



# Evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial de Chile



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN

# Agenda

---

1

Política de Igualdad de Género y No Discriminación



2

Contexto



3

Metodología



4

Hallazgos por eje



5

Conclusiones



6

Recomendaciones



7

Mensaje final



# Lo hicieron posible

---



## Financia

Banco Interamericano de Desarrollo



**UNIVERSIDAD  
DE CHILE**

## Ejecuta

Núcleo interdisciplinario de  
investigación evaluativa, orientada a  
la decisión pública

# Política de Igualdad de Género y No Discriminación

1

Eje 1  
No discriminación



2

Eje 2  
Acceso a la justicia



3

Eje 3  
No violencia  
de género



4

Eje 4  
Capacitación



# Contexto de la evaluación



## Contexto Externo



- Desigualdad estructural
- Transformaciones sociales.
- Coordinación interinstitucional.
- Impulso normativo.



Estos factores empujan estándares y expectativas sobre igualdad y no discriminación.

Entorno



## Contexto Interno



- Ministra encargada desde 2014.
- Secretaría Técnica (AD 566-2016).
- Coexisten cambios formales con resistencias culturales persistentes.
- Sobrecarga laboral



La institucionalidad avanza, pero la apropiación del cambio es desigual entre unidades y estamentos.


Institución

# Marcos interpretativos

---



Teorías de género



Enfoque basado en  
Derechos Humanos



Teorías del cambio  
institucional



# Metodología



## 1 · Propósito



### Objetivo general

Evaluar avances institucionales en la implementación de la PIGND, por ejes y dimensiones, para identificar logros, desafíos y generar recomendaciones de fortalecimiento, (considerando contextos y actores clave)



## 2 · Enfoque



### Tipo de evaluación

Evaluación de implementación centrada en resultados intermedios.

Análisis mediante mapa y cosecha de alcances (control · influencia · interés).



## 3 · Alcance



### Período de análisis

2018–2025

# Metodología



- Integración de evidencia para describir avances, brechas y recomendaciones por eje.

# Principal hallazgo

---

La implementación de la Política de igualdad de género y no discriminación ha instalado capacidades e instrumentos y ha generado avances observables; sin embargo, persisten brechas de apropiación y resistencias culturales que limitan la transversalización y sostenibilidad del cambio.



**Capacidades**  
Instalación de  
instrumentos y  
oferta formativa



**Avances**  
Cambios  
observables  
en prácticas



**Apropiación**  
Brechas de  
adopción y uso  
efectivo



**Resistencias**  
Persistencia de  
sesgos y  
tensiones  
culturales



Eje N° 1  
No discriminación

# Eje 1 · Trato discriminatorio



Indicador

Observó o experimentó



Evolución 2015 → 2025

2015

45,9%



-9,6 pp

2025

36,3%

100%



Testimonio  
Cualitativo

“Ya no se ven... chistes homofóbicos...  
ya eso no es admisible”.

(Grupo focal de ministras y ministros)



Motivos reportados

Principal motivo (2025)



Cargo / nivel jerárquico

44,7%

Reporta esta razón como principal  
motivo en 2025.

Asimetrías de poder

Razón persistente



“Por ser mujer”

Se mantiene entre las razones más  
mencionadas.

Razón persistente



Lectura

Aun cuando baja la incidencia declarada, los  
determinantes jerárquicos y de género siguen  
presentes.

# Eje 1 · Conciliación



## Conciliación

Vida · trabajo

- Aplicación del teletrabajo percibida como desigual e incluso restrictiva.

“Este año...se hizo más rígida la política de teletrabajo... una trabajadora que tiene cuatro hijos... esas nuevas normas no son acordes con sus necesidades... se le otorgó teletrabajo adaptado... pero esa no es la generalidad...” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

- **Modelo implícito de trabajador/trabajadora ideal, sin responsabilidades de cuidado**

“Es una dificultad el tema de la maternidad. A las mujeres que son madres se les recarga un poco la mano porque tienen que cumplir todas las funciones acá del tribunal y estar pendiente de lo que pasa en la casa con los hijos y ellas tienen que responder porque, a veces los padres no responden” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).



