;
 - ii. Se realizara un análisis de la pertinencia de género en diversos programas y políticas del Poder Judicial Chileno, sobre la base de los estándares internacionales y normas comparadas analizadas.
 - iii. Se recopilara y analizara con enfoque de género las normas constitucionales y legales que involucran al Poder Judicial Chileno
 - iv. Se recopilara y analizara las normativas, lineamientos, políticas institucionales, instrucciones, actas, entre otras, del Poder Judicial, relevantes desde el punto de la vista de la perspectiva de igualdad de género.
6. Perfil mínimo y organización del equipo de trabajo

¹⁵ Realización de más de 20 grupos de discusión con hombres y mujeres de los escalafones primarios, profesionales y empleados del Poder Judicial Chileno.

¹⁶ Se revisaron más de 400 documentos jurídicos, desde la Constitución Política de la República, el Código Orgánico de Tribunales, hasta Auto Acordados de la Corte Suprema y Políticas de Personal, entre otros.

I. La figura número 1, muestra la estructura mínima necesaria para el equipo de trabajo que realice la consultoría



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Estudios de la Corte Suprema de Chile.

a. Perfil

- i. Los profesionales deben disponer de conocimientos, e idealmente contar con experiencia en el ámbito de los estudios de Género, las ciencias jurídicas y el funcionamiento del Poder Judicial, así como en metodologías cuantitativas y cualitativas de recolección de información. En especial, es deseable que acrediten conocimientos y/o experiencia en análisis de pertinencia de género e incorporación de la perspectiva de género en instituciones públicas y privadas; investigación jurídica y marco internacional de derechos humanos en relación a la perspectiva de igualdad de género y no discriminación; conocimiento del funcionamiento del Poder Judicial; y realización de entrevistas cuantitativas (encuestas autoaplicables, presenciales, online) y cualitativas (semi-estructuradas y/o en profundidad), entrevistas grupales o grupos de discusión, y análisis integrado de resultados cuantitativos y cualitativos.

b. Organización.

- i. El equipo de trabajo deberá contar, al menos, con:
 1. Un Jefe de Proyecto, profesional de las ciencias sociales con posgrado o especialización en estudios de género;
 2. Un Jefe de Metodología, profesional de las ciencias sociales con posgrado (idealmente sociólogo/a) o especialización en el área de metodologías cuantitativas y cualitativas de investigación social.
 3. Dos asistentes de investigación: profesionales con conocimientos relacionados a la materia y naturaleza del presente estudio.
- ii. Es deseable que participe:
 1. Profesional senior abogado con posgrado o especialización en derecho público y/o derecho internacional de los derechos humanos, que cumpla la labor de asesoría jurídica.

Resulta imprescindible que las funciones de cada miembro del equipo estén definidas en la propuesta y se orienten, en su conjunto, a responder a los objetivos y requerimientos del estudio.

7. Productos y plazos. A continuación se entrega una recomendación respecto de los productos y plazos que debiese considerar la ejecución de un estudio acerca de la igualdad de género al interior de un Poder Judicial.
- a. **Informes.** En función de los objetivos de investigación, y para un correcto control del trabajo de la institución que ejecute el estudio, resulta beneficioso considerar la entrega, sin excepción y dentro de los plazos establecidos para ello, de al menos 5 productos, divididos entre productos parciales y de cierre.
 - i. Producto 1, de cierre: Documento que ajuste la propuesta metodológica entregada en las bases técnicas, luego de realizada la primera reunión de trabajo entre el equipo coordinador del estudio y la consultora. Esto implica que se ajusten los plazos, se entreguen los instrumentos mediante los cuales se generará y recolectará la información cualitativa y se dé cuenta del plan de análisis de ésta.
 1. Plazo: 7 días corridos desde el inicio de la consultoría.
 - ii. Producto 2, parcial: Resultados preliminares del análisis normativo y definición de conceptos relevantes en materia de género.
 1. Plazo: 40 días corridos desde el inicio de la consultoría.
 - iii. Producto 3, parcial: Resultado final del análisis normativo, y conceptos definidos; resultados de todas las entrevistas individuales realizadas y de un subconjunto de los grupos de discusión; instrumentos cuantitativos diseñados.
 1. Plazo: 75 días corridos desde el inicio de la consultoría.
 - iv. Producto 4, parcial: Resultados finales de todos los grupos de discusión y resultados preliminares de la aplicación de la encuesta.
 1. Plazo: 105 días corridos desde el inicio de la consultoría.
 - v. Producto 5, de cierre: Análisis integrado de todos los productos: análisis normativo, entrevistas, grupos de discusión y encuesta. Debe contener las principales conclusiones, orientaciones y recomendaciones de mejora.
 1. Plazo: 135 días corridos desde el inicio de la consultoría.

Los plazos sugeridos ofrecen solo una idea de cuánto debiese tomar cada etapa, pero pueden ajustarse a las necesidades de la institución y la propuesta de la consultora.

Cada uno de los informes deberá ser entregado en formato digital, con excepción de los productos finales que deberán ser presentados en soporte papel y digital (pen drive).

Es recomendable que el equipo a cargo de la coordinación de la consultoría defina un plazo de revisión suficiente pero que no sea excesivo, de manera de no retrasar innecesariamente el avance del trabajo de consultoría. Esto, pues parte importante del trabajo del consultor requiere para su prosecución del visto bueno del equipo coordinador. En el EDPIG, el plazo para la revisión de cada informe no podía ser superior a los 7 días hábiles. Una vez aprobado el producto en cuestión, es conveniente entregar un informe de aprobación donde se consigne el tiempo total que tomó tanto la entrega como el proceso de observaciones y correcciones, las iteraciones que tuvo el documento, etc.

- b. **Productos de cierre.** Luego de finalizado el trabajo de campo y análisis de los resultados, se recomienda exigir al menos lo siguiente:
 - i. Talleres de presentación de los resultados, según solicitud del equipo coordinador. Se busca con esto, visibilizar el trabajo realizado en distintas instancias de relevancia estratégica para el proyecto (se detallan en la etapa final de la sección de Ejecución del Proyecto).
 - ii. Dossier, que contenga:
 1. Un resumen ejecutivo que sucintamente –en no más de 50 páginas– exponga los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
 2. Informe final del estudio, en soporte papel y digital (PDF y Word). Copia digital de la presentación de los resultados realizada ante distintas instancias.

2. Pauta entrevista semi-estructurada

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Estudio “Diagnóstico de la Perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno”

I. Presentación inicial y explicación de la dinámica

Estructura de la Entrevista.

1. Presentación al entrevistado de la persona entrevistadora: Nombre, identificación de la empresa, y de su relación con la Dirección de Estudios de la Corte Suprema en el marco de este proyecto.
2. Explicación del contexto del estudio, las metas y objetivos que se buscan con el mismo, y el interés de la participación del entrevistado/a. Se explicará la importancia de sus comentarios y experiencias en el Poder Judicial para nutrir el diagnóstico y lo que sería la línea de base de una futura Política de Igualdad de Género y No Discriminación. En este caso se le explicará a [Nombre de la persona] la importancia de que nos aporte su experiencia, vivencias y opiniones en una materia que se ha convertido en una auténtica apuesta del Gobierno de Chile actual.
3. Del mismo modo, se le informará que toda la información que nos facilite será tratada conforme a las normas de protección de datos que impiden su utilización fuera del marco jurídico del proyecto en el cual se incluye su entrevista, siendo por tanto estrictamente confidencial.
4. Se le explicará al entrevistado/a la estructura de la entrevista, la duración aproximada de la misma (no debiese superar la hora) y se le solicitará autorización para la grabación mediante sistema de audio del contenido de dicha entrevista. Sólo en el caso de obtener dicha autorización la entrevista será grabada; en el resto de casos la persona entrevistadora tomará nota de las respuestas de la persona entrevistada. Asimismo se le informará que en caso de querer tener copia de la grabación o transcripción de la entrevista, se le hará llegar una copia del formato finalmente utilizado o en el formato que él/ella desee. El formato que finalmente se entregue a la Dirección de Estudios de la Corte Suprema será una transcripción manuscrita.

Si la persona entrevistada ha dado su consentimiento para la grabación, la misma comienza identificando a la persona entrevistada: nombre, cargo, institución.

A continuación se comienza con las preguntas conforme al objetivo buscado (Identificar la percepción, experiencias y expectativas que tienen los funcionarios/as de los distintos estamentos del PJ respecto a la perspectiva de la igualdad de género, considerando la identificación de eventuales diferencias en cuanto al acceso a la toma de decisiones y recursos,

remuneraciones, movilidad, ambiente laboral, criterios para juzgar, y atención a los usuarios/as, entre otros). Este Objetivo tiene diferentes dimensiones:

- D1.- Acceso a la toma de decisiones y recursos
- D2.-Remuneraciones y prestaciones
- D3.- Patrones de movilidad al interior del PJ
- D4.-Ambiente laboral
- D5.- Criterios para juzgar (al impartir la justicia)
- D6.- Atención a usuarios/as

II. DIMENSIÓN 1.-Contextualización de su experiencia profesional, diferencias de trato según género

En este punto se preguntará primero por la experiencia que tiene la persona entrevistada, sus vivencias en el seno del PJ. En segundo lugar, se preguntará por algo más específico dentro del objeto del estudio, y es en relación con diferencias de trato según género en el PJ. Ambos aspectos estarán interrelacionados, ya que le pediremos a la persona entrevistada que desde su experiencia nos responda a cuestiones relacionadas con la temática de género.

Entrevista

Buenos días, en esta primera parte de la entrevista nos gustaría centrarnos en su experiencia profesional y la visión que usted tiene respecto de la igualdad.

Experiencia profesional y diferencias de trato según género en el PJUD: movilidad y promoción, compatibilidad vida personal y trabajo, salarios, ambiente laboral, situaciones de acoso,

- 1) En este contexto ¿cómo ve usted la aplicación del Principio de Igualdad de Trato en el interior del Poder Judicial de Chile?
- 2) Según su experiencia y la trayectoria que usted ha tenido en el PJ, ¿podría describirnos cómo ha vivenciado este Principio de Igualdad que nos relata? ¿Qué situaciones recuerda? ¿Nos podría describir algún caso?

Movilidad y promoción

- 3) Pensando en este concepto de Igualdad, ¿considera usted que esa trayectoria que usted ha tenido en el PJ la habría podido tener una mujer? ¿Por qué? ¿Existen cargos para los cuales sea más difícil para una mujer o un hombre acceder? ¿Usted percibe que existen elementos que facilitan o actúan como barrera para que mujeres y hombres accedan en igualdad de condiciones a cargos de decisión y responsabilidad en el Poder Judicial? En el caso particular de la Corte Suprema ¿cómo ha evolucionado la presencia de Ministras de la Corte Suprema?

Roles de género: feminización y masculinización de cargos

- 4) ¿Observa usted concentración de personal de uno u otro sexo en determinados niveles jerárquicos? O bien en determinadas funciones (oficiales de sala, secretarías, etc.) ¿En qué casos observa esta concentración? ¿Qué factores explicarían este fenómeno? ¿Podríamos considerar que existen puestos de trabajo para los cuales se considera que una mujer, por ejemplo, sea más idónea?
- 5) ¿Deberían tomarse medidas destinadas a fomentar la presencia de mujeres en determinadas áreas del Poder Judicial?

