

Representaciones, estereotipos y discriminación hacia personas LGBTIQ+ en el PJUD*

Representations, stereotypes and discrimination against LGBTIQ+ people in the Chilean Judiciary

PABLO FUENTEALBA-CARRASCO**
XIMENA GAUCHÉ MARCHETTI***
BENJAMÍN CIFUENTES GARRIDO****
GABRIELA SÁNCHEZ PEZO*****
PRISCILLA BREVIS-CARTES*****
CECILIA BUSTOS IBARRA*****
CECILIA PÉREZ DÍAZ*****

* Este artículo se basa en el Proyecto FONDEF ID 17I10111 “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad”, financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo, ANID Chile 2018-2020 y que continuó en una segunda Etapa con el Proyecto de Investigación Aplicada FONDEF ID17I20111 “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad”, Universidad de Concepción, financiado por ANID, Chile, 2021-2023.

Resumen

El artículo presenta los resultados de un estudio empírico sobre las representaciones de género al interior del PJUD. La investigación identifica creencias, roles y estereotipos de género, tanto en el plano interno, es decir, entre personas funcionarias, como externo, esto es, hacia personas usuarias, que repercuten en actitudes discriminatorias hacia personas LGBTIQ+. Los resultados muestran que, aunque han existido cambios en los últimos años en la cultura organizacional de este poder del Estado, aún existe una marcada visión binaria, heteronormativa y cisnormativa que afecta tanto la carrera de personas funcionarias como el acceso a la justicia de personas usuarias pertenecientes a las diversidades y disidencias sexuales.

Palabras clave: estereotipos, heteronormatividad, diversidad sexual, acceso a la justicia, discriminación.

** Universidad de Concepción, Concepción (Chile) y University of Edinburgh, Scotland (United Kingdom), pablofuentelba1@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-5965-0556>

*** Universidad de Concepción, Concepción (Chile), xgauche@udec.cl, <https://orcid.org/0000-0001-9859-4596>

**** ACHNU-Biobío, Concepción (Chile), bcifuentesgarrido@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2339-0622>

***** Universidad de Concepción, Concepción (Chile), gabrielasanchez@udec.cl, <https://orcid.org/0000-0003-3640-6777>

***** Universidad de Concepción, Concepción (Chile), pbrevis@udec.cl, <https://orcid.org/0000-0003-2923-5260>

***** Universidad de Concepción, Concepción (Chile), cecbustos@udec.cl, <https://orcid.org/0000-0002-3773-8450>

***** Universidad de Concepción, Concepción (Chile), nperezd@udec.cl, <https://orcid.org/0000-0003-3592-9672>

Abstract

This article presents the results from an empirical study on gender representations within the Chilean Judiciary. The research identifies gender beliefs, roles and stereotypes at internal level, i.e. among staff members, as well as at external level, i.e. towards users, which result in discriminatory attitudes towards LGBTIQ+ people. The results show that, despite recent changes in this institution's organizational culture, there still is a clear binary, heteronormative and cisnormative vision that affects staff's carriers as well as access to justice of users from sexual diversities and dissidences.

Key words: stereotypes, heteronormativity, sexual diversity, access to justice, discrimination.

1. Introducción

Como derecho humano, el acceso a la justicia busca igualdad de oportunidades y sin discriminación en el derecho de acudir al sistema de justicia (Facio 2002). Por ello, la condena en 2012 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) al Estado de Chile por el caso Atala e hijas (Caso Atala y niñas vs Chile 2012) revelaba cómo las visiones estereotipadas y heteronormadas presentes en el Poder Judicial de Chile (PJUD) pondrían el acceso a la justicia de personas homosexuales, gais, bisexuales, transgénero, transexuales, intersexuales, queer y otras personas que se identifican con la diversidad sexual y de género (LGBTIQ+).

Esta sentencia fue clave para que el PJUD iniciara su camino para evaluar cómo los estereotipos de género afectaban la

administración de justicia, y para que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos desarrollara estándares para que la orientación sexual, la identidad y expresión género fuesen consideradas como categorías de discriminación por la Convención Americana. Así, cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en diversidad sexual, sería una violación a los derechos humanos (Comisión Internacional de Juristas 2007; Consejo de Derechos Humanos de la ONU 2015, 2014, 2011). Con esto, también se visualiza que las personas LGBTIQ+ son especialmente vulnerables (Clérico 2019) ante discriminaciones que afectan su acceso a la justicia (CIDH 2020, 2018, 2015).

Lo anterior plantea un desafío para todos los órganos del Estado, pero particularmente para aquellos que administran la justicia. A pesar de esto, los estudios empíricos sobre representaciones, estereotipos y discriminación asociados a personas LGBTIQ+ en organizaciones públicas son escasos en Latinoamérica y Chile. Aunque existen trabajos de tipo jurídico en torno al tema LGBTIQ+ y la justicia (Raupp 2020; Mej y Almanza 2010), no existe mayor desarrollo de investigaciones empíricas que permitan conocer la cultura en torno a roles y estereotipos de género, o sobre la agencia del sistema binario, cis y heteronormativo en las instituciones de justicia como mecanismo de exclusión. En su mayoría, las investigaciones abarcan, por ejemplo, a la población general o discriminaciones en general hacia personas LGBTIQ+ (Fundación Iguales 2022, 2021; Flores 2021; Subsecretaría de Prevención del Delito 2020; Boivin 2014), el ámbito educativo (Cornejo 2014; Pedraja-Rejas 2018) y laboral (Ramos y Gama 2020; Fundación Iguales 2016), y no en torno a la cultura organizacional de los órganos de la

administración de justicia. Esto implica que programas o políticas de no discriminación hacia personas de las diversidades y disidencias sexuales se realizan, muchas veces, sin diagnósticos empíricos y/o pueden basarse en hallazgos no contextualizados a la realidad institucional.

El PJUD, en este sentido, se ha esforzado por conocer su realidad y abordar las barreras y discriminaciones de género (Bustos et al. 2023). Ejemplos de estos esfuerzos han sido el plan de Acción sobre la incorporación de la perspectiva de género en la judicatura chilena, la elaboración de un estudio diagnóstico interno para conocer las desigualdades, discriminaciones y estereotipos hacia las mujeres en el PJUD (Dirección de Estudios de la Corte Suprema 2015), la creación en 2017 de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, o la aprobación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2018). Sin embargo, las representaciones estereotipadas de género y las discriminaciones a personas LGBTIQ+ aún persisten dentro del PJUD. De ello da cuenta un estudio exploratorio encargado por el propio PJUD recientemente (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2022).

A nivel legislativo, se ha avanzado en el respeto y protección del derecho humano de no discriminación hacia personas LGBTIQ+ (Fundación Iguales 2022) a través de normas como la Ley 20.609 (Antidiscriminación), la Ley 20.830 (Acuerdo de Unión Civil), la Ley 21.120 (Reconocimiento de Identidad de Género) o la Ley 21.400 (de Matrimonio Igualitario) y en el proyecto de ley que busca modificar 20.609

(Ministerio Secretaría General de Gobierno 2012). Sin embargo, estos esfuerzos no resuelven los problemas culturales y estructurales que están en la base de la discriminación, tales como las representaciones, estereotipos, roles y normas asociados a la población LGBTIQ+, que sigue siendo un tema poco estudiado en el contexto chileno y latino-americano.

En ese contexto, esta investigación tuvo como propósito describir las representaciones de género, los discursos, estereotipos y prácticas discriminatorias hacia la población LGBTIQ+ en el PJUD, así como su impacto para las personas usuarias y funcionarias de la institución.

Debe mencionarse que este trabajo formó parte de un diagnóstico que tributó a la creación de un “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual” (Universidad de Concepción 2023), por parte de un equipo multidisciplinar.

En este artículo se presentan hallazgos cualitativos obtenidos a partir de entrevistas y grupos focales sobre las representaciones de género y prácticas discriminatorias presentes en la cultura organizacional del PJUD, con el objeto de contribuir a la identificación de barreras culturales al interior de la institución que generan discriminación hacia personas LGBTIQ+. La importancia de este tema radica en que el sistema de justicia es una de las instituciones sociales más relevantes, por lo que es fundamental conocer cómo operan los estereotipos y procesos de discriminación en este tipo de instituciones públicas, y que pueden afectar a grupos específicos de la población, como lo son las personas LGBTIQ+.

2. El sistema sexo-género en la sociedad y en la institución de justicia

En la mayoría de las sociedades, el orden estructural dominante ha sido el binario, cisnormativo y heteronormativo (Corte IDH 2017; Butler 2014; Rubin 2013). El binarismo supone que sólo se reconocen dos categorías rígidas correlativas: hombre/masculino y mujer/femenino (Conway, Bourque y Scott 2013), mientras que la cisnormatividad considera que, al crecer, todas las personas mantienen su sexo asignado al nacer sin posibilidad de modificación (Butler 2014). Por su parte, la heteronormatividad solo acepta la interacción sexual y romántica entre miembros de sexo opuesto (Vélez-Pelligrini 2008; Pantoja et al. 2020).