Eje N° 2

# Enfoque de género en el acceso a la justicia

---



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN

# Eje 2 · Rol de la función jurisdiccional



Importancia alta  
Comparación por grupo

% de respuestas



Mujeres  
Importancia alta

87,4%

Mayor consenso Top



Hombres  
Importancia alta

68,7%

Brecha vs. mujeres -18,7 pp



No binario  
Importancia alta

71,3%

Consenso alto

Lectura: alta legitimidad del enfoque de género, con diferencias por grupo.



Razones principales

Garantiza justicia igualitaria / no discriminatoria

75%

Razón principal

Considera contextos y realidades específicas

51%

Mención frecuente

Evita estereotipos y sesgos

49%

Mención frecuente



Implicancia  
Del acuerdo a la aplicación

Clave

Acompañar la legitimidad con formación aplicada y criterios operativos para reducir brechas de implementación.

Pistas de acción

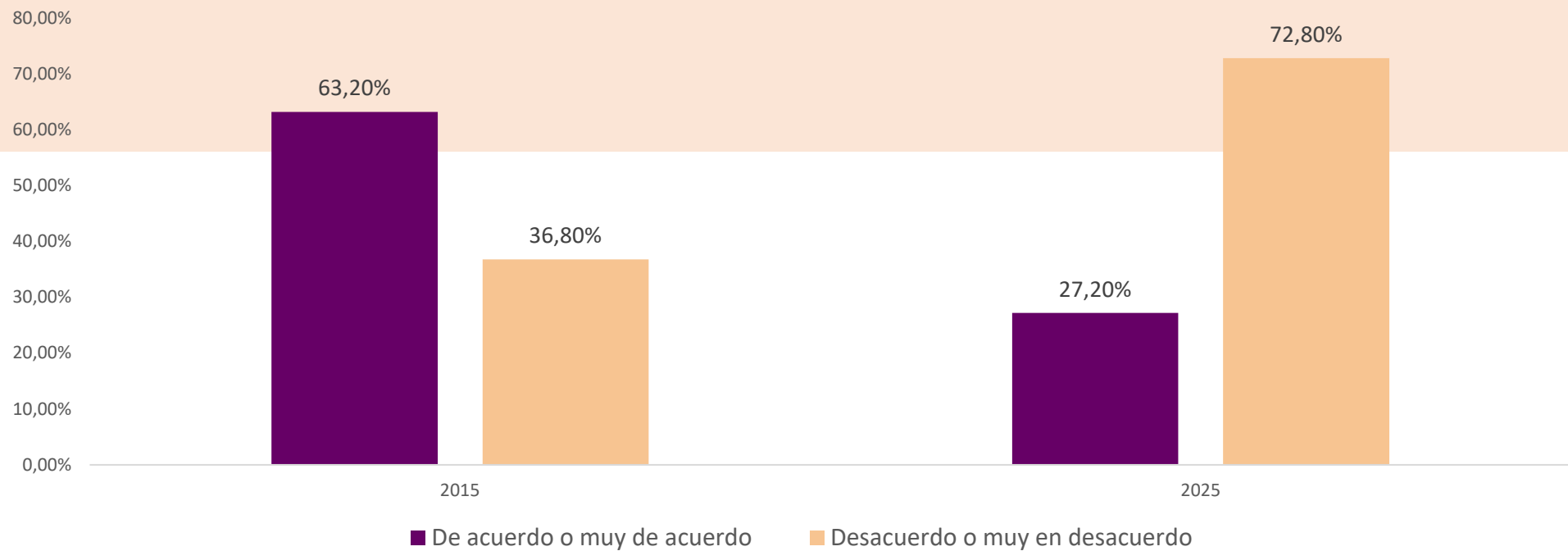
- Fortalecer capacidades prácticas para incorporar enfoque de género y DDHH en decisiones.
- Estandarizar criterios y ejemplos aplicados para reducir heterogeneidad.
- Monitorear adopción y uso de herramientas, no solo valoración.

## Eje 2 · Rol de la función jurisdiccional



### Evolución de las percepciones del escalafón primario (2015 a 2025)

Un juez/una jueza debe ser 'ciego' respecto de quién reclama sus derechos





Eje N° 3

# No violencia de género

---



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN

# Eje 3 · Acoso sexual



Actitudes

## Evolución de percepciones



### Evolución de actitudes

- Tendencia a un mayor reconocimiento de conductas que pueden revestir acoso sexual.
- Persisten brechas (interpretaciones dispares, normalización y temor a consecuencias).
- El cambio cultural avanza de forma heterogénea entre grupos y áreas.