Conciliación vida personal y laboral

- 6) ¿Tuvo usted problemas para compatibilizar su vida personal con el trabajo? ¿Cree que hombres y mujeres pueden conciliar con la misma facilidad responsabilidades familiares o personales con las profesionales? ¿Por qué?

- 7) ¿Pueden las mujeres que trabajan en el PJ renunciar al permiso postnatal parental?¹⁷ ¿Se podría considerar que las cantidades económicas percibidas durante dicho permiso las sitúan en una posición de desigualdad?

Salarios y remuneraciones y otras diferencias

- 8) ¿Ha conocido usted situaciones en las que se generen diferencias de trato entre ambos sexos? Por ejemplo, en cuanto a:
- Salarios y remuneraciones, aumentos de remuneraciones
 - Diferencias de algún tipo por trabajar en Regiones.
 - Otras diferencias de trato
- 9) ¿Por qué considera usted que se producen estas diferencias de trato? ¿estarían justificadas?
- 10) ¿Cómo diría usted que es el ambiente laboral en el PJ? ¿Existen diferencias significativas para hombres y para mujeres? ¿Por qué?

Situaciones de acoso

- 11) En general, ¿ha observado Ud. que al interior del Poder Judicial se dicen piropos inocentes? ¿Ha observado alguna vez que se digan piropos subidos de tono, o comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas? ¿Ha observado que se hagan comentarios o chistes sobre la orientación sexual de las personas?
- 12) El acoso sexual incluye comportamientos u observaciones de tono sexual tales como contacto físico, insinuaciones, exhibición de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho. Esta conducta es discriminatoria, y llega a ser un problema de salud o seguridad cuando la persona que lo vive tiene motivos para creer que su negativa puede causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o incluso cuando crea un medio de trabajo hostil. ¿Ha tenido usted conocimiento de alguna situación de acoso en el interior del PJ? ¿Cómo se resolvió? ¿En el seno del PJ existen medidas para prevenir y/o evitar situaciones de acoso sexual y de otro tipo? ¿Sería aconsejable tomar medidas para fomentar un ambiente igualitario?

Crterios para impartir justicia [Preguntas para magistrados/as]

- 13) En su experiencia como juez/a, ¿se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas por hombres y mujeres, al momento de impartir

¹⁷ En Chile, existe un período de postnatal obligatorio, no renunciable, de 12 semanas posterior al parto. Cuando termina ese período viene el denominado “permiso postnatal parental” que también dura 12 semanas y en el cual la remuneración tope es de 60 UF. Este permiso también es irrenunciable para el sector privado pero en el Poder Judicial se resolvió que sí era renunciable porque se efectuó una ponderación entre el derecho a la remuneración y el derecho al permiso.

justicia? ¿Se hace un análisis de contexto?, ¿se utilizan y aplican normas del marco internacional de DDHH?

- 14) ¿Diría usted que en el PJ chileno se imparte justicia con un enfoque igualitario de género? Es decir, que no se discrimina a las personas por su sexo, género, identidad sexual o identidad de género.
- 15) El actuar de los distintos funcionarios/as, según responsabilidad, ¿refleja consideraciones de género?
- 16) En este contexto ¿cómo ve usted la aplicación del Principio de Igualdad de Trato en el interior del Poder Judicial de Chile?

Concepto de género

- 17) ¿Y si referimos este principio, ya de forma particular, a la igualdad entre mujeres y hombres cuál es su opinión? En base a su respuesta insistir o no ¿Cómo definiría usted la Igualdad de Género? Es decir ¿Usted diría que existe igualdad de género en el PJ? ¿Por qué? ¿en qué elementos o características específicas se ve reflejado eso?

Trato a minorías

- 18) ¿Podría decirnos cuál es la situación que hoy día existe respecto a otros colectivos que pudieran recibir algún trato diferente en el interior del PJ (orientación sexual, minorías étnicas, discapacidad)? ¿Existen normas y procedimientos para proteger a estos otros colectivos de personas?

Atención de usuarios

- 19) Desde el punto de vista del servicio que se le ofrece al o la ciudadano/a, ¿cómo cree usted que se atiende actualmente a los usuarios/as? ¿Existen diferencias en este punto en hombres y mujeres?

La igualdad de género en la Academia Judicial [sección que se aplica según nivel de conocimiento que tenga el entrevistado/a]

En función de la información que maneje, ¿considera relevante incorporar la Igualdad de Género en los programas de la Academia Judicial? ¿cómo debería incluirse esta materia?

3. Pauta de grupo de discusión

PAUTA SEMIESTRUCTURADA PARA FOCUS GROUP

Estudio “Diagnóstico de la Perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno”

I. Presentación inicial y explicación de la dinámica

Agradecimiento y bienvenida

Introducción y explicación de la dinámica:

- a) Se explica, brevemente, en qué consiste el estudio, las metas y los objetivos que se buscan y la importancia de la participación de los invitados. Se explica la relevancia de sus comentarios y experiencias en el Poder Judicial, para nutrir el diagnóstico, y lo que sería la línea de base de una futura Política de Igualdad de Género y No Discriminación.
- b) Se les comunicará que toda la información que nos faciliten será tratada conforme a las normas de protección de datos que impiden su utilización fuera del marco jurídico del proyecto, **siendo por tanto estrictamente confidencial**.
- c) Se explica que la duración aproximada de la dinámica será de una hora y media y se solicita autorización de grabación mediante sistema de audio del contenido de la conversación. Sólo en el caso de obtener dicha autorización, la discusión será grabada.
- d) Se explica la metodología de la actividad, donde existen roles, el del moderador para dar la palabra, el de los participantes para intervenir y señalar sus experiencias y relatos.
- e) Se solicita respeto de los turnos del habla y orden en la conversación: *“Me interesa que todos manifiesten su opinión, pero les voy a pedir que cuando alguien esté opinando no nos interrumpamos”*.

Presentación de los participantes: Para objetos de la grabación, el moderador se presenta y le pide a cada uno de los participantes que se presente, indicando su nombre, edad, cargo, institución, mencionando brevemente su trayectoria laboral en el PJUD.

II. Visión personal de la igualdad de género en el PJUD. Valoración por género

Según lo que han visto en su realidad como: (jueces, profesionales, empleados...) y a partir de sus experiencias y teniendo en consideración sus trayectorias laborales:

1. **Tema Roles:** ¿Les parece que hombres y mujeres en el PJUD tienen la misma facilidad para conjugar sus vidas familiares/personales con el trabajo?

Luego de lo espontáneo, profundizar en:

- ¿Cómo ha sido vuestra experiencia en este sentido? ¿Cómo ha ido cambiando esto? ¿Cómo debiese ser?
- ¿Cómo se reparten las tareas domésticas, el cuidado de los hijos?
- ¿Quiénes en general piden permiso para atender necesidades familiares?
- ¿Cuál es la participación del padre en los controles prenatales, parto, postnatal?

2. **La participación y el acceso en la toma de decisiones y de los recursos del PJUD:** ¿Mujeres y hombres han participado, o participan, de igual medida, en la toma de decisiones y de los recursos?

Luego de lo espontáneo, profundizar en:

- ¿En ciertas solicitudes, como vacaciones, cuando deben asistir a una actividad en colegios o celebraciones, o ausentarse por temas de salud, ven alguna diferencia en el trato?
- ¿Y en el requerimiento de materiales que se hacen en el Tribunal (desde materiales de oficina hasta un computador), han experimentado o conocido de alguna diferencia?

3. **Tema Movilidad:** ¿Les parece que existe movilidad o posibilidades de ascenso y promoción en el PJUD? ¿Han tenido alguna experiencia sobre este tema? ¿Consideran ustedes que es posible promocionar y aplicar la movilidad profesional al interior del PJUD de igual manera tanto hombres como para mujeres? ¿Una mujer puede llegar tan alto como un hombre al interior del PJUD?

Luego de lo espontáneo, ahondar en:

- ¿Por qué? ¿En qué elementos o características específicas se ve reflejado eso?
- Identificar experiencias de movilidad de los participantes; y la percepción que tienen de distintas posibilidades según género.

4. **Masculinización y feminización de ciertos cargos:** ¿Piensan que hay ciertos cargos que se consideran más adecuados para hombres o para mujeres en el PJUD? ¿Cuál ha sido su experiencia en este tema?

Luego de lo espontáneo, ahondar en:

- ¿Qué características por ejemplo debiese tener un Ministro, Juez, Administrador/a, Secretario/a?
- ¿De qué sexo debiese ser el superior jerárquico?
- ¿Qué opinan de que no exista en la historia una Presidenta de la Corte Suprema?

5. **Igualdad de remuneraciones:** Ahora hablando de las remuneraciones en el PJUD: ¿Dirían ustedes que hay alguna diferencia ente hombres y mujeres en remuneración o prestaciones, por el desempeño de un trabajo de igual valor?

Luego de lo espontáneo, ahondar en:

- ¿Por qué? ¿En qué elementos o características específicas se ve reflejado eso?
- ¿Tienen alguna experiencia o conocimiento al respecto?

6. **Ambiente laboral para hombres y mujeres:** ¿En su experiencia, cómo dirían ustedes que es el ambiente laboral en el PJUD? ¿es lo mismo para hombres y para mujeres? ¿Por qué?

Luego de lo espontáneo, ahondar en:

- ¿Dirían que es común que se hagan comentarios, chistes o bromas sobre la vestimenta de las personas, por ejemplo, sobre la estructura física, sobre el sexo, sobre la orientación sexual?
- ¿Han visto/experimentado alguna experiencia de discriminación al interior del Poder Judicial? Por ejemplo por nivel jerárquico, edad, nivel educacional, lugar de vivienda, etc.
- En particular respecto al género, ¿han experimentado o visto alguna situación de discriminación por género, acoso sexual o cualquier tipo de violencia de género?

III. Visión general de la igualdad de género en el PJUD. Valoración por género

7. **Valoración global de la igualdad de género en el PJUD:** A partir de lo que hemos conversado y de lo que han experimentado en su realidad profesional, ¿Ustedes dirían que existe igualdad de género y que no existe discriminación en el PJUD? ¿Por qué? ¿en qué elementos o características específicas se ve reflejado eso?

8. **Criterios para impartir justicia:**

FOCUS DE EMPLEADOS Y PROFESIONALES: ¿Dirían ustedes que en el PJUD chileno se imparte justicia con un enfoque igualitario de género? Es decir, que no se discrimina a las personas por su sexo, género, identidad sexual o identidad de género.

- *Luego de lo espontáneo, ahondar en:* ¿Por qué? ¿En qué elementos o características específicas se ve reflejado eso?

FOCUS DE JUECES: ¿Es importante considerar el contexto y situación particular de las personas intervinientes al momento de impartir justicia?

- ¿Consideran Uds. que pueden existir diferencias estructurales entre hombres y mujeres que deben ser consideradas al momento de impartir justicia?
- ¿Utilizan Uds. para fundamentar sus fallos el cuerpo normativo internacional de derechos humanos?
- ¿Han conocido fallos que se hagan cargo de argumentación jurídica con perspectiva de género?, entre otros

9. **Atención de usuarios:** Desde el punto de vista del servicio que se le ofrece al ciudadano, ¿cómo creen ustedes que se atienden actualmente a los usuarios/as?

Luego de lo espontáneo, ahondar en:

- ¿Han visto/conocen iniciativas tendientes a otorgar herramientas a los funcionarios/as para que brinden un mejor servicio a los usuarios? Por ejemplo, como brindar la primera acogida en casos VIF, tratamiento a víctimas de delitos sexuales, etc.
- ¿Existen diferencias en este punto en hombres y mujeres? ¿Han visto que se discrimine a alguien por su género, orientación sexual, color, clase social u otro criterio?

10. **Medición igualdad de género:** ¿Qué tendría que pasar para que se pudiese decir que en el PJUD hay igualdad de género? ¿Qué elementos determinarían la igualdad de género?

IV. Percepción de avance, estancamiento o retroceso

11. Si hablamos de igualdad de género al interior del PJUD, ¿es igual, mejor o peor la igualdad de género en el PJUD si comparan cómo era cuando ustedes ingresaron y cómo es ahora?

Luego de lo espontáneo: ¿Podrían describir algún tipo de avance concreto al respecto, la adopción de alguna medida?

V. Expectativas acerca de la igualdad de género en el PJUD

12. ¿Tienen alguna expectativa o alguna idea que puede ayudar al PJUD a generar una futura Política de Igualdad de Género y No Discriminación?
13. ¿Qué medidas creen ustedes que deben adaptarse para mejorar la igualdad de género en el PJUD?

Agradecimientos y cierre

4. Estructura Informe de avance 3

1. Índice temático;
2. Resumen ejecutivo de lo contenido en el informe;
3. Cuerpo del trabajo.
 - a. Introducción. Considera los antecedentes (breve exposición), el planteamiento del problema (objetivos, pregunta de investigación y la justificación de la misma), el contexto de la investigación (cómo y dónde se realizó), las categorías y temas más relevantes.
 - b. Metodología. Presentación breve de los instrumentos y la lógica de análisis utilizados.
 - i. Contexto, ambiente o escenario de la investigación. Su descripción completa es importante.
 - ii. Muestra.
 - iii. Procedimiento. Resumen de cada paso en el desarrollo de la investigación: inmersión inicial y total en el campo; descripción detallada de los procesos de recolección de datos; datos recogidos; fecha de recolección, técnicas utilizadas; metodología de análisis; registros elaborados (notas y bitácoras).
 - c. Análisis y resultados. Esta sección, estructurada según la importancia de los resultados, por cómo se van relacionando entre sí los mismos o yendo desde lo más general a lo particular, debe considerar tres aspectos fundamentales:
 - i. Descripción narrativa. Recomendamos la organización de la narrativa según los temas más relevantes abordando:
 1. La descripción de las principales unidades de significado.
 2. La descripción y ejemplos de las categorías;
 3. Las anotaciones del investigador pertinentes al tema y sus categorías;
 4. Definiciones, descripciones, comentarios y reflexiones sobre el tema.
 - ii. Soporte de las categorías, con ejemplos y/o elementos gráficos
 - d. Discusión: conclusiones, recomendaciones e implicancias. En esta sección se:
 - i. Generan conclusiones;
 - ii. Evalúan las implicancias de la investigación (teóricas y prácticas);
 - iii. Establece cómo se respondieron las preguntas de investigación;
 - iv. Relacionan los resultados con otros estudios o secciones de la misma investigación;
 - v. Comentan las limitaciones de la investigación;
 - vi. Destaca la relevancia de la ejecución del estudio;
 - vii. Discuten los resultados inesperados.
4. Referencias y bibliografía. Fuentes utilizadas por el investigador para elaborar el marco teórico u otros propósitos.
5. Anexos. Resultan útiles para describir con mayor detalle algunos materiales.

5. Criterios para la construcción de la encuesta

La **propuesta de instrumento** debe considerar que se satisfagan tres criterios esenciales para todo instrumento cuantitativo: la confiabilidad, la validez y la objetividad, según Hernández Sampieri (Hernández Sampieri, 2010)

1. **Confiabilidad.** Se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.
2. **Validez.** Grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Existen tres tipos.
 - a. Validez de contenido. Se refiere al grado en que una medición representa al concepto o variable medida. Un instrumento requiere tener representados prácticamente a todos o la mayoría de los componentes del dominio de contenido de las variables a medir. Por lo general, el dominio de contenido de una variable está definido o establecido por la literatura. La validez de contenido debe responder si el instrumento mide adecuadamente las principales dimensiones de la variable.
 - b. Validez de criterio. Se establece al validar un instrumento de medición al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Si diferentes instrumentos o criterios miden el mismo concepto o variable deben arrojar resultados similares. La validez de criterio debe responder si el instrumento al compararlo con otros mide lo mismo.
 - c. Validez de constructo. Refiere a la medida en que un instrumento representa y mide un concepto teórico. Es decir, qué está midiendo el concepto y cómo lo hace. La validez de constructo debe responder si el concepto teórico estudiado está realmente reflejado en el instrumento.
3. **Objetividad.** Se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de los investigadores que lo administran, califican e interpretan.

La **construcción del instrumento**, debe considerar tres pasos básicos:

1. **Operacionalización** (tránsito de una variable al ítem o pregunta). Para medir operativamente una determinada variable, en primer lugar, deben considerarse –sobre la base de la revisión bibliográfica– las principales dimensiones del concepto. A partir de las dimensiones, deben generarse los indicadores: la definición operativa de la dimensión. Por ejemplo, el concepto de juzgar con perspectiva de género considera las siguientes dimensiones:

II. Tabla 1. Ejemplo de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Juzgar con perspectiva de género	Consideración de las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al juzgar	Grado en que jueces y juezas consideran las circunstancias particulares experimentadas diferenciadamente por hombres y mujeres al momento de impartir justicia	Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia? 4. Siempre 3. Algunas veces 2. Casi nunca

			1. Nunca
	Aplicación del marco internacional de los derechos humanos al juzgar	Grado en que jueces y juezas utilizan el marco internacional de los derechos humanos al impartir justicia	Según su experiencia ¿con qué frecuencia se utilizan y se aplican las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia?

Fuente: Elaboración propia, Dirección de Estudios de la Corte Suprema de Chile.

2. **Codificación de los datos.** Asignar un valor numérico o símbolo que los represente. A las categorías u opciones de respuesta se les asignan valores numéricos o signos que tienen un significado. Ello resulta necesario para su análisis cuantitativo posterior. Ejemplo: Variable Sexo: 1. Hombre 2. Mujer.
3. **Nivel de medición.** Existen cuatro niveles:
 - a. Nivel de medición nominal. Las categorías (dos o más por variable) no tienen orden ni jerarquía. Ej. Variable Sexo.
 - b. Nivel de medición ordinal. Las categorías (varias) tienen un orden de mayor a menor, implicando jerarquía. Las categorías de respuesta no están ubicadas a intervalos iguales. Ej. Categoría ocupacional; nivel educacional.
 - c. Nivel de medición por intervalos. Además del orden o jerarquía entre categorías, existen intervalos iguales en la medición. La distancia entre categorías es la misma a lo largo de la escala, lo que significa que existe un intervalo constante, una unidad de medida. Ej. Escala de actitudes, de acuerdo.
 - d. Nivel de medición de razón. Además de las características del nivel de intervalo, en las variables de razón el cero es real y absoluto. Ej. Edad, ingreso.

Algunas **características que deben tener las preguntas**, independientemente de si son abiertas o cerradas y de si están precodificadas o no:

1. Deben ser claras, precisas y comprensibles para los sujetos encuestados. Evitar términos confusos, ambiguos.
2. Redactar preguntas lo más breves posible.
3. Formularlas en un lenguaje simple, directo y familiar a los participantes.
4. No deben incomodar a la persona ni ser percibidas como amenazantes o enjuiciadoras.
5. Deben referirse preferentemente a un solo aspecto o relación lógica. Evitar preguntas tales como: “¿Ha experimentado o presenciado acoso sexual?”. Parte de las lecciones aprendidas de la encuesta realizada por el Poder Judicial Chileno es separar entre la experimentación particular y haber presenciado un determinado acto a una persona (ver instrumento en anexo 4).
6. Evitar inducir respuestas, mediante preguntas tendenciosas o que dan pie a elegir un tipo de respuesta deseable.

La encuesta debiese tener la siguiente **estructura**:

1. Portada. Es ideal que incluya una carátula atractiva para las personas. Debe incluir el nombre del cuestionario y el logotipo de la institución patrocinante del estudio.
2. Introducción. Debe incluir:
 - a. Propósito general del estudio.
 - b. Importancia de la participación del encuestado/a.
 - c. Agradecimientos.
 - d. Tiempo aproximado de respuesta. No debe ser superior a los 15 o 20 minutos.
 - e. Explicar brevemente la manera en la que se utilizarán los resultados.
 - f. Instrucciones iniciales y a lo largo de la encuesta, claras y sencillas.
3. Preguntas encuesta.
4. Agradecimiento final

Modo de administración. La decisión respecto de la manera de aplicar el instrumento dependerá de los recursos con los que se cuente y la capacidad del equipo consultor. Así, aplicar un instrumento administrado por un encuestador requiere una mayor capacidad logística y costos, mientras que un instrumento auto-aplicado si bien demanda la elaboración de un instrumento lo suficientemente claro para que las personas puedan auto-administrárselo, exige una menor capacidad logística y menos costos. Dadas las facilidades en la aplicación y la posibilidad que ofrece de acceder a una mayor muestra de la población, se recomienda la aplicación de un cuestionario auto-administrado, que se envíe vía correo electrónico. Para ello, será necesario que la consultora disponga de una plataforma web para elaborar y gestionar la encuesta y la base de datos respectiva.

Variables a medir. A continuación se entrega una propuesta respecto de los contenidos a considerar en el cuestionario. (Ver anexo 4).

1. Estereotipos asociados a hombres y mujeres
 - a. Estilos de liderazgo
 - b. Habilidades para el trabajo
 - c. Cargos apropiados según sexo
 - d. Áreas de trabajo apropiadas según sexo
2. Roles de género
 - a. Responsabilidades domésticas según sexo
 - b. Permisos postnatales y sexo
3. Igualdad de oportunidades
 - a. Acceso a cargos para hombres y mujeres
 - b. Masculinización y feminización de cargos
4. Trato discriminatorio
 - a. Experimentación de trato discriminatorio
 - b. Presencia de trato discriminatorio hacia otra persona
 - c. Motivo de discriminación
 - d. Forma en la que se manifestó el trato discriminatorio
5. Acoso sexual y situaciones que pueden constituir acoso (ha experimentado y ha presenciado como variables aparte)
 - a. Piropos inocentes
 - b. Piropos “subidos de tono”
 - c. Comentarios de contenido sexual
 - d. Propositiones sexuales
 - e. Contacto físico no deseado
 - f. Haber experimentado acoso sexual
 - g. Haber presenciado acoso sexual
6. La valoración de un ambiente laboral igualitario en términos de género
 - a. Cuán importante es para las personas tener un ambiente igualitario en materia de género
7. Juzgar con perspectiva de género
 - a. Garantías constitucionales y su capacidad para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres
 - b. El ejercicio de la actividad jurisdiccional y la perpetuación de la desigualdad de género
 - c. El ejercicio de la actividad jurisdiccional y la posibilidad de transformar las asimetrías de poder.
 - d. Consideración de las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia
 - e. Aplicación de las normas del marco internacional de Derechos Humanos al momento de impartir justicia
8. Capacitación en materia de género
 - a. Asistencia a cursos de capacitación en género
 - b. Inclusión efectiva de contenidos de género en la oferta de capacitación
 - c. Utilidad de los contenidos de género incluidos en la oferta de capacitación
 - d. Importancia de incluir contenidos de género en la oferta de capacitación
9. Batería de preguntas sociodemográficas

- a. Sexo
- b. Edad
- c. Estado civil
- d. Nivel educacional
- e. Hijos, número de hijos, edad de los hijos
- f. Escalafón o estamento de pertenencia
- g. Antigüedad en el Poder Judicial
- h. Pertenencia a etnia
- i. Situación de discapacidad

6. Instrumento para la aplicación de la encuesta

[Texto de presentación de la encuesta que se enviará en el correo de invitación]

Estimada/o,

Junto con saludar y porque nos importa su opinión, queremos invitarle a contestar una breve encuesta dirigida a todos/as los/las integrantes del Poder Judicial de Chile. No le ocupará mucho tiempo y sus respuestas nos van a resultar muy útiles para la mejora de nuestra organización, de la que usted es parte muy importante.

Esta Encuesta se realiza en el marco del **Estudio Diagnóstico Perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial**. Sus resultados serán utilizados exclusivamente para elaborar una política de igualdad de género y no discriminación en el Poder Judicial Chileno, tanto en el plano institucional como en la impartición de justicia.

Esta encuesta es anónima, es decir, no se registrará ningún dato de identificación, sólo las respuestas, las que además son confidenciales.

Agradecemos que pueda colaborarnos. Desde ya muchas gracias por su tiempo y aportes.

A continuación realizaremos preguntas acerca de las distintas características que tienen hombres y mujeres tanto en la vida cotidiana como en el trabajo.

1. Usando una escala que va desde “Muy en desacuerdo” a “Muy de Acuerdo” ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Hombres y mujeres tienen diferentes estilos de liderazgo					
Mujeres y hombres tienen habilidades diferentes para el trabajo.					
Existen cargos más apropiados para mujeres y otros cargos más apropiados para hombres					
En algunas actividades laborales se desempeñan mejor las mujeres y en otras lo hacen mejor los hombres					
No es conveniente contratar mujeres en etapa reproductiva					
En algunas materias jurídicas (civil, penal, laboral) se desempeñan mejor las mujeres y en otras mejor los hombres					
Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes					
En el poder Judicial las jefaturas siempre han estado a cargo de hombres					
El Poder Judicial tiene una cultura “machista”					

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

	Hombres	Mujeres	Ambos
Juez/a de primera instancia			
Ministra/o de Corte de Apelaciones			

Ministro/a de Corte Suprema			
Secretarios/as			
Relatores/as			
Labores administrativas (oficial 1°, 2°, 3°, etc.; administrativos tribunal reformado)			
Administradores/as y Jefes/as de Unidad			
Consejeros/as Técnicos			
Asuntos de Familia			
Asuntos Civiles			
Asuntos penales			
Asuntos laborales			

3. Marque la casilla correspondiente según su opinión personal

	Hombres	Mujeres	Ambos	Ninguno
3.1 A los controles de embarazo debiesen asistir principalmente...				
3.2 Los permisos post natales debiesen ser principalmente para...				
3.3 Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de...				
3.4 La responsabilidad principal por proveer las necesidades económicas de un hogar es de...				
3.5 Quienes más se ausentan del trabajo por sus responsabilidades domésticas son...				
3.6 Es mejor tener un equipo mayoritariamente compuesto por...				
3.7 Es mejor tener jefes...				
3.8 En el Poder Judicial quienes tienen más posibilidades de ascender son...				
3.9 Quienes más postulan a los concursos para acceder a cargos de mayor responsabilidad son...				

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

<input type="checkbox"/>	Sí, hombres y mujeres tienen iguales oportunidades
<input type="checkbox"/>	No, las mujeres tienen más oportunidades
<input type="checkbox"/>	No, los hombres tienen más oportunidades
<input type="checkbox"/>	No sabe

A continuación realizaremos preguntas relativas a la discriminación, entendiendo discriminación como *el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, u otros.*

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

1. Sí 2. No (Pase a P8).

6. ¿Cuál(es) ha(n) sido el(los) motivo de la discriminación? Marque todas las alternativas que correspondan.

<input type="checkbox"/>	Por edad
<input type="checkbox"/>	Por nivel educacional
<input type="checkbox"/>	Por tener bajos ingresos
<input type="checkbox"/>	Por su cargo o nivel jerárquico
<input type="checkbox"/>	Por ser hombre
<input type="checkbox"/>	Por ser mujer
<input type="checkbox"/>	Por orientación sexual (ser gay, lesbiana, bisexual).
<input type="checkbox"/>	Por identidad de género (ser transexual, transgénero, intersex).

	Por pertenecer a alguna etnia
	Por tener alguna discapacidad
	Por ser extranjero/a
	Por profesar una religión
	Otro ¿Cuál?

7. ¿Cómo se manifestó este trato discriminatorio? Marque todas las alternativas que correspondan.

	Maltrato verbal
	Maltrato físico
	Solicitud injustificada de tareas de baja valoración
	Asignación de puestos de trabajo de menor valoración
	Diferencias salariales arbitrarias
	Dificultades para ascender
	Cuestionamiento en el ejercicio de algún beneficio social
	Cuestionamiento por embarazo
	Cuestionamiento por maternidad/paternidad
	Otra ¿Cuál?

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

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Siempre
Se dicen piropos inocentes				
Se dicen piropos subidos de tono				
Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas				
Se hacen comentarios de contenido sexual				
Se hacen proposiciones sexuales				
Se incurre en contacto físico no deseado				

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

1. Sí (continuar) 2. No (pasar a P.11)

10. Si responde Sí en P9. ¿Tomó alguna medida luego de haber experimentado o presenciado esa situación?

Lo comentó con alguien externo al trabajo (pareja, amigos/as)	Sí	No
Lo comentó con un compañero/a de trabajo	Sí	No
Lo denunció con su Jefatura directa (o superior jerárquico)	Sí	No
Lo denunció en otra unidad (CAPJ, Zonal, otra)	Sí	No
Lo denunció ante la Inspección del Trabajo	Sí	No
No hizo nada al respecto	Sí	No

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

Nada importante						Muy importante
1	2	3	4	5	6	7

PREGUNTAS SOLO A JUECES; A continuación realizaremos preguntas sobre su actividad laboral:

13. Usando una escala que va desde “Muy en desacuerdo” a “Muy de Acuerdo” ¿Cuán de acuerdo se encuentra usted con las siguientes afirmaciones?

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Las garantías constitucionales relativas a la igualdad ante la ley, son suficientes para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.					
Un juez debe ser "ciego" respecto de quien reclama sus derechos					
Los jueces (hombres) imparten justicia de manera más racional					
Las juezas (mujeres) imparten justicia de manera más emocional					
El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género					
El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder.					

14. Según su experiencia ¿con qué frecuencia se toman en consideración las circunstancias particulares experimentadas de manera diferenciada por hombres y mujeres al momento de impartir justicia?

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre
1	2	3	4

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

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Siempre
1	2	3	4

TODOS: A continuación realizaremos preguntas relativas a actividades de capacitación

16. ¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o habilitación que imparte la Academia Judicial? 1. Sí 2. No (pasar a P.19)

17. SÓLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P16 ¿Ese curso incluyó contenidos de género y no discriminación? 1. Sí 2. No (pasar a P.19)

18. SOLO QUIENES RESPONDEN SÍ EN P17. ¿Fueron útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?

1. Sí 2. No

18.1. ¿Por qué fueron (o no fueron, según pregunta anterior) útiles los contenidos de género y no discriminación dictados en el curso?

19. TODOS En una escala de 1 al 7 en que 1 es "nada importante" y 7 "muy importante" ¿cuán necesario considera usted incluir contenidos de género y no discriminación en los cursos de formación, perfeccionamiento y habilitación que imparte la Academia Judicial?

Nada importante						Muy importante
1	2	3	4	5	6	7

20. Además de los cursos ya señalados, ¿sabe usted si se han realizado capacitaciones, talleres o charlas respecto al tema de Igualdad de Género y/o no discriminación en el Poder Judicial?

1. Sí 2. No

21. Si se realizara una capacitación en tema de Igualdad de Género en el Poder Judicial dentro de los próximos meses ¿Qué contenidos cree usted que es necesario incluir? Sea lo más detallado posible en su respuesta.

--

A continuación le solicitamos por favor que responda las siguientes preguntas de caracterización. Estas preguntas no alteran el anonimato de la encuesta y se realizan sólo para facilitar el análisis estadístico

22. Sexo

	Mujer
	Hombre

23. ¿Cuál es su estado civil?

	Casada/o
	Conviviente
	Conviviente civil / Acuerdo Unión Civil
	Divorciada/o
	Viuda/o
	Separado/a
	Soltera/o

24. En su hogar ¿Quién es el/la principal proveedor/a de ingreso? Marque solo una opción

	Usted
	Cónyuge /pareja
	Ambos miembros de la pareja
	Otro familiar
	Otro no familiar

25. ¿Tiene hijos/as?

	Sí
	No (pasar a P.28)

26. ¿Cuántos hijos/as tiene?

--

27. Por favor señale las edades de cada uno de sus hijos. (Se despliega el número de casillas correspondiente al número de hijos señalados en la pregunta anterior)

28. ¿Cuál es su nivel educacional?

	Sin estudios
	Educación Básica incompleta
	Educación Básica
	Educación Media incompleta
	Educación Media
	Educación Superior Técnico Profesional incompleta
	Educación Superior Técnico Profesional
	Educación Universitaria incompleta
	Educación Universitaria
	Estudios de Postgrado incompletos

	Estudios de Postgrado completos
--	---------------------------------

29. Escalafón al que pertenece

	Primario
	Secundario
	Empleados

30. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?

Años : _____ Meses: _____

31. ¿Pertenece a alguna de los siguientes pueblos originarios o indígenas?

	Alacalufe (kawaskar)
	Atacameño
	Aymara
	Colla
	Mapuche
	Quechua
	Rapanui
	Yámana (Yagán)
	Otro. ¿Cuál?
	No pertenezco a ningún pueblo originario o indígena

32. ¿Tiene usted alguna discapacidad permanente?

	No
	Sí. ¿Cuál?

¡Muchas gracias!