Este sistema sexo-género imperante (Lamas 1996) posee un fuerte componente simbólico y cultural basado en creencias (Butler 2014), pero al ser una estructura normativa dominante, genera patrones de exclusión y discriminación hacia personas LGBTIQ+ en distintos espacios y ámbitos de la vida (Serey, Arco y Zuñiga 2023) por no ajustarse a la norma binaria, cisnormativa y heteronormativa, mostrando así que posee agencia.

Como proceso de aprendizaje y transmisión cultural desde una generación a otra, la socialización permite que estas visiones y normas se naturalicen, acepten y reproduzcan como la única forma válida, obvia y natural de vida en la sociedad (Berger y Luckmann 1989). Así, históricamente, se han construido discursos desde la medicina y la biología que afirmaban que la homosexualidad y lo trans eran enfermedades o patologías (Balzer 2011; Gastó 2006) o afecciones psiquiátricas (Galemiri 2015). Desde la religión, se ha considerado el

orden tradicional como reflejo de la voluntad de Dios, afirmándose creencias negativas de la diversidad sexual (Collignon 2011), donde la socialización de género ha reproducido este sistema social y cultural (Galaz et al. 2018), y donde personas LGBTIQ+ son vistas como desviadas (Pfohl 2009), anormales (Foucault 2012; Balzer 2011) e, incluso, deshumanizadas (Butler 2014) por amenazar un sistema sexo-género hegemónico (DiPietro 2020; Foucault 2011). Con ello, no solo se legitiman las creencias, sino también el sistema de normas y de estructura que excluye a quienes se apartan del consenso normativo.

Este sistema sexo-género permea también la cultura organizacional de las instituciones públicas (Cares-Mardones 2017; Pedraza et al. 2015), la que se entiende como un sistema de significados compartidos por quienes forman parte de una organización (Bretas, Caproni y Moura 2020; Pérez 2009), sus valores y principios, las prácticas de gestión y de comportamiento (Cameron y Quinn 2006), a elementos tales como las creencias, ideas, costumbres, ritos, actitudes y conductas compartidas, que incluyen rutinas, rituales, ceremonias, lenguaje común y normas sociales que comparten los grupos de trabajo (Teague, Leith y Green 2013) y que predominan y rigen su funcionamiento (Pedraza et al. 2015: 23). Aunque la cultura organizacional enfatiza en los aspectos simbólicos, no debe dejar de considerarse su sistema normativo y de roles que ejerce presión sobre los miembros.

Si bien la discriminación hacia personas LGBTIQ+ es una preocupación actual (Vázquez 2021; Vega et al. 2020; Toro et al. 2020; Pantoja et al. 2020), estas prácticas discriminatorias no han podido ser erradicadas. Así, las visiones dominantes sobre el sistema sexo-género

se reproducen en las diversas esferas e instituciones sociales, donde el carácter binario de la estructura pública normaliza la violencia y la discriminación (Segato 2016: 23). Así, personas LGBTIQ+ tienen menores posibilidades de ascenso o desarrollo en sus carreras (Jepsen y Jepsen 2017; Drydakis 2012), son víctimas de violencia psicológica expresada a través de comentarios homofóbicos (Sani et al. 2018; Marchueta 2014) o transfóbicos (Ortiz et al. 2021) y de discriminación sutil en sus trabajos (Del Castillo et al. 2003), tales como el irrespeto del nombre social o del humor homofóbico y sexista (Fundación Iguales 2016), o chismes sobre la intimidad y comportamiento sexual (Röndahl, Innala y Carlsson 2007).

En las instituciones de justicia se reproducen diversas prácticas discriminatorias (Gauché et al. 2022). Por ejemplo, las víctimas de delitos son frecuentemente tratadas bajo el prisma de estereotipos (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2022), afectándose su experiencia con la justicia (Vázquez 2021; Iliadis 2020). Al interior de las instituciones se ha reportado discriminación hacia policías homosexuales o bisexuales por parte de sus pares (Cárdenas et al. 2018; Jones y Williams 2015).

Los estereotipos son clave para entender las discriminaciones de género como barreras de acceso a la justicia (Fuentealba et al. 2020). Entendidos genéricamente como características asignadas de forma indiscriminada a los miembros de un colectivo (Clérico 2018), los estereotipos constituyen formas de reducción de complejidad en una representación que supone que alguien, solo por pertenecer a un grupo, sería portador de dichas características (Hamilton 1979).

En el caso de los tribunales, estudios revelan que las personas homosexuales reconocen un trato más desfavorable en comparación a otros grupos (Lee, Johansen y Bae 2021; Ro y Olson 2014), afectándose la confianza en la justicia y a denunciar (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2022; Vázquez 2021; Fundación Iguales 2021; Hough et al. 2010) y, así, la disposición a cooperar con las instituciones de justicia (Kyprianides et al. 2021).

En ese contexto, esta investigación explora las representaciones y prácticas discriminatorias en el PJUD, tanto en el plano interno, (el trato laboral de personas funcionarias), como externo (acceso a la justicia de personas usuarias). Como hipótesis provisoria (De Luque et al. 2010) se buscó identificar y describir estereotipos y prácticas discriminatorias hacia la población LGBTIQ+ al interior del PJUD.

3. Metodología

3.1. Enfoque, técnicas de recolección de datos e instrumentos

Se utilizó un enfoque cualitativo para conocer los significados y relatos desde la narrativa de los propios actores involucrados. De forma consecutiva, se utilizaron entrevistas individuales semi-estructuradas seguidas de grupos focales con pauta semi-estructurada, siendo así el estudio bi-etápico (Figura 1). De forma presencial, miembros del equipo investigador realizaron las entrevistas y moderaron los grupos focales.

Se partió con entrevistas individuales semi-estructuradas a informantes clave. El objetivo de ello fue explorar las representaciones y prácticas

con relación a la diversidad sexual al interior del órgano público. La pauta de entrevista evaluó las siguientes dimensiones: elementos subjetivos (estereotipos, representaciones y visión sobre el sistema sexo-género), elementos conductuales (discriminación, trato) y propuestas de solución. Estas dimensiones fueron aplicadas tanto para obtener información interna (relación entre personas funcionarias o trabajadoras del sistema) y externa (personas usuarias). Los resultados preliminares se resumieron en un reporte ejecutivo que fue el insumo para los grupos focales.

y/u obtener información emergente no surgida en las entrevistas individuales. La pauta del grupo focal evaluó los mismos aspectos que los abordados en las entrevistas, pero además se focalizó en la retroalimentación sobre el informe.

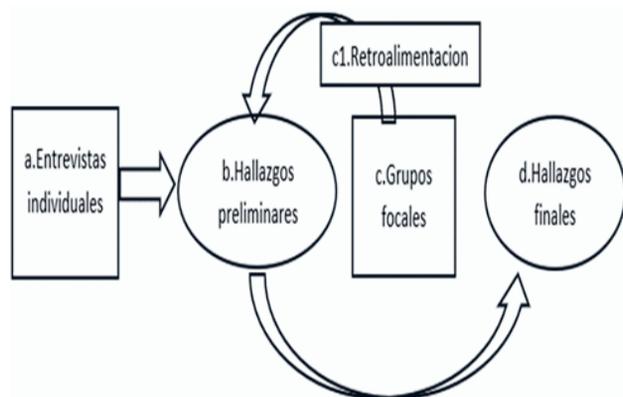
3.2. Muestra

La muestra fue intencional, definiéndose dos perfiles de informantes para obtener una visión interna y externa a la institución en torno a los temas estudiados: personas funcionarias del PJUD (perfil 1) y personas usuarias externas a éste (perfil 2). En total, se realizaron veintisiete entrevistas (19 mujeres y 8 hombres) y diez grupos focales (40 mujeres y 29 hombres), con bastante heterogeneidad respecto a la zona geográfica (20 centro, 6 norte y 11 sur) y con diversos perfiles educacionales (40 personas con estudios en Derecho, 34 personas con estudios en Psicología o Trabajo social y 22 personas profesionales).

El perfil de personas funcionarias incluyó a quienes se desempeñan al interior del PJUD. Para lograr mayor variabilidad, se incluyó a perfiles que desempeñaran diversas funciones: jueces/zas o magistrados/as, psicólogos/as y trabajadores/as sociales del escalafón secundario, personas miembros de asociaciones gremiales, directivos de la Corporación Administrativa del PJUD, de la Academia Judicial y personas con testimonios relevantes o casos emblemáticos. Se contemplaron tribunales en diversas materias del derecho (Tribunales Civiles, de Familia, Laborales y/o Penales). Para este perfil se aplicaron diecinueve entrevistas y siete grupos focales.

El perfil de personas usuarias externas fueron profesionales que representan a personas

Imagen 1. Proceso de investigación.



Fuente: Elaboración Propia.

En la segunda etapa -grupos focales-, se utilizó como elemento focal el informe de síntesis de los hallazgos de las entrevistas. Sobre éstos, las personas participantes debían proporcionar retroalimentación. La finalidad de esta etapa fue a) validar los hallazgos preliminares para evitar posibles interpretaciones erróneas o sesgos por parte del equipo analista, siendo así un criterio de validación; y b) corroborar, corregir, matizar

LGBTIQ+ en casos judiciales, siendo así usuarias indirectas del sistema, quienes por su experiencia pudieran tener una visión más global acerca de lo que ocurre en los tribunales. Además, la confidencialidad de muchos de los casos judiciales dificultaba la aplicación de entrevistas a personas usuarias directas. Este perfil incluyó a defensores/as, fiscales/as, abogados/as que trabajan casos LGBTIQ+, directores/as o abogados/as de clínicas jurídicas o de Organizaciones No Gubernamentales. Se aplicaron ocho entrevistas individuales y tres grupos focales. Además de los criterios profesionales, se consideró que fuesen hombres, mujeres y pertenecientes al mundo de la diversidad sexual y, también, a diversas zonas geográficas del país para aproximarse al criterio de máxima variabilidad (López y Facheli 2015).

3.3. Recolección de datos y consideraciones éticas

Las personas integrantes del PJUD fueron invitadas vía email desde la Secretaría Técnica de la Corte Suprema, mientras que las personas usuarias externas fueron contactadas vía email por el equipo investigador. Algunas entrevistas y grupos focales se realizaron en las propias dependencias facilitadas por el PJUD (oficinas o salas de conferencia), mientras que el perfil de personas usuarias externas fue entrevistada en sus respectivos lugares de trabajo o dependencias de la Universidad de Concepción. La recolección de datos se realizó entre mayo y agosto de 2018.

El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Concepción y todas las personas participantes firmaron consentimientos informados.

3.4. Análisis de datos

Se realizó un análisis de contenido (Atlas.ti, v.7.5.4), utilizándose el mismo proceso de análisis tanto para entrevistas como grupos focales. Así, los códigos utilizados fueron consensuados conjuntamente por un equipo analista, siguiendo los siguientes pasos. Primero, los datos se analizaron preliminarmente (de forma inductiva) para proponer códigos emergentes, que luego fueron recodificados a la luz de la literatura teórica proveniente del marco teórico de la investigación. Luego, en base a estos nuevos códigos, se realizó un primer análisis de resultados diferenciado por perfil de estudio para reevaluar así posibles ajustes. Después, cada analista realizó un análisis intensivo idiográfico utilizando los códigos consensuados para el total de la muestra (no diferenciado por perfil), constatándose la emergencia de nuevos códigos y categorías que condujeron al reporte definitivo. Finalmente, los resultados de las entrevistas y grupos focales fueron contrastados entre sí para evaluar la consistencia de los hallazgos entre ambas técnicas y así lograr credibilidad de los resultados. En los anexos 1 y 2 se puede identificar la malla temática para cada técnica.

De esta manera, la codificación realizada se agrupó, para los fines de este artículo, en las siguientes cinco dimensiones (junto a sus conceptualizaciones *ad hoc*):

- 1) Características institucionales transversales al PJUD: aspectos de la cultura institucional que no guardan relación directa con aspectos LGBTIQ+, pero que pueden influir de forma indirecta.
- 2) Diferencias de apreciación entre los perfiles estudiados: diferencias en términos de

evaluación, percepción o creencias de acuerdo a los diferentes perfiles de participantes (magistrados/as, usuarios/as, etc.) en torno a los diversos temas estudiados.

3) La cultura institucional en torno a la diversidad sexual: creencias, representaciones, normas implícitas, expectativas de rol, y/o prácticas que reflejan las características del sistema sexo-genero al interior de la institución.

4) Consecuencias para las personas funcionarias y usuarias: impacto que directa o indirectamente tiene la cultura institucional del PJUD para personas LGBTIQ+, sean estas usuarias o funcionarias.

5) Propuestas de solución: alternativas de intervención y solución propuestas por los propios actores involucrados (personas usuarias y funcionarias) para mejorar el acceso a la justicia, lograr mayor igualdad y no discriminación en el PJUD.

A partir de estas dimensiones se presentan los resultados. En el anexo 3 se identifican las citas representativas para cada dimensión.

4. Resultados

4.1. Representaciones de Género en el Poder Judicial

4.1.1. Cultura organizacional autoritaria, jerarquizada y vertical

Las personas entrevistadas identifican características transversales a la institución pública de justicia que indirectamente afectan a la población LGBTIQ+. Se reconoce una estructura de relaciones jerarquizada y vertical, con un fuerte componente autoritario. Por ejemplo, se da cuenta de que los jueces/

as y más altas jerarquías no deben justificar conductas o decisiones, o que cuentan con beneficios laborales que no posee el resto, tales como ausentarse en situaciones especiales sin requerir permisos.

Además, se señala que los procedimientos administrativos son sumamente rígidos y formalizados, pero que, simultáneamente, existen ámbitos con bastante discrecionalidad para tomar decisiones. La rigidez de los procedimientos es vista como una limitación para resolver problemáticas internas de forma oportuna y flexible. Por su parte, la discrecionalidad para tomar ciertas decisiones afecta negativamente la carrera laboral, porque abre espacios para la discriminación. De esta forma, la discrecionalidad se expresa claramente en una práctica ampliamente arraigada denominada “besa mano”, que implica una especie de lobby mediante la realización de contactos informales consistentes en reuniones informales con magistrados/as que deben tomar la decisión para un ascenso laboral o una contratación. Aunque las personas entrevistadas valoran los esfuerzos por erradicar esta práctica, se sostiene que aún persiste.

Las características descritas sobre la cultura organizacional se vuelven relevantes cuando intersectan con el género y diversidad sexual. La poca libertad que genera un contexto vertical y autoritario permite que, por ejemplo, casos como el acoso, hostigamiento, discriminación o violencia simbólica, no sean cuestionados cuando provienen de una jerarquía más alta. Finalmente, la discrecionalidad de muchos procedimientos puede conducir a decisiones discriminatorias en la carrera funcionaria de mujeres o personas LGBTIQ+.

A pesar de esto, se reconoce la incorporación de programas encaminados a mejorar el trato a personas LGBTIQ+, particularmente los planes de inclusión de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, que tienen un reconocido impacto por provenir precisamente desde la jerarquía más alta de la institución de justicia.

4.1.2. Diferencias de apreciación entre los perfiles estudiados

Respecto a los estereotipos y discriminación hacia la población LGBTIQ+, los diversos perfiles de informantes coinciden en reconocer similares problemáticas; sin embargo, la gravedad o recurrencia de éstas es apreciada de forma diferente. Así, quienes integran el órgano público muestran una visión más moderada que quienes son personas usuarias indirectas del sistema. Mientras el primer perfil se inclina por considerar que las situaciones de discriminación hacia personas de las diversidades sexuales son menos recurrentes, las personas usuarias externas estiman que se está ante situaciones generalizadas y frecuentes. En similar línea, dentro de quienes integran la institución, las mujeres y representantes gremiales serían quienes exhibirían una postura más crítica frente a este tema, ya que consideran que las situaciones discriminatorias son más frecuentes y graves de lo que usualmente se acepta.

4.1.3. Cultura binaria, heteronormativa y cisnormativa

La mayoría de las personas entrevistadas reconoce que el PJUD posee una cultura conservadora ante la diversidad sexual, esto

es, prevalece una visión binaria, heteronormada y cisnormativa sobre la sexualidad y el género.

En esta misma línea, también se presentan estereotipos de género o expectativas de rol en torno a la población LGBTIQ+. Uno de los estereotipos consiste en considerar que la homoparentalidad no sería adecuada para la crianza y el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, pudiendo afectar su adecuado desarrollo. A esto sumamos el estigma vinculado a la marginalidad de personas de las diversidades sexo-genéricas.

4.1.4. Desconocimiento sobre temas LGBTIQ+

Se constata un bajo conocimiento sobre temas de diversidad sexual en el plano conceptual y jurídico. Así, las personas funcionarias de diversos niveles desconocerían aspectos teóricos y conceptos básicos en estos temas. También se hace referencia a que no existiría un conocimiento jurídico suficiente por parte de los/as jueces/zas respecto a estas materias. En muchos casos, se desconoce la normativa internacional, afectándose la posibilidad de realizar una mejor interpretación de los casos en el marco de los estándares internacionales de derechos humanos.

4.1.5. Cambio cultural en la organización y liderazgo de ciertos actores

A pesar de la visión tradicional preponderante en la cultura organizacional, se reconoce que se estaría experimentando un proceso de cambio en la institución. La situación es considerada mejor en comparación a algunos años o décadas atrás en relación al reconocimiento de los derechos de las personas LGBTIQ+. Se da cuenta del establecimiento de políticas y

protocolos internos de igualdad de género, no discriminación y acoso sexual; búsqueda de un mejor trato y clima organizacional; creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación; y también de cursos que han permitido una mayor sensibilización.

Por lo tanto, aunque se sostiene que hay cierta resistencia al cambio, también se valoran los esfuerzos promovidos por la institucionalidad. En esta línea, se plantea que el liderazgo y compromiso de ciertos actores es clave. Se considera que dichos actores han sido esenciales para impulsar los cambios institucionales. Se menciona que algunas personas, a saber, ministros/as, jueces/zas, dirigentes/as gremiales, han realizado esfuerzos claves para lograr desarrollar cambios orientados a la protección de derechos de igualdad y no discriminación hacia personas de las diversidades sexuales. Se agrega que el hecho de que estos liderazgos provengan de altas posiciones ha contribuido al relativo éxito de los procesos de cambio.

Sin embargo, al mismo tiempo se identifica que estos liderazgos pueden hacer frágil el proceso, en tanto el hecho de que estas personas pudieran dejar de estar presentes en la institución generaría una interrupción de los procesos de cambio descritos.

4.2. Consecuencias para personas funcionarias y usuarias

La visión tradicional acerca del sistema sexo-género, las representaciones negativas y el bajo conocimiento jurídico perjudican a personas LGBTIQ+ que son funcionarias y usuarias del sistema de justicia.

4.2.1. Consecuencias para personas funcionarias

En relación a la trayectoria laboral, se encontró que en la cultura institucional es difícil imaginar la promoción para altos cargos a personas LGBTIQ+ que hayan hecho pública su identidad de género u orientación sexual, como ocurre, por ejemplo, en el caso de funcionarias lesbianas.

La experiencia subjetiva de personas LGBTIQ+ que trabajan en la institución de justicia también se ve afectada. Se señala que existe temor de revelar o de que se descubra su orientación sexual. Esto perjudica el desenvolvimiento y la experiencia que viven cotidianamente en sus trabajos, estando expuestas a bromas o comentarios ofensivos y violentos, pero que están normalizados. Así, se identifica un permanente temor a ser discriminados.

No obstante, un grupo minoritario de las personas funcionarias entrevistadas cuestiona la existencia de discriminación hacia personas de la diversidad sexual. Se esgrime el argumento de que hay varios casos de personas funcionarias con orientación homosexual desempeñando funciones al interior de la institución.

4.2.2. Consecuencias para personas usuarias

La concepción tradicional sobre el sistema sexo-genero perjudica a las personas usuarias en el trato y resultado.

4.2.2.1. Consecuencias en el trato

Personas usuarias de las diversidades y disidencias sexuales serían tratadas de forma desigual, lo que se expresaría a través de comentarios e, inclusive, descalificaciones

que pueden considerarse como violencia simbólica, tales como bromas, chistes o caricaturizaciones.

Algunas personas entrevistadas consideran que estas expresiones no perjudican a las personas usuarias, pues este tipo de humor o comentarios no se realiza frente a personas usuarias, sino que se desarrolla “tras bambalinas”, es decir, cuando ya no están presentes. Además, se sostiene que quienes bromean con la diversidad sexual no necesariamente son personas con actitudes homofóbicas o transfóbicas, sino personas que ejercen ese humor porque lo consideran una práctica cultural inofensiva.

4.2.2.2. Consecuencias en el acceso a la justicia

La opinión extendida es que el acceso a la justicia para personas de las diversidades sexuales se vería afectado tanto en el proceso como en el resultado de sus casos judiciales.

Primero, existe la creencia de que los estereotipos y la visión binaria, cisnormativa y heteronormativa de ciertos jueces/zas lleve a decisiones desfavorables para personas de las diversidades sexuales. Así, se estima que los prejuicios o estereotipos sobre la población LGBTIQ+ (por ejemplo, que la homoparentalidad es poco idónea) pueden conducir a resoluciones judiciales perjudiciales, por mencionar, el que a alguien homosexual no se le otorgue la tuición de su hijo/a. Sin embargo, un grupo minoritario de las personas entrevistadas discrepan de este diagnóstico. Afirmar que los jueces/zas, cuando aplican la ley, supuestamente distinguen entre sus visiones personales en torno a la diversidad sexual y su rol como actores imparciales.

En segundo término, se señala que el escaso dominio sobre temas de diversidad sexual por parte de jueces/zas afectaría su acceso a la justicia. Se estima que el bajo conocimiento de la normativa internacional llevaría a que los casos sean resueltos automáticamente, aplicando una ley interna, sin un esfuerzo por incorporar estándares internacionales de derechos humanos para interpretar los casos. No obstante, al mismo tiempo, las personas entrevistadas señalan que este problema es más recurrente en tribunales de primera instancia, tendiendo a disminuir a nivel de Corte de Apelaciones o Corte Suprema.

Finalmente, las resoluciones judiciales pueden afectar a personas LGBTIQ+ por los estereotipos presentes en otros eslabones del sistema de justicia. Se refiere a que a nivel de policías o servicio médico legal se producen discriminaciones, porque no se incorpora la perspectiva sobre el género y la diversidad sexual. Por ejemplo, denuncias de tipo penal se registran o abordan como delitos comunes. Además, se consigna que a las personas trans no se les reconocería como tales ni recibirían un buen trato. Si bien el énfasis de este estudio está a nivel de tribunal, esta discriminación previa repercutiría en el acceso a la justicia, ya que la información con la que cuentan jueces/zas puede ser limitada o distorsionada en estas instancias previas.

4.2.2.3. Consecuencias en la confianza de personas usuarias hacia el sistema de justicia

La expectativa respecto al trato y al resultado de las causas judiciales de personas LGBTIQ+ daña la relación entre estos grupos y el sistema de justicia. Asumen que recibirán un trato desigual y poco amable, predisponiéndose a ser

discriminadas. Por ejemplo, se piensa que no tendrán protección ante amenazas homofóbicas o transfóbicas, o que personas funcionarias del sistema de justicia no comprenderán la gravedad de los problemas que enfrentan, tales como violencia homofóbica o cuidado de hijos e hijas.

Esta predisposición lleva a una pérdida de confianza en la institución judicial, teniendo como consecuencia el que muchas personas LGBTIQ+ prefieran no denunciar, no persistir o no colaborar por miedo a enfrentarse a una institución que les resulta adversa.

4.3. Algunas propuestas de solución: formación y comunicación

Las personas entrevistadas afirman que la sensibilización y formación son claves para avanzar en la no discriminación hacia personas LGBTIQ+. Es decir, un hallazgo es que las propias personas entrevistadas proponen como solución una formación transversal y enfocada a los distintos perfiles profesionales. Además, tales personas consignan que la formación debiese ser obligatoria. Se estima que debiesen contemplarse incentivos para que los cursos sean tomados no solo por quienes ya cuentan con una sensibilidad previa en torno a estos temas, sino precisamente por quienes no tienen esta cercanía; aunque se reconoce que, en general, hay una actitud positiva de las personas funcionarias para aprender sobre estas temáticas.

En tal sentido, es posible considerar que el abordaje para estos temas debiese suponer una formación integral y multidisciplinaria. De esta forma, y en base al diagnóstico de que la formación jurídica es muchas veces insuficiente,

se sugiere formación en materia de derechos humanos y derecho internacional para lograr un mejor dominio del derecho a nivel doméstico, mayores herramientas interpretativas del derecho, y también que es necesario desarrollar mayores competencias sobre los estándares internacionales en materia de derechos humanos y de su correcta aplicación e integración para casos domésticos.

Además, que esta formación debería apuntar a mostrar las experiencias subjetivas que viven personas LGBTIQ+ víctimas de violencia, transfobia, homofobia o discriminación, y el rol del Estado en estas materias considerando un abordaje multidisciplinario desde la psicología, ciencias sociales u otras disciplinas.

Relacionado con lo anterior, se sostiene por las personas entrevistadas que las estrategias comunicacionales del PJUD en relación con estas temáticas serían insuficientes. Aunque se piensa que los esfuerzos por incluir el enfoque de la diversidad sexual y comunicarlo a la ciudadanía ha permitido una percepción ciudadana positiva en este punto, se considera que aún persisten prejuicios y valoraciones negativas hacia la institución por parte de estos grupos. Para finalizar, se señala que los esfuerzos de formación debiesen comunicarse de mejor manera (interna y externamente) para así mejorar la imagen negativa del PJUD.

5. Discusión

Aunque un estudio de este tipo no permite cuantificar la magnitud de los problemas detectados, surgen interesantes hallazgos sobre estereotipos de género y su impacto discriminatorio.

La presencia de una cultura vertical, autoritaria y tradicional al interior del órgano de justicia concuerda con la literatura previa que muestra que, en general, las instituciones de justicia se caracterizan por tener una cultura de liderazgo autoritario (Siddique, Siddique y Siddique 2020; Ahmad et al. 2019). Este tipo de cultura y liderazgo se opone a los enfoques organizacionales democráticos o consultivos que son más horizontales, basados en mayores niveles de participación de los actores (Sparre 2020). El carácter jerárquico que presenta el PJUD hace que las prácticas discriminatorias persistan hacia la población LGBTQ+.

Al respecto, la literatura sobre el desarrollo organizacional ha mostrado que los liderazgos o culturas organizacionales autoritarias limitan los cambios que pueden ser requeridos, lo que afecta su capacidad de adaptación al entorno para el cumplimiento de funciones (Siddique, Siddique y Siddique 2020; Ahmad et al. 2019). En este caso, se asocian a la capacidad de lograr justicia y proteger los derechos de las personas de las diversidades sexuales.

En relación al hecho de que las personas usuarias externas y quienes pertenecen a asociaciones gremiales tengan una visión más crítica, es posible plantear algunas explicaciones, aunque no concluyentes. Por un lado, los problemas identificados – discriminación y estereotipos– se encontrarían normalizados por las personas funcionarias de la institución, llevando a que tengan una visión menos crítica. Por otro lado, el perfil actitudinal de estas personas es más tradicional y enfrentan otros problemas en su trabajo, siendo el de la exclusión de la diversidad sexual uno más entre otros, perdiendo así relevancia bajo su percepción.

A su vez, para explicar por qué las personas pertenecientes a asociaciones gremiales son más críticas, es posible postular que quienes participan en estas instancias son quienes, en general, están menos conformes con lo que ocurre en su lugar de trabajo. Una explicación teóricamente coherente podría provenir desde la teoría de sistemas, al mostrar que los observadores de primer orden tienen usualmente puntos ciegos sobre sus propios procesos, que sí pueden ser captados desde un observador externo o de segundo orden (Wu y Duan 2005). Así, los usuarios externos captarían aspectos que no son identificables desde el propio sistema por poseer puntos ciegos (Matus 2017). Quienes integran las asociaciones gremiales serían una suerte de observadores de segundo orden al distanciarse del sistema. Aunque esta explicación puede ser plausible teóricamente, nuestros datos no permiten dirimir y definir cuál es línea explicativa más acertada, y estudios posteriores podrían precisar este primer estudio.

En cuanto a la visión binaria, heteronormada y cisnormativa transversal en el órgano público, su descripción concuerda con la literatura previa que muestra lo arraigada que se encuentra esta visión tradicional en la sociedad y que permite tratos discriminatorios (Fundación Iguales 2022, 2021; Subsecretaría de Prevención del Delito 2020) tanto en la administración de justicia como en otras instituciones públicas (Ortíz et al. 2021; Cornejo 2014; López, Generelo y Arroyo 2013). Así, el sistema-sexo tradicional, al constituir una forma de norma dominante, genera mecanismos de exclusión hacia quienes se apartan del orden binario, cisnormativo y heteronormativo (Serey, Arco y Zuñiga 2023), mostrando así su agencia social.

Porello, apesardelos esfuerzos de una institución que, en lo formal, debe promover principios de igualdad y no discriminación (CIDH 2020, 2018, 2015), la cultura organizacional no es ajena a la visión heteronormada imperante en la sociedad, generándose prácticas discriminatorias, tal como lo describía la literatura (Vázquez 2021; Ortiz et al. 2021; Fundación Iguales 2021, 2016; Iliadis 2020; Sani et al. 2018; Jepsen y Jepsen 2017; Marchueta 2014; Drydakis 2012; Del Castillo et al. 2003).

En una línea similar, la falta de conocimientos y sensibilidad respecto a temas LGBTIQ+ reflejarían el retraso cultural en torno a estas temáticas, como se describía en investigaciones relacionadas con la igualdad de género en el PJUD (Bustos et al. 2023; Gauché et al. 2022; Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación 2022, 2018). Así, la constatación de la existencia de una cultura tradicional sobre la sexualidad y el género explica que este tipo de temáticas hayan sido excluidas históricamente como elemento formativo y que hoy, ante la necesidad de avances, exista un desfase entre lo que se requiere para lograr mayor inclusión.

Sin embargo, el que también se identificaran cambios positivos (Bustos et al. 2023) en favor de personas LGBTIQ+, revela que la visión tradicional pierde fuerza en la institución de justicia. Si bien es cierto que la promoción de este cambio tiene un origen externo (Caso Atala e hijas vs Chile) y que, en general, la discriminación hacia personas LGBTIQ+ es una preocupación transversal en las sociedades e instituciones como lo muestran diversos estudios (Vázquez 2021; Vega et al. 2020; Toro et al. 2020; Pantoja et al. 2020), las prácticas discriminatorias persistirían en la cultura tal como muestran los hallazgos de este estudio.

Sin embargo, no es menos cierto que el PJUD, al igual que la sociedad chilena en general, muestra mayor sensibilidad sobre el tema (Vázquez 2021; Mej y Almanza 2010), lo que se ha visto reflejado en la aprobación de nuevas normas como, por ejemplo, la icónica Ley Zamudio de 2012 en Chile.

La visión tradicional en torno al sistema sexo-género sería la base de prácticas discriminatorias dirigidas hacia personas LGBTIQ+ funcionarias y usuarias externas. En esta línea, la literatura sobre diversidad sexual ha sido bastante consistente al mostrar que la población LGBTIQ+ es usualmente víctima de discriminación y exclusión en diversas esferas de la vida social (Vázquez, Amézquita y Rocha 2021; Ramos y Gama 2020; Cornejo 2014; Rutland & Brown 2001) y al interior de las organizaciones (Lee, Johansen y Bae 2021; Jones y Williams 2015). Desde una perspectiva psicosocial, esto evidenciaría que elementos subjetivos como las creencias o representaciones pueden constituir la base para la acción (Michalski y Nunez 2022; Marchueta 2014; Sevilla y Álvarez 2006) que, en este caso, se traduce en discriminaciones de género.

El hecho de que los individuos sean portadores de una cultura que solo reconoce una visión restringida de la sexualidad y que asocia estereotipos y representaciones de género negativas a la diversidad sexual lleva a que quienes se alejan del paradigma heteronormativo sean vistos como desviados, llevando a la discriminación y exclusión de estos grupos. Esto se explica porque aquello que se define como “anormal” o “desviado” genera rechazo (Pfohl 2009) y quienes se alejan del consenso cultural se constituyen en objetos de castigo social por haber quebrantado el consenso social (Foucault 2011).

Por lo tanto, la discriminación y exclusión se ejercen contra personas que socialmente son definidas como desviadas del consenso (Andreu 2016). El humor relativo a la población LGBTIQ+ es un buen ejemplo para comprender este fenómeno. Así, aunque el humor se realice “tras bambalinas” o sea considerado inofensivo por quienes lo ejercen, constituye un mecanismo de control social para evitar desviaciones (Röndahl, Innala y Carlsson 2007). El humor constituye una forma de sanción social informal tendiente a respaldar simbólicamente el consenso social (Röndahl, Innala y Carlsson 2007), en tanto distingue entre lo socialmente considerado correcto/incorrecto, normal/anormal, dirigido principalmente contra quienes se apartan de ese consenso (Foucault 2011).

Las personas LGBTIQ+ viven experiencias laborales adversas al encontrar obstáculos en sus carreras para ser promovidos (Vázquez, Amézquita y Rocha 2021). Desde la experiencia subjetiva, viven con constante temor y ansiedad de expresar quienes son por miedo a ser rechazados por sus equipos (Ramos y Gama 2020). La literatura en esta materia ha sido bastante consistente al mostrar que las personas LGBTIQ+ tienden a mostrar mayores niveles de prevalencia de trastornos ansiosos (Campo, Vanegas y Herazo 2017) y depresión o sufrimiento, entre otros efectos (Sani et al. 2018: 12), como consecuencia del ambiente adverso en el que se desenvuelven, marcado por la exclusión y rechazo (Jones y Williams 2015; Boivin 2014).

En relación con las personas usuarias, la visión binaria, heteronormativa y cisnormativa pudieran afectar el resultado de las causas. Los hallazgos muestran que la existencia de estereotipos sobre la población LGBTIQ+ puede

conducir a sentencias judiciales adversas para estos grupos, tal como ha ocurrido en el pasado en el mencionado caso Atala. Aquí, el hecho de que exista una visión que no acepta la diversidad sexual conlleva a que, por ejemplo, se piense que parejas homosexuales no son aptas para ser padres.

Por otro lado, el trato hacia personas de las diversidades sexuales también constituyó un aspecto en el que se percibe discriminación, afectándose el acceso a la justicia, particularmente en ciertos elementos del debido proceso, tales como la incorporación del derecho a voz, trato digno e imparcialidad de los agentes de justicia (Hough et al. 2010). En el modelo de Tyler (1987) la confianza y legitimidad en las instituciones de justicia -policía o tribunales- es función de la justicia procedimental. La opinión positiva de los actores deriva en la percepción de un trato justo, aun cuando el resultado para ellos haya sido desfavorable (Greenberg y Tyler 1987).

Aunque la justicia procedimental no fue un aspecto estudiado directamente en esta investigación, la referencia al trato conecta con esta teoría al mostrar que las personas entrevistadas perciben tratos discriminatorios no solo en tribunales, sino también en otras instituciones que forman parte del ecosistema de justicia, como las policías. Bajo esta lógica, sentirían que su voz no es escuchada y percibirían que sus derechos no son protegidos, o piensan que quienes deben tomar decisiones judiciales pueden discriminarlos al momento de fallar por ser personas LGBTIQ+.

La creencia de un trato discriminatorio afecta la confianza y legitimidad hacia las instituciones, como la de justicia. En este sentido, la confianza refiere a la expectativa de que los depositarios

de una función externalizada, en este caso justicia, poseen efectivamente las competencias para actuar de forma efectiva al no discriminar a grupos específicos de la población (Flores 2021). Por ello, pensar que el PJUD es portador de una visión que no acepta la diversidad sexual implica la percepción de que es una institución que les discrimina. Si bien es cierto que el PJUD es una de las instituciones de Chile con menores niveles de confianza dentro de la población general (COES 2022; PNUD 2015), pensamos que es esperable que, en personas LGBTIQ+, esta desconfianza sea más acentuada, o que haya mayores expectativas de que serán discriminadas.

En este sentido, la eficacia de las instituciones de justicia en un sentido ecosistémico, es decir, no sólo tribunales, sino policías, servicio médico legal, etc., requiere de la colaboración de la ciudadanía (Haas, De Keijser y Bruinsma 2014; Alonso y Brussino 2012; Hough et al. 2010) y el hecho de que ciertos grupos de personas no confíen en estas instituciones puede significar una reducción de la cooperación merma de la eficacia de la institución (Kyprianides et al. 2021). Esto puede conducir a que delitos no se denuncien o que las personas no persistan en sus casos, porque subyace la expectativa de que no serán escuchadas, que sus derechos no serán respetados, que sus casos no se resolverán imparcialmente o que no tendrán un trato digno. Lo anterior genera un distanciamiento entre personas usuarias y las instituciones de justicia, siendo esperable que muchas personas LGBTIQ+ no quieran acercarse a la institución de justicia a resolver sus conflictos por temor a no recibir un trato adecuado o ser discriminadas.

De esta forma, las personas que intervienen en el estudio plantean soluciones principalmente

en la línea de la formación, lo que concuerda con los procesos de socialización y resocialización, es decir, de aquellos procesos a través de los cuales los individuos interiorizan la cultura para ser miembros activos de su sociedad. Los elementos propios de la cultura –normas, creencias, valores– se arraigan fuertemente en las etapas iniciales de la socialización, conformando una visión de mundo que refleja la cultura de ese momento (Pérez 2009). El aprendizaje de nuevas formas culturales distintas al sistema sexo-género imperante pasaría por la deconstrucción y resocialización de los individuos.

6. Alcances y limitaciones del estudio

Nuestro estudio presenta algunas limitaciones importantes de mencionar. Primero, el tamaño muestral y el que las personas participantes fuesen voluntarias –y probablemente con cierta sensibilidad e interés por estos temas– implica que la transferibilidad de los resultados debe tomarse con algo de cautela por el posible sesgo de selección.

Segundo, este estudio ha permitido alcanzar resultados amplios, pero no profundizar demasiado en aspectos en los que hubiésemos deseado indagar. Así, en las mismas entrevistas y grupos focales abordamos temas de género en relación a justicia y mujeres (materia de otra publicación), por lo que, debido a la cantidad de temas tratados, no fue posible abordar con más profundidad ciertos tópicos.

Sin perjuicio de esto, consideramos que este trabajo constituye una importante contribución al debate dada la escasez de literatura empírica en español en torno al tema de justicia y diversidad

sexual. Como consecuencia, pensamos que este estudio se convierte en un buen punto de partida para futuras investigaciones que busquen indagar en aspectos que aquí no fueron ahondados. Así, aunque nuevas confirmaciones de estos hallazgos en futuros estudios serán beneficiosas, creemos que la primera etapa ha logrado identificar y describir con bastante tipicidad las representaciones y prácticas de discriminación que, luego, fueron corroboradas a través de los grupos focales, contribuyendo así a la credibilidad de los hallazgos.

7. Conclusiones

Los cambios en el PJUD hacia un mayor reconocimiento de la diversidad sexo-genérica y el respeto de los derechos de las personas de las diversidades sexuales se muestran como un proceso en marcha y en sintonía con los cambios o demandas que experimenta la sociedad chilena. Al mismo tiempo, este trabajo ha mostrado el sistema sexo-género dominante (binario, cisnormativo y heteronormativo), con su normatividad y el sistema simbólico asociado a este genera mecanismos de exclusión hacia quienes se apartan del consenso normativo.

Los estereotipos y representaciones de género son la base de un conjunto de prácticas discriminatorias que afectan a personas LGBTIQ+ que se desempeñan en la institución y/o que son usuarias del sistema de justicia, reflejando procesos que, de forma más amplia, han ocurrido históricamente en el resto de la sociedad.

Lo anterior impacta fuertemente en una institución de justicia por la inherente diferencia

entre la igualdad y no discriminación, declarada propia del Estado de derecho, y las prácticas reales en materia de justicia. Así, el hecho de que quienes se encargan de decidir o relacionarse con personas usuarias sean portadoras de una cultura tradicional sobre la sexualidad lleva a que la praxis se distancie de los valores y principios institucionales y los derechos de igualdad y no discriminación llamados a proteger.

Esta distancia entre la cultura declarada, por una parte, y la cultura real o efectiva, por otra, impacta fuertemente en la administración de justicia, porque ciertos grupos de personas viven con la creencia de que serán discriminadas por la institución encargada de proteger sus derechos. El acceso a la justicia, por tanto, se ve concretamente obstaculizado por estereotipos y representaciones de género de quienes operan el sistema de justicia.

Por ello, esta investigación constata una realidad que afecta los derechos de muchas personas y que merma el desarrollo de un Estado de Derecho en Chile, aunque creemos que los sistemas de justicia de otros países latinoamericanos probablemente estén experimentando similares problemáticas. En conclusión, este trabajo constata la necesidad de monitorear y evaluar continuamente los procesos de socialización del sistema sexo-género al interior del organismo público, de identificar la reproducción de estereotipos de género e implementar prácticas continuas y transversales de sensibilización, capacitación y formación para resocializar con la perspectiva de evitar la discriminación de quienes persiguen formas de vivir su identidad y sexualidad distintas a las heteronormadas.

Bibliografía

- Ahmad, B. et al. 2019. "Authoritarian leadership, organizational citizenship behavior, and organizational deviance: Curvilinear relationships". *Leadership & Organization Development Journal* 40 (5): 583-599. DOI: [10.1108/LODJ-08-2018-0313](https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2018-0313)
- Alonso, D. y Brussino, S. 2012. "Legitimidad y percepciones generales de justicia de las autoridades legales de Córdoba (Argentina): Un abordaje desde las valoraciones de justicia procedimental". *Interdisciplinaria* 29 (2): 271-286.
- Andreu, O. 2016. "Cuerpo, género y sexualidad: políticas biológicas y diversidad sexual". *Sexualidades. Represión, resistencia y cotidianidades*. Valcuende, J., Vásquez, P. y Marco, M. (Coords.). Sevilla: Aconcagua Libros. 39-51.
- Balzer, C. 2011. "Eu acho transexual e aquele que disse: eu sou transexual. Reflexiones etnológicas sobre la medicalización globalizada de las identidades trans a través del ejemplo de Brasil". *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Missé, M. y Coll-Planas, G. (Eds). Barcelona: Editorial Egales. 81-96
- Berger, P. y Luckmann, T. 1989. *The Social Construction of Reality: A treatise in the sociology of knowledge*. USA: Anchor Books.
- Boivin, R. 2014. "La ciudad de la homofobia. Discriminación y violencia hacia las minorías sexuales en las urbes mexicanas". *Revista Latino-americana de Geografía e Gênero* 5 (1): 180-207.
- Bretas, P., Caproni, H. & Moura, M. 2020. "Assédio moral sutil em uma organização pública do poder legislativo". *Revista De Gestão E Secretariado* 11 (3): 1-26. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v11i3.1091>
- Bustos Ibarra, C., Pérez Díaz, C., Brevis Cartes, P. y Sanhuesa Riffo, C. 2023. "La transversalización del enfoque de género en las políticas del poder judicial chileno. Avances y desafíos". *Claves interdisciplinarias sobre justicia y género*. Gauché Marchetti, X. y Barriá Paredes, M. (Coord.). Santiago: Editorial Thomson Reuters. ISBN: 978-956-400-388-7
- Butler, J. 2014. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Cameron, K. & Quinn, R. 2006. *Diagnosing and changing organizational culture, based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Campo, A., Vanegas, J. L. y Herazo, E. 2017. "Orientación sexual y trastorno de ansiedad social: una revisión sistemática". *Revista chilena de neuro-psiquiatría* 55 (2): 93-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272017000200004>
- Cárdenas, M. et al. 2018. "Cuando autoridad es discriminación: Violencia Policial contra personas con orientación sexual e identidad de género diversas en espacios públicos". Defensoría del Pueblo Colombia. Disponible en: https://repositorio.defensoria.gov.co/bitstream/handle/20.500.13061/122/Cuandoautoridadesdiscriminacion_1.pdf?sequence=1 (consultado en Febrero 2023)
- Cares-Mardones, C. 2017. "Alcances de la perspectiva de género en la política cultural chilena". *Revista Austral De Ciencias Sociales* (30): 53-76. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2016.n30-03>
- Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). 2022. *Radiografía del Cambio Social: Análisis de Resultados Longitudinales ELSOC 2016-2021. Presentación de Resultados*. Santiago: COES.
- Clérico, L. 2019. "Discriminación por orientación sexual y derechos de la seguridad social en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). ¿Una historia de divergencias?". *Revista de la Facultad de Derecho* (47): 1-34. DOI: <https://doi.org/10.22187/rfd2019n47a5>
- _____. 2018. "Hacia un análisis integral de estereotipos: desafiando la garantía estándar de imparcialidad". *Revista Derecho del Estado* 41: 67-96. DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n41.03>
- Collignon, M. 2011. "Discursos sociales sobre la sexualidad: narrativas sobre la diversidad sexual y prácticas de Resistencia". *Comunicación y Sociedad* 16: 133-160.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). 2020. *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- _____. 2018. *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>
- _____. 12 noviembre 2015. *Violencia contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América*. OAS/Ser.L/V/II.rev.1. Doc. 36. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Comisión Internacional de Juristas. 2007. *Principios de Yogyakarta*. Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Consejo de Derechos Humanos de la ONU. 4 de Mayo de 2015. *Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género: Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. A/HRC/29/23. Disponible en: <https://www.refworld.org/reference/themreport/unhrc/2015/en/105159>
- _____. 26 de septiembre de 2014. *Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. A/HRC/RES/27/32. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics>
- _____. 17 de junio de 2011. *Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. A/HRC/RES/17/19. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity/>

[united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics](#)

Conway, J., Bourque, S. y Scott, J. 2013. "El concepto de género". El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. Lamas, M. (Ed.). México DF: Programa Universitario de estudios de género. 21-34

Cornejo, J. 2014. "Bullying homofóbico en Chile". *Limite. Revista Interdisciplinaria De Filosofía y Psicología* 9 (30): 61-70.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). 2021. *Cuadernillos de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación*. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14_2021.pdf

_____. 2021b. *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 19: Derechos humanos de las personas LGBTI*. Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo19.pdf>

_____. 24 de noviembre de 2017. *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. Opinión Consultiva OC-24/17. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

_____. 2012. Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. Disponible en: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf (consultado en Julio 2023)

De Luque, S. et al. 2010. *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Biblos.

Del Castillo, N. et al. 2003. "La medida de la homofobia manifiesta y sutil". *Psicothema* 15 (2): 197-204.

DiPietro, P. 2020. "Ni humanos, ni animales, ni monstruos: La decolonización del cuerpo transgénero". *Eidos* (spe34): 254-291. DOI: <https://doi.org/10.14482/eidos.34.306.76>

Dirección de Estudios de la Corte Suprema. 2015. *Igualdad de Género y No Discriminación. Proyecto de Estudio Diagnóstico de la perspectiva de Igualdad de Género en el Poder Judicial Chileno, Informe Final*. Disponible en: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/documentos/Estudio_Igualdad_de_Genero_y_No_Discriminacion_Final.pdf

Drydakis, N. 2012. "Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece". *Applied Economics* 44 (20): 2653-2665. DOI: 10.1080/00036846.2011.566194

Facio, A. 2002. "Con los lentes del género se ve otra justicia". *El otro derecho* 28: 85-102.

Flores, B. 2021. "Brechas de género en el ciclo de vida". Memoria de taller de lectura *Diálogos sobre igualdad y brechas de género*. Agenda Género de COES. Serie Documentos de Trabajo COES, Documento de trabajo N°46. 1-54.

Foucault, M. 2012. *Historia de la sexualidad. La voluntad del saber*. México DF: Siglo Veintiuno Ediciones.

_____. 2011. *Los anormales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Fuentealba Carrasco, P., Sánchez Peso, G., Gauché Marchetti, X., Santana Silva, D., Rioseco Vallejos, V., Sanhueza Riffo, C., Gonzáles Fuente, R., Domínguez Montoya, Á., Bustos Ibarra, C.,

Pérez Díaz, C. & Barria Paredes, M. 2020. "Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el Poder Judicial de Chile". *CES Derecho* 11 (1): 28-54. DOI: <https://doi.org/10.21615/cesder.11.1.2>

Fundación Iguales. 2022. *Informe de Resultados Encuesta #SomosFamilia*. Disponible en: <https://iguales.cl/wp-content/uploads/2022/11/Informe-Somos-Familia-2022.pdf>

_____. 2021. *Reporte de Política Pública: Crímenes de Odio Contra Personas LGBTQ+ en Chile*. Disponible en: <https://iguales.cl/wp-content/uploads/2022/09/Reporte-de-politicas-publicas-de-crimenes-odio.pdf>

_____. 2016. *Chile no sabe: Primer Estudio sobre diversidad sexual y trabajo dependiente*. Santiago: Fundación Iguales y Gestión Social.

Galaz Valderrama, C., Sepúlveda Galeas, M., Poblete Melis, R., Troncoso Pérez, L. & Morrison Jara, R. 2018. "Derechos LGTBI en Chile: tensiones en la constitución de otredades sexualizadas". *Psicoperspectivas* 17 (1): 6-16. DOI: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1165>

Galemiri, A. 2015. "Transexualidad y queer; el psicoanálisis en cuestión". *Liminales. Escritos Sobre Psicología y Sociedad* 4 (07): 130-153. DOI: https://doi.org/10.54255/lim.vol4_num07.264

Gastó, C. 2006. "Transexualidad. Aspectos Históricos y Conceptuales". *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace* (78): 13-20.

Gauché Marchetti, X. 2021. *Estándares internacionales sobre orientación sexual e identidad de género. Referencias al caso Atala*. Santiago: Der Ediciones.

Gauché-Marchetti, X., Gonzáles-Fuentes, R., Pérez-Díaz, C., Barria-Paredes, M., Bustos-Ibarra, C., Sánchez-Pezo, G., Santana-Silva, D., Fuentealba-Carrasco, P., Domínguez-Montoya, Á. & Sanhueza-Riffo, C. 2022. "Juzgar con perspectiva de género: Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas LGBTQ+". *Revista Derecho del Estado* (52): 247-278. DOI: <https://doi.org/10.18601/01229893.n52.08>

Glaser, B. y Strauss, A. 1967. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.

Greenberg, J. & Tyler, T. 1987. "Why procedural justice in organizations?". *Social Justice Research* 1 (2): 127-142.

Haas, N., De Keijser, J. & Bruinsma, G. 2014. "Public support for vigilantism, confidence in police and police responsiveness". *Policing and Society* 24 (2): 224-241. DOI: [10.1080/10439463.2013.784298](https://doi.org/10.1080/10439463.2013.784298)

Hamilton, D. 1979. "A cognitive-attributational analysis of Stereotyping". *Advances in experimental social psychology* 12: 53-84. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60259-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60259-2)

Hough, M. et al. 2010. "Procedural justice, trust, and institutional legitimacy". *Policing: a journal of policy and practice* 4 (3): 203-210. DOI: <https://doi.org/10.1093/police/paq027>

Iliadis, M. 2020. "Victim representation for sexual history evidence in Ireland: A step towards or away from meeting victims'

procedural justice needs?”. *Criminology & Criminal Justice* 20 (4): 416-432. DOI: <https://doi.org/10.1177/1748895819851848>

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC] y Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres [CDT]. 2013. *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. Quito: INEC.

Jepsen, C. & Jepsen, L. 2017. “Self-employment, earnings, and sexual orientation”. *Review of Economics of the Household* 15 (1): 287-305. DOI: [10.1007/s11150-016-9351-z](https://doi.org/10.1007/s11150-016-9351-z)

Jones, M. & Williams, M. 2015. “Twenty years on: Lesbian, gay and bisexual police officers’ experiences of workplace discrimination in England and Wales”. *Policing and society* 25 (2): 188-211. DOI: <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.817998>

Kyprianides, A. et al. 2021. “Identity, legitimacy and cooperation with police: Comparing general-population and street-population samples from London”. *Psychology, Public Policy, and Law* 27 (4): 492-508. DOI: <https://doi.org/10.1037/law0000312>

Lamas, M. 1996. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Puegunam.

Lee, D., Johansen, M. & Bae, K. 2021. “Organizational justice and the inclusion of LGBT federal employees: A quasi-experimental analysis using coarsened exact matching”. *Review of Public Personnel Administration* 41 (4): 700-722. DOI: [10.1177/0734371X20929731](https://doi.org/10.1177/0734371X20929731)

López, A., Generelo, J. y Arroyo, A. 2013. Estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Disponible en: <https://cogam.es/wp-content/uploads/2016/12/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf> (Marzo de 2023)

López, P. y Facheli, S. 2015. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Marchueta, A. 2014. “Consecuencias del bullying homofóbico retrospectivo y los factores psicosociales en el bienestar psicológico de sujetos LGB”. *Revista de Investigación Educativa* 32 (1): 255-271.

Matus, T. 2017. “Ejercicios de punto ciego. Desafíos de innovación y gestión de la calidad en los procesos de intervención social”. *El trabajo social: construyendo comunidades sostenibles*. Lima, A.I., Pastor, E. y Verde, C. (Coords.). Navarra: Editorial Aranzadi. 45-81.

Mej, J. y Almanza, M. 2010. “Comunidad Lgbt: Historia y reconocimientos jurídicos”. *Justicia* 15 (17): 78-110.

Michalski, N. & Nunez, N. 2022. “When is “gay panic” accepted? Exploring juror characteristics and case type as predictors of a successful gay panic defense”. *Journal of interpersonal violence* 37 (1-2): 782-803. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260520912595>

Ministerio Secretaría General de Gobierno. 12 de julio de 2012. *Boletín 20.609. Proyecto de ley que modifica y fortalece la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación*. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>

Ortiz, N. et al. 2021. “Las experiencias de los estudiantes de medicina LGBTQ+ durante su formación: Una revisión sistemática”. *Revista médica de Chile* 149 (7): 1058-1069. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872021000701058>

Pantoja Bohórquez, C., Martínez Grisales, K., Jaramillo Jaramillo, J. & Restrepo Pineda, J. 2020. “From invisibility to homophobia continuum: Socio-cultural barriers for LGBTI families in Colombia”. *Psicoperspectivas* 19 (1): 73-85. DOI: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1758>

Pedraja-Rejas, L. et al. 2018. “La cultura organizativa en unidades académicas: Un estudio exploratorio desde Chile”. *Interiencia* 43 (10): 729-734.

Pedraza, L. et al. 2015. “Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico”. *Clío América* 9 (17): 17-25.

Pérez, A. 2009. “Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos”. *Revista Venezolana de Gerencia* 14 (46): 183-194.

Pfohl, S. 2009. *Images of deviance and social control: a sociological history*. Estados Unidos: McGraw-Hill.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2015. *Desarrollo Humano en Chile 2015. Los tiempos de la politización*. Santiago: PNUD.

Ramos, N. & Gama, K. 2020. “Diversity and Inclusion: Culture and Perception in Information Technology Companies”. *Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje* 15 (49): 352-361. DOI: [10.1109/RITA.2020.3033254](https://doi.org/10.1109/RITA.2020.3033254)

Raupp, R. 2020. “La protección de los derechos humanos LGBTI y el sistema de justicia”. *Revista De La Facultad De Derecho* 49: 1-21. Disponible en: <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/765>

Ro, H & Olson, E. 2014. “The effects of social justice and stigma-consciousness on gay customers’ service recovery evaluation”. *Journal of Business Research* 67 (6): 1162-1169. DOI: [10.1016/j.jbusres.2013.05.006](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.05.006)

Röndahl, G., Innala, S. & Carlsson, M. 2007. “To hide or not to hide, that is the question! Lesbians and gay men describe experiences from nursing work environment”. *Journal of Homosexuality* 52 (4): 211-233. DOI: [10.1300/J082v52n03_10](https://doi.org/10.1300/J082v52n03_10)

Rubin, G. 2013. “El tráfico de mujeres. Notas para sobre la economía política del sexo”. El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. Lamas, M (Ed.). México DF: Programa Universitario de estudios de género. 35-36.

Rutland, A. & Brown, R. 2001. “Stereotypes as justifications for prior intergroup discrimination: Studies of Scottish national stereotyping”. *European Journal of Social Psychology* 31 (2): 127-141.

Sani, V. et al. 2018. “Características de depresión en la población LGBTI de la ciudad de Cuenca. 2017”. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca* 36 (3): 11-18.

Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. 2022. *Estudio acceso a la justicia de las personas LGBTI+, Informe*

Final. Poder Judicial. Disponible en: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/estudios/accesojusticialgbti/Informe%20final_LGBTI.pdf

_____. 2018. *Política de Igualdad de género y no discriminación*. Poder Judicial. Disponible en: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>

Segato, R. 2016. *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficante de sueños.

Serey-Araneda, D. F., Del Arco-Bravo, I. & Zuñiga-Rocamora, P. 2023. "Tendencias homofóbicas en estudiantes de educación infantil en Chile: Un estudio cuantitativo transversal". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 26 (3): 211-232. DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.565691>

Sevilla, M. & Álvarez, N. 2006. Normalizing homophobic discourse: Bioethical considerations". *Acta bioethica* 12 (2): 211-217. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2006000200010>

Siddique, M., Siddique, H. & Siddique, S. 2020. "Linking authoritarian leadership to employee organizational embeddedness, LMX and performance in a high-power distance culture: a mediation-moderated analysis". *Journal of Strategy and Management* 13 (3): 393-411. DOI: [10.1108/JSMA-10-2019-0185](https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2019-0185)

Sparre, M. 2020. "Utilizing Participatory Action Research to Change Perception About Organizational Culture From Knowledge Consumption to Knowledge Creation". *Sage Open* 10 (1): 1-9. DOI: 10.1177/2158244019900174

Subsecretaría de Prevención del Delito. 2020. *Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia personas LGBTQ+ Resultados País*. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. Disponible en: <https://cead.spd.gov.cl/wp-content/uploads/file-manager/Presentaci%C3%B3n%20de%20Resultados%20Estudio%20exploratorio%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20y%20violencia%20hacia%20personas%20LGBTI+.pdf>

Teague, C., Leith, D. & Green, L. 2013. "Symbolic Interactionism in Safety Communication in the Workplace". *40th Anniversary of Studies in Symbolic Interaction* 40: 175-199.

Toro Villagra, E., Moya Rojas, P. & Poblete Melis, R. 2020. "Social Representations of Teachers and Students about LGBTI People: A Case Study in a Catholic and Secular Secondary School". *Revista latinoamericana de educación inclusiva* 14 (1): 37-51. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000100037>

Tyler, T. 1987. "Procedural justice research". *Social Justice Research* 1 (1): 41-65. DOI: [10.1007/Bf01049383](https://doi.org/10.1007/Bf01049383)

Universidad de Concepción. 2023. *Protocolo de Atención en Justicia con enfoque de género y diversidad sexual*. Proyecto Fondef ID17I10111 (2018- 2020) e ID17I20111 (2021-2023). Disponible en: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/>

Vázquez, J. 2021. "Inclusión en Latinoamérica. Una reflexión sobre la invisibilización de la comunidad LGBTI+". *Oikos Polis* 6 (1): 42-74. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502021000100042&lng=es&tlng=es (29 de febrero de 2024)

Vázquez, J., Amézquita, J. y Rocha, N. 2021. "Una aproximación a las políticas laborales sobre identidad de género en multinacionales en México". *Revista Perspectiva Empresarial* 8 (1): 86-100. DOI: <https://doi.org/10.16967/23898186.689>

Vega-Lara, A.-J., Villadiego-Ojeda, L. A. & Sahagún-Navarro, M. 2020. "Percepción acerca de la adopción entre parejas del mismo sexo en el sector LGBTI de Sincelajo, Colombia". *Revista eleuthera* 22 (1): 69-87. DOI: <https://doi.org/10.17151/eleu.2020.22.1.5>

Vélez-Pelligrini, L. 2008. *Minorías sexuales y sociología de la diferencia. Gays, lesbianas y transexuales ante el debate identitario*. Madrid: Montesinos ensayo.

Wu, Y. & Duan, G. 2005. "Unified parametric approaches for observer design in matrix second-order linear systems". *International Journal of Control Automation and Systems* 3 (2): 159-165.