Reconocer la conducta es un primer paso; el desafío es traducirlo en prácticas consistentes de prevención y denuncia.

— Lectura

● Reconocer no siempre se traduce en denunciar

Presenció/experimentó  
al menos una vez acoso sexual

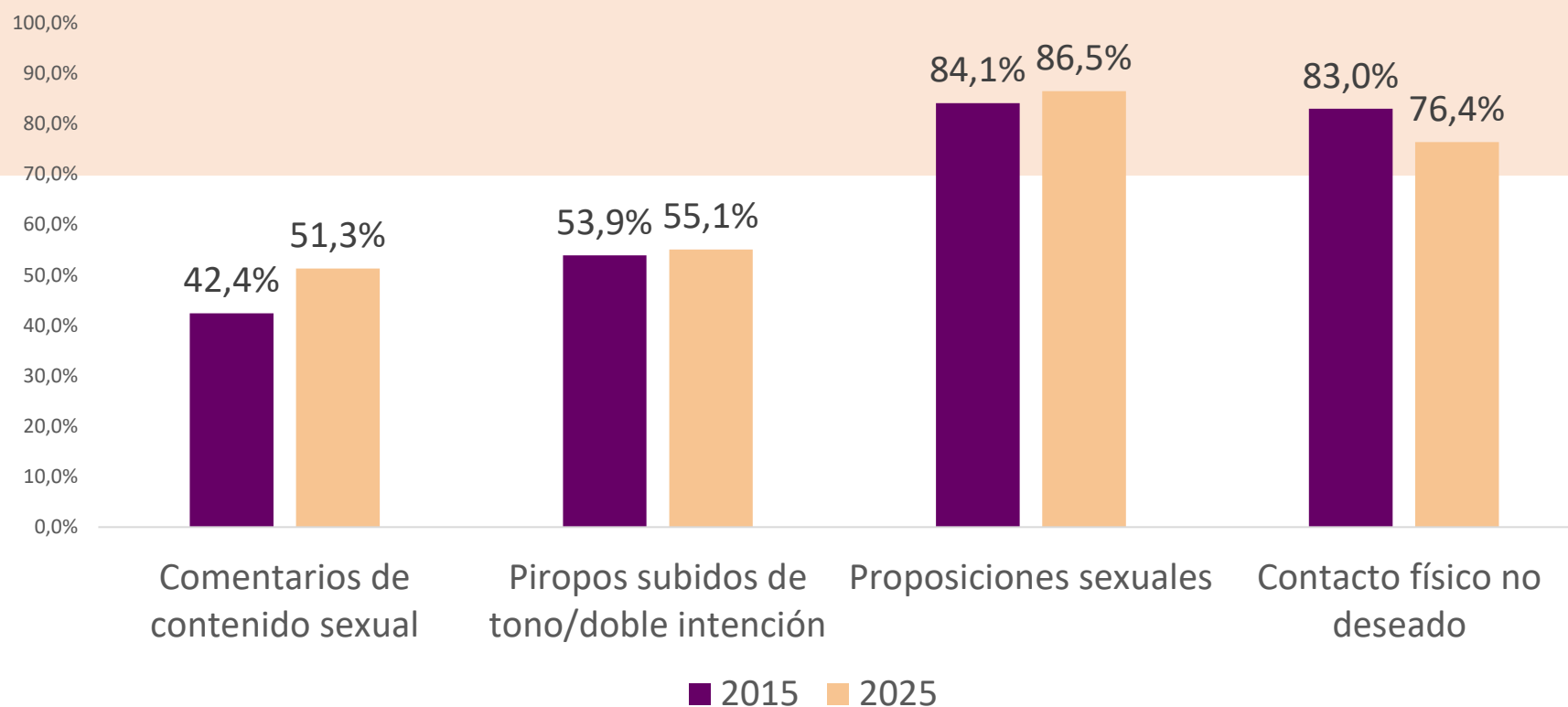
10,1%  
En 2015

15,6%  
En 2025

# Eje 3 · Acoso sexual

## Acoso sexual

Evolución sobre actitudes que pueden revestir acoso sexual  
Nunca ha escuchado/recibido



# Eje 3 · Acoso sexual



Protocolos

## Canales y respuesta

### Protocolos y canales

- Se diversifican las vías de denuncia, ampliando alternativas formales e informales.

Persisten debilidades en trazabilidad del proceso y en la protección oportuna.

Desafío clave: asegurar medidas cautelares y tiempos consistentes para evitar revictimización.

 Prioridad

Protección efectiva y confianza en los canales

### Confianza en el procedimiento institucional

54,1%	22,9%
Alta	Baja

## 80% no denunció

Entre quienes presenciaron o vivieron acoso

Barreras cualitativas: miedo a represalias, exposición y efectos en carrera; jerarquía e impunidad percibida.

Las mujeres confían menos que los hombres en el procedimiento institucional



# Eje 3 · Acoso sexual



## Protocolos de denuncia/investigación

*“Una funcionaria denunció al magistrado (...) la ACHS llamó a los testigos a través de la corporación, la corporación llamó a citar a los testigos con un correo circular que incluía al magistrado y los testigos obviamente por represalia no declararon y la denuncia quedó ahí” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).*

*“No se suspende de las funciones cuando las deben suspender, se trata de alargar demasiado tiempo. Hay jueces que han sido trasladados de jurisdicciones y han vuelto a recibir denuncias en esas jurisdicciones (...) Entonces sí, hay un debe, hay una deuda y nosotros como instituciones... Sobre todo, como Poder Judicial tenemos que mostrar el ejemplo” (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).*



# Síntesis, conclusiones y recomendaciones

---

# Síntesis de hallazgos concluyentes

---



## Cambio institucional

Predomina el cambio formal (reglas, comités, protocolos, formación) sobre el cambio informal (prácticas/cultura), aún heterogéneo.



## Conciliación

Teletrabajo y conciliación: implementación desigual e incluso restrictiva en distintos contextos.



## Herramientas

Las herramientas de apoyo son valoradas, pero su difusión y apropiación son dispares.



## Aplicación

La judicatura (especialmente mujeres) reconoce la importancia del enfoque de género; persisten brechas en su aplicación consistente.

# Recomendaciones

## Transversales



### Marco de implementación

3 focos para sostener el cambio



#### Foco 1

##### Interseccionalidad

● Operacionalizar

Profundizar la incorporación del enfoque interseccional en la implementación (aplicación sistemática en procesos, criterios y herramientas).



#### Foco 2

##### Datos y rendición de cuentas

● Seguimiento

Fortalecer uso de información, monitoreo y retroalimentación para aprendizaje continuo y mejora de implementación.



#### Foco 3

##### Consolidar institucionalidad

● Gobernanza

Reforzar coordinación, roles, recursos y mecanismos de gestión para sostener el despliegue en todo el Poder Judicial.

1

#### Eje 1

### No discriminación



- Revisar criterios de reclutamiento/ascenso y sesgos "neutros".
- Reforzar conciliación y corresponsabilidad (implementación equitativa).

3

#### Eje 3

### No violencia



- Fortalecer prevención, protección y reparación (respuesta oportuna).
- Mejorar trazabilidad y análisis de denuncias; reforzar confianza en canales.

2

#### Eje 2

### Acceso a la justicia



- Ampliar difusión/capacitación en protocolos y herramientas.
- Estandarizar atención; asegurar infraestructura y tiempos para víctimas.

4

#### Eje 4

### Capacitación



- Avanzar hacia obligatoriedad y segmentación por rol.
- Monitorear cobertura y efectos en prácticas (más allá de asistencia).

# Mensaje final

---

Del cambio formal a un cambio sostenible: continuidad, evidencia y mejora continua.

Cambio formal → cambio sostenible

Consistencia, liderazgo y prácticas para consolidar lo instalado.

Evidencia → mejora continua

Monitoreo, aprendizaje y retroalimentación para sostener el cambio.

## Mensaje final



La Política de Igualdad de Género y No Discriminación ha consolidado una arquitectura institucional robusta e impulsado cambios relevantes; el desafío es profundizar su apropiación cultural y su impacto sostenido en prácticas y resultados.



Muchas Gracias

---



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN