

INFORME FINAL

Consultoría para evaluar la implementación de la política de igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial de Chile

CH-T1302-P003



SECRETARÍA TÉCNICA
IGUALDAD DE GÉNERO
NO DISCRIMINACIÓN

SANTIAGO DE CHILE, FEBRERO 2026

CONTRAPARTE INSTITUCIONAL

Soledad Granados	
Ximena Vera	
Lina Marmolejo	Representante Banco Interamericano de Desarrollo

EQUIPO de EVALUACION

Núcleo Interdisciplinario en Investigación Evaluativa, Orientado a la Decisión Pública (NIIE-dp), Universidad de Chile.

Andrea Peroni	Coordinadora Académica
Katherine Paez	Jefa de Proyecto (Team Leader)
Carolina Guerra	Especialista en género y políticas públicas
Florencia Pinto	Especialista en normativa y género
Fernanda Gomez	Experta en metodologías de investigación social, ámbito cualitativo
Nicolas Torres	Experto en metodologías de investigación social, ámbito cuantitativo
Catalina Campusano	Investigadora asistente
Fernanda Alarcón	Investigadora asistente
Alejandro Pereira	Investigador asistente

I.	INTRODUCCIÓN.....	10
II.	OBJETIVOS DE LA CONSULTORÍA	11
2.1.	Objetivo general.....	11
2.2.	Objetivos específicos.....	11
III.	MARCO CONCEPTUAL Y ENFOQUE EVALUATIVO.....	13
3.1.	Marco teórico-conceptual.....	13
3.1.1.	Teoría de género.....	13
3.1.2.	Enfoque de derechos humanos (no discriminación)	15
3.1.3.	Teoría del cambio institucional.....	16
3.2.	Tipo de estudio.....	17
3.2.1.	Esferas de cambio (control, influencia, interés)	18
3.2.2.	Enfoque evaluativo: mapeo y cosecha de alcances.....	19
IV.	METODOLOGÍA	20
4.1.	Revisión y análisis documental.....	20
4.2.	Metodología cualitativa	21
4.3.	Metodología cuantitativa	23
4.3.1.	Configuración de la encuesta y pretest	23
4.3.2.	Aplicación del cuestionario definitivo.....	24
4.4.	Limitaciones metodológicas del estudio	26
4.4.1.	Limitaciones del análisis documental	26
4.4.2.	Limitaciones de la metodología cualitativa	27
4.4.3.	Limitaciones de la metodología cuantitativa.....	27
4.4.4.	Limitaciones transversales.....	28
V.	ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	31
5.1.	Marco normativo e institucional de respaldo	32
5.1.1.	Marco normativo internacional.....	32
5.1.2.	Marco normativo regional.....	34
5.1.3.	<i>Soft law</i> o instrumentos no vinculantes	35
5.1.4.	Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos.....	35
5.1.5.	Marco normativo nacional	36
5.2.	Fin, propósito y ámbito de aplicación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial	40
5.2.1.	Ejes Estratégicos de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.....	41
5.3.	Principales compromisos y mecanismos de implementación.....	42
VI.	EVALUACIÓN POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	44
6.1.	Análisis del contexto externo e interno en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial	44
6.1.1.	Factores externos: impulso normativo e institucional hacia la igualdad de género	

6.1.2.	Factores internos: transformación cultural organizacional con resistencias persistentes	49
6.2.	Eje de No discriminación de género	51
6.3.	Eje de Enfoque de género en el acceso a la justicia	70
6.4.	Eje de No violencia de género	106
6.5.	Eje de Capacitación	125
VII.	ANÁLISIS DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	166
7.1.	Sobre la muestra de sentencias con perspectiva de género	168
7.2.	Hallazgos por criterio de la matriz de análisis de sentencias con perspectiva de género 174	
7.3.	Conclusiones del análisis de sentencias	189
7.3.1.	Derecho penal.....	189
7.3.2.	Derecho de familia.....	190
7.3.3.	Derecho laboral	192
7.3.4.	Derecho constitucional y civil	192
VIII.	BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES.....	194
8.1.	Criterios de identificación de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en poderes judiciales: análisis comparado internacional.....	194
8.2.	Experiencias país: buenas prácticas identificadas	195
8.2.1.	España: liderazgo en formación especializada	195
8.2.2.	México: innovación en herramientas de aplicación	196
8.2.3.	Uruguay: secretaría permanente y liderazgo femenino	196
8.2.4.	Reino Unido: <i>Judicial College / Equal Treatment Bench Book</i> (ETBB).....	196
8.2.5.	Canadá - Consejo Judicial Canadiense (CJC), EPJ y <i>GBA Plus</i>	197
IX.	CONCLUSIONES.....	198
9.1.	Síntesis y hallazgos concluyentes por objetivo específico del estudio y análisis de sentencias	198
9.2.	Análisis transversal desde los marcos conceptuales	208
9.2.1.	Teoría de género: transformaciones y persistencia de barreras	208
9.2.2.	Evaluación desde el enfoque de derechos humanos: contribución a la igualdad sustantiva y al acceso a la justicia.....	209
9.2.3.	Teoría del cambio institucional: sostenibilidad de cambios formales e informales 210	
9.2.4.	<i>Outcome Mapping</i> y <i>Outcome Harvesting</i> : resultados en las tres esferas (control, influencia, interés)	211
X.	RECOMENDACIONES.....	221
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	224

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de sistematización de documentación institucional.....	21
Tabla 2. Grupos focales (GF) realizados.....	22
Tabla 3. Entrevistas realizadas a personas integrantes de otras instituciones.....	22
Tabla 4. Universo muestral.....	24
Tabla 5. Muestra obtenida: orgánica y sexo.....	25
Tabla 6. Composición de la orgánica.....	25
Tabla 7. Comparación por escalafón.....	25
Tabla 8. Resumen metodológico.....	28
Tabla 9. Tipo y descripción de materiales.....	133
Tabla 10. Estudios e informes técnicos elaborados (2018–2025).....	137
Tabla 11. Herramientas, guías y productos técnicos de apoyo (2018–2025).....	138
Tabla 12. Actividades de conmemoración según tipo, año y asistencia.....	142
Tabla 13. Conversatorios temáticos de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2022–2024 (participantes; registros de cuentas públicas).....	143
Tabla 14. Número de sentencias presentadas y personas participantes en el Concurso de Sentencias, según año y sexo.....	148
Tabla 15. Número de participantes de cursos dados por CAPJ. Plataforma de Estudios Virtuales, por año.....	149
Tabla 16. Otros cursos y talleres de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2023–2024.....	150
Tabla 17. Cantidad de participantes en los cursos <i>e-learning</i> “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres”.....	151
Tabla 18. Causas de la Segunda Sala (26 causas).....	169
Tabla 19. Causas de la Tercera Sala (10 causas).....	170
Tabla 20. Causas de la Cuarta Sala (35 causas).....	171
Tabla 21. Causa fallada por ministra instructora (1 causa).....	173
Tabla 22. Resumen de causas analizadas por sala.....	173

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Antes de recibir este correo ¿sabía usted que el Poder Judicial tiene una Política de Igualdad de Género y No Discriminación?.....	52
Gráfico 2. En su experiencia, ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia usted o hacia alguna persona funcionaria del Poder Judicial?, por sexo.....	53
Gráfico 3. ¿Cuál(es) ha(n) sido el/los motivo(s) de la discriminación? (Selección múltiple), por total y sexo.....	55
Gráfico 4. Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación: “El Poder Judicial ha avanzado en comprender las problemáticas de género”, por total y sexo.....	57
Gráfico 5. Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación: “En mi experiencia, el Poder Judicial sigue teniendo una cultura ‘machista’”, por total y sexo.....	58
Gráfico 6. ¿Ha utilizado alguna(s) de las siguientes medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral? (Selección múltiple), por total y sexo.....	64
Gráfico 7. ¿Por qué no ha utilizado medidas de conciliación familiar?.....	64

Gráfico 8. ¿Cuán de acuerdo está con la siguiente afirmación? Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes	69
Gráfico 9. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones.....	70
Gráfico 10. Integrantes de la institución que conocen el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista para el Poder Judicial de Chile, por escalafón.....	72
Gráfico 11. Valoración de la utilidad del Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista por parte de integrantes del Poder Judicial que lo conocen, por total y sexo	73
Gráfico 12. Razones por las que el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile es considerado útil (Selección múltiple)	73
Gráfico 13. Razones por las que el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile no es considerado útil, por total y sexo	74
Gráfico 14. Conocimiento de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales de atención con enfoque de género y/o derechos humanos entre integrantes del Poder Judicial que atienden personas usuarias, por escalafón	79
Gráfico 15. Valoración de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que orientan la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos. 79	
Gráfico 16. Razones de valorización positiva de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que orientan la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos (selección múltiple), por total y sexo.....	80
Gráfico 17. Razones de menor valorización de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que oriente la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos, por total y sexo	81
Gráfico 18. ¿Qué tan de acuerdo está usted con que el Poder Judicial brinda una atención no discriminatoria a usuarios y usuarias, considerando su género, orientación sexual, condición étnica, discapacidad u otras situaciones?, por total y sexo	83
Gráfico 19. Conoce y ha utilizado el Cuaderno de Buenas Prácticas para la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en la administración de justicia (Escalafón Primario), por total y sexo	85
Gráfico 20. Evaluación del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen, por total y sexo	86
Gráfico 21. Razones de la evaluación positiva del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen (Selección múltiple), por total y sexo.....	89
Gráfico 22. Razones de menor evaluación del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen, por total y sexo	90
Gráfico 23. ¿Cómo evalúa usted la importancia de incorporar la perspectiva de género al momento de impartir justicia?, por total y sexo	92
Gráfico 24. Razones de valoración positiva a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por total y sexo	94
Gráfico 25. Razones de valoración positiva a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por estamento	95
Gráfico 26. Razones de menor valoración a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por sexo	96
Gráfico 27. Razones de menor valoración a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por estamento	97
Gráfico 28. Competencia(s) jurisdiccional(es) en que se ha avanzado más en la implementación de la perspectiva de género y no discriminación, según Escalafón Primario, (selección múltiple) por total y sexo	98

Gráfico 29. Evaluación de la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por parte de la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, al momento de impartir justicia, por total y sexo	99
Gráfico 30. Razones para evaluar positivamente la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, al momento de impartir justicia (Escalafón Primario), por total y sexo	101
Gráfico 31. Razones para evaluar negativamente la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, momento de impartir justicia, según Escalafón Primario, (respuesta múltiple), por total y sexo	102
Gráfico 32. Evolución de las percepciones sobre el rol de la actividad jurisdiccional en la igualdad de género (2015–2025), según Escalafón Primario	103
Gráfico 33. Frecuencia con que se toman en consideración los contextos diferenciados de hombres y mujeres al momento de impartir justicia (Escalafón Primario), por total y sexo.....	104
Gráfico 34. Variación 2015-2025 sobre la percepción con que se toman en consideración los contextos diferenciados de hombres y mujeres al momento de impartir justicia, según Escalafón Primario	105
Gráfico 35. Personas que declararon haber presenciado o experimentado una situación de acoso sexual.....	108
Gráfico 36. Personas que denunciaron en caso de haber presenciado una situación de acoso sexual	109
Gráfico 37. Medidas institucionales utilizadas en caso de haber denunciado 2025 (Selección Múltiple)	110
Gráfico 38. Medidas institucionales utilizadas en caso de haber denunciado 2015 (Selección Múltiple)	111
Gráfico 39. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado usted alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?	114
Gráfico 40. Conocimiento del procedimiento institucional vigente para denunciar situaciones de acoso sexual en el Poder Judicial, por total y sexo	116
Gráfico 41. ¿Cuánta confianza le genera el procedimiento institucional para denunciar acoso sexual? Evalúe del 1 al 7, donde 1 significa muy poca confianza y 7 mucha confianza, por total y sexo....	118
Gráfico 42. Conocimiento sobre la realización de actividades respecto al tema de igualdad de género y/o no discriminación en el Poder Judicial, por total y sexo.....	126
Gráfico 43. Participación en actividades y/o recepción de material de difusión, por escalafón....	126
Gráfico 44. Participación en charlas, seminarios, cursos o talleres, por escalafón	129
Gráfico 45. Nivel de satisfacción con los materiales de difusión sobre igualdad de género y no discriminación.....	140
Gráfico 46. Participación en charlas y/o seminarios, por estamento.....	147
Gráfico 47. Nivel de satisfacción con charlas y seminarios sobre igualdad de género y no discriminación.....	147
Gráfico 48. Número de participantes en cursos elaborados por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación e impartidos en el Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial y total anual	153
Gráfico 49. Porcentaje de participación en cursos y talleres por estamento.....	154
Gráfico 50. Nivel de satisfacción con capacitaciones y/o talleres sobre igualdad de género y no discriminación.....	154
Gráfico 51. Evolución de visitas y personas usuarias al sitio <i>web</i> 2018-2024	162

Gráfico 52. Acceso a la página <i>web</i> de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial	162
---	-----

ÍNDICE DE ESQUEMAS E IMÁGENES

Esquema 1. Esferas de influencia de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación en relación a una cadena de cambios	15
Imagen 1. Afiche de la campaña “¿Acaso es acoso?”	106
Imagen 2. Publicación de los fallos anonimizados de las investigaciones por acoso sexual en el Poder Judicial (2018-2025).....	109
Imagen 3. Infografía del protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y violencia de género	121
Imagen 4. Afiches en instalaciones del Poder Judicial en el marco de la campaña “¿Acaso es acoso?”, 2017	130
Imagen 5. Fotograma del video de campaña “¿Acaso es acoso?” del año 2017.....	130
Imagen 6. Fotograma del video de campaña “La sociedad avanza, nosotros también”, año 2019.....	131
Imagen 7. Afiches en instalaciones del Poder Judicial en el marco de la campaña “La sociedad avanza, nosotros también” 2019	132
Imagen 8. Fotograma del video de campaña “En el Poder Judicial la igualdad es la causa que nos une”2024	132
Imagen 9. Fotograma de “Video de sensibilización sobre el derecho al cuidado”, año 2025	135
Imagen 10. Extracto de Infografía “Campaña de sensibilización para promover el buen trato y las relaciones igualitarias” 2024	135
Imagen 11. Extracto de Cápsula “¿Te has preguntado qué significa juzgar con perspectiva de género?” 2023	136
Imagen 12. Sección Inicio Portal <i>web</i> Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2025).....	159
Imagen 13. Seminario “El dilema del sistema penal frente a la violencia contra las mujeres: femicidio y actos de defensa contra la violencia de género” (2023).....	164

10D – 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos.
 17M – 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia.
 25N – 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
 8M – 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
 ACHS – Asociación Chilena de Seguridad.
 CAPJ – Corporación Administrativa del Poder Judicial.
 CDMX – Ciudad de México.
 CEDAW – Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
 CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
 CGPJ – Consejo General del Poder Judicial (España).
 CIDH – Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
 CJC – Consejo Judicial Canadiense.
 COVID – Enfermedad por Coronavirus 2019 (COVID-19).
 CPF – Centro Penitenciario Femenino.
 CS – Corte Suprema (de Chile).
 DDHH – Derechos Humanos.
 DFL – Decreto con Fuerza de Ley.
 DIDH – Derecho Internacional de los Derechos Humanos.
 DPP – Defensoría Penal Pública.
 EASS – *Equality Advisory and Support Service* (Reino Unido).
 EBDH – Enfoque Basado en Derechos Humanos.
 EHRC – *Equality and Human Rights Commission* (Reino Unido).
 EPJ – *Ethical Principles for Judges* (Principios Éticos para Jueces).
 ETBB – *Equal Treatment Bench Book* (Reino Unido).
 FONDEF – Fondo de Fomento del Desarrollo Científico y Tecnológico.
 GBA – *Gender-Based Analysis* (análisis basado en género).
 GBA Plus – *Gender-Based Analysis Plus* (Análisis Basado en Género +).
 GF – Grupos focales.
 HECOPAC – Herramienta de Consulta de los Protocolos de Actuación (México).
 IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos.
 ILANUD – Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente.
 INDH – Instituto Nacional de Derechos Humanos.
 IR – Indicador de Representación.
 LGBTIQ+ – Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer y más.
 MA – Mapeo de Alcances (*Outcome Mapping*).
 MEI – Metas de Eficiencia Institucional.
 MESECVI – Mecanismo de Seguimiento de la Organización de Estados Americanos sobre la Convención Belém do Pará.
 MP – Ministerio Público.

MSC – *Most Significant Change* (metodología de “Cambio más significativo”).

NIIE-DP – Núcleo Interdisciplinario de Investigación Evaluativa Orientada a la decisión Pública.

NJI – *National Judicial Institute* (Canadá).

NNA – Niños, Niñas y Adolescentes.

OAS – *Organization of American States* (Organización de los Estados Americanos).

OH – Cosecha de Alcances (*Outcome Harvesting*).

OIT – Organización Internacional del Trabajo.

OMS – Organización Mundial de la Salud.

ONU – Organización de las Naciones Unidas.

PIGND – Política de Igualdad de Género y No Discriminación.

PMG – Programa de Mejoramiento de Gestión.

PNDH – Plan Nacional de Derechos Humanos.

PROFAMILIA – Profamilia (organización colombiana de salud sexual y reproductiva).

PSED – *Public Sector Equality Duty* (Obligación de Igualdad del Sector Público - Reino Unido).

REI – Red de Especialistas en Igualdad (España).

Rut – Rol Único Tributario.

SCJ – Suprema Corte de Justicia (Uruguay).

SCJN – Suprema Corte de Justicia de la Nación (México).

SernamEG – Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

SIAGJ – Sistema Informático de Apoyo a la Gestión Judicial.

SIDH – Sistema Internacional de Derechos Humanos.

SITFA – Sistema Informático de Tramitación de causas de Familia.

STIGND – Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

VCM – Violencia Contra las Mujeres.

VIF – Violencia Intrafamiliar

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación (PIGND)¹ del Poder Judicial de Chile, aprobada en 2018, constituye un hito en el compromiso institucional por promover la igualdad de derechos, la equidad de género y la erradicación de toda forma de discriminación. Esta Política se enmarca en los principios de acceso universal a la justicia, respeto a los derechos humanos y fortalecimiento de la confianza ciudadana en la judicatura, respondiendo a estándares nacionales e internacionales en la materia.

El presente documento corresponde a la evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación en el período 2018–2025, su objetivo es analizar los avances alcanzados, identificar desafíos pendientes y relevar experiencias destacadas que permitan consolidar y proyectar la Política hacia el futuro. La evaluación se organizó en torno a los ejes estratégicos definidos en la Política.

La metodología aplicada combinó el análisis documental, técnicas cualitativas como entrevistas y grupos focales con actores internos y externos al Poder Judicial, levantamiento cuantitativo censal, análisis de sentencias y de experiencias internacionales relevantes. Este enfoque permitió obtener una visión integral y participativa sobre el grado de implementación, los logros alcanzados y las áreas en que se requiere profundizar.

El informe se estructura en torno a los principales hallazgos de la evaluación, las buenas prácticas identificadas, los desafíos que persisten y las recomendaciones estratégicas orientadas a consolidar los avances alcanzados. A través de este análisis, se busca aportar insumos técnicos para la toma de decisiones institucionales y contribuir al fortalecimiento continuo de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, reafirmando el compromiso del Poder Judicial con la igualdad sustantiva, la dignidad de las personas y el respeto irrestricto de los derechos humanos, en la perspectiva de avanzar hacia una institución más justa e inclusiva.

¹ En el presente informe, la “Política de Igualdad de Género y No Discriminación (PIGND)” podrá denominarse indistintamente como “Política de Igualdad de Género” o simplemente “la Política”, sin que ello altere su alcance o contenido.

2.1. Objetivo general

Evaluar los avances institucionales en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, según cada uno de sus ejes estratégicos y según cada una de las dimensiones de los ejes estratégicos, con el fin de identificar logros, desafíos y generar recomendaciones para fortalecer su aplicación, considerando el contexto y la participación de actores clave.

Para el logro de este objetivo general, la presente propuesta considera los objetivos de Fin y de Propósito de la Política en cuestión.

Estos objetivos son:

“El fin de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno es garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial” (Poder Judicial, 2018, p.42).

“El propósito de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial es promover la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en la atención de usuarios y usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con miras a garantizar un efectivo acceso a la justicia a toda la población, así como el establecimiento de relaciones igualitarias entre quienes integran este Poder del Estado”² (Poder Judicial, 2018, p.42).

2.2. Objetivos específicos

1. Conocer los avances experimentados por la institución en la eliminación de las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual en el Poder Judicial.
2. Conocer los avances experimentados por el Poder Judicial en la transversalización de la perspectiva de género en la atención de personas usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional.
3. Conocer los avances experimentados por la institución en materia de no violencia de género tanto en el espacio laboral como en los procedimientos de registro de datos sobre violencia de género y en la atención de las víctimas de violencia de género.
4. Conocer los grados de sensibilización en las temáticas de género, igualdad y no discriminación de las y los integrantes del Poder Judicial.
5. Realizar un análisis detallado del contexto interno y externo en el que se ha implementado la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, con el fin de comprender cómo ha influido en su implementación y en los resultados alcanzados hasta el momento.

² Poder Judicial de Chile. (2018). Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. <https://secretariadegenero.pjud.cl>

6. Conocer cómo los avances en materia de la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial han contribuido a permear a otras instituciones en materia de igualdad, y cómo aquello habría influido a su vez en el propio quehacer institucional.
7. Proponer recomendaciones con el fin de hacer más efectivas las acciones para que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación cumpla su Fin.

De acuerdo con los objetivos planteados, la presente consultoría corresponde a una evaluación de implementación de carácter *ex dure*, centrada en el análisis de los resultados intermedios alcanzados durante los siete años de ejecución de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Este enfoque implica examinar el grado de avance en el cumplimiento del propósito de la Política y de cada uno de sus ejes estratégicos, considerando sus respectivas dimensiones y líneas de acción como ámbitos prioritarios de evaluación.

3.1. Marco teórico-conceptual

El presente marco teórico delimita el campo de discusión conceptual desde el cual se evaluará la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (PIGND) del Poder Judicial. El alcance se organiza en tres pilares que dialogan entre sí: (a) la teoría de género, entendida como gramática histórica de poder que atraviesa símbolos, normas, formas organizativas e identidades; (b) el enfoque de derechos humanos aplicado a la no discriminación, que reubica la igualdad como estándar exigible y centra la relación entre titulares de derechos y titulares de deberes; y (c) la teoría del cambio institucional, que interroga las condiciones bajo las cuales las transformaciones se estabilizan (o se desacoplan) en organizaciones públicas. En conjunto, estos ejes dan densidad interpretativa para leer cómo una política institucional puede trascender el plano declarativo, y orientar transformaciones sustantivas en prácticas, arreglos de gobernanza y justificaciones públicas, en coherencia con entornos conscientes de su complejidad. Esto implica asumir que la implementación de la Política de Igualdad de Género ocurre en un sistema institucional dinámico, no lineal y con múltiples actores. Por tanto, tal como plantea Douglass North, el marco teórico-metodológico no busca una cadena causa-efecto única y estable, sino capturar cambios graduales, emergentes y a veces contradictorios que combinan reglas formales y prácticas informales (North, 1990).

3.1.1. Teoría de género

En esta evaluación comprendemos el género como una matriz relacional de significación y poder que estructura la vida social y, por ende, el funcionamiento de las instituciones. En la formulación clásica de Joan W. Scott, el género es simultáneamente un elemento constitutivo de las relaciones sociales -basado en diferencias percibidas- y un modo primario de significar relaciones de poder (Scott, 1986). Este encuadre desplaza cualquier lectura esencialista, no se trata de atributos naturales, sino de construcciones históricas que organizan símbolos, normas, arreglos institucionales e identidades. En su obra posterior, Scott subraya que el género, en tanto categoría útil de análisis, permite leer campos que suelen presentarse en tanto “técnicos” -como el derecho o la burocracia- como espacios de disputa por el sentido de la autoridad, la imparcialidad y el mérito (Scott, 1988). Esta perspectiva nos recuerda que lo jurídico y lo organizacional no existen al margen de la cultura: producen y reproducen significados de diferencia y jerarquía.

Un aporte decisivo de esta tradición es la arquitectura en cuatro planos con la que Scott describe el funcionamiento del género, el plano de los símbolos y representaciones (imágenes, metáforas, narrativas que codifican diferencias); el de los códigos normativos (concepciones de lo apropiado que prescriben roles y expectativas); el de las instituciones y la organización social (arreglos estables que cristalizan reglas y procedimientos); y el de las identidades y subjetividades (modos de habitar y percibirse en relación con esas normas) (Scott, 1986; Scott, 1988). La productividad de esta arquitectura reside en su potencia hermenéutica, pues amplía el campo de lo pensable, mostrando que el análisis del género no es un añadido temático, sino una lente para interrogar cómo se sedimenta el poder en símbolos, reglas, instituciones y biografías. En el contexto de políticas públicas, este desplazamiento introduce preguntas por las gramáticas que sustentan la noción de “igual trato” y por la historicidad de categorías aparentemente neutras - “objetividad”, “idoneidad”, “mérito”- que ordenan prácticas y decisiones.

La teoría de organizaciones de Joan Acker complementa y profundiza este enfoque. Acker argumenta que la lógica de la organización moderna se presenta como neutral, pero descansa sobre una subestructura generizada, en la figura del “trabajador abstracto” -desvinculado del cuidado, disponible, emocionalmente “desencarnado”- que orienta el diseño de puestos, tiempos, carreras y criterios de evaluación (Acker, 1990). Esta abstracción opera como norma tácita que premia ciertas trayectorias y penaliza otras. Para dar cuenta de esta reproducción, Acker describe cinco procesos entrelazados mediante los cuales las organizaciones producen género: la división del trabajo y la jerarquía; los símbolos que legitiman esa división; las interacciones cotidianas que la recrean; las subjetividades laborales que se forman en ese entorno; y la lógica institucional que estabiliza el conjunto (Acker, 1990; Acker, 1992). La consecuencia teórica es que desigualdad no se reduce a “actitudes individuales” ni a “brechas externas”, sino que se inscribe en las formas organizacionales mismas, en esa combinación de reglas visibles y rutinas invisibles que definen lo que cuenta como trabajo valioso, liderazgo legítimo o disponibilidad esperable.

Desde otra vertiente, Cecilia Ridgeway explica la persistencia de la desigualdad en contextos que proclaman la igualdad formal. Su hipótesis es que el género funciona como un marco primario de estatus, es decir un conjunto de creencias culturalmente disponibles que, de manera difusa pero estable, atribuyen competencia y autoridad de forma diferencial (Ridgeway, 2011). Estas creencias operan en la micro-interacción -quién es escuchado, a quién se interrumpe, quién recibe tareas de alta visibilidad- y se acoplan con arreglos organizacionales, produciendo efectos acumulativos sobre trayectorias, liderazgo y reconocimiento. La clave teórica aquí es el acoplamiento micro-macro, vale decir pequeñas asimetrías en interacción, juicio y asignación se agregan en patrones estables de estratificación, incluso cuando no hay una voluntad explícita de discriminar. Esta perspectiva complejiza la noción de imparcialidad, donde si los criterios de “objetividad” se aplican a través de interacciones situadas cargadas de creencias de estatus, entonces la neutralidad formal puede encubrir jerarquías persistentes.

A esa complejidad, se suma la crítica interseccional de Kimberlé Crenshaw. Sus ensayos de fines de los ochenta y comienzos de los noventa mostraron que los marcos que tratan por ejes aislados -género, por un lado, raza o clase por otro- invisibilizan a quienes habitan intersecciones de vulneración (Crenshaw, 1989; Crenshaw, 1991). Crenshaw distingue, además, entre interseccionalidad estructural (barreras materiales e institucionales que combinan ejes de desigualdad), política (tensiones y competencias entre agendas que dejan fuera a sujetos “impuros” respecto de categorías dominantes) y representacional (estereotipos y encuadres que borran o distorsionan experiencias). El alcance teórico de esta tipología es doble, ya que cuestiona el universalismo abstracto que promete igualdad mediante “la misma regla para todos”, y desbarata la ilusión de que la adición de “perspectiva de género” sin lectura interseccional produzca automáticamente justicia sustantiva. En el campo de políticas públicas, esta crítica reubica la pregunta no en el “cuánto” de intervención, sino en el “desde dónde” se nombra el problema y “a quién” interpelan los instrumentos.

Si se articulan estas contribuciones, emerge un prisma teórico para pensar la relación entre género e instituciones públicas. Con Scott, el género aparece como gramática histórica que moldea símbolos, normas, instituciones y subjetividades (Scott, 1986; Scott, 1988). Con Acker, esa gramática se encarna en las formas organizacionales, generando una apariencia de neutralidad que naturaliza jerarquías (Acker, 1990; Acker, 1992). Con Ridgeway, se entiende cómo creencias de estatus reproducen diferencias en la interacción cotidiana y las hacen persistir incluso bajo discursos de igualdad (Ridgeway, 2011). Con Crenshaw, se complejiza el campo y se abandona el “eje único”,

reconociendo que el género se entrelaza con otros vectores de dominación y que sin esa lectura se excluye justamente a quienes más requieren de protección (Crenshaw, 1989; Crenshaw, 1991). Dicha articulación no prescribe metodologías ni indicadores, sino que delimita debates que dan sentido al objeto de política, esto es, a la igualdad de género y la no discriminación en el quehacer público y jurisdiccional.

Este marco también permite interrogar las objeciones habituales desde adentro de las instituciones. La más recurrente sostiene que incorporar género amenazaría la imparcialidad. La teoría aquí revisada sugiere lo contrario, pues la imparcialidad no se opone al reconocimiento de diferencias socialmente producidas; más bien lo exige, ya que lo contrario -el universalismo abstracto- suele traducirse en la reproducción de sesgos. Otra objeción apela a la suficiencia de la igualdad formal, donde bastaría con “aplicar la ley por igual”. La evidencia conceptual acumulada por estas autoras muestra que la igualdad formal, sin un examen de símbolos, normas, formas y estatus, tiende a reproducir desigualdades. Por eso, el horizonte normativo de una política pública comprometida con la igualdad no es la “ceguera a la diferencia”, sino la capacidad de leerla críticamente para evitar que las instituciones funcionen como máquinas de reproducción de privilegios.

La densidad de este marco radica en que no reduce el género a una “variable” ni lo confunde con “opiniones” o “actitudes”. Se trata, más bien, de un régimen de sentido que anuda cultura e institución, historia y presente, interacción y estructura. Aportar esta densidad al debate sobre políticas públicas -y, en particular, sobre el quehacer judicial- no implica convertir la teoría en un recetario instrumental, sino considerar que las políticas se enuncian, se legitiman y se estabilizan en un mundo donde los significados de género organizan el poder. Desde esta convicción, se delimita el campo de discusión que vuelve inteligible por qué una política de igualdad y no discriminación trasciende el plano declarativo y por qué su evaluación exige pensar, con rigor, la manera en que lenguaje, normas, formas e identidades se co–producen en la vida institucional.

3.1.2. Enfoque de derechos humanos (no discriminación)

En este informe, el enfoque basado en derechos humanos (EBDH) se entiende como un marco normativo que ancla planes y políticas en un sistema de derechos y obligaciones establecido por el derecho internacional, articulado por los principios de universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, participación y rendición de cuentas (Peroni, 2024). Desde esta perspectiva, los derechos determinan relaciones entre titulares de derechos con pretensiones exigibles y titulares de deberes con obligaciones correlativas; la tarea institucional es fortalecer la capacidad de las personas para reclamar y la de las agencias públicas para cumplir (Peroni, 2024).

La universalidad e indivisibilidad situadas por Peroni implican que los derechos forman un tejido interdependiente, donde la discriminación en un punto del circuito institucional (por ejemplo, en el trato o en el acceso a información) termina por erosionar el goce de otros derechos (debido proceso, integridad, participación). De ahí, que la no discriminación no pueda ser confinada a “programas especiales” o a públicos acotados, pues es una cláusula que atraviesa la interpretación y la implementación del conjunto de derechos en la acción estatal (Peroni, 2024).

La lectura contemporánea del enfoque es coherente con la igualdad sustantiva recogida por la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, donde la igualdad se define como goce efectivo de derechos y el propio texto, siguiendo a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (abreviada como CEDAW por sus siglas en

inglés), advierte que “un enfoque puramente formal es insuficiente, pudiendo requerirse medidas de carácter temporal para nivelar desventajas persistentes” (Poder Judicial de Chile, 2018, p. 33; ver también p. 15 sobre medidas del art. 4 CEDAW). La consecuencia teórica es clara: la “no discriminación” se comprende no sólo como prohibición de trato desigual injustificado, sino como exigencia de efectividad del derecho a la igualdad, en un campo donde la neutralidad abstracta rara vez corrige asimetrías históricas.

Peroni incorpora explícitamente la participación significativa e inclusiva y acceso a la información, subrayando que el EBDH “aplica en los procesos”, estos principios, para que la programación y la implementación promuevan derechos; añade la exigencia de transparencia apoyada en datos desagregados (Peroni, 2024). Sin participación, las instituciones no ven las exclusiones que producen; sin información accesible y desagregada, la discriminación permanece inauditable. En el lenguaje del enfoque, participación y acceso a la información son condiciones de conocimiento para hacer inteligible y exigible la no discriminación.

El mismo pasaje enfatiza la “rendición de cuentas como principio rector del EBDH” (Peroni, 2024, p. 56) y, en su revisión de experiencias recientes, el informe recomienda “mecanismos de monitoreo, evaluación y retroalimentación del ciclo de política, así como espacios periódicos, públicos y participativos para robustecer la gobernanza” (Peroni, 2024, p. 22). Leído teóricamente, esto reubica la no discriminación en el terreno de la justificación pública, pues hay obligación de dar razones y de corregir cuando la práctica diverge del estándar. La “igualdad” deja de ser un atributo declarativo para convertirse en un criterio de racionalidad institucional -si no se monitorea ni se rinde cuentas, no hay igualdad sustantiva verificable.

El capítulo conceptual enmarca los planes de derechos en entornos de complejidad y en la noción de valor público: procesos no lineales, con efectos no previstos y necesidad de gestión adaptativa; causalidad leída en clave de contribución y no de atribución única (Peroni, 2024). Este trasfondo explica por qué la no discriminación no puede pensarse como un estado binario (“hay/no hay”), sino como una tarea permanente de ajuste y aprendizaje. La igualdad sustantiva se sostiene en prácticas revisables: participación que corrige, información que ilumina efectos, evaluación que reorganiza cursos de acción. Sin adaptabilidad, el lenguaje de derechos se congela en formalidades.

El EBDH reordena la discusión de la no discriminación en políticas públicas en cuatro planos interrelacionados: (i) normativos: derechos exigibles, deberes estatales, principios rectores (Peroni, 2024, p. 56); (ii) epistémico: participación, transparencia y datos desagregados para hacer visible la desigualdad (Peroni, 2024, p. 56); (iii) institucional: rendición de cuentas, evaluación y gobernanza abierta como condiciones de exigibilidad (Peroni, 2024, p. 22); y (iv) analítico: complejidad y valor público como horizonte de gestión adaptativa (Peroni, 2024, pp. 48–51, 74). En este marco, la “no discriminación” pasa a delimitar un estándar que ordena cómo se conocen, se justifican y se sostienen las decisiones públicas.

3.1.3. Teoría del cambio institucional

Se entenderá el cambio institucional como un proceso que transforma formas organizativas, reglas y arreglos de gobernanza en el tiempo, reconfigurando qué prácticas se consideran legítimas, quién tiene autoridad para definir las y cómo se sostienen. Dos advertencias de la teoría institucional contemporánea resultan centrales. La primera, es el riesgo de desacople, es decir organizaciones que adoptan reformas como “forma” para conservar legitimidad externa mientras las prácticas

cotidianas permanecen inalteradas; es la tensión entre estructura formal como mito y ceremonia y el quehacer efectivo (Meyer y Rowan, 1977). La segunda es la presión a la homogeneización, donde los campos organizacionales tienden a volverse parecidos por isomorfismo coercitivo, mimético y normativo, con efectos ambivalentes sobre la innovación y el cambio sustantivo (DiMaggio y Powell, 1983).

Desde esta óptica, una distinción clave separa reglas formales y reglas informales. Las primeras fijan procedimientos y atribuciones; las segundas son repertorios de hábitos, creencias de estatus y “formas de hacer” que otorgan o retiran legitimidad a las nuevas reglas. Cuando el cambio se limita al plano formal, el desacople se vuelve probable (Meyer y Rowan, 1977). Cuando, además, las definiciones de buenas prácticas se anclan en comunidades profesionales y se valoran por conformidad con estándares legitimados, el isomorfismo puede empujar a adoptar modelos externos sin resolver fricciones internas (DiMaggio y Powell, 1983).

Una segunda capa mira la gobernanza del cambio en términos de valor público. En la lectura de Peroni, “valor público” alude a una justificación sustantiva de la acción en clave de equidad e igualdad, sostenida por una tríada entre legitimidad/autorización, capacidad operativa y propuesta de valor (Peroni, 2024, p. 49). Ninguna reforma se sostiene si carece de base político-social, de capacidades para ejecutarla en el nivel donde ocurren las decisiones o de una razón pública que explique qué problema resuelve y para quién (Peroni, 2024).

Una tercera capa atiende a enfoques referidos a la consciencia de la complejidad. Peroni inscribe la política de derechos en entornos no lineales, con efectos no previstos, que requieren gestión adaptativa y una lectura de la causalidad en clave de contribución y no de atribución (Peroni, 2024). Trasladado al plano conceptual del cambio institucional, esto significa abandonar modelos mecanicistas y entender las reformas como trayectorias que demandan correcciones informadas y capacidad para revisar supuestos.

En concordancia con lo anterior, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial define ámbitos internos y externos de actuación y declara que ambos están “íntimamente relacionados”, y asume la igualdad sustantiva como horizonte -el goce efectivo de derechos- (Poder Judicial de Chile, 2018). Leídas en conjunto, estas afirmaciones sugieren que el cambio requerido es bidireccional (interior–exterior) y sustantivo (no meramente formal) donde cambiar significa suturar la brecha entre forma y práctica y reconfigurar reglas informales que otorgan autoridad y credibilidad a quienes deciden.

3.2. Tipo de estudio

El presente estudio se inscribe en evaluaciones conscientes de la complejidad, es decir parte de la premisa de que las políticas públicas operan en sistemas no lineales, con múltiples actores y factores, por lo que la causalidad se aborda “en clave de contribución -no de atribución- para interpretar cómo una intervención influye en cambios observados dentro de un sistema” (Peroni, 2024, pp. 48–51, 74).

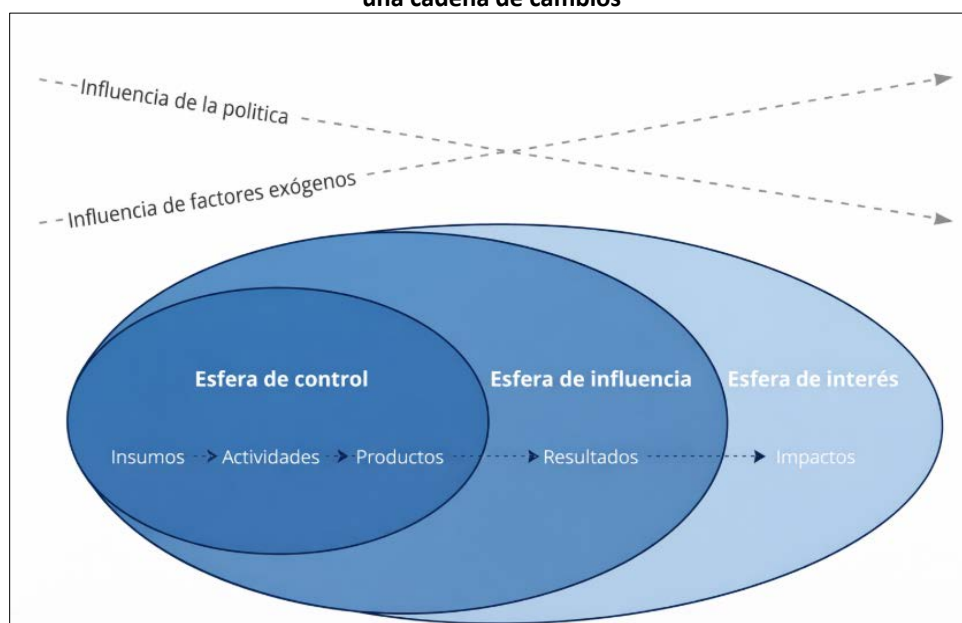
En coherencia con ese horizonte, se adopta como andamiaje de comprensión del cambio el Mapeo de Alcances (*Outcome Mapping*, MA) y, como enfoque evaluativo principal, la Cosecha de Alcances (*Outcome Harvesting*, OH). Ambas metodologías son participativas y reconocen la complejidad del contexto, descartando la lógica causal lineal (Peroni, 2024).

3.2.1. Esferas de cambio (control, influencia, interés)

En este apartado, se señala el marco analítico que orientó la identificación y clasificación de los cambios asociados a la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. En coherencia con el enfoque de Mapeo y Cosecha de Alcances adoptado en este estudio, se distinguen tres esferas de cambio que permiten diferenciar niveles de acción y de resultados, desde aquellos directamente atribuibles a la gestión institucional hasta transformaciones más amplias que exceden el control directo de la Política de Igualdad de Género. Esta distinción facilita una lectura sistemática de los avances observados, evitando una comprensión lineal del cambio y permitiendo situar los hallazgos en función de su alcance y profundidad:

- a) **Esfera de control:** se refiere a elementos bajo control directo de la Política de Igualdad de Género (insumos, actividades y productos), donde se reconstruye el objeto de evaluación e identificando actividades de la Política en sus dimensiones estratégicas.
- b) **Esfera de influencia:** cambios en comportamientos, prácticas, conocimientos o actitudes de otros actores -en particular, del funcionariado judicial- que la Política de Igualdad de Género inspira o facilita. El análisis se realizó mediante evidencia cualitativa (entrevistas y grupos focales) y se complementó con la encuesta institucional.
- c) **Esfera de interés:** transformaciones más amplias en cultura organizacional, distribución de poder o acceso efectivo a la justicia. Esta dimensión se abordó a partir del análisis integrado de toda la evidencia recopilada, así como también junto a la suma del análisis de sentencias.

Esquema 1. Esferas de influencia de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación en relación a una cadena de cambios



Fuente: Adaptado de *Outcome Mapping* [presentación] por S. Hearn. Slide Share (<https://pt.slideshare.net/sihearn/introduction-to-outcome-mapping#13>).

3.2.2. Enfoque evaluativo: mapeo y cosecha de alcances

Peroni (2024) presenta tres enfoques evaluativos pertinentes para contextos conscientes de su complejidad. Todos privilegian la lógica de contribución y admiten resultados no previstos:

- a) **Análisis de contribución (*Contribution Analysis*):** contrasta de manera sistemática la teoría del cambio de un programa para estimar la contribución plausible a resultados observados; ofrece una línea lógica de razonamiento sobre cómo la intervención pudo influir, aunque demanda una teoría del cambio bien especificada.
- b) **Cambio más significativo (*Most Significant Change, MSC*):** recopila y delibera colectivamente sobre relatos de cambio seleccionados por paneles de partes interesadas; facilita identificar resultados inesperados y construir sentido compartido, pero requiere facilitación experta y alta disposición de las partes.
- c) **Cosecha de Alcances (*Outcome Harvesting, OH*):** identifica, formula y verifica cambios observados y los analiza retrospectivamente para determinar si y cómo el programa contribuyó a su generación; es útil para resultados no previstos y enfatiza cambios en comportamientos y prácticas, pero exige manejo metodológico y fuentes para corroboración.

El presente estudio centra su análisis en el binomio MA/OH por dos razones: (i) el MA estructura ex ante la comprensión del cambio en tres esferas (control; influencia; interés), coherentes con la naturaleza interorganizacional y no lineal de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación; y (ii) el OH permite capturar logros -incluidos no previstos- y estimar contribuciones en entornos de causalidad múltiple (Peroni, 2024), complementando la evidencia cualitativa y cuantitativa integrada en este Informe Final.

A continuación, se presenta la metodología con la cual se desarrolló la evaluación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (PIGND), tanto para la revisión y análisis documental, así como para los procesos de recolección de información primaria cualitativa y cuantitativa levantados y analizados a lo largo de la evaluación.

4.1. Revisión y análisis documental

El análisis documental se realizó a partir de una revisión sistemática de registros y documentos institucionales vinculados a la implementación de la Política de Igualdad de Género. Este análisis correspondió al diagnóstico del estudio de evaluación de la implementación de la Política, el cual tuvo como propósito generar un insumo técnico que permitió comprender el estado de avance en su implementación.

Dicho diagnóstico atañó a la primera etapa, pudiendo construir el objetivo de la evaluación y así poder “evaluar los avances institucionales en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación en el Poder Judicial de Chile”, objetivo general del estudio, de acuerdo a cada uno de sus ejes estratégicos y según cada una de las dimensiones de dichos ejes, pudiéndose identificar logros, desafíos y recomendaciones preliminares a la Política.

En específico, la revisión y análisis documental consistió en un proceso riguroso y estructurado que permitió identificar, seleccionar, analizar y sintetizar información relevante de manera transparente y con el menor sesgo posible.

La fuente documental correspondió a los informes de cuentas públicas institucionales, correspondientes al período 2018-2024, complementados con otros documentos oficiales, normativos y de gestión interna relevantes para la materia.

Las principales fuentes documentales fueron las siguientes:

- Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial: documento marco que establece los lineamientos, ejes estratégicos y objetivos de la Política.
- Cuentas Públicas del Poder Judicial (2019-2025): informes anuales que presentan el estado de avance institucional, incluyendo acciones, iniciativas y resultados en materia de igualdad de género.
- Registros institucionales sistematizados, que incluyeron matrices de seguimiento y reportes internos sobre la implementación de la Política de Igualdad de Género y sus líneas de acción.
- Normativa interna y documentos orientadores emitidos por el Poder Judicial, tales como protocolos, instructivos o guías relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la discriminación.
- Revisión del sitio *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

La revisión documental se orientó a identificar acciones, productos, resultados y desafíos asociados a los distintos ejes de la Política de Igualdad de Género. Los criterios de análisis fueron los siguientes:

- Documentos oficiales emitidos por el Poder Judicial entre los años 2018 y 2024.
- Registros con información explícita sobre acciones, productos o resultados relacionados con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.
- Documentación vinculada a los ejes, dimensiones y líneas de acción institucionales en materia de igualdad y no discriminación.

Sobre el análisis de la información documental, tal como indicó en el Informe 2 sobre el diagnóstico de la Política, la información analizada fue organizada en una matriz de sistematización que permitió visualizar transversalmente los avances institucionales durante la implementación de la Política de Igualdad de Género. Esta matriz permitió un análisis transversal de los avances institucionales e identificar patrones, brechas y oportunidades de mejora.

La matriz de sistematización tuvo los siguientes campos:

Tabla 1. Matriz de sistematización de documentación institucional

Eje	Dimensión	Línea de acción	Área/Comité responsable	Producto	Actividad	Descripción	Resultado	Observaciones	Año

Fuente: informe de diagnóstico “consultoría para evaluar la implementación de la política de igualdad de género y no discriminación de igualdad de género y no discriminación del poder judicial de Chile”, NIIIE-DP, (2025).

4.2. Metodología cualitativa

Las técnicas de levantamiento de información primaria y el análisis de información cualitativa permitieron desarrollar los objetivos 1, 2, 3 y 4 de la evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación desarrollada, a través de la realización de entrevistas y grupos focales (o *focus groups*), buscando observar los avances de la Política y comprender las percepciones, experiencias y valoraciones de actores clave respecto a dichos avances y desafíos en la implementación de la Política de Igualdad de Género.

Se realizaron 6 entrevistas semiestructuradas y 10 grupos focales, a partir de la técnica de muestreo cualitativo teórico o intencionado, referido a la configuración de participantes en cada actividad cualitativa de acuerdo a criterios definidos, a partir de la solicitud de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (STIGND) del Poder Judicial y la sugerencia del equipo evaluador sobre una actoría gremial relevante, como fue la Asociación de Magistradas de Chile, relacionada al marco institucional del Poder Judicial. Asimismo, se definieron criterios que permitieron resguardar la representatividad de diversos actores clave al interior del Poder Judicial, a saber: paridad de género, diversidad de estamentos y cargos, diversidad de jurisdicciones y tipos de tribunal.

La modalidad de realización de los grupos focales fue de tipo telemática, a través de la plataforma Zoom, teniendo una duración aproximada de 90 minutos. El promedio de participantes por grupo focal fue de 7 personas, con un total de 67 personas.

En la siguiente tabla, se presenta el detalle de la composición muestral definitiva y la cantidad de actividades cualitativas desarrolladas:

Tabla 2. Grupos focales (GF) realizados

Escala-fón	Composición de grupos focales (GF)		Grupos focales realizados	Distribución de participantes según sexo		Total participantes por GF
				Mujeres	Hombres	
Primario	Ministras y ministros	Mixto	1	5	2	7
	Judicatura de 1era Instancia	Mixto	2	7	5	12
Secundario	Consejo Técnico	Mixto	1	4	3	7
	Administradores/administradoras y jefaturas de unidad.	Mixto	1	5	4	9
Empleados/empleadas	Empleados y empleadas sin atención de público.	Mixto	2	4	5	9
	Empleados y empleadas con atención de público.	Mixto	1	3	3	6
Sin escala-fón		Mixto	1	5	7	12
Corporación Administrativa del Poder Judicial		Mixto	1	4	1	5
Total			10	37	30	67

Fuente: Informe 3 “Informe de avance trabajo de campo”, NII-E-DP (2025).

Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas en 2 modalidades, de manera telemática a través de la plataforma Zoom y otras presencialmente, en dependencias laborales de cada informante clave. Se conformó una muestra de 6 personas entrevistadas, todas mujeres, teniendo como criterio de selección, el rol y cargo en instituciones relacionadas con el Poder Judicial, en áreas concernientes a la Política de Igualdad de Género y No Discriminación y de interés político sobre el tema, acordadas con la STIGND.

El detalle de las entrevistas realizadas se presenta en la siguiente tabla resumen:

Tabla 3. Entrevistas realizadas a personas integrantes de otras instituciones

Estrategia cualitativa	Institución
6 entrevistas individuales	Defensoría Penal Pública
	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
	Facultad de Derecho de la Universidad de Chile
	Ministerio Público
	Academia Judicial
	Asociación de Magistradas Chilenas

Fuente: Informe 3 “Informe de avance trabajo de campo”, NII-E-DP (2025).

El análisis cualitativo se realizó a través del análisis de contenido, es decir, se realizó una lectura abierta de las transcripciones de cada actividad cualitativa, y luego se realizó un proceso de codificación temático de los discursos obtenidos, utilizando una matriz de codificación organizada a partir de los ejes estratégicos y dimensiones de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Este proceso implicó un enfoque deductivo-inductivo, combinando categorías

predefinidas derivadas de los objetivos de evaluación y aquellas emergentes desde los testimonios. En Anexo, se encuentran las pautas, tanto de las entrevistas como de los grupos focales realizados.

4.3. Metodología cuantitativa

La estrategia cuantitativa de la evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género se desarrolló a través de la aplicación de una encuesta dirigida al universo completo de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial de Chile. Esta metodología permitió obtener información sistematizada y representativa sobre las percepciones, conocimientos y experiencias del personal respecto a los avances y desafíos en la implementación de la Política.

4.3.1. Configuración de la encuesta y pretest

El diseño del instrumento cuantitativo siguió un proceso metodológico riguroso orientado a garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Según Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014), la construcción de instrumentos de medición requiere de un proceso sistemático que incluya la definición de variables, la elaboración de ítems y la validación previa del instrumento, tal como fue desarrollado en esta evaluación.

El cuestionario fue estructurado considerando los ejes estratégicos y dimensiones de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, incorporando variables sociodemográficas, de conocimiento, percepción y experiencia relacionadas con la política institucional. El instrumento incluyó diferentes tipos de preguntas: escalas Likert, preguntas de selección múltiple, preguntas dicotómicas y preguntas abiertas, con el propósito de capturar la diversidad de aspectos relevantes para la evaluación.

Para validar el instrumento se realizó un pretest durante el período del 7 al 10 de julio de 2025, aplicado a una muestra piloto de 94 funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, todas personas pertenecientes a la institucionalidad de género (Consejo Consultivo Asesor, comités de género, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación). Este proceso permitió evaluar la comprensión de las preguntas, la funcionalidad de los saltos lógicos del cuestionario, los tiempos de respuesta y la consistencia interna de las escalas mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados del pretest evidenciaron niveles aceptables de consistencia interna en las escalas evaluadas. Para evaluar la coherencia interna de las preguntas 15, 32 y 47 del cuestionario, las que miden percepciones sobre igualdad de género -oportunidades de ascenso y transparencia en el Poder Judicial; la disposición personal de los funcionarios y funcionarias para contribuir con la igualdad de género en el entorno laboral; y sobre acoso sexual o violencia de género en el contexto institucional- se aplicó un análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach³.

Los resultados mostraron un alfa de Cronbach de 0,70, 0,60 y 0,83 respectivamente (crudo y estandarizado), lo que indica una consistencia interna aceptable, y sugiere que el conjunto de ítems mide un constructo relativamente coherente.

³ Durante este proceso se empleó una inversión automática de ítems mediante el argumento *check.keys = TRUE*, lo que permitió corregir el sentido de aquellos ítems cuya redacción apuntaba en dirección, contraria a la escala general.

A partir de los hallazgos del pretest se realizaron ajustes técnicos al instrumento, incluyendo correcciones en saltos lógicos, modificaciones en las opciones de respuesta y reubicación de preguntas para optimizar la experiencia de aplicación, considerando las observaciones realizadas por la STIGND. Estos ajustes metodológicos fueron esenciales para garantizar la calidad de los datos en la aplicación definitiva del cuestionario.

4.3.2. Aplicación del cuestionario definitivo

La aplicación del cuestionario definitivo se realizó mediante una estrategia de muestreo censal, dirigida al universo completo de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial de Chile. Según Hernández-Sampieri et al. (2014), el muestreo censal consiste en incluir a todos los elementos del universo de estudio, lo que permite obtener información completa y representativa de la población objetivo.

El universo de estudio (Tabla 4) por tanto, estuvo conformado por 13.422 integrantes del Poder Judicial según la dotación registrada a diciembre de 2024. La distribución por orgánica y sexo del universo fue la siguiente: Poder Judicial con un funcionariado de 11.124 personas (59,7% mujeres y 40,3% hombres), Corporación Administrativa del Poder Judicial con un funcionariado de 1.154 personas (45,5% mujeres y 54,5% hombres), Centros y Unidades de Apoyo a Tribunales con un funcionariado de 1.111 personas (57,1% mujeres y 42,9% hombres) y Departamento de Bienestar del Poder Judicial con un funcionariado de 33 personas (69,7% mujeres y 30,3% hombres). En términos generales, el universo presentó una distribución de 58,3% mujeres y 41,7% hombres, evidenciando una brecha de género de 16,6% a favor de las mujeres.

Tabla 4. Universo muestral

ORGÁNICA	Número absoluto			Porcentaje		Brecha
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
Centros y unidades de apoyo a tribunales	634	477	1.111	57,1%	42,9%	14,1%
Corporación administrativa del poder judicial	525	629	1.154	45,5%	54,5%	-9,0%
Departamento de bienestar del poder judicial	23	10	33	69,7%	30,3%	39,4%
Poder judicial	6.643	4.481	11.124	59,7%	40,3%	19,4%
Total	7.825	5.597	13.422	58,3%	41,7%	16,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la información entregada por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género obtenida desde la base Maestro Dotación de la CAPJ, 2024.

La aplicación del cuestionario se realizó de manera digital y fue enviada por el Departamento de Informática institucional, a través de una plataforma. Ello permitió el acceso remoto y facilitó la participación de funcionarios y funcionarias de las diferentes jurisdicciones del país, considerando la posibilidad de participación de todo el universo detallado anteriormente. Este enfoque metodológico aseguró la cobertura territorial y la inclusión de la diversidad de perfiles profesionales y orgánicos que conforman el Poder Judicial.

Para evaluar la representatividad de la muestra obtenida respecto al universo, se aplicó un procedimiento comparativo considerando las variables de sexo, orgánica, jurisdicción y escalafón.

Se utilizó el Indicador de Representación (IR), definido como el cociente entre el porcentaje que un grupo alcanza en la muestra y el porcentaje que el mismo grupo alcanza en el universo, permitiendo identificar posibles sesgos de sobrerrepresentación ($IR > 1$) o subrepresentación ($IR < 1$).

En las siguientes tablas, se indican los detalles de la cobertura muestral:

Tabla 5. Muestra obtenida: orgánica y sexo

Orgánica	N° Hombre	% Hombre	N° Mujer	% Mujer	N° No Binario	% No Binario	N° Total	% Total
Tribunales y unidades dependientes	1.073	79,5%	1.579	81,9%	16	76,2%	2.668	80,9%
Corporación Administrativa del Poder Judicial	200	14,8%	214	11,1%	2	9,5%	416	12,6%
Centros y Unidades de Apoyo	74	5,5%	126	6,5%	3	14,3%	203	6,2%
Departamento de Bienestar	3	0,2%	8	0,4%	0	0,0%	11	0,3%
Total (válidos)	1350	100%	1927	100%	21	100%	3298	100%

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND.

Tabla 6. Composición de la orgánica

Orgánica	N° Universo	% Total Universo	N° Muestra	% Total Muestra	IR Total
Centros y Unidades de Apoyo a Tribunales	1.111	8,28%	203	6,16%	0,74
Corporación Administrativa del Poder Judicial	1.154	8,60%	416	12,61%	1,47
Departamento de Bienestar del Poder Judicial	33	0,25%	11	0,33%	1,32
Poder Judicial (Total)	11.124	82,88%	2.668	80,90%	0,98
Total	13.422	100%	3.298	100%	1

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND.

Tabla 7. Comparación por escalafón

Escalafón	N° Universo	% Total Universo	N° Muestra	% Total Muestra	IR Total
Empleados	5.339	48%	2.030	61,5%	1,42
Secundario	1.124	10,1%	533	16,6%	1,77
Primario	2.024	18,2%	408	12,4%	0,75
Sin escalafón	2.637	23,7%	86	2,6%	0,12
Total	11.124	100%	2665	100%	1

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Evaluativa PIGND y Tabulados dotación 24dic 2024.

Así, los resultados del análisis de representatividad evidenciaron que la muestra reproduce de manera adecuada la distribución por sexo del universo, con indicadores de representación muy cercanos a 1,0 tanto para mujeres (IR=1,01) como para hombres (IR=0,99). Sin embargo, se identificaron sesgos relevantes en las variables de jurisdicción y escalafón que fueron considerados en la interpretación de los resultados, garantizando así la validez y confiabilidad de las conclusiones derivadas del análisis cuantitativo.

Cabe señalar que el análisis cuantitativo comprendió un enfoque fundamentalmente descriptivo sobre los contenidos abarcados en el cuestionario definitivo.

4.4. Limitaciones metodológicas del estudio

La evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial presenta ciertas limitaciones metodológicas que deben ser consideradas al interpretar los resultados y alcances del presente estudio. Estas limitaciones se derivan de las características inherentes a cada estrategia metodológica empleada y de las condiciones institucionales en las que se desarrolló la evaluación.

4.4.1. Limitaciones del análisis documental

La revisión y análisis documental, si bien proporciona un insumo sólido y preliminar para comprender el estado de avance de la Política de Igualdad de Género, presenta restricciones importantes que deben ser consideradas:

- Subregistro de iniciativas: pueden existir acciones o resultados relevantes que no se encuentren sistematizados formalmente en los documentos revisados, lo que podría generar un subregistro de iniciativas o avances implementados a nivel local o territorial que no fueron documentados en los registros institucionales centralizados.
- Heterogeneidad en la documentación: la calidad y nivel de detalle de la información disponible en las fuentes documentales presenta variaciones entre períodos y áreas institucionales, lo que podría incidir en la comparabilidad temporal de los avances reportados.
- Sesgo hacia lo formalizado: el análisis documental privilegia las acciones que han sido formalmente registradas y sistematizadas, pudiendo invisibilizar prácticas informales o iniciativas emergentes que contribuyen a los objetivos de la Política de Igualdad de Género, pero que no cuentan con documentación oficial.
- Temporalidad de los registros: la periodicidad de los informes institucionales podría generar desfases entre la implementación efectiva de las acciones y su registro formal, afectando la precisión temporal del análisis de avances.

A pesar de estas limitaciones, la revisión sistemática documental proporcionó un insumo sólido y preliminar para comprender el estado de avance de la Política de Igualdad de Género y orientar las siguientes fases evaluativas.

4.4.2. Limitaciones de la metodología cualitativa

La estrategia cualitativa, desarrollada a través de entrevistas semiestructuradas y grupos focales, presenta limitaciones específicas que condicionan el análisis e interpretación de los resultados:

- Neutralización de las diferencias de género en los discursos: la configuración de grupos focales mixtos impidió capturar las diferencias específicas de género en las percepciones y experiencias de los participantes. La presencia simultánea de hombres y mujeres en los mismos espacios de discusión tendió a neutralizar las perspectivas diferenciadas por sexo, privilegiando discursos relacionados con el cargo y escalafón por sobre las experiencias específicas de género.
- Sesgo hacia la respuesta socialmente deseable: esta limitación es transversal a toda investigación cualitativa. Específicamente en este contexto institucional donde existe una política oficial de género, las personas participantes pueden haber orientado sus respuestas hacia lo que consideran socialmente deseable o institucionalmente esperado, limitando la emergencia de perspectivas críticas o experiencias problemáticas.
- Representatividad territorial limitada: aunque se procuró incluir diversas jurisdicciones, la modalidad telemática de los grupos focales podría haber favorecido la participación de funcionariado con mejores condiciones tecnológicas, generando un sesgo hacia centros urbanos o jurisdicciones con mejor conectividad.
- Autoselección de participantes: el proceso de convocatoria, que combinó participación voluntaria y designación institucional, podría haber introducido sesgos de autoselección, privilegiando la participación de personas con mayor interés o conocimiento sobre temáticas de género.

4.4.3. Limitaciones de la metodología cuantitativa

La estrategia cuantitativa, implementada a través de una encuesta censal, presenta limitaciones que afectan la generalización y profundidad de los hallazgos:

- Sesgos de representatividad: a pesar del diseño censal, el análisis de representatividad evidenció desequilibrios significativos en variables como jurisdicción y escalafón, con sobrerrepresentación de ciertos grupos (escalafón secundario, IR=1,87) y subrepresentación de otros (Sin Escalafón, IR=0,09), lo que limita la generalización de resultados a todo el universo institucional ya sobrepondera analíticamente al escalafón secundario y subrepresenta al grupo sin escalafón en las estimaciones globales.
- Respuesta diferencial por características sociodemográficas: la participación voluntaria en la encuesta podría haber generado patrones diferenciales de respuesta según variables como sexo, edad, escalafón o jurisdicción, introduciendo sesgos sistemáticos en la representación de ciertos grupos.
- Limitaciones en la medición de constructos complejos: si bien el pretest evidenció niveles aceptables de consistencia interna en la mayoría de las escalas, algunos constructos (como la pregunta 32 sobre disposición personal con $\alpha=0,61$) presentaron consistencia cuestionable, limitando su utilización para la construcción de índices robustos.

- Sesgo de autoinforme: la naturaleza del instrumento, basado en autoreportes sobre percepciones y experiencias, puede estar sujeta a sesgos de memoria, deseabilidad social o interpretaciones subjetivas que afecten la validez de las mediciones.

4.4.4. Limitaciones transversales

Adicionalmente, el estudio presenta limitaciones transversales que afectan el conjunto de la evaluación:

- Temporalidad de la medición: la evaluación captura un momento específico en la implementación de la Política de Igualdad de Género, limitando la posibilidad de establecer tendencias o patrones evolutivos de largo plazo.

La siguiente tabla presenta un resumen del diseño metodológico del estudio, el cual se sustenta en un enfoque mixto que articula revisión documental, técnicas cualitativas y levantamiento cuantitativo a nivel censal, junto con un análisis sistemático de los datos. Este diseño permite triangular fuentes, métodos y perspectivas, fortaleciendo la validez interna de los hallazgos y asegurando una comprensión integral del proceso de implementación y resultados de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

Las decisiones metodológicas adoptadas dan cuenta de un ejercicio riguroso y coherente con buenas prácticas en estudios evaluativos institucionales. Las limitaciones identificadas deben entenderse como condiciones propias de investigaciones aplicadas en contextos organizacionales complejos, especialmente cuando se abordan fenómenos culturales, percepciones y prácticas institucionales, y no como debilidades específicas de este estudio, las que han sido mitigadas mediante estrategias de diseño, triangulación y análisis cuidadoso de la información.

Tabla 8. Resumen metodológico

Estrategia Metodológica	Técnica de Recolección	Muestra	Criterios de Selección	Periodicidad/ Período	Principales Limitaciones
Revisión y Análisis Documental	Análisis sistemático de documentos institucionales	Cuentas Públicas 2019-2025	Documentos oficiales 2018-2024	2018-2024 (Período de implementación)	Subregistro de iniciativas no formalizadas
		Política PIGND	Información explícita sobre PIGND		Heterogeneidad en la documentación
		Registros institucionales	Vinculación con ejes, dimensiones y líneas de acción		Sesgo hacia lo formalizado
		Normativa interna			Desfases temporales en registros
		Sitio <i>web</i> PIGND			

Estrategia Metodológica	Técnica de Recolección	Muestra	Criterios de Selección	Periodicidad/ Período	Principales Limitaciones
Metodología Cualitativa	Grupos focales (Modalidad telemática vía plataforma Zoom)	10 grupos focales	Muestreo teórico/ intencionado	Duración promedio: 90 minutos por grupo, durante 15 días de trabajo de terreno	Neutralización de diferencias de género por grupos mixtos
		67 participantes en total	Paridad de género		Sesgo hacia respuesta socialmente deseable
		Promedio: 7 personas por grupo	Diversidad de estamentos y cargos		Representatividad territorial limitada
		Distribución: 37 mujeres 30 hombres	Diversidad de jurisdicciones		Autoselección de participantes
			Tipos de tribunal		Sesgo hacia centros urbanos con mejor conectividad
			Escalafones: primario, secundario; empleados y empleadas, sin escalafón; CAPJ		
	Entrevistas semi-estructuradas (En formatos telemático -vía Zoom- y presencial)	6 entrevistas	Rol y cargo en instituciones relacionadas con el Poder Judicial	Duración promedio: 45 minutos por grupo, durante 15 días de trabajo de terreno	Mismas limitaciones generales de metodología cualitativa
		Todas mujeres	Áreas vinculadas a PIGND		Muestra exclusivamente femenina
			Interés político en el tema		
			Acordado con STIGND		
Metodología Cuantitativa	Encuesta online (Aplicada vía plataforma institucional)	Universo: 13.422 funcionarios y funcionarias	Muestreo censal	Pretest: 7-10 julio de 2025 (94 participantes)	Sesgos de representatividad por escalafón (empleados y empleadas IR=3,6; sin escalafón IR=0,07)

Estrategia Metodológica	Técnica de Recolección	Muestra	Criterios de Selección	Periodicidad/ Período	Principales Limitaciones
		Muestra obtenida: 3.298 respuestas	Dirigido a todo el universo del Poder Judicial	Aplicación definitiva: posterior pretest (15 días aprox.)	Respuesta diferencial por características sociodemográficas
		1.927 mujeres (58,4%)	Distribución por orgánica, sexo, jurisdicción y escalafón		Limitaciones en medición de constructos complejos (P32: $\alpha=0,61$)
		1.350 hombres (40,9%)			Sesgo de autoinforme
		21 no binario (0,6%)			Participación voluntaria
Análisis de Datos	Análisis de contenido (cualitativo)	Matriz de codificación temática	Enfoque deductivo-inductivo	Análisis post-recolección (4 semanas)	Temporalidad de la medición (captura un momento específico)
	Análisis descriptivo (cuantitativo)	Análisis por ejes y dimensiones PIGND	Categorías predefinidas y emergentes		Limitaciones para establecer tendencias de largo plazo
	Coeficiente alfa de Cronbach				

Fuente: Elaboración propia a partir del marco metodológico aplicado.

A partir de lo expuesto, el diseño metodológico adoptado articula de manera coherente la revisión documental, las técnicas cualitativas y el levantamiento cuantitativo censal, bajo un enfoque evaluativo consciente de la complejidad y orientado a la contribución más que a la atribución lineal de resultados. La triangulación de fuentes, actores y métodos fortaleció la validez interna del estudio y permitió construir una mirada integral sobre el proceso de implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.

V. ESTRUCTURA DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL

El presente capítulo describe la arquitectura institucional y normativa de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, con el propósito de clarificar su diseño, alcance y componentes estructurales. Para ello, se sistematizan sus fundamentos normativos, principios rectores, ejes estratégicos, compromisos y mecanismos de implementación, permitiendo comprender cómo se articula la Política de Igualdad de Género en el plano formal y cómo se integra en la planificación estratégica institucional.

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial busca contribuir en la promoción del principio de igualdad y no discriminación entre quienes integran este Poder del Estado, y en la tarea de impartir justicia para asegurar que las personas pertenecientes a grupos de especial protección y mujeres tengan un acceso efectivo a la justicia.

Este instrumento se dirige en primer lugar a quienes son parte del Poder Judicial, para así propiciar un espacio laboral libre de violencia y discriminación, y con ello encaminarse hacia el logro de una igualdad sustantiva entre sus integrantes. Asimismo, va dirigido a todas las personas usuarias o que potencialmente puedan serlo por medio de la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia y, con ello, toda la población se ve favorecida, en la medida en que generará transformaciones en la comunidad al eliminar o disminuir los roles y estereotipos de género que crean, refuerzan o profundizan desigualdades.

Es importante mencionar que la Política de Igualdad de Género aprobada con fecha 5 de febrero de 2018, se encuentra alineada con el Plan Estratégico 2015-2020 del Poder Judicial -posteriormente con el Plan Estratégico 2021-2025- y busca contribuir a mejorar sustancialmente el acceso y la calidad en el servicio de justicia.

En definitiva, la Política de Igualdad de Género propone la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en todo el trabajo del Poder Judicial, de manera transversal, es decir, en todos sus ámbitos, fases y niveles, tomando en consideración la posición de desigualdad en la que se encuentran hombres, mujeres y personas pertenecientes a grupos de especial protección (divergencias sexo-genéricas, personas migrantes, pertenecientes a pueblos originarios, entre otros). Con ello se busca identificar las brechas y evitar que con su accionar se perpetúen desigualdades y discriminaciones que obstaculicen el acceso efectivo a la justicia en Chile.

La Política de Igualdad de Género se sustenta en cinco principios rectores, a saber: igualdad, no discriminación de género, no violencia de género, enfoque de género en el acceso a la justicia y participación e inclusión. Estos principios se encuentran incorporados en el Plan Estratégico 2015-2020 del Poder Judicial (y con posterioridad a la aprobación de la Política, en el Plan Estratégico 2021-2025), que aspira a que la institución y las personas que la conforman, ejerzan sus funciones de manera independiente, autónoma e imparcial; igualitaria, inclusiva y accesible; proba, transparente, íntegra y socialmente responsable; y cercana, oportuna y efectiva.

Es necesario señalar que los principios de igualdad y no discriminación se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional, particularmente en los artículos 1 y 19 de la Constitución Política de la República de Chile, a su vez están consagrados en tratados internacionales en materia de derechos humanos, los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad según lo reconoce

el artículo 5 inciso 2° de la Carta Fundamental. En este sentido, la norma en comentario señala que “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes” (Constitución Política de la República de Chile, 1980, art. 5, inc. 2).

Sumado a ello, en el ámbito judicial regional, las Cumbres de Presidentes y Presidentas de Tribunales y Cortes Supremas de Justicia Iberoamericana, desde el año 2001 han señalado en sus declaraciones finales la necesidad de incorporar la perspectiva de género como una forma de mejorar el acceso a la justicia de la población, particularmente de las mujeres.

El derecho no es neutro, sino que “el derecho tiene género y también crea género. Es decir, al mismo tiempo que el derecho, en tanto discurso social, construye y configura identidades, también reproduce estereotipos y mantiene, limita y condiciona la posición de las mujeres en la sociedad” (Sepúlveda, 2020, p. 27). En este orden de ideas, “no obstante que el derecho pretende ser neutro, este fue construido desde la óptica y experiencia de los varones” (Pitch, 2010, p.439).

El ordenamiento jurídico vigente y el sistema judicial tienden a expresar de manera normativa los valores culturales vigentes en una sociedad en un momento determinado (Cook y Cusack, 2010). Sin perjuicio de que se reconocen los avances legislativos que hemos tenido a partir de las reivindicaciones de derechos por parte de los movimientos sociales, ello no asegura que el juez o jueza al momento de aplicar la norma no perpetúe la desigualdad que buscaba combatir dicha norma. En este orden de ideas, la labor jurisdiccional y el trato que brinda el Poder Judicial a las personas usuarias por cualquier causa, juegan un rol fundamental, toda vez que pueden contribuir a evitar la perpetuación de desigualdades presentes en la cultura. La Política de Igualdad de Género justamente tiene como objetivo que la judicatura, al aplicar el derecho en el caso concreto pueda reconocer las diferencias estructurales entre los géneros, y así se transforman en garantes de los derechos y libertades de las personas que viven en Chile.

Por otro lado, sin perjuicio que los estándares internacionales en materia de derechos humanos han puesto, el derecho a la igualdad y no discriminación en un lugar central del ordenamiento jurídico, aún persiste una brecha entre los derechos que las personas tienen y el efectivo ejercicio de los mismos. En este sentido, para avanzar en la búsqueda de la igualdad sustantiva en el acceso y disfrute de los derechos de todas las personas, que es lo que tiene como objetivo la Política de Igualdad de Género, no es suficiente la normativa interna como internacional, sino que es necesario, a su vez, contar con medidas, políticas públicas, programas y acciones concretas dirigidas a transformar la cultura institucional y social del Poder Judicial.

5.1. Marco normativo e institucional de respaldo

5.1.1. Marco normativo internacional

El Sistema Internacional de Derechos Humanos (SIDH) reconoce el principio de igualdad y no discriminación como un eje estructural del orden jurídico internacional y como un criterio hermenéutico transversal para la interpretación y aplicación de todas las normas de derechos humanos en los sistemas nacionales e internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) consagra este principio al establecer que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, prohibiendo toda forma de discriminación, conforme a lo dispuesto en su artículo 2°. Este instrumento constituye la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos y orienta la interpretación de los tratados posteriormente adoptados.

En lo que respecta al reconocimiento explícito de los derechos humanos de las mujeres, un hito relevante lo marca la adopción de la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993), que afirma de manera expresa que los derechos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales⁴. Asimismo, dicho instrumento enfatiza el deber de los Estados de eliminar “los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso”⁵.

El Estado de Chile ha ratificado diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, los cuales son jurídicamente vinculantes para todos los poderes del Estado, incluido al Poder Judicial. Entre ellos, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁶ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)⁷.

La CEDAW define en su artículo 1° lo que se entenderá por discriminación hacia la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”⁸. Esta definición ha sido interpretada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer en su Recomendación General N°19, en el sentido de que la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación prohibida por la Convención.

Asimismo, la CEDAW impone a los Estados Parte el deber de asegurar que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con la obligación de abstenerse de incurrir en actos o prácticas discriminatorias, y autoriza la adopción de medidas especiales de carácter temporal “encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer”, las que no se consideran discriminatorias conforme a su artículo 4°⁹.

⁴ Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales”. Declaración y Programa de Acción de Viena, Aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, párr. 18.

⁵ Id. Párr. 38.

⁶ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada con declaración por Chile el 7 de diciembre de 1989

⁷ Aprobada en el Vigésimo Cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 6 de septiembre de 1994, ratificada por Chile el 15 de noviembre de 1996.

⁸ Artículo 1° de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en adelante CEDAW por sus siglas en inglés. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁹ Artículo 4. 1. La adopción por los Estados Parte de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. 2. La adopción por los

5.1.2. Marco normativo regional

A nivel regional, la Convención de Belém do Pará constituye el principal instrumento normativo en materia de derechos humanos de las mujeres. En su preámbulo, reconoce expresamente que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, estableciendo una vinculación directa entre discriminación y violencia de género.

La Convención consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el cual comprende tanto el derecho a no sufrir violencia como el derecho a vivir libres de toda forma de discriminación y de ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento¹⁰.

En cuanto a las obligaciones estatales, el artículo 7 letra b) establece el deber de actuar con debida diligencia reforzada para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, que ocurre tanto en espacios públicos como privados, dentro del hogar o de la comunidad, y que sea perpetrada por individuos o agentes estatales¹¹. La letra e) del artículo 7 señala que lo anterior implica la obligación de adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo las de carácter legislativo, orientadas a modificar o derogar leyes y reglamentos vigentes o modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la discriminación y violencia contra las mujeres¹².

De manera específica, la Convención impone deberes relevantes al Poder Judicial, entre ellas, fomentar la educación y capacitación del personal de la administración de justicia en materia de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer¹³. A ello, se suma la obligación estatal de contar con información estadística y cualitativa sobre la situación de las mujeres y las brechas de género, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 letra h) de la Convención.

Estas obligaciones han sido reforzadas por el Mecanismo de Seguimiento de la Organización de Estados Americanos sobre la Convención Belém do Pará (MESECVI), que ha formulado recomendaciones específicas orientadas a fortalecer la producción estadística¹⁴.

Estados Parte de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

¹⁰ Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

¹¹ Artículo 7 letra b) de la Convención Belém do Pará.

¹² Artículo 7 letra e) de la Convención Belém do Pará.

¹³ Artículo 8 letra c) de la Convención Belém do Pará.

¹⁴ Entre ellas se cuentan: “Establecer registros en los órganos receptores de denuncias, en los tribunales y fiscalías y en los servicios de salud, que provean datos confiables sobre la magnitud de la violencia contra las mujeres conservando su privacidad”; “Recolectar y hacer pública información desagregada por sexo, edad, estado civil y ubicación geográfica, sobre el número de mujeres víctimas de violencia. También sobre el número de procesos penales iniciados en violencia contra las mujeres; número de procesos sentenciados de violencia contra las mujeres; número de víctimas de femicidio y procesos de femicidio con sentencia” e “Implementar registros en la policía y el poder judicial a nivel nacional para llevar una estadística de los femicidios que contengan los datos desagregados por edad, estado civil y ubicación geográfica.”, en Segundo informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará, MESECVI, 2012 (p.102). (OEA documentos oficiales; OEA/Ser.L). Asimismo, en el Sistema Internacional de Protección de los Derechos Humanos, el Comité CEDAW en las observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, menciona en la introducción que “lamenta que en el informe falten en general estadísticas desglosadas por sexo y datos cualitativos sobre la situación de la mujer en una serie de ámbitos abarcados por la Convención”, en Observaciones finales Comité CEDAW sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile, adoptadas en su 53º período de sesiones (1º a 19 de octubre de 2012).

5.1.3. *Soft law* o instrumentos no vinculantes

Sin perjuicio de su carácter no vinculante, los instrumentos de *soft law* constituyen referencias relevantes para la comprensión y aplicación de las obligaciones estatales en materia de igualdad de género y no discriminación, en coherencia con los estándares internacionales y regionales previamente descritos.

En este ámbito, destaca la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que reafirma el deber de los Estados de “garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”¹⁵. En particular, su objetivo estratégico I.2. enfatiza la necesidad de “garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica”¹⁶, instando a los Estados a revisar sus leyes nacionales y prácticas jurídicas con el objeto de asegurar la aplicación de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, eliminar normas que discriminen por motivos de sexo y erradicar los sesgos por razón de género en la administración de justicia¹⁷.

En lo que refiere a estándares específicos en materia de orientación sexual e identidad de género, se destacan los Principios de Yogyakarta (2006), que, si bien no tienen carácter vinculante, constituyen una referencia relevante para interpretación y aplicación de las obligaciones estatales en materia de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género.

Asimismo, cabe destacar los compromisos asumidos en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente los objetivos vinculados a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, a saber: Objetivo 5 referido a “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” se señala expresamente: 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo; 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación; 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.1.4. Corte y Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) han desarrollado una jurisprudencia y doctrina relevante en materia de igualdad y no discriminación, estableciendo que este principio impone a los Estados las obligaciones de (i) abstenerse de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población, (ii) eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, (iii) combatir las prácticas discriminatorias y (iv) establecer normas y adoptar las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley.

En este contexto, es de gran trascendencia la sentencia de la Corte IDH en el caso “Atala Rizzo y niñas vs. Chile”, de fecha 24 de febrero de 2012, en la cual se reconoce la orientación sexual como una

¹⁵ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, párrafo 9.

¹⁶ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, objetivo estratégico I.2.

¹⁷ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, objetivo estratégico I.2, párrafo 232 letra d).

categoría protegida frente a la discriminación, interpretando de manera evolutiva el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Como parte de las medidas de reparación, la Corte estableció la obligación de capacitar a operadores judiciales, reforzando el deber del Poder Judicial de incorporar estándares de igualdad y no discriminación en su quehacer jurisdiccional.

Por su parte, la Comisión Interamericana ha advertido, a través de informes temáticos, entre los que destaca especialmente el Informe sobre violencia contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América, publicado el 2015 por la Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (LGBTIQ+) de la Comisión¹⁸, que la persistencia de prácticas discriminatorias en los sistemas de administración de justicia, destacando la necesidad de adoptar protocolos y programas de capacitación especializada para juezas, jueces y demás operadores del sistema, con el objeto de garantizar un acceso a la justicia libre de discriminación y de revictimización.

5.1.5. Marco normativo nacional

a) Fundamento constitucional

El derecho a la igualdad y no discriminación se encuentra reconocido en la Constitución Política de la República de Chile como un principio estructural del ordenamiento jurídico chileno. En particular, el artículo 1° establece que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y consagra como deber del Estado el “asegurar el derecho de las personas a participar en igualdad de oportunidades en la vida nacional”.

Asimismo, en el capítulo relativo a los Derechos y Deberes Constitucionales, el artículo 19 N°2 garantiza la igualdad ante la ley, mientras que el artículo 19 N° 3 asegura la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, configurando un marco constitucional orientado a la prohibición de tratos arbitrarios y discriminatorios.

A lo anterior, se suma el artículo 5° inciso 2 de la Constitución que establece que el ejercicio de la soberanía reconoce como límite el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y establece que es un “deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”. En consecuencia, a partir de esta disposición, se ha entendido que el contenido del derecho a la igualdad y no discriminación no se limita a lo establecido por la Carta Fundamental, sino que se encuentra además integrado por los estándares desarrollados en el derecho internacional de los derechos humanos.

b) Institucionalidad de género

En el ámbito de la institucionalidad pública, un hito relevante lo constituye la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, mediante la Ley N°20.820, de 20 de marzo de 2015, lo que vino a robustecer la estructura del Estado en materia de promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. Con anterioridad a dicha reforma, estas funciones se encontraban

¹⁸ CIDH, “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América”, OAS/Ser.L/V/II.rev.2, Doc. 36, 12 noviembre 2015.

radicadas únicamente en el Servicio Nacional de la Mujer, hoy Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG).

La creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género consolidó un diseño institucional orientado a la transversalización del enfoque de género en la acción del Estado, estableciendo competencias específicas en materias de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, promoción de la igualdad sustantiva y coordinación intersectorial de políticas públicas.

c) Leyes estructurales en materia de violencia contra las mujeres

En los últimos años, el ordenamiento jurídico chileno ha experimentado avances significativos en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, mediante la dictación y reforma de diversos cuerpos legales que inciden directamente en la actuación de los tribunales.

Uno de los principales instrumentos en esta materia es la Ley N°20.066, de violencia intrafamiliar (2005), que establece un estatuto especial dirigido a prevenir, erradicar y sancionar la violencia ejercida en el contexto familiar. Esta ley contempla medidas de protección, mecanismos procesales específicos y sanciones aplicables a conductas constitutivas de violencia intrafamiliar, que puedan o no ser constitutivas de delito, por lo que resulta especialmente relevante para los tribunales con competencia en materia de familia y penal.

A ello se suman diversas reformas de carácter penal que han fortalecido la respuesta del sistema de justicia frente a las formas más extremas de violencia contra las mujeres. Entre ellas, destaca la Ley N°20.480 (2010), que tipifica el femicidio como la máxima expresión de violencia contra la mujer; Ley N°21.212 (2020), conocida como Ley Gabriela, que amplía la definición de femicidio a casos ocurridos fuera de las relaciones afectivas; y la Ley N°21.565 (2023), que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias. De igual forma, la Ley N°20.507 (2011) tipifica el delito de trata de personas, incorporando estándares de protección relevantes para mujeres víctimas de explotación (2011).

Un hito normativo reciente lo constituye la dictación de la Ley N°21.675, publicada el 14 de junio de 2024, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. Esta ley reconoce expresamente el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia y concibe la violencia de género como un fenómeno estructural, que se manifiesta en múltiples ámbitos -públicos y privados- y adopta diversas formas.

La Ley N° 21.675 se configura como una ley marco, en cuanto establece principios, deberes y obligaciones de carácter transversal para los órganos del Estado, incluidos los tribunales de justicia, en materias de prevención, protección, atención, reparación y acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género. En este sentido, la norma incorpora un enfoque integral que articula la respuesta estatal, reconociendo la necesidad de una actuación coordinada, oportuna y eficaz frente a situaciones de violencia.

En particular, la ley consagra los estándares de debida diligencia reforzada y de no victimización secundaria, los cuales deben orientar la actuación de los tribunales en todas las etapas de los procedimientos judiciales y administrativos vinculados al conocimiento de hechos constitutivos de violencia de género. Estos estándares imponen a la judicatura el deber de adoptar medidas

oportunas y adecuadas para la protección de las víctimas, asegurar una tramitación diligente y fundada, y evitar prácticas o decisiones que reproduzcan estereotipos de género o generen nuevos daños a las personas afectadas.

De esta manera, la ley introduce modificaciones relevantes a otros cuerpos legales, entre ellos la Ley N°20.066, fortaleciendo el régimen de protección existente y ampliando el alcance de la violencia intrafamiliar. Estas modificaciones inciden directamente en la competencia, las facultades cautelares y los deberes de los tribunales que conocen de estas materias, reforzando su rol en la adopción de medidas de protección, la evaluación del riesgo y la garantía del acceso efectivo a la justicia de las víctimas.

d) Reformas penales y procesales relevantes para la protección de las víctimas

Junto a las leyes estructurales en materia de violencia contra las mujeres, el legislador ha introducido diversas reformas penales y procesales orientadas a fortalecer la protección de las víctimas, mejorar las garantías procedimentales y prevenir la revictimización en el sistema de justicia, las cuales resultan especialmente relevantes para la actuación de los tribunales penales.

En este contexto, resulta especialmente relevante la dictación de la Ley N°21.523 (2022), conocida como Ley Antonia, que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de mejorar las garantías procesales de las víctimas de delitos sexuales y evitar su revictimización. Esta ley introduce ajustes sustantivos al Código Penal y al Código Procesal Penal, reforzando los deberes de los tribunales en materias tales como la valoración de la prueba, la adopción de medidas de protección, la regulación del interrogatorio y contrainterrogatorio de las víctimas, y la prevención de prácticas que reproduzcan estereotipos de género o generen victimización secundaria.

Asimismo, la Ley N°21.523 incorpora un catálogo específico de derechos para las mujeres víctimas de delitos de violencia sexual, reforzando el deber de los órganos del sistema penal -incluido el Poder Judicial- de asegurar una respuesta oportuna, efectiva y fundada, así como de garantizar condiciones de seguridad, privacidad y dignidad durante todo el proceso penal.

Estas reformas se complementan con las disposiciones contenidas en la Ley N°21.675, que establecen reglas especiales en materia de acceso a la justicia, adopción de medidas cautelares y protección de las víctimas frente a situaciones de riesgo inminente, las que deben ser aplicadas por los tribunales conforme a los estándares de debida diligencia reforzada y no victimización secundaria.

Cabe destacar que la Ley N°21.523 incorpora expresamente la obligación de la Academia Judicial de considerar en sus programas de formación y perfeccionamiento, la capacitación en perspectiva de género en el proceso penal, con el objetivo de evitar la revictimización, erradicar estereotipos y fortalecer la protección de las víctimas de violencia de género.

e) Normas relativas a igualdad y no discriminación

Junto a la legislación específica en materia de violencia contra las mujeres, el ordenamiento jurídico chileno contempla un conjunto de normas de carácter transversal orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la discriminación arbitraria en razón del género, la raza, la orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros motivos.

En ese ámbito, destaca la Ley N°20.609 (2012), conocida como Ley Zamudio, que establece medidas contra la discriminación y crea un mecanismo judicial destinado a reestablecer el imperio del derecho cuando se verifican actos discriminatorios. Esta Ley impone a todos los órganos del Estado, dentro del ámbito de sus competencias, el deber de elaborar e implementar políticas destinadas a garantizar, sin discriminación arbitraria, el goce y el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

No obstante, la experiencia en la aplicación de la Ley N°20.609 ha evidenciado diversas dificultades prácticas, lo que ha motivado la tramitación de un proyecto de ley que busca modificar y fortalecer el mecanismo antidiscriminación vigente (Boletín N°12.748-17). Dicho proyecto, actualmente en Comisión Mixta debido a que fue rechazada la idea de legislar por la Cámara de Diputadas y Diputados, tiene por objeto actualizar los estándares de protección y reforzar los mecanismos institucionales de prevención y sanción de la discriminación arbitraria.

Junto a esta normativa, existen otros cuerpos legales relevantes que contemplan prohibiciones específicas de discriminación y establecen deberes orientados a promover la igualdad sustantiva en distintos ámbitos. Entre ellos, cabe destacar:

- La Ley N° 20.348 (2009) que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, incorporó al Código del Trabajo el artículo 62 bis, que impone a la persona empleadora la obligación de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo. La norma, a su vez, señala que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas de remuneraciones que se funden entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
- DFL N°2 de 2010 del Ministerio de Educación, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°20.370 (Ley General de Educación), la cual dispone la obligación de tratar de igual manera a los estudiantes cualquiera sea su condición, estableciendo que el sistema educativo chileno se inspira en el principio de inclusión e integración.
- Ley N°20.422 (2010), que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- La ley N°20.840 (2015), que sustituye el sistema binominal por uno de carácter proporcional inclusivo.
- La Ley N°20.940 (2016), que moderniza el sistema de relaciones laborales, que han introducido reglas de cuota, como acción afirmativa en favor de la mujer, para impulsar su participación en la vida política y en la actividad sindical, respectivamente.
- La Ley N°21.369 (2021), que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, dictada en respuesta a las demandas surgidas a partir del denominado “mayo feminista” de 2018, y que establece obligaciones específicas para las instituciones de educación superior en materia de prevención, sanción y erradicación de estas conductas.
- Ley N°19.882 (2023), que regula una nueva política de personal para las personas funcionarias públicas que indica, y establece que la Dirección Nacional del Servicio Civil (Alta

Dirección Pública) debe incorporar, en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otras de similar naturaleza.

f) Normativa laboral relevante desde una perspectiva de igualdad y no discriminación

En el ámbito laboral, el ordenamiento jurídico chileno ha incorporado disposiciones orientadas a prevenir y sancionar la violencia, el acoso y la discriminación, las cuales resultan relevantes tanto para la resolución de conflictos sometidos al conocimiento de los tribunales laborales como para la gestión interna del Poder Judicial en su calidad de empleador.

En este contexto, destaca la Ley N°21.643 (2024), conocida como Ley Karin, que fortalece el deber de prevenir, investigar y sancionar la violencia y el acoso en el trabajo, incorporando expresamente el enfoque de género y de derechos humanos. Esta normativa amplía y refuerza las obligaciones de las personas empleadoras, tanto públicas como privadas, y establece estándares procedimentales orientados a asegurar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, incidiendo directamente en la función jurisdiccional y en las obligaciones institucionales del Poder Judicial.

Asimismo, resulta relevante la Ley N°21.645 (2023), que establece medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incorporando mecanismos orientados a promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y a reducir las brechas de género en el ámbito del trabajo. Desde una perspectiva de igualdad sustantiva, esta ley resulta relevante tanto para la resolución de conflictos laborales como para el diseño de políticas institucionales que favorezcan condiciones de trabajo compatibles con el ejercicio del derecho al cuidado.

5.2.Fin, propósito y ámbito de aplicación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial

El fin de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno es garantizar la igualdad de género y la no discriminación en todo el quehacer del Poder Judicial. Para concretizar este fin se requiere, junto con el desarrollo coordinado de los ejes estratégicos de la presente Política, un proceso de madurez institucional a medida que se vayan implementando las actividades bajo este marco, que consecuentemente impliquen un cambio en la cultura institucional (Poder Judicial, 2018).

Por su parte, el propósito de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial es “promover la incorporación de la igualdad de género y la no discriminación en la atención de usuarios y usuarias, y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con miras a garantizar un efectivo acceso a la justicia a toda la población, así como el establecimiento de relaciones igualitarias entre quienes integran el Poder Judicial (Poder Judicial, 2018).

Con respecto al ámbito de aplicación y destinatarios de la Política de Igualdad de Género, se reconocen dos ámbitos de aplicación: uno interno y otro externo. En el ámbito interno se engloban todas aquellas acciones tendientes a promover el disfrute de espacios de trabajo igualitarios y libres de violencia y discriminación por parte de los integrantes del Poder Judicial. Por su parte, en el ámbito externo, referido al desarrollo de políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia. No obstante, estos ámbitos de acción se encuentran íntimamente relacionados, como se ha explicado, debido a que la cultura

interna tiene una incidencia directa en la administración de justicia a los usuarios y usuarias (Poder Judicial, 2018).

En esta misma línea, los destinatarios de la Política de Igualdad de Género son, por una parte, los integrantes del Poder Judicial y, por otra, los usuarios y usuarias del sistema de justicia, sin perjuicio de que al final alcance a todos los habitantes del territorio chileno, en la medida en que su implementación tendrá un impacto en el efectivo acceso a la justicia de la población en general (Poder Judicial, 2018).

5.2.1. Ejes Estratégicos de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación

Los ejes estratégicos se refieren a la manera de hacer operativa la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno, en ámbitos de acción específicos, propios del actuar de esta institución. Así, estos ejes estratégicos contienen las líneas orientadoras de la acción para lograr la incorporación de los principios y objetivos de la Política de Igualdad de Género en el quehacer de todo el Poder Judicial, así como en todas aquellas actividades vinculadas con la administración de justicia.

Los ejes estratégicos son cuatro, compuesto por tres ejes temáticos (no discriminación de género, enfoque de género en el acceso a la justicia y no violencia de género) y un eje transversal que es funcional a los otros, que es la capacitación, ya que nutre conceptualmente los ejes temáticos antes mencionados (Poder Judicial, 2018).

Al interior de cada eje se establecen dimensiones que agrupan líneas orientadoras de la acción que corresponden a las formas de modificar o mejorar la situación actual del Poder Judicial en esta materia y por ello, inciden directamente en alcanzar los fines de la Política de Igualdad de Género.

□ Eje 1: No discriminación de género

Este eje estratégico temático tiene como objetivo la eliminación de las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género y orientación sexual en el Poder Judicial, las cuales generan distinciones, exclusiones o restricciones en el adecuado goce y ejercicio de los derechos humanos a los integrantes y a los usuarios y usuarias de este poder del Estado. El eje de no discriminación de género está compuesto a su vez por tres dimensiones:

- 1) Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional a fin de incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo del Poder Judicial.
- 2) Conciliación de las obligaciones laborales de los integrantes del Poder Judicial con el desarrollo de la vida personal, familiar y social.
- 3) Perspectiva de género y no discriminación en los procedimientos de reclutamiento y selección de cargos para acceder y/o ascender en el Poder Judicial.

□ Eje 2: Enfoque de género en el acceso a la justicia

El eje de enfoque de género en el acceso a la justicia tiene por objetivo transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial, con especial énfasis en la atención de usuarios y

usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional, con el propósito de garantizar el efectivo acceso a la justicia. El eje en comento se compone de dos dimensiones:

- 1) Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias.
- 2) Perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia.

□ Eje 3: No violencia de género

Este eje, tiene como objetivo erradicar del quehacer del Poder Judicial todas las acciones o conductas basadas en el género que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado, en particular aquellas que impliquen acoso sexual y laboral por motivos de género. Este eje, se compone de dos dimensiones:

- 1) Violencia de género en el espacio laboral.
- 2) Violencia de género.

□ Eje 4: Capacitación

La capacitación constituye un eje transversal cuyo objetivo es el de contribuir a la difusión, sensibilización y socialización de las temáticas de igualdad y no discriminación y de inclusión de la perspectiva de género, entre todos los integrantes del Poder Judicial con el fin de garantizar el acceso efectivo a la justicia. Este eje transversal se compone de tres dimensiones:

- 1) Acciones para desarrollar la difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación entre todos los integrantes del Poder Judicial.
- 2) Contenidos y alcances de la capacitación.
- 3) Difusión y comunicación con el medio.

5.3. Principales compromisos y mecanismos de implementación

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial es un compromiso de este poder del Estado para avanzar hacia un modelo de justicia más inclusivo y respetuoso de la diversidad, y fue aprobada el 5 de febrero de 2018 según consta en el AD-1450-2018 del Pleno de la Corte Suprema. La Política ayuda a promover el respeto por el principio de igualdad y no discriminación entre quienes integran la institución y en la tarea de administrar justicia, para asegurar el acceso efectivo a la misma a todas las personas, especialmente a quienes podrían estar en una situación desaventajada por ser mujer, por su identidad de género o su orientación sexual.

Para contribuir a la implementación de la Política de Igualdad de Género existe una institucionalidad: una ministra encargada de los asuntos de género en la Corte Suprema; una Secretaría Técnica que le presta apoyo, comités de género en las jurisdicciones y un Consejo Consultivo Asesor de Igualdad de Género y No Discriminación a nivel nacional.

La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (STIGND) es una oficina de carácter estratégico creada por el Pleno de la Corte Suprema mediante el AD-566-2016 y se implementó a partir de julio de 2017, sus principales objetivos son: (1) promover que los integrantes del Poder Judicial disfruten de espacios de trabajo igualitarios y libres de violencia y discriminación, y (2)

impulsar el desarrollo de políticas y acciones dirigidas a garantizar la igualdad y la no discriminación de todas las personas en el acceso a la justicia.

Los comités de género son estructuras en cada jurisdicción de las Cortes de Apelaciones, cuyo fin es articular las acciones a nivel local, mientras que a nivel nacional el Consejo Consultivo Asesor de Igualdad de Género y No Discriminación tiene como función principal apoyar la implementación de las acciones que se desarrollen al alero de la Política.

El presente capítulo expone los resultados de la evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial durante el período 2018–2025. Sobre la base del marco conceptual y metodológico previamente desarrollado, se analizan los avances, brechas y desafíos identificados en cada uno de sus ejes, integrando tanto datos cualitativos como cuantitativos.

El capítulo organiza los hallazgos en dos niveles. En primer lugar, se examina cómo los contextos interno y externo han incidido en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. En segundo lugar, se evalúa la implementación en relación con cada uno de sus ejes estratégicos, identificando los principales resultados y triangulando la información cuantitativa y cualitativa, con el propósito de realizar un análisis comprensivo e integral.

Cuando fue pertinente, se incorporaron comparaciones con los resultados del diagnóstico de género realizado en 2015, previo al diseño de la Política, lo que permite evidenciar la evolución de determinadas dimensiones y temáticas de género desde el inicio de su implementación.

6.1. Análisis del contexto externo e interno en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial

6.1.1. Factores externos: impulso normativo e institucional hacia la igualdad de género

El análisis del contexto externo revela un cambio formal significativo en el entorno político-administrativo que ha influido en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Según North (1990), los cambios formales se manifiestan en "modificaciones en las normativas, los procedimientos y estructuras organizacionales que incorporan la perspectiva de género" (p. 83).

Este proceso se ha visto reforzado por el desarrollo de un marco legislativo específico en materia de violencia de género que ha generado nuevas exigencias para el sistema de justicia. Específicamente tanto la entrada en vigencia de la Ley N°20.643 (Ley Karin) que tipifica el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, como de la Ley N°21.675 (Ley integral contra la violencia hacia las mujeres) que establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, han configurado un nuevo escenario normativo que exige respuestas institucionales específicas.

Como se detalla en el capítulo anterior, cabe destacar que el derecho a la igualdad se encuentra consagrado constitucionalmente en el artículo 1° de la Constitución Política de la República de Chile, que establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y en el artículo 19 N°2 que asegura la igualdad ante la ley. Además, el artículo 5° inciso 2° reconoce como límite al ejercicio de la soberanía, el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, estableciendo que es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos garantizados por la Constitución y los tratados internacionales ratificados por Chile, como la CEDAW y la Convención Belém do Pará.

En los últimos años, Chile ha desarrollado una legislación robusta en materia de género que incluye la Ley N°20.066 de 2005 sobre violencia intrafamiliar, la Ley N°20.480 de 2010 que reconoce el femicidio, la Ley Gabriela N°21.212 que amplía la definición de femicidio, la Ley N°20.507 de 2011

sobre trata de personas, y la Ley N°21.565 que crea un régimen de protección para víctimas de femicidio. En el ámbito laboral, destaca la Ley N°20.005 de 2005 sobre acoso sexual, modificada por la Ley Karin N°21.643 de 2024, que busca asegurar espacios laborales libres de violencia. Un hito fundamental es la promulgación de la Ley N°21.675 de junio de 2024 (Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres), que tras siete años de tramitación legislativa reconoce el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia, establece medidas de prevención, protección, atención y reparación, define diversas formas de violencia de género, y mandata a los órganos del Estado a actuar con estándares de debida diligencia. Esta ley crea, además, el Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género y la Comisión de Articulación Interinstitucional, de la cual el Poder Judicial forma parte. En su Título III, la ley establece obligaciones específicas para el acceso a la justicia, incluyendo la debida diligencia, la no victimización secundaria, y un catálogo de derechos y garantías procedimentales para las víctimas.

Complementariamente, la Ley Antonia N°21.523 obliga a la Academia Judicial a incorporar la perspectiva de género en la formación de jueces y juezas, y modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales y proteger los derechos de las víctimas de delitos sexuales. Asimismo, la Ley N°21.645 de 2024 sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto con otras normativas como la Ley Zamudio N°20.609 de 2012 contra la discriminación, la Ley N°21.369 de 2021 sobre acoso sexual y violencia de género en educación superior, y diversas leyes de cuotas y acciones afirmativas, conforman un ecosistema normativo integral que exige del Poder Judicial no solo el desarrollo de políticas internas de género, sino también la capacidad de aplicar efectivamente estos marcos normativos en su función jurisdiccional.

Se evidencia, por tanto, el creciente impulso normativo e institucional desde el entorno político-administrativo hacia la igualdad de género, reflejado en agendas ministeriales, planes de equidad de género en el Estado y mandatos de organismos internacionales. La presión externa ha generado lo que North (1990) denomina mecanismos de incentivos, actuando como "sistemas que promueven la adopción de las nuevas prácticas y la adhesión a los nuevos valores institucionales con perspectiva de género" (p. 80).

Esta transformación del contexto se manifiesta en la percepción de que las temáticas de género tienen importancia y requieren avances.

"Cuando partimos, esto era absolutamente marginal. Hoy día, ningún poder del Estado puede no tener algo que mostrar en términos de género, aunque sea para la foto" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

La nueva legislación ha intensificado estas expectativas, requiriendo del Poder Judicial no sólo el desarrollo de políticas internas, sino también la capacidad de aplicar efectivamente los nuevos marcos normativos en su función jurisdiccional.

a) Exigencias de implementación institucional

El nuevo marco legislativo ha planteado desafíos específicos para la coordinación interinstitucional y la asignación de recursos. Como señala una entrevistada:

"Hay un ecosistema institucional que todavía está al debe para una implementación de una política más profunda. Totalmente. Y eso se replica a niveles micro, cada institución también"

puede pecar de sí, no importa y en el momento de los que hubo los recursos los estamos peleando con otras cosas más" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Esta situación evidencia una brecha entre los cambios formales normativos y la capacidad institucional para implementarlos efectivamente. A pesar de los avances legislativos significativos, persiste la tensión entre las exigencias normativas y la disponibilidad de recursos para una implementación profunda y sostenible de las políticas de género en el sistema de justicia.

b) Transformaciones sociales como motor de cambio

El análisis evidencia que las posibilidades de cambio en temas de género dentro del Poder Judicial han coincidido con transformaciones sociales más amplias. Como se ha señalado, si bien la Corte Suprema comenzó a trabajar en los asuntos de género a partir de 2014 con la designación de una ministra encargada, con la elaboración de un diagnóstico institucional en la materia en 2015 y la creación de la Secretaría Técnica en 2017, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación como tal, fue aprobada en 2018. La implementación de esta Política se produjo en el mismo año en que emergió con fuerza el denominado "Mayo Feminista", una ola masiva de movilizaciones estudiantiles que cuestionó la violencia de género y el sexismo en instituciones educativas, seguidas por las manifestaciones del 25 de noviembre -Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer- que instalaron en la agenda pública nacional la necesidad de transformaciones estructurales en materia de igualdad de género.

Como señala Reyes-Housholder y Roque (2019), estas movilizaciones feministas representaron un punto de inflexión en la politización de las demandas de género en Chile, generando presión social sobre las instituciones del Estado para adoptar políticas concretas de igualdad y no discriminación. Este contexto de efervescencia feminista, no sólo legitimó las iniciativas institucionales en curso, sino que además creó condiciones políticas y sociales favorables para que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial pudiera implementarse con mayor respaldo, y para que otras instituciones del sistema de justicia consideraran prioritario desarrollar políticas similares, evidenciando cómo los cambios institucionales en materia de género responden tanto a dinámicas internas como a procesos de movilización social más amplios.

Esta dinámica se alinea con el concepto de relaciones de género propuesto por Scott (1988), entendidas como "dinámicas susceptibles de transformarse a través de la interacción humana" (p. 68), donde los cambios societales influyen en las expectativas institucionales. La presión social ha sido identificada como un motor fundamental para el cambio formal institucional, evidenciándose en testimonios como el siguiente:

"Yo siento que la sociedad ha forzado a llevar el cambio al Poder Judicial. No ha sido la cultura del Poder Judicial que quiso generar el cambio, sino que más bien fue una obligación casi social" (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

Este hallazgo refleja cómo las transformaciones en el sistema social de género, definido por Barbieri (1992) como "conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran" (p. 149), han permeado las estructuras judiciales.

c) Participación en instancias internacionales

La participación del Poder Judicial de Chile en la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana constituye un factor externo relevante para el desarrollo y consolidación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Esta Comisión fue creada en 2014 durante la XVII edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, mediante la Declaración de Santiago de Chile, instancia en la que se estableció que “la igualdad de género es y será un tema estratégico y prioritario en las próximas Cumbres” y se mandató a la Comisión a dar seguimiento al proceso de incorporación de la perspectiva de género en todo el quehacer de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Desde su establecimiento, la Comisión Permanente ha impulsado diversas iniciativas orientadas a transversalizar la perspectiva de género tanto en la propia Cumbre como en los poderes judiciales de la región. En la Declaración de Asunción (Paraguay) de 2016, correspondiente a la Asamblea Plenaria de la XVIII edición de la Cumbre, se aprobaron una serie de instrumentos destinados a fortalecer este proceso, entre ellos la Política de Género para la Cumbre Judicial Iberoamericana, una Política de Igualdad de Género para los órganos de impartición de justicia que integran la Cumbre, un Modelo de incorporación de la perspectiva de género en las sentencias judiciales, propuestas para incorporar este enfoque en los grupos de trabajo de la Cumbre y diversas actividades de difusión y sensibilización.

En las ediciones posteriores XIX y XX, el trabajo de la Comisión se orientó principalmente a la implementación de acciones de capacitación y al desarrollo de herramientas para visibilizar la situación de las mujeres y su acceso a la justicia. Entre estas iniciativas destacan el estudio estadístico sobre la participación de las mujeres en la Cumbre Judicial, el levantamiento de información sobre prácticas con perspectiva de género en los Estados miembros, la elaboración de un Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual y una Declaración Iberoamericana para su erradicación. Asimismo, en 2020 la Comisión, con la asesoría técnica de Eurosocietal, elaboró su Plan Estratégico 2021-2025 y publicó el Primer Informe Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva de Género.

En este contexto, Chile ha mantenido una participación activa y destacada en esta instancia regional. Durante la XXI edición de la Cumbre (2021-2023), presidida por el Poder Judicial de Chile, la Comisión se propuso posicionarse como un referente en la cooperación judicial en materia de incorporación de la perspectiva de género en Iberoamérica, poniendo a disposición de los poderes judiciales de la región las herramientas y productos desarrollados y promoviendo espacios de intercambio de conocimiento y buenas prácticas. En el marco de su plan de trabajo se impulsaron 13 proyectos organizados en torno a cuatro objetivos estratégicos, entre ellos el desarrollo de herramientas técnicas y normativas, como el Manual de Funcionamiento de la Comisión, orientado a fortalecer su ámbito de acción y servir como instrumento de inducción para nuevas integrantes.

En este período, la presidencia de la Comisión estuvo a cargo de la ministra Andrea Muñoz, quien lideró estas iniciativas y promovió espacios de cooperación regional, entre ellos el Seminario internacional sobre los desafíos para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia en Iberoamérica, realizado los días 17 y 18 de mayo de 2023 en Santiago. Posteriormente, en la XXII edición (2025-2027), Chile fue nuevamente elegido para integrar la Comisión con la ministra Andrea Muñoz como representante, consolidando su compromiso con la transversalización de la perspectiva de género en el ámbito judicial iberoamericano.

Esta participación sostenida ha permitido al Poder Judicial intercambiar experiencias, acceder a productos y herramientas regionales, y posicionar sus buenas prácticas en la comunidad jurídica iberoamericana, lo que ha fortalecido tanto la implementación interna de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación como su proyección externa.

d) Influencia hacia otras instituciones nacionales

Un hallazgo significativo es la constatación de que los avances del Poder Judicial efectivamente permean el quehacer de otras instituciones, generando un efecto multiplicador que trasciende la esfera de control directa de la Política de Igualdad de Género hacia su esfera de influencia. El Ministerio Público reconoce explícitamente que esta Política del Poder Judicial sirvió como ejemplo e inspiración para el desarrollo de su propia política institucional.

"La verdad es que, en este rumbo, en el rumbo que ha llevado el Ministerio Público, siempre hemos mirado el Poder Judicial. (...) Su política es anterior a la nuestra. Recogiendo ese camino, mirándolo y recogiendo esas buenas prácticas, la Fiscalía inicia su propio camino" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Esta permeabilidad se manifiesta también en el uso estratégico de las herramientas desarrolladas por el Poder Judicial, donde se destaca no sólo su existencia, sino también el uso del Cuaderno de Buenas Prácticas, por ejemplo.

"El Cuaderno de Buenas Prácticas lo conocemos bastante bien y es una herramienta que la utilizamos en el Ministerio Público, especialmente cuando advertimos fallos sin el componente de género" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Este fenómeno ejemplifica cómo los mecanismos de incentivos trascienden las fronteras institucionales, promoviendo la adopción de nuevas prácticas en el sistema de justicia.

e) Desafíos en la coordinación interinstitucional

El análisis revela brechas entre las transformaciones discursivas del Estado y la realidad cotidiana en las instituciones. A pesar de los compromisos públicos con la igualdad de género, definida por Donnelly (2013) como un "ideal ético que depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia y de las estructuras que producen la desigualdad" (p. 101), las prácticas siguen reproduciendo desigualdades estructurales.

La coordinación interinstitucional se caracteriza por ser esporádica.

"Hemos tenido conversatorios con otras instituciones, como la Defensoría y el Ministerio Público, para hablar de género, pero son más bien esporádicos" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Esta situación contrasta con la necesidad de coordinación sistemática para avanzar hacia cambios informales sostenibles que, según North (1990), involucran "transformaciones en valores, actitudes y prácticas cotidianas" (p. 85).

6.1.2. Factores internos: transformación cultural organizacional con resistencias persistentes

El análisis del contexto institucional interno revela una coexistencia compleja entre cambios formales e informales. Existe una transformación cultural organizacional observable, pero que coexiste con resistencias arraigadas, especialmente entre personas funcionarias con mayor antigüedad en el Poder Judicial.

Esta dualidad se expresa en testimonios que evidencian avances significativos, por ejemplo:

"Ya no se ven... el chiste de doble sentido, (...) cuando yo era relatora era muy común que hablaran de la apariencia física de las abogadas, de las relatorias, chistes homofóbicos, chistes de doble sentido. Ya eso no es admisible, pero sí existe todavía, el machismo solapado, lo que es invisible" (Grupo focal de ministras y ministros).

La persistencia de estos patrones se relaciona con lo que Scott (1988) identifica como sistema de género profundamente arraigado, donde "los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales" (p. 66) requieren transformaciones tanto cognitivas como actitudinales. Como señala una entrevistada:

"Es la toma de conciencia de nuestros propios sesgos, de nuestras propias creencias. Y cómo influyen los mandatos, roles y estereotipos de género en la administración de justicia en general" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

a) Papel transformador de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

La creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (STIGND) representa un cambio formal estructural que ha generado transformaciones percibidas como significativas en la cultura organizacional. Su establecimiento constituye "un cambio copernicano absolutamente en el Poder Judicial" (Grupo focal de ministras y ministros), actuando como un mecanismo que incentiva la incorporación de la perspectiva de género en la administración de la justicia, ya que institucionaliza la promoción de nuevas prácticas en esta materia.

La Secretaría ha funcionado como un sistema de control social interno:

"Hay hartito cambio a raíz de la política, de la existencia de la política, de la existencia de la Secretaría Técnica, de la existencia de los propios comités de género, porque (...) es una suerte de control social" (Grupo focal de ministros y ministras).

Este hallazgo evidencia cómo las estructuras formales pueden influir en los cambios informales, modificando las dinámicas relacionales cotidianas.

b) Transformaciones estructurales concretas

Se han evidenciado transformaciones concretas en las estructuras organizacionales, incluyendo la creación de comités de género en las Cortes de apelaciones y mejoras en los sistemas informáticos. Estos cambios formales se manifiestan en "modificaciones en normativas, procedimientos y estructuras organizacionales que incorporan la perspectiva de género" (North, 1990, p. 80).

Las mejoras tecnológicas reflejan la integración de la perspectiva de género, definida por Donnelly (2013) como "la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la experimenta profundamente" (p. 278), en los sistemas administrativos.

"Ha habido ciertas mejoras en los sistemas informáticos que dicen relación con temáticas de género. No sé si se puede agregar, por ejemplo, en el caso del SITFA, el nombre social" (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

c) Disparidades en la implementación

El análisis revela disparidades significativas en la implementación de la Política de Igualdad de Género según niveles jerárquicos y territorios. Las resistencias se concentran especialmente en funcionarios de mayor antigüedad y en zonas rurales, evidenciando que los cambios informales no se distribuyen uniformemente en la organización.

Esta situación refleja las características del sistema de género institucional, donde "lo que un grupo social permite, promueve y espera de las mujeres, siempre estará relacionado con lo que permite, promueve y espera de los hombres" (Scott, 1988, p. 49). La resistencia en ciertos sectores sugiere la persistencia de patrones tradicionales que obstaculizan la equidad de género, entendida como "una distribución diferencial de acuerdo con las necesidades particulares de cada género" (Donnelly, 2013, p. 174).

d) Necesidad de espacios de diálogo institucional

La evidencia sugiere la importancia de institucionalizar espacios de diálogo y reflexión como mecanismos de incentivos para promover cambios informales sostenibles. La experiencia de actividades participativas demuestra su potencial transformador:

"Las juezas más duras que decían que el teletrabajo era para los flojos, salieron llorando y agradeciendo la instancia porque no tenían idea de esa realidad" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Estos espacios facilitan lo que North (1990) denomina "transformaciones en valores, actitudes y prácticas cotidianas que influyen en la aplicación efectiva de la perspectiva de género en la impartición de justicia" (p. 91), promoviendo un cambio cultural participativo y sostenible que trasciende las estructuras formales hacia transformaciones más profundas en las relaciones de género institucionales.

e) Respaldo institucional y técnico de las autoridades

Un elemento crucial de la influencia del Poder Judicial en la formación judicial fue la decisión de la Corte Suprema en 2022 de establecer la obligatoriedad de cursos de formación en perspectiva de género. Como relata la entrevistada:

"Coincidió que la Corte Suprema había definido el 2022 que se impartiera un curso obligatorio de violencia contra las mujeres" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Esta definición institucional fue determinante, porque permitió pasar de una formación voluntaria y selectiva a una formación obligatoria y universal para todo el Escalafón Primario (a 2029). Sin este mandato de la Corte Suprema, la incorporación de la perspectiva de género en la formación judicial habría quedado supeditada al interés individual de magistrados y magistradas, perpetuando el problema de que "siempre postulan los mismos" -aquellas personas ya sensibilizadas con el tema. En ello, el respaldo institucional de la Corte Suprema es relevante:

"Es muy relevante contar con esas definiciones por parte de los organismos técnicos del Poder Judicial que la Corte o quien se estime conveniente, la Corte Suprema me refiero, pueda ser validado para que pueda ser obligatorio para la ejecución. (...) Para nosotros nos facilita muchísimo el proceso estratégico de convencimiento" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

6.2. Eje de No discriminación de género

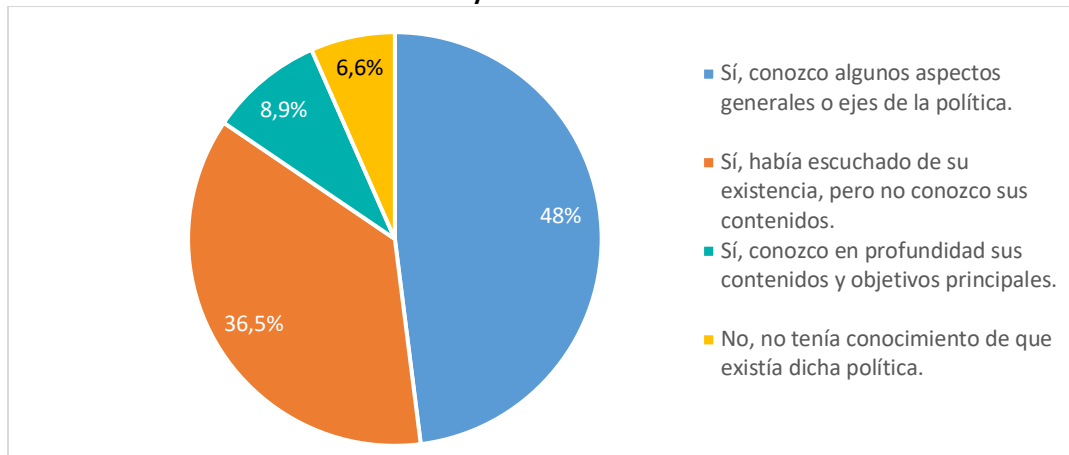
a) Dimensión Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional a fin de incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo del Poder Judicial

En el marco de la implementación de este eje de la Política de Igualdad de Género, la institucionalización de la perspectiva de género ha estado ligada a una serie de actividades realizadas, como las charlas de sensibilización y difusión de la Política (más de 200 personas alcanzadas); la elaboración y distribución de instrumentos técnicos como el "Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile" (con la impresión y distribución de 13.000 ejemplares); la "Guía para garantizar el derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial" (2.000 ejemplares impresos); la creación de una página web sobre la Política de Igualdad de Género y campañas comunicacionales (con videos, afiches y folletos); la conformación de comités de género y no discriminación en las 17 Cortes de Apelaciones (año 2020); la Instalación del Consejo Consultivo de Igualdad de Género y No Discriminación; la ejecución de metas de eficiencia institucional relacionadas con género y el acceso a justicia de grupos vulnerables. Esto sumado a la coordinación interna mediante la participación en mesas de trabajo con recursos humanos (CAPJ) desde donde se elaboraron capacitaciones, revisión de reglamentos internos y propuestas de conciliación vida laboral y familiar.

A partir de lo anterior, la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación es altamente valorada no sólo como un hito estructural, sino también como un agente simbólico, el que visibiliza el compromiso del Poder Judicial con la equidad de género. Las personas informantes coinciden en señalar la existencia de un "antes y después" en la manera en que se perciben, discuten e institucionalizan los temas vinculados a género y diversidad.

En el caso de la Encuesta Evaluativa PIGND aplicada, un hecho a resaltar es que sólo el 7% de las personas encuestadas señala no tener conocimiento de la existencia de la Política de Igualdad de Género, lo que evidencia el trabajo constante realizado estos años en torno a su difusión, aunque el nivel de conocimiento es variable, el 48% señala que conoce algunos de sus aspectos o ejes, el 36,5% ha escuchado de su existencia, pero no conoce sus contenidos; lo que genera un desafío a futuro en cuanto a su difusión (Gráfico 1).

Gráfico 1. Antes de recibir este correo ¿sabía usted que el Poder Judicial tiene una Política de Igualdad de Género y No Discriminación?



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025. No hay diferencias relevantes por sexo ni escalafón. Respondieron la encuesta (N) 1.927 mujeres, 1.350 hombres y 21 personas no binarias.

A su vez, es importante destacar en lo referente al impacto de que la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación está ligada a la Corte Suprema, lo que genera una señal potente a nivel organizacional y simbólico.

"Ya el sólo hecho de que exista una entidad desde la propia Corte Suprema, que por la estructura jerárquica que tenemos es el órgano más importante del Poder Judicial. Ya el sólo hecho de que exista, te genera en la cultura organizacional una alerta.... 'Ah, aquí hay algo'" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

En los diferentes relatos se reconoce la existencia de un marco normativo sólido que respalda la Política de Igualdad de Género, así como el impacto simbólico de contar con una Secretaría de Género. La institucionalidad de género ha contribuido a instalar una conversación que antes era marginal, se reconoce que actualmente es posible debatir abiertamente sobre la discriminación de género, lo cual es interpretado como un avance sustantivo, el impacto de estas transformaciones también se refleja en la percepción de que existen nuevas barreras simbólicas frente a prácticas discriminatorias normalizadas en el pasado.

"El hecho de que se discuta es un gran avance. Es decir, que se verbalice la necesidad de eliminación de discriminación en general y eliminación de discriminación de género en particular" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

"Yo creo que es un hecho innegable que la Secretaría de Género constituye un antes y un después (...) O sea, es un cambio copernicano absolutamente en el Poder Judicial. Pero a mí me parece que un influjo concreto es el tema paridad. Antes de la Secretaría de Género, uno veía muy frecuentemente ternas solo de hombres" (Grupo focal de ministras y ministros).

Asimismo, se identifica que la creación de comités de género ha funcionado como mecanismo de "control social" que reduce la permisividad frente a comentarios y prácticas sexistas.

Sin embargo, existe una percepción de cambios culturales desiguales, esto manifestándose en la existencia de contrastes según territorio, estamento y género, que surgían de los relatos entre pares, es el caso en roles de alta jerarquía donde se grafican ejemplos de cómo se repiten

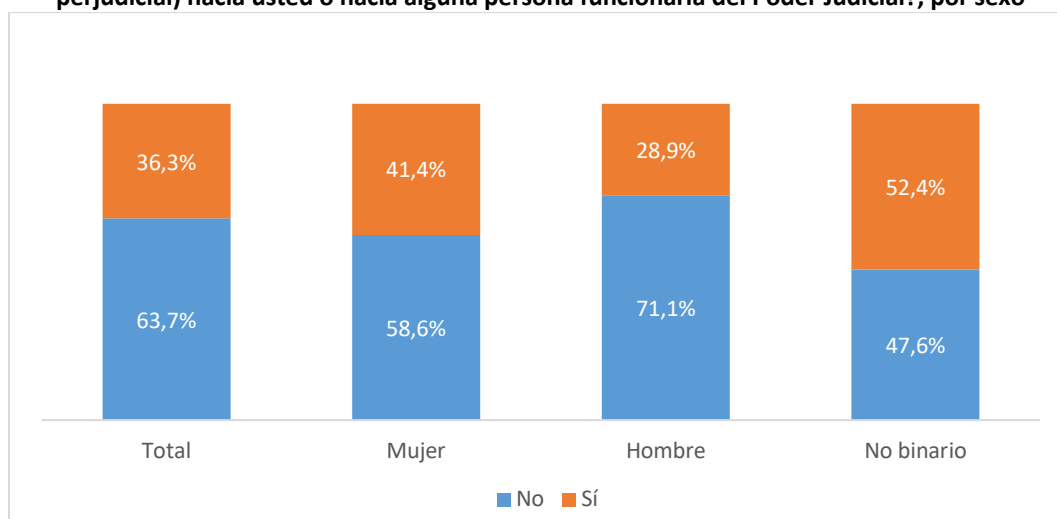
estereotipos de género y prácticas sexistas, el llamado “mijiteo”, las interrupciones a mujeres que en el caso de los varones no ocurre y/o “ninguneo” de juezas en ternas masculinizadas cuando su voto no es “necesario” para el veredicto de un caso:

"Para mí es súper llamativo en el pleno, por ejemplo, en las reuniones de pleno (...) darme cuenta cómo se nos mijitea, por ejemplo, cómo se bromea, cómo se hacen bromas todavía. Yo admiro la situación en la que está la colega que dice que ya no hay bromas, ella no siente bromas sobre el cuerpo de las mujeres, de las abogadas, sobre la facha de algunas colegas. En el caso nuestro, acá en (...), la verdad es que todavía eso es habitual. También cómo se nos interrumpe, por ejemplo, la facilidad que tienen los colegas varones para interrumpirnos a las mujeres cuando estamos dando nuestra opinión" (Grupo focal de ministras y ministros).

Es importante destacar que, si bien en las instancias cualitativas de este estudio se expresaron varias situaciones en las que se presenciaban o experimentaban situaciones discriminatorias en la institución, al realizar esta misma pregunta en la encuesta las personas señalan en un 63,7% que no han sido testigos de alguna situación con estas características versus el 36,3% que sí lo ha presenciado. Estos números pueden reflejar la baja de existencia de este tipo de situaciones, o por otra parte el no reconocimiento o identificación de este tipo de conductas. (Gráfico 2).

Comparando estos resultados con los del diagnóstico realizado en el año 2015, frente a la pregunta ¿Ha observado o experimentado situaciones de trato discriminatorio? El 45,9% señalaba que sí, mientras que en 2025 un 36,3% señala que había observado o experimentado trato discriminatorio, lo que representa una disminución de 9,6 puntos porcentuales y una tasa de variación de -20,9%. Mientras que la opción “No” pasa de un 52,8% a un 63,7% en 2025, siendo una reducción de 10,8 puntos porcentuales lo que representa una variación positiva de 20,6%. Este resultado indica una baja consistente de las situaciones en las que los integrantes del poder judicial han observado situaciones discriminatorias. Estos números pueden reflejar una percepción de parte de algunas personas de la institución de la baja de existencia de este tipo de situaciones (aunque persistan discriminaciones como da cuenta el análisis cualitativo), o por otra parte el no reconocimiento o identificación de este tipo de conductas, lo cual debe ser analizado en relación al resto de los resultados (Gráfico 2).

Gráfico 2. En su experiencia, ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia usted o hacia alguna persona funcionaria del Poder Judicial?, por sexo



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Respecto a los motivos de discriminación observados en 2025, el 44,7% de las personas encuestadas manifiesta haber sufrido un trato discriminatorio “por su cargo a nivel jerárquico”; seguido de un 37,1% que señala haber sido discriminadas “por ser mujer”; en tercer lugar aparece la causal otros motivos con 18,9%; en cuarto lugar se encuentra “por la apariencia física” con un 16,9%; posteriormente aparece “por el nivel educacional” con un 15,1%; luego “por la edad” con un 12,9%; “por la orientación sexual” con un 11% y la identidad de género con un 9,7%. El resto de las categorías aparecen con porcentajes menores, aunque con variaciones, tal como puede observarse en el Gráfico 3.

Al comparar los diagnósticos entre 2015 y 2025, se observan diferencias relevantes. En particular, la discriminación “por apariencia física” aumenta de 3% en 2015 a 16,9% en 2025 (Gráfico 3), lo que equivale a un incremento de 13,9 puntos porcentuales. En términos relativos, este cambio representa un crecimiento de 463,3%, cifra que debe interpretarse considerando el bajo nivel de registro inicial. Más allá de la magnitud relativa, el aumento en puntos porcentuales evidencia una mayor visibilización y reconocimiento de este tipo de discriminación en la última década.

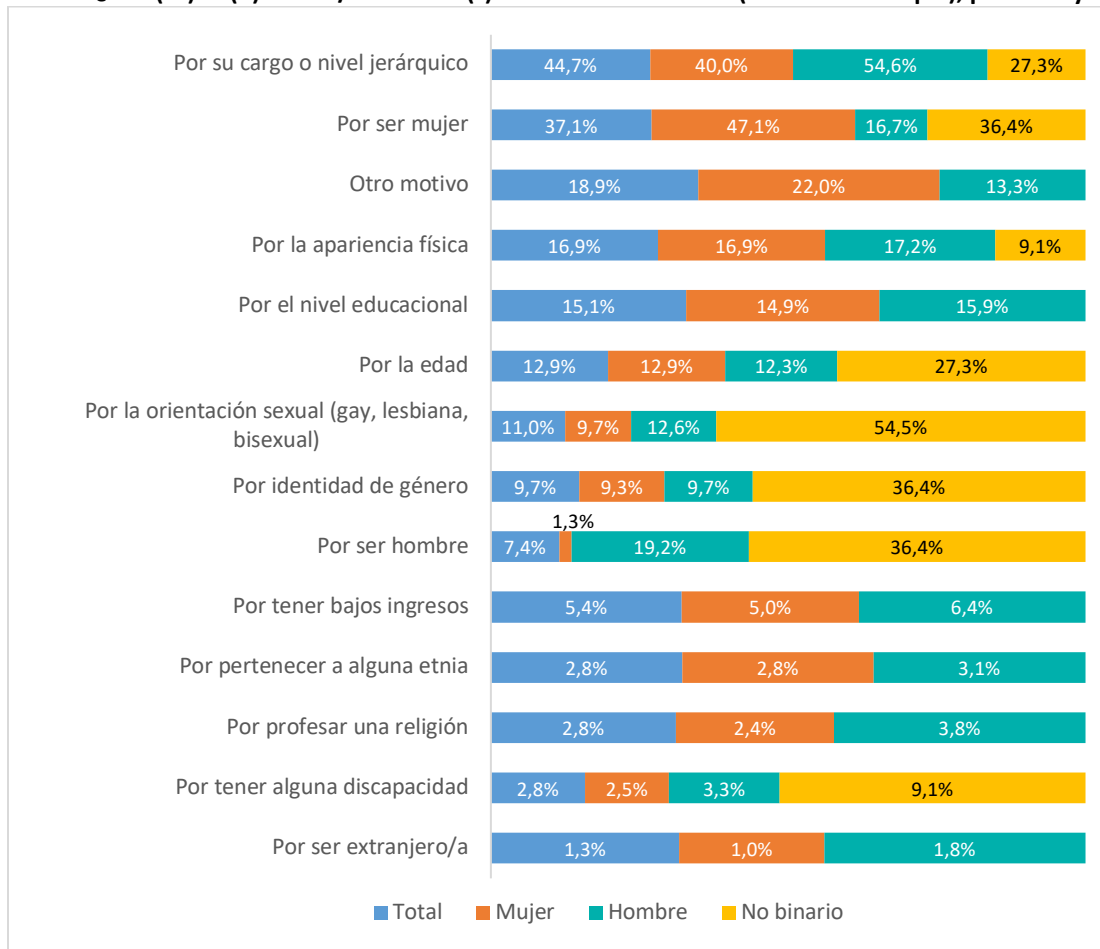
De forma similar, la discriminación “por identidad de género” (personas trans, intersexuales, no binarias) también experimenta un aumento relevante, pasando de 6% en 2015 a 9,7% en 2025 (Gráfico 3), con una variación de 3,7 puntos porcentuales y una tasa de crecimiento del 61,7%. Asimismo, la categoría “por ser hombre” aumenta levemente, desde 6% a 7,4% (Gráfico 3), lo que equivale a un incremento de 1,4 puntos porcentuales y una tasa de variación del 23,3%.

Otras categorías presentan variaciones más moderadas. La opción de “otro motivo”, aumenta de 17% a 18,9% (Gráfico 3), lo que equivale a un incremento de 1,9 puntos porcentuales. Por su parte, la discriminación “por ser mujer” registra una leve disminución, pasando de 40% a 37,1%, lo que representa una reducción de 2,9 puntos porcentuales, equivalente a una variación relativa de 7,3% (Gráfico 3).

En contraste, se observa una disminución sistemática y significativa en múltiples motivos de discriminación asociados a condiciones socioeconómicas, estructurales y demográficas. La discriminación “por cargo o nivel jerárquico”, si bien continúa siendo percibida como la mayor causal de discriminación, desciende de 55% en 2015 a 44,7% en 2025 (Gráfico 3), con una disminución de 10,3 puntos porcentuales, equivalente a una tasa de variación de -18,7%. De manera similar, la discriminación “por orientación sexual” (gay, lesbiana, bisexual) baja de 23% a 11% (Gráfico 3), lo que representa una reducción de 12 puntos porcentuales y una tasa de variación de -52,2%.

Particularmente pronunciada es la caída en la discriminación asociada a nivel educacional, que disminuye de 45,0% a 15,1% (Gráfico 3), con una disminución de 29,9 puntos porcentuales y una tasa de variación del -66,4%. Aún más acentuada es la disminución en la discriminación por edad, que pasa de 43,0% a 12,9% (Gráfico 3), lo que implica una reducción de 30,1 puntos porcentuales y una variación de -70%.

Gráfico 3. ¿Cuál(es) ha(n) sido el/los motivo(s) de la discriminación? (Selección múltiple), por total y sexo



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.198.

En la misma línea, la discriminación “por tener bajos ingresos” cae de 17% a 5,4% (Gráfico 3), lo que equivale a la disminución de 11,6 puntos porcentuales y una tasa de variación de -68,2%, mientras que la discriminación por nacionalidad o condición de extranjero/a disminuye de 5,0% a 1,3% (Gráfico 3), con una tasa de variación de -74%. La discriminación “por tener alguna discapacidad” también desciende de 11,0% a 2,8% (Gráfico 3), equivalente a una baja de 8,2 puntos porcentuales y de una tasa de variación del 74,5%.

Asimismo, se observan las mayores disminuciones relativas en la discriminación “por preferencia religiosa” y “por pertenecer a alguna etnia”. En el primer caso, la proporción desciende de 13% a 2,8% (Gráfico 3), con una tasa de variación de -78,5%, equivalente a 10, 2 puntos porcentuales; en el segundo, de 16% a 2,8% (Gráfico 3), lo que representa una reducción de 13,2 puntos porcentuales y una tasa de variación de -82,5%, la más alta en términos de disminución relativa.

En síntesis, el análisis comparativo entre 2015 y 2025, si bien revela la mantención del cargo o nivel jerárquico como la mayor razón de discriminación y el hecho de ser mujer entre las categorías más altas, evidencia un cambio en los patrones de percepción de la discriminación, caracterizado por una mayor visibilización de formas de discriminación vinculadas a la identidad y la apariencia, y una menor mención de aquellas asociadas a factores estructurales tradicionales. Este desplazamiento puede interpretarse como reflejo de transformaciones culturales, sociales y normativas que han

influido en la forma en que las personas reconocen, nombran y priorizan las experiencias de discriminación en la última década, sumado al trabajo realizado en esta línea por la Secretaría Técnica.

En conjunto a lo anterior, se puede señalar que, persisten prácticas de microdiscriminación y violencia simbólica, que se expresan en el uso de lenguaje sexista, interrupciones sistemáticas a mujeres en reuniones, e incluso en normas de vestimenta discriminatorias que fueron impuestas en el pasado.

“Pero, por ejemplo, existiendo una Secretaría de Género, existiendo una política que nosotros, los jueces de base, hemos trabajado, las cortes también, diría yo, este instructivo que salió (...). En la corte a la que yo pertenezco sería un instructivo para la vestimenta, por ejemplo, de las personas en los tribunales. Y era un atentado flagrante a las políticas de género. O sea, se le podía poner una mala calificación a una funcionaria, que ocurrió, lo digo tan así porque ocurrió, porque tenía una minifalda, el instructivo de la corte hablaba de que no podían las mujeres ir con minifalda. Entonces por eso digo, sí, ha habido avances, pero en concreto igual se siguen replicando, incluso en materias tan evidentes como esa, comportamientos que están en contradicción, siento yo, con esa mirada” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Estas prácticas, aunque aparentemente menores, siguen siendo parte del clima organizacional y de las normas culturales que la sustentan manteniendo así una presencia significativa dentro de la institución.

Otro elemento recurrente es la percepción de que la Política de Igualdad de Género ha operado principalmente desde una lógica vertical, promovida desde la alta jerarquía institucional hacia los niveles operativos, lo que hace que sea percibida como formal, pero poco interiorizada, hecho que ha limitado su apropiación por parte de funcionarios y funcionarias de base. Este desfase entre el impulso institucional y su interiorización a nivel operativo indica que el proceso de institucionalización de la perspectiva de género aún está en construcción y requiere estrategias más participativas y descentralizadas.

“Efectivamente hay un avance desde cuando entramos hasta ahora en lo que dice relación con el tema de género y de igualdad, pero me parece que en el Poder Judicial hay cierto cumplimiento formal, por así decirlo. Ya no se ven...el chiste de doble sentido, (...) cuando yo era relatora era muy común que hablaran de la apariencia física de las abogadas, de las relatoras, chistes homofóbicos, chistes de doble sentido. Ya eso no es admisible, pero sí existe todavía, el machismo solapado, lo que es invisible” (Grupo focal de ministras y ministros).

“O sea, yo entiendo que hasta ahora ha sido una política desde arriba hacia abajo. Y eso ya es un problema. Conlleva un problema. Porque no partió de abajo hacia arriba. Puede ser que la fuerza de los hechos de la sociedad que está en donde el Poder Judicial esté inserto” (Grupo focal Empleados/empleadas con atención de público).

A su vez, se observan avances en la comprensión conceptual de temas de género. Esto ha permitido que estos asuntos dejen de ser patrimonio de especialistas para convertirse en saberes compartidos, especialmente en la formación de jueces y juezas.

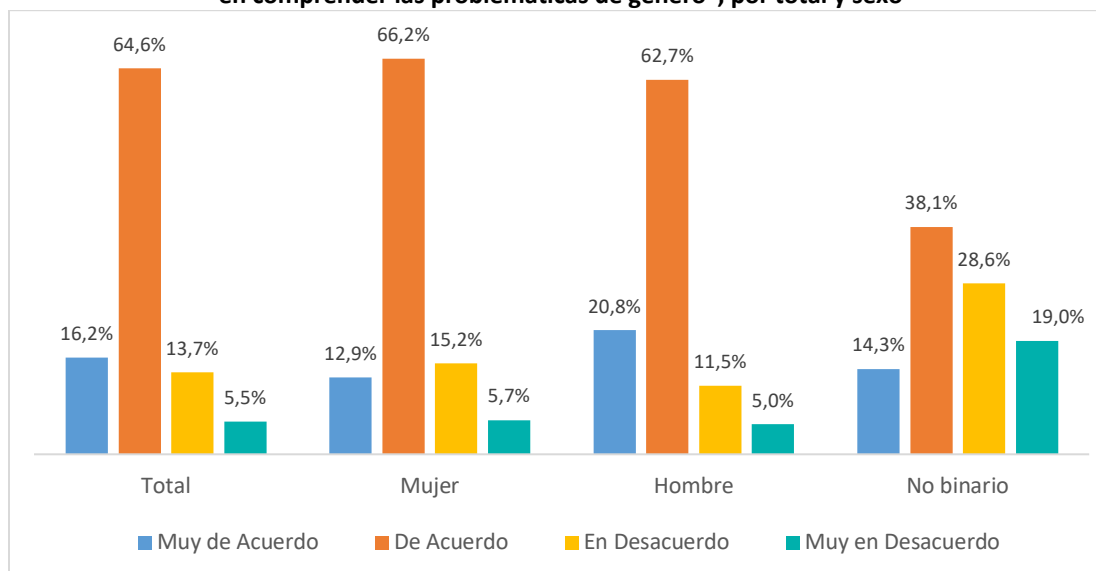
“Ahora no es algo tan extraño que un magistrado o una magistrada sepa de cosas de género, como hace años atrás. Y eso es muy importante en la instalación de la Secretaría. También

yo valoro mucho... y es un anhelo nuestro también" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

"Yo valoraría la Secretaría en dos dimensiones. Una dimensión simbólica y una dimensión ya más sustantiva o material. La simbólica, yo diría que ha tenido una gravitación enorme por varios motivos. Uno de ellos es que yo diría que ha tenido mucho ruido, ha hecho mucho ruido. Es decir, ha puesto, ha permitido poner sobre la mesa el tema de la igualdad de género. Ha permitido incorporar un lenguaje inclusivo, ha permitido incorporar tópicos que antes solo los iniciados conocían, hablar de transversalidad, hablar de estereotipos, de perspectiva de género aplicada a la sentencia" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Luego, ante la afirmación: "El Poder Judicial ha avanzado en comprender las problemáticas de género", se concentra un alto nivel de consenso positivo, alcanzando un 80,8% de acuerdo o muy de acuerdo (16,2% muy de acuerdo y 64,6% de acuerdo). En contraposición, solo un 19,2% manifiesta desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que da cuenta de una percepción ampliamente compartida respecto de los avances institucionales en esta materia (Gráfico 4).

Gráfico 4. Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación: "El Poder Judicial ha avanzado en comprender las problemáticas de género", por total y sexo



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

En cuanto a la afirmación "En mi experiencia, el Poder Judicial sigue teniendo una cultura "machista" la percepción está mucho más dividida ya que el 36,6% está de acuerdo con la afirmación, mientras un 37,7% está en desacuerdo (Gráfico 5), lo que no permite concluir una generalidad en uno u otro sentido, sino que aún se evidencian espacios en la institución que se reconocen como "machistas".

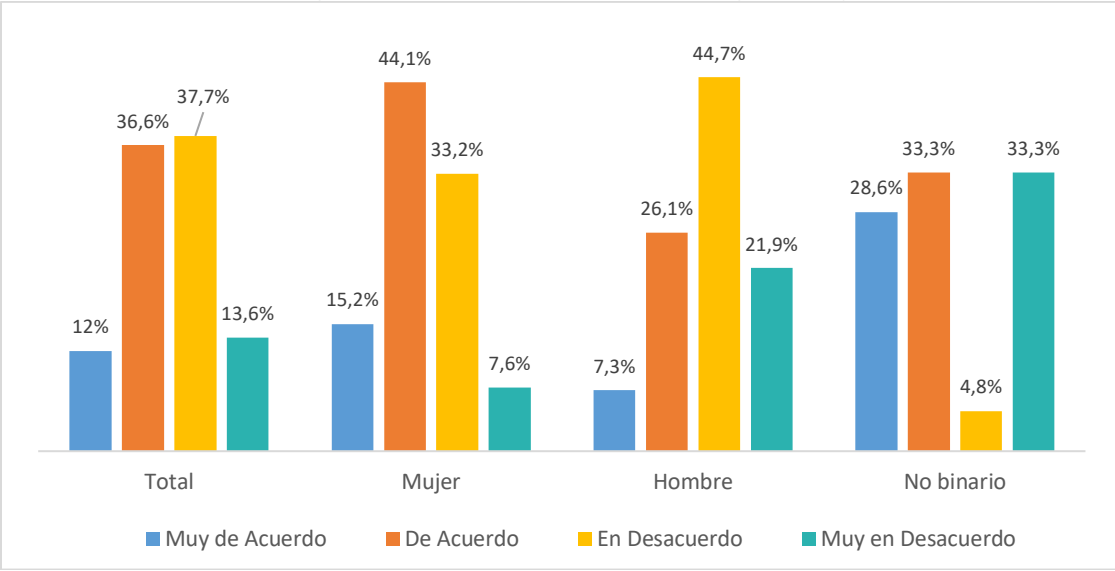
En el diagnóstico de 2015, el 50,5% de las personas manifestó estar "de acuerdo o muy de acuerdo" con esta misma afirmación, mientras que el 49,5% declaró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que evidenciaba una distribución prácticamente equilibrada de las opiniones, con una leve mayoría que reconocía la persistencia de una cultura machista en el Poder Judicial.

Para el año 2025, esta distribución presenta una leve variación. La proporción de personas que se declara "de acuerdo o muy de acuerdo" disminuye a 48,6% (Gráfico 5), lo que implica una reducción

de 1,9 puntos porcentuales respecto de 2015, equivalente a una tasa de variación del -3,8%. Este descenso sugiere una disminución marginal en la percepción de que el Poder Judicial mantiene una cultura machista.

En sentido inverso, al sumar las categorías “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” aumenta de 49,5% en 2015 a 51,3% en 2025 (Gráfico 5), lo que representa un incremento de 1,8 puntos porcentuales, con una tasa de variación positiva del 3,6%. Este aumento indica que, en 2025, una proporción ligeramente mayor de personas no comparte la afirmación de que el Poder Judicial continúe reproduciendo una cultura machista.

Gráfico 5. Cuán de acuerdo se encuentra usted con la siguiente afirmación: “En mi experiencia, el Poder Judicial sigue teniendo una cultura ‘machista’”, por total y sexo



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

En términos generales, los resultados muestran un desplazamiento moderado en las percepciones, pasando desde un escenario de equilibrio casi exacto en 2015 hacia una leve mayoría en desacuerdo con la afirmación en 2025. No obstante, la cercanía porcentual entre ambas categorías evidencia que la percepción sobre la persistencia de una cultura machista en el Poder Judicial sigue siendo un tema altamente dividido, sin cambios drásticos en la opinión general durante la década analizada.

De esta manera, la variación observada entre 2015 y 2025 sugiere avances graduales en la percepción institucional, aunque estos, no resultan lo suficientemente pronunciados como para afirmar un cambio estructural profundo en la cultura organizacional, manteniéndose una tensión perceptiva relevante entre quienes consideran que dicha cultura persiste y quienes estiman que ha disminuido.

Así, analizadas las dos afirmaciones anteriores, es posible señalar que existe un reconocimiento mayoritario de los avances del Poder Judicial en la comprensión de las problemáticas de género, lo que puede asociarse al desarrollo de políticas, capacitaciones, protocolos y lineamientos institucionales; por otro lado, una proporción relevante de personas sigue percibiendo la persistencia de una cultura organizacional con rasgos machistas, lo que sugiere que dichos avances no siempre se traducen en transformaciones culturales profundas, homogéneas y sostenidas en el tiempo.

Por su parte, con la implementación de la Política de Igualdad de Género, la conformación de estructuras permanentes de género al interior del Poder Judicial es percibida como una buena práctica a destacar. En ella se mencionan comités, mesas regionales y concursos internos, como el de sentencias con perspectiva de género, que no solo estimulan la reflexión sobre el enfoque de género, sino que permiten institucionalizar espacios de acción concreta.

“Yo trabajé en la mesa de género de la jurisdicción de Santiago en su momento (...) se ha creado como una unidad especializada a cargo de difundir distintas temáticas de igualdad de género en el Poder Judicial. En base a esto se crearon mesas en cada corte de apelaciones formadas por un ministro de la Corte de Apelaciones y funcionarios que tenían a cargo difundir de distintas maneras las temáticas de igualdad de género en las jurisdicciones. Eso ha seguido así. En un principio se creó como algo muy sencillo, pero ha ido agarrando vuelo muy fuerte. Hay concursos que tienen que ver con temas de jurisdicciones o con temas de igualdad de género y se ha ido promoviendo en distintas unidades. Yo lo considero que ha sido súper útil y se han invitado muchas charlas, por ejemplo, en distintas unidades con respecto a lo que no podemos generalizar como lo teníamos generalizado antes. Y en el fondo ha sido más positivo, más de difusión” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

“Yo comparto la información que transmitió la colega del Centro de Notificaciones, sí, porque respecto de la sentencia se ha generado una instancia donde uno puede acercarse como más resumidamente al tema. Ha habido, no sé si a contar del año 2023 o 2024, un concurso de sentencias con perspectiva de género. Y por ahí hay algunas bien interesantes que dan paso al conocimiento de más temas, por así decirlo” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

Estos elementos reflejan un compromiso sostenido por parte de la institución hacia la consolidación de una cultura organizacional que promueva la equidad y reconozca la diversidad. La formalización de estos mecanismos permite establecer circuitos estables para la sensibilización, capacitación y evaluación del enfoque de género.

A su vez, se identifican experiencias concretas de adecuación institucional que reflejan una apertura progresiva hacia el reconocimiento de identidades de género no binarias. Estos ajustes se evidencian en cambios lingüísticos y administrativos que, aunque puntuales, muestran una disposición a modificar prácticas normativas arraigadas.

Este tipo de respuesta institucional, frente a solicitudes específicas, sugiere que existen espacios de flexibilidad normativa y sensibilidad administrativa que pueden ser fortalecidos como modelo replicable. A pesar de que estas acciones aún no son generalizadas, constituyen pasos relevantes en la inclusión de identidades de género diversas.

“Tenemos casos que se tratan particularmente, hay una persona no binaria en nuestra jurisdicción, y se trata de cumplir con esto, de tratarla con respeto, de las resoluciones, modificar si algo, si dice don y doña, y esta persona es no binaria, se elimina, y esas cosas. Entonces, como que esos métodos se han tomado, pero son casos muy particulares más que el general” (Grupo focal CAPJ).

Los relatos dan cuenta de que los procesos de cambio cultural no han sido únicamente institucionales, sino que también han producido efectos en la subjetividad de funcionarios y

funcionarias. Las transformaciones se expresan en la apertura progresiva de comprensiones personales y prácticas cotidianas más inclusivas, que, si bien continúan teniendo cierta resistencia en personas de mayor edad, se produce un cambio o reflexión respecto al tema.

“Hace años yo conocí a un colega (...) pero lo conocí como fémina y después él es varón ahora. Después de años, nos volvimos a encontrar (...) lo vi diferente, obviamente, pero el trato fue igual. Me contó su experiencia y todo. Yo creo que es un caso puntual, no sé si habrán más, puede ser” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“No creo que haya entre funcionarios maltrato y cosas así, pero yo creo que la cultura nuestra se ha visto removida. Somos una institución muy jerarquizada, pero con estos temas yo creo que se nos ha ido abriendo..., bueno, quizás no a todos, pero se nos ha ido abriendo un poco la mente para poder entender ciertas cosas y poder crecer como persona, porque de repente hay, los mismos temas de género, de repente los más antiguos como que: ‘no, si yo le digo que para mí es mujer, es mujer nomás’. Entonces... se ven esas cosas, esas conversaciones” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

Estos testimonios sugieren que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación no opera únicamente desde lo normativo, sino que también actúa sobre los marcos culturales e ideológicos de quienes componen la institución. La transformación de imaginarios y prácticas individuales aparece como un factor clave para la sostenibilidad del cambio institucional.

No obstante, ello, a pesar de la existencia de marcos normativos y avances institucionales, se constata una desconexión entre el cambio legal y el cambio cultural. En algunos casos, las personas entrevistadas expresan dudas respecto a si los cambios se originan en y desde la institución o son el reflejo de transformaciones sociales externas, que no tienen mayor incidencia desde la Política de Igualdad de Género, sino que son generacionales y propias de los tiempos actuales.

“No sé en qué medida es la institución la que ha cambiado o es la sociedad la que ha cambiado y nosotros como parte de esa sociedad, traemos esa mochila... tu orientación sexual o tu identidad en términos de género no es tema en el tribunal... eso es un avance” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Sí, hay cambio, yo creo que claro, de manera indudable, pero por factores exógenos, digamos, al Poder Judicial, no es que venga el cambio de manera interna, sino que es una cuestión cultural. Yo entiendo que un trato respetuoso, digamos, no discriminatorio” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Sí, yo creo que... hay una Secretaría Técnica del tema, que generó que hay toda una construcción real, concreta, visible. pero no sé si tiene una validez esa Secretaría respecto, insisto, a los otros estamentos del Poder Judicial. Lo que quiero decir es que la percepción, y aquí caigo en mi percepción muy subjetiva del análisis de años que he podido ver, es que más bien... se construyen, se generan estos estamentos por una necesidad de ir acorde con los procesos sociales, por decirlo de alguna forma, ¿no? Y no estar como fuera de los cambios que se están dando como construcción de sociedad, ¿no? La igualdad, el género, la diversidad y todo, ¿no? Y el Poder Judicial tiene que sumar a esto, ¿no? Se suma, genera, tengo dudas sobre la real conciencia del tema y la validez del tema en su estructuración histórica o basal del tema (Grupo focal Consejo Técnico).

Estos relatos evidencian que se perciben cambios, pero que estos se pueden deber a factores exógenos o cambios sociales y no necesariamente a la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial.

Efectivamente se ha avanzado de manera significativa en términos normativos y de estructura institucional, sin embargo, es evidente la tensión entre este progreso y la cultura organizacional, donde se mantiene una sensación de machismo, discriminación, invisibilidad. En este marco, la transformación de imaginarios y prácticas individuales aparece como un factor clave para la sostenibilidad del cambio institucional.

b) Dimensión Conciliación de las obligaciones laborales de los y las integrantes del Poder Judicial con el desarrollo de la vida personal, familiar y social

La implementación del enfoque de igualdad de género en el Poder Judicial demanda no sólo el reconocimiento normativo de la igualdad, sino también la transformación de prácticas organizacionales que permitan la conciliación entre las responsabilidades laborales y la vida personal, familiar y social. Esta dimensión se vuelve estratégica, en tanto permite abordar una de las manifestaciones más cotidianas de la desigualdad de género que es la distribución inequitativa de las responsabilidades de cuidado a nivel personal y los obstáculos que enfrentan principalmente las mujeres para desarrollarse profesionalmente en condiciones de equidad.

Dentro de las actividades realizadas en el marco de esta dimensión podemos destacar el Estudio diagnóstico sobre la protección de la maternidad y paternidad en el Poder Judicial (UC, 2019), la implementación de acciones vinculadas a la Ley N°21.645¹⁹ (Acta N°275-2024 que regula el teletrabajo, 2024) y vinculadas a la Ley 21.545²⁰ (Acta N°124-2023 que hace aplicable su artículo 25 y permite salidas de emergencia de las personas cuidadoras de personas del espectro autista). Además, se resumieron y sistematizaron preguntas y repuestas las normativas aplicables en materia de paternidad/maternidad y otros asuntos, como forma de entregar esa información de manera más clara a las personas usuarias²¹.

En línea con lo anterior se elaboró la campaña comunicacional sobre buen trato y relaciones igualitarias (2022). Los principales temas trabajados fueron las condiciones laborales y protección a maternidad y paternidad, la conciliación familia-trabajo y corresponsabilidad, espacios institucionales para lactancia y cuidados, y la promoción del teletrabajo con enfoque de género. A su vez, en 2025 el Consejo Consultivo Asesor realizó un plan de trabajo cuyo objetivo fue reflexión sobre estrategias efectivas para el avance del Poder Judicial en el abordaje de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, considerando su impacto diferenciado por género, cuyas recomendaciones se espera implementar a partir de 2026.

□ Prácticas de conciliación

¹⁹ Publicada en diciembre de 2023. Modifica el título II del libro II del Código del trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo.

²⁰ Publicada en marzo de 2024. Establece la Promoción de la inclusión, la atención Integral, y la protección de los derechos de Las personas con trastorno del espectro Autista en el ámbito social, de salud y Educación.

²¹ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/2-contenido/262-prueba-cartillas>

El presente estudio reveló la presencia de prácticas informales de conciliación, que, si bien no están institucionalizadas, han permitido generar espacios de comprensión frente a las exigencias personales y familiares de las personas funcionarias, particularmente en torno a la maternidad, la corresponsabilidad y los traslados.

Se destaca, por ejemplo, la flexibilidad horaria aplicada en algunos tribunales, donde no se exige el registro estricto de asistencia, permitiendo a madres y padres ajustar su jornada a las necesidades familiares.

"Te voy a confidenciar que en el tribunal [...] nadie firma horario. Todos llegan temprano. Pero hay gente que llega a las 9 porque vive en [...] o que va a dejar a los niños al colegio o que le tocó la semana con los niños, los otros no (...) O sea, los que tienen menos de dos años, los niños, claro, tienen esa horita, las mamás y todo, pero en el fondo aquí lo implementamos (...). Nadie toma la asistencia" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Asimismo, se releva la valoración del tiempo como un recurso institucional que puede compensar la imposibilidad de entregar beneficios económicos, reconociendo la importancia del tiempo de calidad como medida de apoyo a las personas trabajadoras.

"No se les puede dar bonos económicos, que sería ideal, pero sí se les puede dar tiempo, tiempo de calidad" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

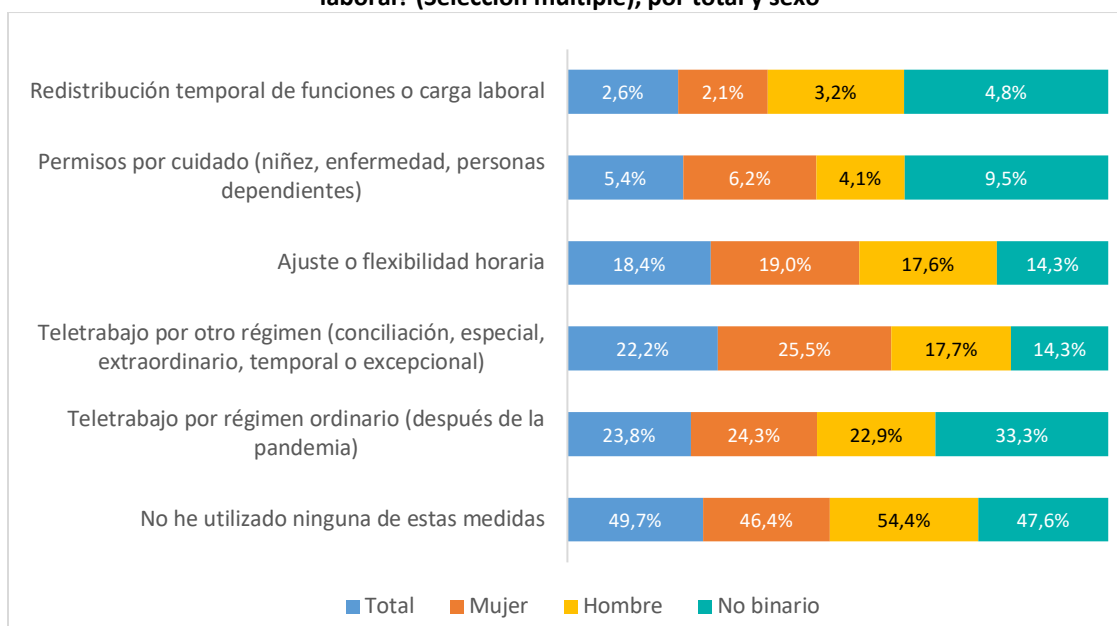
En relación a mecanismos formales, el uso del teletrabajo -incluso ante hipótesis que exceden la normativa institucional que lo regula- aparece como una herramienta valorada y funcional para avanzar en la conciliación laboral y familiar, especialmente durante períodos críticos como las vacaciones escolares.

"Yo creo que el teletrabajo es una herramienta excelente. Creo que no conspira para nada por la calidad de la justicia ni la administración de justicia, especialmente a nivel funcionario. Los jueces me complican un poco más. Creo que los jueces tienen muchas más herramientas y posibilidades de... de trasladarse de las casas hacia allá. Pero un funcionario, por ejemplo, que tiene niños chicos, ¿por qué no va a poder, durante las vacaciones de invierno, estar con teletrabajo? Se ha hecho en el tribunal y funciona" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Este testimonio pone en evidencia que existen experiencias exitosas en la implementación del teletrabajo, sobre todo para funcionarias y funcionarios con responsabilidades de cuidado. Sin embargo, la misma cita también introduce una tensión estructural interna al Poder Judicial, al marcar una diferenciación entre judicatura y funcionariado, sugiriendo que para los primeros el teletrabajo sería más complejo de aplicar, por su cargo y las funciones propias de éste, por la necesidad de la presencialidad para acceder directamente a las pruebas en audiencia. No obstante, por su mismo cargo, tienen más posibilidades de permisos que las personas funcionarias.

Justamente, frente a la pregunta: "Ha utilizado alguna de las siguientes medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral", el 49,7% del total de las personas encuestadas manifiesta que no ha utilizado ninguna medida conciliatoria de las disponibles, de las cuales el 54,4% son hombres y un 46,4% son mujeres. La medida más utilizada es el Teletrabajo por régimen ordinario (después de la pandemia) con un 24% del total de personas. Llama la atención que la medida de ajuste o flexibilidad horaria no fue utilizada por ninguna de las mujeres que fueron encuestadas (Gráfico 6).

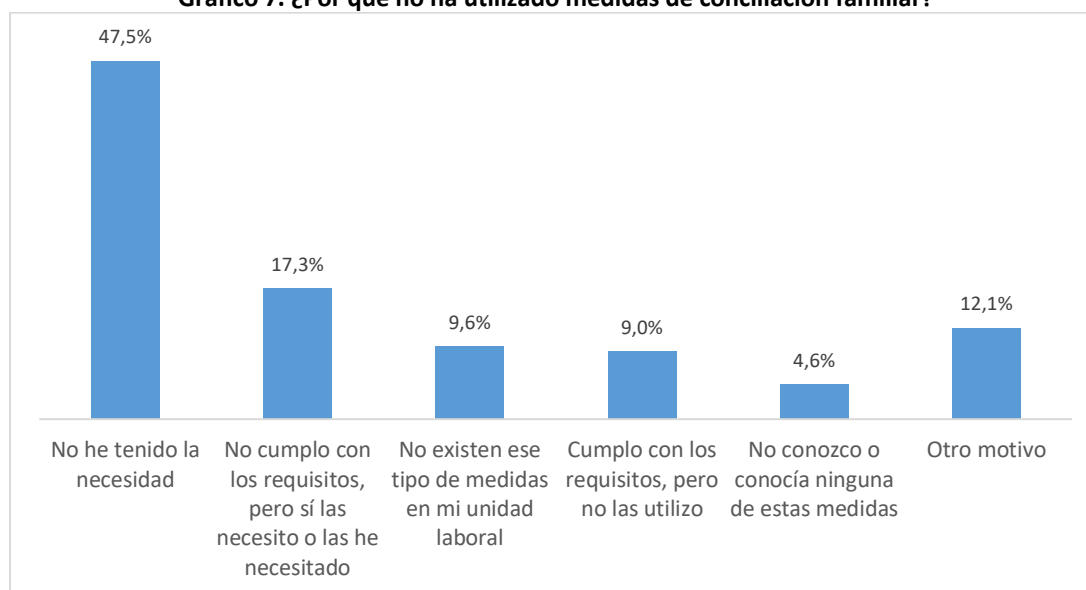
Gráfico 6. ¿Ha utilizado alguna(s) de las siguientes medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral? (Selección múltiple), por total y sexo



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

A su vez, se destaca que la opción de “No he tenido la necesidad” (47,5%) sea la razón principal del porqué no se ha utilizado alguna de las medidas de conciliación, mientras que el 17% señala que no las ha utilizado porque no cumple con los requisitos, pero sí las necesita. Un 10% señala que en su unidad laboral no existen este tipo de medidas (Gráfico 7). Esta situación podría explicarse por distintos factores, tales como la falta de autorización por parte de las jefaturas -dado que en su mayoría se trata de medidas de carácter facultativo-, la exclusión normativa asociada a determinados cargos o, alternatively, el desconocimiento de su existencia.

Gráfico 7. ¿Por qué no ha utilizado medidas de conciliación familiar?



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.491.

En esta línea, aunque el teletrabajo y la flexibilidad horaria son valorados como instrumentos que permiten enfrentar las exigencias del trabajo y conciliar con la vida familiar, los testimonios evidencian una aplicación desigual, no generalizada y, en algunos casos, 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).

“Las políticas que se aplican para conciliación... la mayoría de los funcionarios acogieron el teletrabajo... fue un antes y un después tras la pandemia... pero como juezas estamos muy restringidas” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Los resultados anteriores son consistentes con lo abordado. Frente a la afirmación de la encuesta: “El Poder Judicial promueve políticas que permiten conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar”, el 64,8% de las personas encuestadas está muy de acuerdo o de acuerdo con esta afirmación, frente a un 35,2% que está en desacuerdo o muy en desacuerdo (Gráfico 8). Si bien una proporción significativa de personas declara no utilizar estas medidas, la mayoría reconoce que la institución sí las promueve, lo que indica que constituyen un atributo conocido y valorado al interior del Poder Judicial por sus distintos funcionarios y funcionarias.

Por otro lado, el estudio revela que persiste la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado sobre las mujeres, lo que evidencia una insuficiente incorporación de la corresponsabilidad como principio institucional. Las mujeres entrevistadas expresan la dificultad de acceder a espacios de formación o actividades debido a sus “dobles jornadas”:

“Tienen que ampliar este tipo de cosas (capacitaciones, actividades) en horarios que se pueda, que sean compatibles con la vida familiar, porque las mujeres estamos con los dobles turnos siempre” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Uno de los hallazgos más críticos es la persistencia de sesgos de género profundamente arraigados, donde la maternidad (o la expectativa de ella) sigue siendo un criterio implícito de exclusión en procesos de ascenso o selección:

“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 ellos tienen que responder porque, a veces los padres no responden” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Sin duda es encontrarse con esta situación natural que es la maternidad. Entonces creo que muchas de mis colegas se ven postergadas en cuanto a algún tipo de postulación, a un cargo más alto, cuando han sido madres más recientes. Vi el caso de una colega que asumió hace poco (...). Pero ella asumió un desafío importante por su niñita. Entonces... y yo me preguntaba cuántas más, cuántas más mujeres, colegas, les toca o les tocará vivir... Así que yo creo que ese es un tema, un factor importante, la maternidad” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Estos testimonios demuestran la naturalización de las dificultades que deben sobrellevar las mujeres por razones reproductivas, lo que, no sólo vulnera principios de igualdad, sino que muestran que la Política de Igualdad de Género pese a abordar estos temas, aún no logra cambiar estas prácticas.

c) Dimensión Reclutamiento y selección

Dentro de la aplicación de la Política de Igualdad de Género, desde la Secretaría se han realizado una serie de actividades que permiten llevar a cabo los objetivos de esta dimensión, algunas de ellas el Estudio sobre condicionantes de género en movilidad y ascenso (2019-2020), el Estudio sobre desarrollo profesional ascendente y acceso a cargos de mayor jerarquía (2021), la publicación semestral de estadísticas sobre paridad de género en dotación de personal (desde 2019) y la Implementación de lineamientos de paridad en nombramientos (Acta N°207-2022) lo que implica la sugerencia de inclusión de al menos una mujer y un hombre en ternas y quinas. Dentro de los temas trabajados estos años se incluye la identificación de barreras y sesgos de género en ascensos y movilidad; la revisión de perfiles de cargo con perspectiva de género, transparencia y objetividad en procesos de selección; y el monitoreo de brechas de género en cargos de alta jerarquía (Corte Suprema y Cortes de Apelaciones).

Pese a los avances formales, persiste la percepción de la existencia de barreras estructurales de género que afectan el desarrollo profesional de las mujeres dentro del Poder Judicial. Se advierte la presencia de un "machismo solapado" que opera de forma invisible pero persistente, generando condiciones desiguales en el proceso de ascenso. Este tipo de sesgos estructurales dificultan la meritocracia y promueven la reproducción de desigualdades, incluso cuando los procedimientos aparentan objetividad, ya que está dentro de imaginario la idea de que estas barreras están establecidas.

"Existe todavía, el machismo solapado, lo que es invisible y las complicaciones que tenemos las mujeres para ascender. Se está equiparando la cancha en orden a que habemos casi la misma cantidad de ministras que ministros y en la Corte Suprema estamos casi llegando a la igualdad, pero eso ha costado y sigue costando" (Grupo focal de ministras y ministros).

"Es más difícil y tienen que esforzarse más y les cuesta más a mujeres normalmente ascender que a hombres o llegar a ciertos cargos" (Grupo focal de ministras y ministros).

Se identifican elementos en los criterios de selección que, aunque formalmente neutros, generan efectos diferenciados por género. Esto evidencia una falta de transversalización de la perspectiva de género en la definición e implementación de estos criterios.

"La decisión de la mujer de hacer un diplomado, un magíster o un doctorado, es mucho más costosa que para el varón. Entonces, no me parece un criterio, mientras exista esta desigualdad estructural, que sea un buen criterio (para el nombramiento), porque hace que aparentemente corramos de una manera justa y no lo es. La cancha no está... no está bien estructurada. Entonces, ciertos criterios de selección no están hechos con perspectiva de género" (Grupo focal de ministras y ministros).

"La carrera judicial y los criterios de nombramiento tienen que revisarse... hay criterios que a primera vista parecen neutros, pero que afectan de manera desproporcionada a mujeres y hombres" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Sumado a esto, se menciona que las entrevistas personales se evidencian como una instancia clave donde se intensifican las brechas y aparecen prácticas discriminatorias, como preguntas intrusivas sobre decisiones personales (maternidad) o la falta de transparencia en la conformación de ternas.

Esto refleja la necesidad de estandarizar y profesionalizar los procesos de entrevista, garantizando criterios objetivos y libres de estereotipos de género.

"También he escuchado a compañeras que han asistido a la entrevista de trabajo y les han preguntado si quiere ser madres. Obviamente a los hombres no les preguntan, si no son padres, pero a las mujeres les preguntan si quieren ser madres, sobre todo cuando son jóvenes, porque ven ahí un peligro de postnatal. Entonces, también eso me parece que es un tema de, no sé si de discriminación, pero sí..." (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

"En las ternas siempre van hombres y mujeres, pero... (la mujer) sigue siendo la Lulú del Club de Toby" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

"Existe un margen muy amplio para quienes confeccionan las ternas... puede haber favoritismo por personas de cierto género masculino...también ser cuidadoras retrasa el acceso al posgrado y obstaculiza el perfeccionamiento y ascenso" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

La falta de explicitación de la paridad como objetivo institucional en los procesos de reclutamiento o como temática dentro de los ejes de la poliimplica que su seguimiento no se encuentra formalmente mandatado ni integrado a los sistemas regulares de gestión y rendición de cuentas. En este contexto, los avances observables dependen mayoritariamente de iniciativas individuales o de unidades específicas, lo que constituye un indicador de baja institucionalización de la perspectiva de género, al no existir mecanismos estructurales que aseguren su continuidad, monitoreo y evaluación.

"Yo no tengo tan claro, que uno de los objetivos de la Secretaría de Género sea ese, obtener paridad. Creo que es, o sea, a lo menos creo que no es un objetivo declarado" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Aunque hay avances en los niveles medios, los cargos más altos continúan mostrando una sobrerrepresentación masculina. La falta de medidas afirmativas sostenidas y obligatorias obstaculiza la paridad, esto confirma que los avances tienden a concentrarse en ciertos niveles y no necesariamente modifican la cúspide jerárquica del Poder Judicial. El uso de la antigüedad como criterio prioritario en la evaluación genera una desventaja estructural para las mujeres, dado que su trayectoria puede estar marcada por interrupciones o entradas tardías al sistema, en parte debido a responsabilidades familiares, lo que pone en cuestión la supuesta neutralidad de este tipo de indicadores y plantea la necesidad de revisar críticamente los criterios de mérito.

"Estadísticamente, se tiene a casi un 60% de mujeres en los cargos al interior del Poder Judicial, si tú haces todo el cálculo. Si el problema son los altos cargos, ahora por primera vez se ha dado que se tenga paridad en la Corte Suprema. Y yo diría que hay muchas cortes que ya están más o menos paritarios, no todas. En las cortes pequeñas hay cortes que son de puros hombres, o sea, eso no ha podido cambiarse. Pero porque no hay una obligación respecto a eso" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

"Si tú te vas por las antigüedades, las mujeres siempre están 50 puntos más abajo del hombre más antiguo" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

La implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial ha permeado progresivamente la institución y, aunque no constituye necesariamente el origen directo de todas las iniciativas adoptadas, ha acompañado y reforzado prácticas orientadas a reducir brechas de género en los procesos de acceso y ascenso a cargos. Estas acciones dan cuenta de avances relevantes en materia de igualdad; sin embargo, también revelan tensiones y desafíos persistentes que requieren un análisis crítico más profundo para asegurar su consolidación y coherencia institucional.

La implementación de concursos innominados constituye una estrategia técnica valorada para reducir sesgos de género en las decisiones de contratación y ascenso. Al anonimizar la identidad de las personas postulantes, se busca asegurar un tratamiento más objetivo de los antecedentes curriculares.

"En reclutamiento, que hoy en día nos llegan los nombres, no nos llega el nombre de la persona, sino que nos llegan por Rut, así como innominados de género, que también me parece que quizás ayuda" (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

No obstante, el matiz de duda en la frase *"quizás ayuda"* sugiere que esta medida es valorada, pero no se percibe como suficiente por sí sola. La existencia de esta práctica representa un paso relevante, pero su eficacia depende del contexto organizacional y de las competencias de quienes evalúan.

Por otra parte, la percepción de que los procesos de selección se basan en criterios técnicos homogéneos y objetivos puede interpretarse como un avance hacia la equidad. Sin embargo, esta afirmación también debe leerse críticamente. La confianza en la neutralidad de los criterios técnicos puede invisibilizar desigualdades estructurales, como las brechas en acceso a formación, redes profesionales y experiencia, que afectan particularmente a las mujeres. Por ello, si bien la estandarización es valorable como principio, debe evaluarse constantemente para evitar reproducir inequidades de forma encubierta.

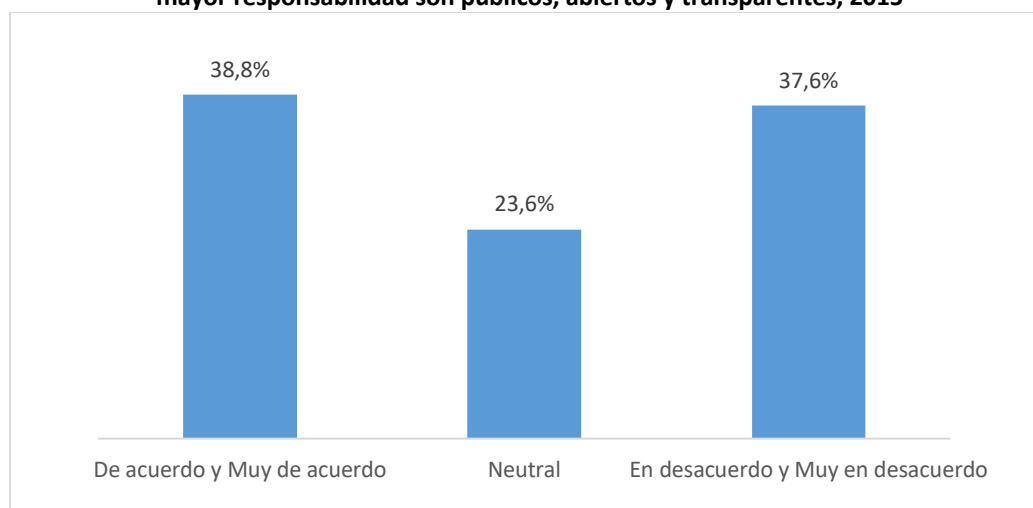
"El proceso de selección es bastante estandarizado, no hay como..., yo creo que se ve el tema más de la capacidad más o curricular y todo, no tiene nada que ver con que sea como perfil más mujer o perfil hombre" (Grupo focal Consejo Técnico).

Al respecto, el 50,6% de las personas encuestadas declara estar de acuerdo y el 11,4% muy de acuerdo con que *"los cargos de mayor jerarquía tienen concursos abiertos, públicos y transparentes"* (Gráfico 9), lo que da cuenta de un nivel significativo de confianza en los mecanismos de reclutamiento y promoción institucional.

Este resultado adquiere mayor relevancia al compararlo con el diagnóstico de 2015, en el cual solo el 38,8% manifestaba estar de acuerdo o muy de acuerdo con que *"los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes"* Gráfico 8).

Cabe destacar que, en la medición actual, la suma de ambas categorías alcanza un 62%, evidenciando un aumento importante en la percepción de transparencia de estos procesos.

Gráfico 8. ¿Cuán de acuerdo está con la siguiente afirmación? Los concursos para ascender a cargos de mayor responsabilidad son públicos, abiertos y transparentes, 2015



Elaboración propia en base a Diagnóstico de Género 2015, N=4.294.

Se reconoce como un avance cuantitativo significativo la representación de mujeres en cargos de responsabilidad dentro del Poder Judicial, incluyendo jefaturas, judicaturas y cortes superiores. La mejora en los indicadores de paridad es reconocida por diversos actores como un logro relevante.

“Bueno, en el caso de Arica hay paridad, excepto en el Consejo Técnico que son puras mujeres, pero lo que es jueces, son ocho jueces: cuatro mujeres y cuatro hombres. Lo mismo pasa con la jefatura y los funcionarios. O sea, por lo menos ha habido una igualdad en ese sentido en cuanto a lo que es el nombramiento” (Grupo focal Consejo Técnico).

“Cuando yo comencé...veía más varones que mujeres. Hoy en día la cantidad de mujeres juezas y funcionarias ha ido en aumento... sigo echando de menos...parámetros más objetivos, transparentes y públicos...” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

No obstante, la demanda por “*parámetros más objetivos, transparentes y públicos*” pone en cuestión la sostenibilidad y legitimidad de estos avances, si no se acompañan de mecanismos institucionales robustos. La paridad, en este sentido, es un hito importante pero no suficiente para garantizar igualdad sustantiva, si no se transforma en normas y prácticas sostenidas.

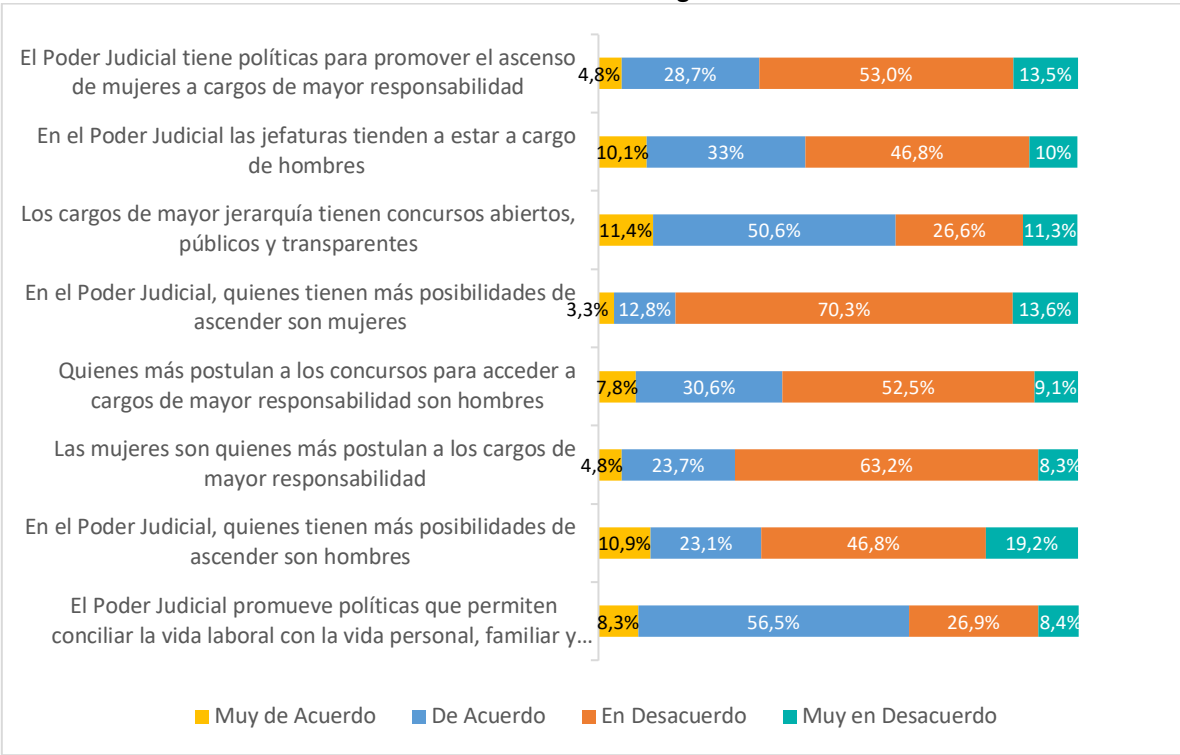
“También, la integración de muchas mujeres, en este caso, como ministras de la Corte Suprema y de las cortes de apelaciones. Yo, cuando llegué, esta corte era exclusiva de siete varones y actualmente está casi paritario, al menos hay tres ministras mujeres” (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

En este sentido, en la encuesta realizada, el 46,8% está en desacuerdo en que en “el Poder Judicial las jefaturas tienden a estar a cargo de hombres” (Gráfico 9) lo que sería reflejo de lo que en algunos grupos focales se señaló que en diferentes estamentos las mujeres están accediendo a jefaturas.

Ahora bien, en 2025 ante la afirmación sobre “El Poder Judicial tiene políticas para promover el ascenso de mujeres a cargo de mayor responsabilidad” el 53% de las personas encuestadas señala que está en desacuerdo con ésta, frente al 28,7% que manifiesta estar de acuerdo (Gráfico 9).

Una cifra que resulta especialmente relevante en materia de igualdad de género en el acceso a jefaturas es que el 70,3% de las personas encuestadas declara estar en desacuerdo con la afirmación “En el Poder Judicial, quienes tienen más posibilidades de ascender son mujeres” (Gráfico 9). Este resultado sugiere que, en la percepción institucional, las oportunidades de ascenso no favorecen mayoritariamente a las mujeres y que persiste la idea de una estructura de promoción más favorable a los hombres. Dicha percepción debe analizarse considerando las barreras sociales e institucionales previamente identificadas, que inciden en la construcción de trayectorias profesionales y en la posibilidad de desarrollar carreras competitivas en condiciones de igualdad al interior del Poder Judicial.

Gráfico 9. Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Si bien, se han desarrollado avances formales en cuanto a la paridad de género en el Poder Judicial, persisten importantes desafíos estructurales y culturales que limitan la equidad real en los procesos de selección y ascenso. La ausencia de políticas obligatorias, los sesgos naturalizados en los criterios y prácticas, y la falta de seguimiento efectivo de los compromisos institucionales configuran un escenario que requiere profundización en la transversalización del enfoque de género, profesionalización del proceso de selección y revisión de criterios tradicionales como la antigüedad o los liderazgos masculinizados.

6.3. Eje de Enfoque de género en el acceso a la justicia

a) Dimensión Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias

Entre los años 2018 y 2024 el Poder Judicial de Chile ha impulsado diversas iniciativas orientadas a fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la atención y comunicación con las personas usuarias, con énfasis en promover un trato respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, especialmente hacia mujeres y personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

□ Uso de lenguaje inclusivo

Dentro de los temas que se han trabajado, uno de los más relevantes es la promoción del lenguaje inclusivo y no sexista. Al respecto, uno de los principales hitos en este período fue la elaboración y publicación del “Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile”, cuyo desarrollo se inició en 2019 mediante un proceso de consultoría técnica y finalizó en 2021. El documento fue distribuido a todas las personas que en ese momento integraban la institución²². Este documento proporciona lineamientos prácticos, sin ser de carácter obligatorio, para incorporar un lenguaje inclusivo en la señalética, documentos, sentencias y comunicaciones internas y externas del Poder Judicial. La difusión del Manual de Lenguaje Inclusivo ha estado acompañada de 5 charlas de capacitación, con participación de más de 300 personas, lo que constituye un avance concreto en la sensibilización institucional respecto al lenguaje como herramienta de no discriminación.

Las capacitaciones en cuanto a lenguaje inclusivo han sido relevantes para quienes han participado, pues se ha puesto el tema del lenguaje inclusivo como una necesidad explícita en las labores que se realizan en el Poder Judicial, y también porque hace una bajada práctica en estos temas, ejemplificando como utilizar el lenguaje inclusivo de manera efectiva.

“Durante pandemia, parece que fue, deben recordarse que hubo una pequeña capacitación que no sé si nos invitaron a todos o a mí me tocó porque me invitaron. La cosa que en esa capacitación sí nos dijeron, miren, los oficios... nos señalaron todo lo que era la escritura, como teníamos que referirnos a determinadas personas, cuando era el todos, todas y el todes se recuerdan. De esa, en lo escrito, en los oficios, y cómo había que dirigirse si tú te dirigías en público. Ese tipo de información yo me acuerdo de que lo recibimos en una capacitación. Y que fue muy comentado porque nunca habíamos escuchado nosotros la palabra el todes” (Grupo focal CAPJ).

Sin embargo, estas capacitaciones no han sido masivas y tampoco ha habido una estrategia para poder capacitar sobre el uso de lenguaje inclusivo a personas que se incorporaron de manera posterior al Poder Judicial. Las personas que no han participado de capacitaciones y se han interesado por el tema han tenido que aprender sobre la marcha, ya sea preguntando o averiguando de manera particular.

“No sé si habrá algún protocolo, la verdad es que yo entré haciendo reemplazo y digamos por la falta de personal, tampoco tuvieron mucho tiempo como para entrenarme, entonces ha sido todo aprendiendo sobre la marcha y básicamente como que caso a caso me van diciendo como... Yo consulto mucho, me dan mucha libertad para consultar y me van dando instrucciones sobre la marcha y especialmente para los casos de violencia intrafamiliar normalmente, que la mayoría de las víctimas son mujeres, no todas, pero la mayoría, sí, me han dado instrucciones particulares de trato. Pero siempre, al menos en este juzgado, me piden que me vaya acomodando a la situación en particular, que a las personas les pregunte

²² Fue entregado a las Cortes de Apelaciones, quienes entregaron, o debieron entrar, dicho material a sus funcionarios y funcionarias.

cómo quieren ser tratadas, cómo les gusta que les llaman” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

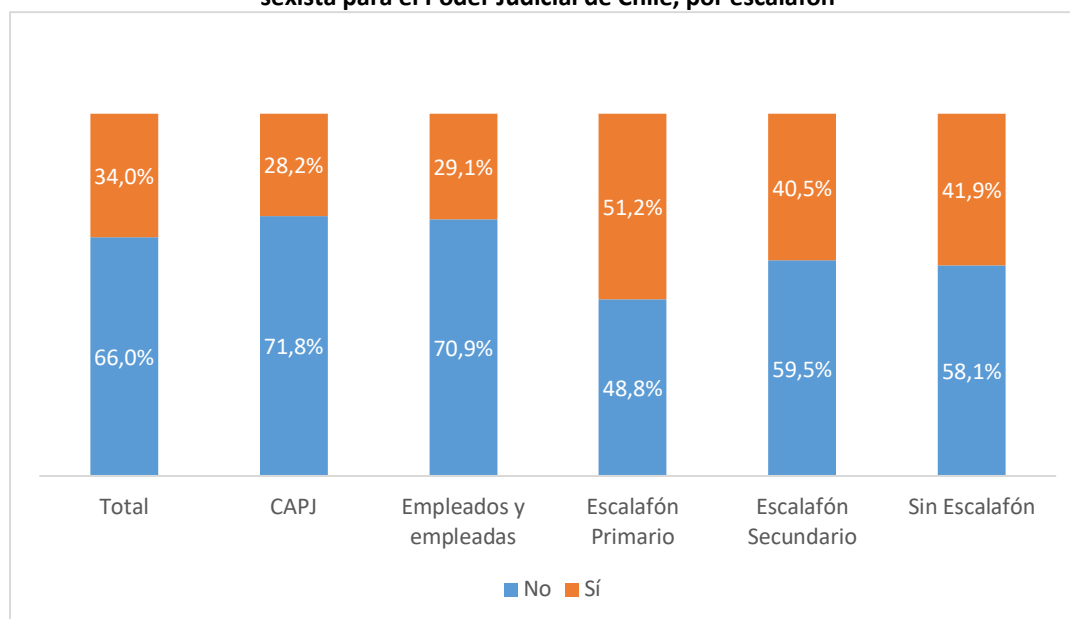
En la encuesta se consultó a las personas integrantes del Poder Judicial acerca de su conocimiento del Manual de Lenguaje Inclusivo. A pesar de que este instrumento fue distribuido a la totalidad del personal, un 34% declara conocerlo (Gráfico 9), lo que equivale a 1.120 personas. Si bien esta proporción no constituye una mayoría, representa un número significativo al interior de la institución y da cuenta de un nivel de alcance que resulta relevante considerar en el análisis de su implementación.

Pese a este avance, en el análisis cualitativo, se reconoce que aún se encuentra lejos un cambio cultural en el Poder Judicial chileno que logre el uso del lenguaje inclusivo de manera transversal.

"Todos respetamos las personas, si tienen nombre social, se reconoce a las personas no binarias en (...) en lo formal. Pero de allí a ser un cambio cultural, me parece que hay un salto que no está cubierto todavía” (Grupo focal de ministras y ministros).

Al analizar el conocimiento del Manual según escalafón, se observa que el Escalafón Primario -que agrupa a quienes desempeñan funciones centrales en la administración de justicia y mantienen contacto directo con personas usuarias- presenta el nivel más alto de conocimiento, alcanzando un 51,2%. Le sigue el Escalafón Secundario, con un 40,5%, mientras que el grupo Sin Escalafón registra un 41,9% (Gráfico 10). Estos resultados muestran diferencias relevantes entre estamentos, destacando una mayor apropiación del instrumento en el nivel primario.

Gráfico 10. Integrantes de la institución que conocen el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista para el Poder Judicial de Chile, por escalafón

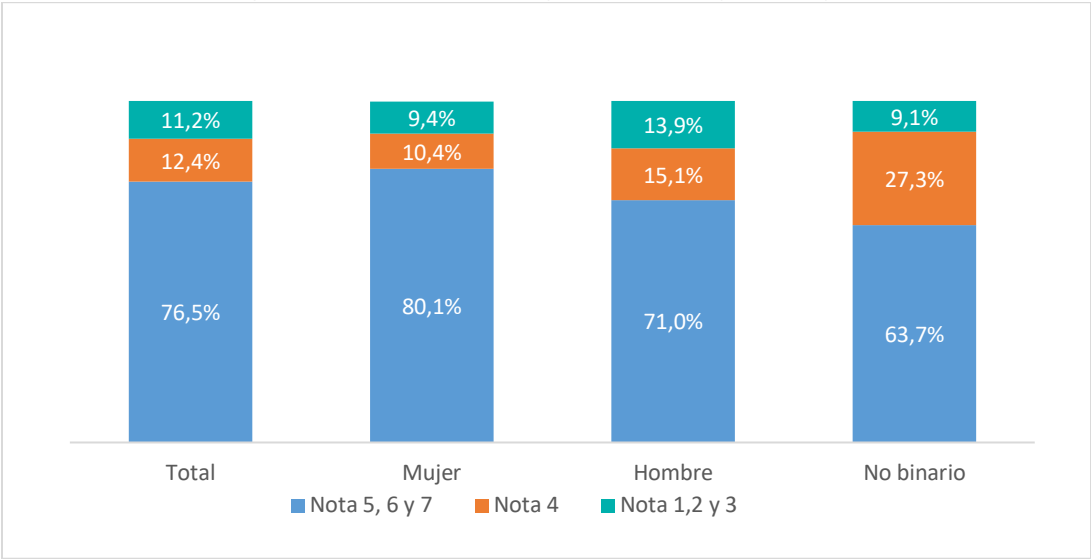


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Al preguntar por la valoración que se le da a la utilidad del Manual, se observa que el 76,5% lo valora con notas entre 5 y 7 y sólo un 11,2% lo califica con notas entre 1 y 3. En el caso de las mujeres, ellas tienen una mejor valoración que los hombres, de esta manera el 80,1% de las mujeres lo valoraron con notas entre 5 y 7, mientras que el 71% de los hombres lo valoraron con esas mismas notas. En

el caso de las personas no binarias, el porcentaje de personas que lo valora con notas entre 6 y 7 corresponde el 63,7% del total (es decir, 7 personas) (Gráfico 11).

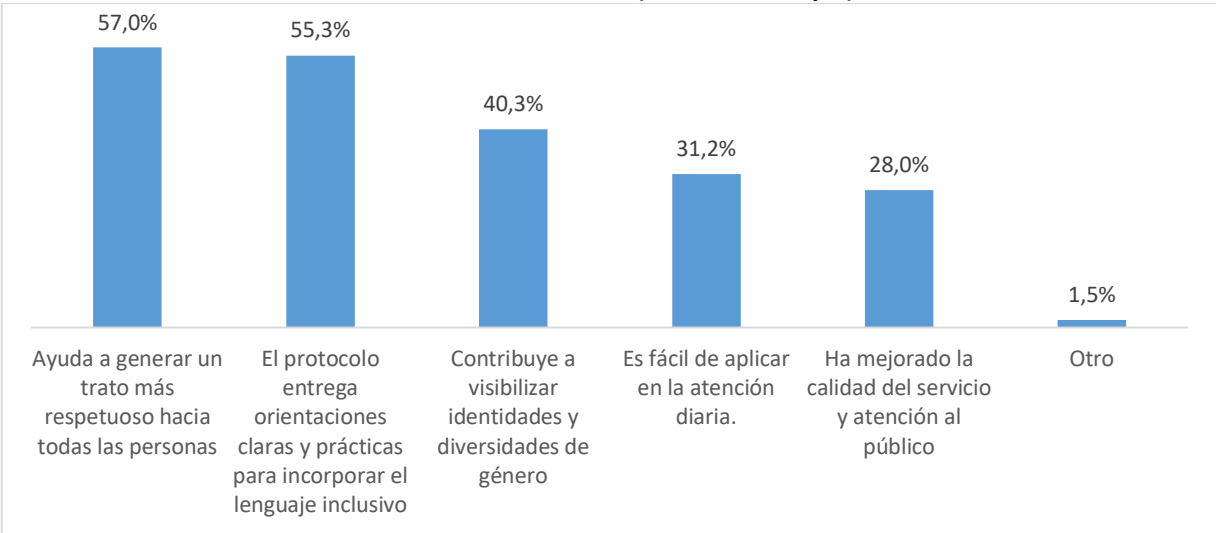
Gráfico 11. Valoración de la utilidad del Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista por parte de integrantes del Poder Judicial que lo conocen, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.120.

Cuando a las personas que evaluaron el Manual de Lenguaje Inclusivo de forma positiva, se les preguntó por una o más razones por las que encuentran el manual útil, en primer lugar se posicionó que este ayuda a generar un trato más respetuoso hacia todas las personas (57%), en segundo lugar se encuentra la entrega de orientaciones claras y prácticas para incorporar el lenguaje inclusivo (55,3%) y en tercer lugar la contribución que el Manual tiene al visibilizar identidades y diversidades de género (40,3%) (Gráfico 12).

Gráfico 12. Razones por las que el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile es considerado útil (Selección múltiple)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=856.

Entre las razones de porqué el Manual de Lenguaje Inclusivo no se encuentra útil, principalmente se menciona que este tipo de lenguaje genera incomodidad (44%), también se destaca que existe una falta de conocimiento o difusión del Manual (44%) lo que restringe su utilidad, por lo que las personas que utilizan el lenguaje inclusivo lo hacen por voluntad propia sin una orientación (Gráfico 13).

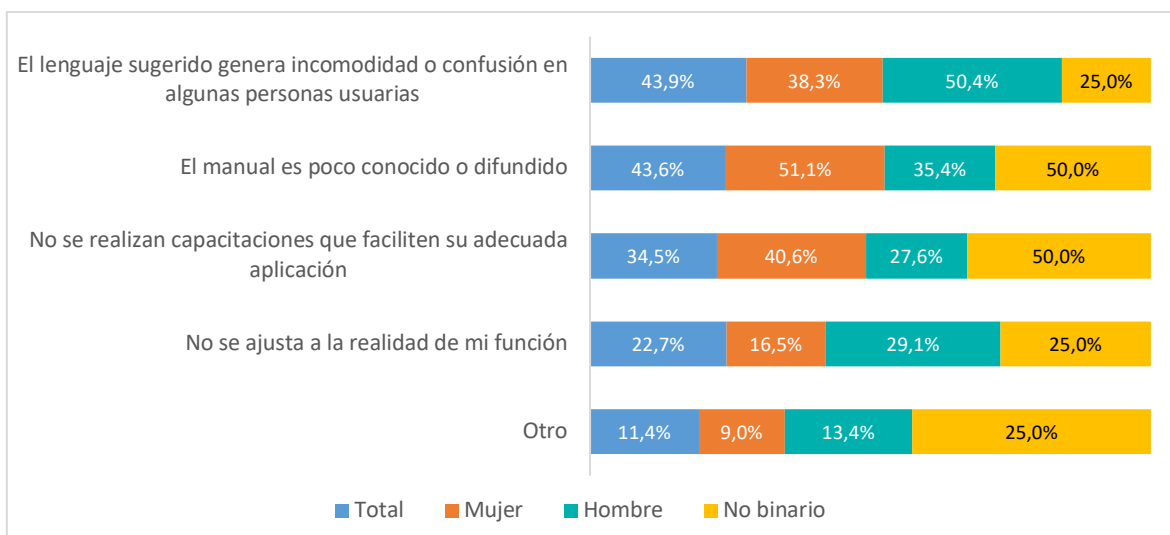
“No hay nada que te indique cómo tratar a alguien, esto uno lo hace como por su propia voluntad, por así decir, de... tratar de conversar con la persona de la manera más respetuosa posible” (Grupo focal CAPJ).

Otro aspecto relevante que surge en la pregunta de por qué el manual no se considera útil, es que pese a las charlas de capacitación que se realizaron para dar a conocer el Manual, las opiniones sugieren que éstas no han sido masivas y sería necesario generar más instancias de capacitación que faciliten su adecuada aplicación (34,5%) (Gráfico 13).

Al observar los resultados por sexo, se advierten patrones diferenciados. Entre las mujeres, la principal razón que dan para evaluar es que el Manual de Lenguaje Inclusivo es poco conocido o difundido (51,1%), seguida de la falta de capacitaciones que faciliten su adecuada aplicación (40,6%). En cuanto a los hombres, la principal dificultad corresponde a la incomodidad o confusión que genera el lenguaje sugerido (50,4%), seguida del desconocimiento del manual (35,4%) (Gráfico 13).

En el grupo de personas no binarias (en total 4), las razones para considerar que el Manual no es útil se concentran principalmente en aspectos vinculados a su implementación. Un 50% (2 personas) señala que el Manual es poco conocido o difundido, y el mismo porcentaje indica que no se realizan capacitaciones que faciliten su adecuada aplicación. En un segundo nivel, con un 25% cada una (1 persona), aparecen razones asociadas a la experiencia de uso y pertinencia contextual, tales como que el lenguaje sugerido genera incomodidad o confusión en algunas personas usuarias, que el Manual no se ajusta a la realidad de su función y otras razones (Gráfico 13). Dado el tamaño reducido del grupo, estos resultados deben interpretarse con cautela, aunque permiten identificar percepciones críticas centradas más en brechas de implementación que en el contenido del instrumento.

Gráfico 13. Razones por las que el Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile no es considerado útil, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=264.

En general, es posible apreciar que el lenguaje inclusivo se ha implementado de manera más transversal en herramientas de difusión de información, sin lograr un cambio cultural profundo para masificar su uso, especialmente en la atención de personas usuarias.

“Más que nada los folletos y todo eso está con lenguaje inclusivo y con distintos otros tipos de lenguajes, pero a nivel, así como de atención, la verdad que no nos ha tocado..., nos ha tocado de otras culturas, sí, se podría decir” (Grupo focal empleados y empleadas sin atención de público).

Uno de los obstáculos que tiene la generalización del uso de lenguaje inclusivo es la formalidad y rigidez existente en el trato a las personas usuarias, por lo que puede ser difícil hacer una bajada práctica en su uso cotidiano.

“yo recibí una circular en la cual nos pidieron que manejáramos el lenguaje, un lenguaje con perspectiva de género y todo, pero el cumplimiento de las funciones es tan formal que no da espacio, se ocupa mucho don, doña, se ocupa señor, señora, nosotros acá particularmente le hemos quitado un poco el señor y señora” (Grupo focal CAPJ).

Producto de lo anterior, el uso del lenguaje inclusivo termina siendo una opción personal o una iniciativa a nivel de tribunal, donde es posible encontrar personas o tribunales que hacen un esfuerzo en conocerlo, capacitarse y utilizarlo.

“Lo que pasa es que tratamos y tenemos como política acá, por lo menos en el tribunal, precisamente de tener un lenguaje inclusivo. Y como lo más respetuoso además también” (Grupo focal empleados y empleadas con atención de público).

“A nosotros igual también se nos ha ido capacitando, sobre todo respecto, no sé, un punto, el nombre social, cómo quiere que le llamen. E inclusive, bueno, tuvimos una capacitación y también una comunicación inclusiva con los magistrados, porque, por ejemplo, no sé, viene un testigo que en el carnet dice Juan y quiere que le llamen, no sé, María. Entonces, de poder comunicar con el magistrado, que ella espera que le llamen de ese nombre. Entonces, hicimos un análisis sobre eso, que es importante, porque nosotros como juzgados de trabajo recibimos muchos testigos. Y de repente pasa eso. Pero lo hemos ido implementando de a

poquito, muy aprendiendo” (Grupo focal de empleados y empleadas con atención de público).

Por otro lado, también se encuentran resistencias en su uso, al considerar que la claridad de las sentencias hace que el lenguaje inclusivo sea innecesario, al respecto se señala lo siguiente:

“Ahora, yo soy, en lo personal, yo soy bastante reacio a eso, o sea, voy a tratar de usar términos neutros, como persona en vez de... pero eso es una cosa absolutamente personal... lo de los pronombres, a mí me supera, digamos... para mí fue claro, no tengo problema en decirlo, pero insisto, en la sentencia, yo, al menos, lo ocupo poco... Entonces, ¿y en las sentencias nuestras? creo que son lo suficientemente claras para no haber tenido que recurrir a más conceptos neutros” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

□ Protocolos para la atención de personas usuarias con enfoque de género y/o derechos humanos

Se observa un consenso general sobre la necesidad de utilizar el nombre social de las personas que han hecho un cambio de género, mostrando preocupación por entregar un trato digno y respetuoso tanto a adolescentes como a personas adultas.

“Yo me acuerdo haber leído el tema de haber buscado en esa guía de lenguaje no discriminatorio. Y en lo mío, sí, porque las reglas de trato tienen que ver con eso. Nosotros siempre preguntamos cuando hacemos la etapa previa con los intervinientes cómo se llama el niño o niña o adolescente y cómo quiere que le llamen. Y cuando uno entra, igual pregunta. Aunque le hayan dicho, uno se presenta así, yo soy fulano, yo sé que tú te llamas tanto cómo quieres que te diga. Eso ya es algo que antes no se hacía. O el trato de acuerdo con la identidad de género también... Cuando el interviniente está en género... Uno es cuidadoso en eso actualmente” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Otra de las cosas ha sido con el tema de causas donde hay un cambio de género de la persona o tiene una identidad social distinta a la identidad que tiene en el registro civil. Y en ese sentido también la hemos tenido que aplicar. Sí se ha tenido como que en el fondo reforzar distintos temas para ver el tema de la igualdad al público, en el caso del terreno, lo que tengamos que hacer” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

“La atención, por lo menos que yo tengo de un servicio encargada de acta, entonces recibo acá a las personas que vienen como testigo a las causas. Nosotros tuvimos..., de hecho, hemos tenido un par de veces, personas trans y que aún no han hecho..., están en el período de transición, por lo tanto, su sexo de identidad parece... o sea hombre o sea mujer. Sí, [...]Tratamos siempre de ocupar un lenguaje bastante inclusivo” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

Sin embargo, aún es necesario seguir trabajando en cambios más profundos a nivel institucional para lograr un verdadero cambio cultural que asegure irrestrictamente un trato igualitario, digno y sin ningún tipo de violencia, especialmente para usuarios y usuarias LGBTIQ+.

Otros avances destacados en materia de protocolos de atención, es la creación del Grupo de trabajo para mejorar el acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencia de género en el año 2018. Este grupo es una mesa técnica que funcionó para elaborar una sección del “Protocolo para mejorar el acceso a la justicia de grupos vulnerables”²³, donde participaron dos magistradas (familia y garantía) y profesionales del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio Público, y Servicio Nacional de Discapacidad. A partir del trabajo de esta mesa, se creó la primera versión de la Guía de actuación judicial con recomendaciones específicas a la judicatura, comunicación con personas usuarias, capacitación al personal en asuntos de violencia de género, protección a las víctimas, coordinación intra e interinstitucional, actuaciones a realizar y evitar durante el proceso.

Otro hito relevante en cuanto a protocolos fue la participación institucional por medio del patrocinio de la Corte Suprema a la primera fase de un proyecto FONDEF (Fondo de Fomento del Desarrollo Científico y Tecnológico) desarrollado por la Universidad de Concepción, que tuvo por objetivo diseñar un “Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad”.

²³ https://servicios.pjud.cl/protocolo/PROTOCOLO_DIGITAL_FINAL.pdf

Durante su ejecución (2018-2020), se realizó un diagnóstico participativo sobre estereotipos y prácticas discriminatorias en la atención, y se elaboró un protocolo preliminar que se validó por medio de una serie de talleres donde participaron integrantes del Poder Judicial, personas externas y usuarias. El protocolo se dio a conocer a las personas que participaron en éste, por medio de un seminario y taller. Este instrumento constituye un insumo relevante para avanzar en la estandarización de la atención judicial con enfoque de género.

En el año 2018 se elaboró, en el contexto de la Política de Igualdad de Género, la “Guía para garantizar el ejercicio del derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial”, una versión actualizada en el marco de la Ley N°21.400 y N°21.515. Esta guía detalla el marco legal y los procedimientos administrativos y judiciales para la rectificación de nombre y sexo registral, incluyendo procesos para personas adultas y para adolescentes entre 14 y 18 años.

En línea con lo anterior, en 2023 se encargó la elaboración de una Guía de atención y acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género, iniciativa que respondió a los desafíos identificados en estudios previos sobre barreras de acceso a la justicia. La consultoría que elaboró la base de la guía fue finalizada el cuarto semestre de 2024 y propuso procedimientos estandarizados para los tribunales de Familia y de Garantía, incorporando criterios de no revictimización y atención diferenciada a mujeres en situación de vulnerabilidad. Luego de la edición de la Secretaría Técnica, la Guía fue presentada en noviembre de 2025²⁴. Su implementación comenzará en el año 2026 y permitirá dar cumplimiento a los estándares establecidos en la Ley N°21.675.

Por su parte, la Corte Suprema ha realizado un trabajo en materia de atención de personas usuarias, contando con una “Política de Atención de Usuarios” y un ministro o ministra con equipo a cargo de implementarla²⁵; y asimismo ha existido un ministro o ministra, persona encargada del acceso a la justicia de grupos vulnerables, que han desarrollado diversos protocolos para mejorar su acceso a la justicia²⁶. La Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación ha participado en las instancias a las que ha sido convocada al alero de estos proyectos, a efectos de transversalizar la perspectiva de género.

Pese a los avances en el desarrollo de diversos protocolos que promueven la incorporación del enfoque de género en el quehacer del Poder Judicial, su alcance ha sido limitado, ya que de acuerdo con la Encuesta Evaluativa PIGND aplicada, sólo un 56,3% de las personas que atienden a personas usuarias dice conocer alguno de estos instrumentos. Luego, al observar la información por escalafón, se observan diferencias importantes en los niveles de conocimiento. En el caso de la CAPJ, solo un 28,3% declara conocer estos instrumentos, concentrándose el mayor nivel de desconocimiento ahí, con un 71,7%. Entre las personas empleadas, el conocimiento alcanza un 52,6% (Gráfico 14).

El mayor nivel de conocimiento se registra en el escalafón secundario, con un 66,9%, seguido del escalafón primario, con un 63,2%. En ambos grupos, sin embargo, entre un 33% y un 37% de las personas señala no conocer estos instrumentos. Luego, en el grupo Sin Escalafón, el conocimiento

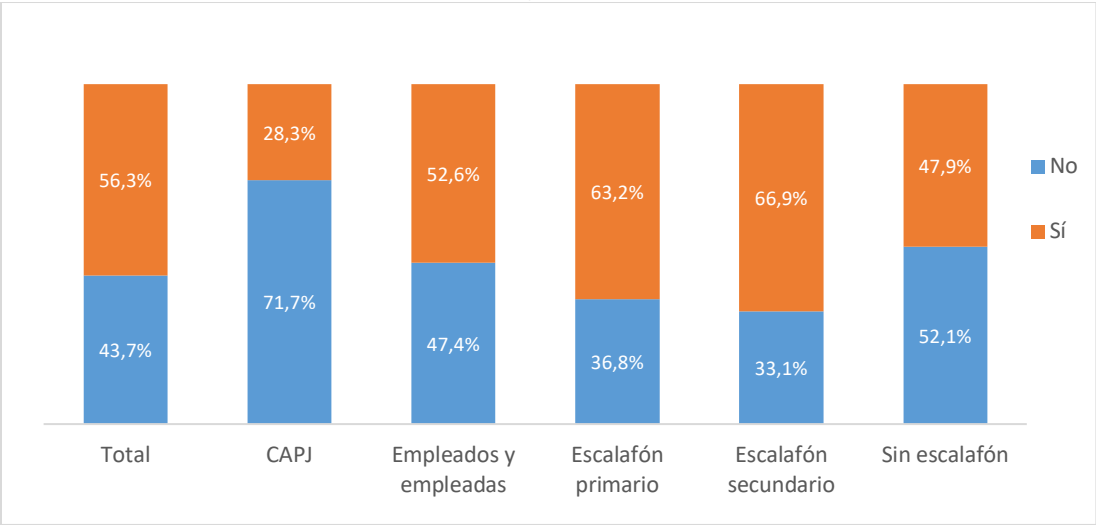
²⁴ Disponible en web: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/guia-de-atencion-de-usuarias-victimas-de-violencia-de-genero-en-el-ambito-de-pareja-o-intrafamiliar>

²⁵ Disponible en web: <https://www.pjud.cl/post/politica-de-atencion-de-usuarios>

²⁶ Disponible en web: https://academiajudicial.cl/wp-content/uploads/2022/10/PROTOCOLO_DE_ACCESO_A_LA_JUSTICIA.pdf

alcanza un 47,9%, con lo cual un 52,1% declara no conocer la existencia de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales con enfoque de género y/o derechos humanos (Gráfico 14).

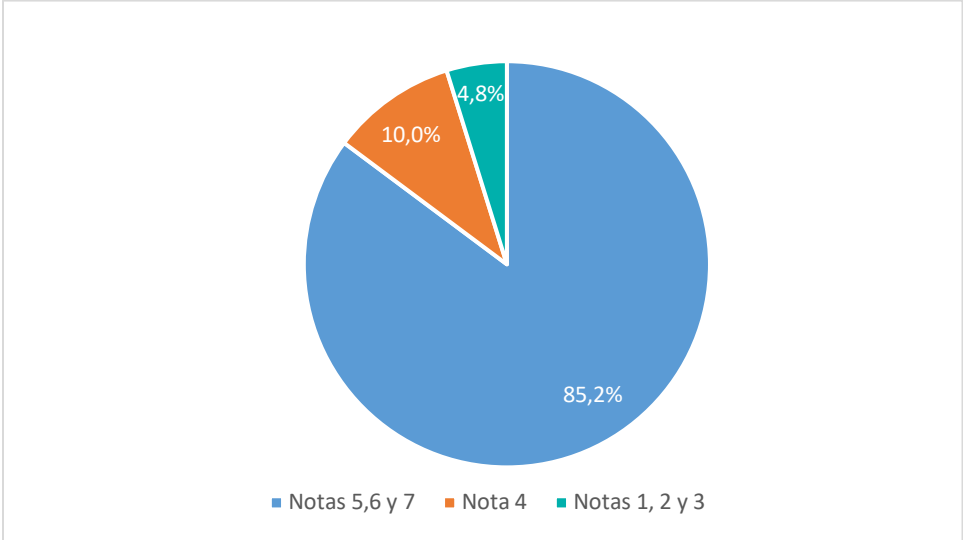
Gráfico 14. Conocimiento de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales de atención con enfoque de género y/o derechos humanos entre integrantes del Poder Judicial que atienden personas usuarias, por escalafón



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=2.161.

Dentro de las personas que conocen algún instrumento que orienta la atención de usuarios y usuarias con enfoque de género y derechos humanos, se destaca que estos son considerados fundamentalmente útiles, así, la mayor parte de las personas encuestadas (85,2%) les otorga una nota sobresaliente entre 5 y 7; un 10% una nota 4 y sólo el 4,8% les otorga una nota entre 1 y 3 (Gráfico 15).

Gráfico 15. Valoración de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que orientan la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos



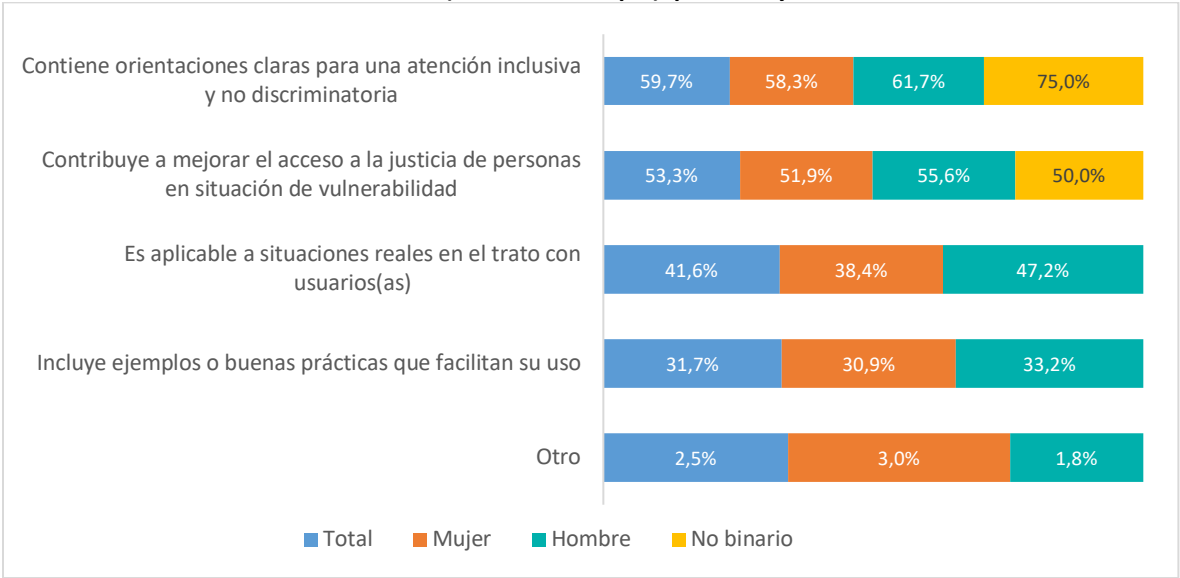
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.216.

Entre quienes valoraron de manera positiva los distintos instrumentos que conocen para orientar la atención de usuarios y usuarias con enfoque de género y derechos humanos destacan que “contienen orientaciones claras para una atención inclusiva y no discriminatoria”, opción mencionada por un 59,7%; esta razón es la más frecuente tanto en mujeres (58,3%) como en hombres (61,7%), y con una mayor proporción (75%) en personas no binarias (es decir 3 personas). En segundo lugar, un 53,3% señala que estos instrumentos “contribuyen a mejorar el acceso a la justicia de personas en situación de vulnerabilidad”; esta razón presenta valores similares entre mujeres (51,9%) y hombres (55,6%), mientras que en el grupo no binario alcanza un 50% (es decir, 2 personas) (Gráfico 16).

Con menor frecuencia, un 41,6% del total, indica que los protocolos son “aplicables a situaciones reales en el trato con usuarios y usuarias”; esta percepción es más alta entre hombres (47,2%) que entre mujeres (38,4%), y no registra menciones en el grupo no binario. Asimismo, un 31,7% del total destaca que los protocolos “incluyen ejemplos o buenas prácticas que facilitan su uso”, con porcentajes similares entre mujeres (30,9%) y hombres (33,2%), y sin menciones en el grupo no binario. En cuanto a la opción “Otro”, concentra un porcentaje marginal, con un 2,5% del total, sin diferencias relevantes por sexo y sin registros en el grupo no binario (Gráfico 16).

En conjunto, los resultados muestran que la valorización de estos instrumentos se asocia principalmente a su claridad normativa y a su aporte al enfoque inclusivo y de derechos, más que a los aspectos prácticos de aplicabilidad y ejemplificación.

Gráfico 16. Razones de valorización positiva de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que orientan la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos (selección múltiple), por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.036.

Sin embargo, dentro de las razones para una menor valoración, aquella más mencionada (35,6%) es la falta de difusión suficiente en las unidades o tribunales, lo que podría apuntar a una dificultad de comunicación institucional, en cuanto a difusión, adecuación del contenido y/o capacitación. La segunda razón más relevante en este caso es que se considera que el contenido es general y requiere mayor especificidad para la función desempeñada (33,9%). En proporciones similares, un

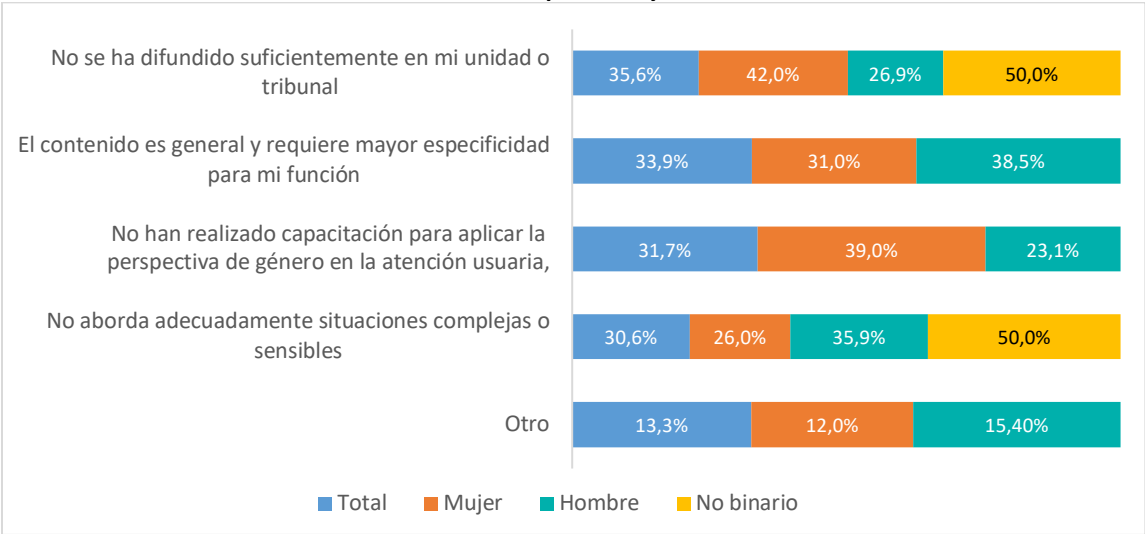
31,7% indica que “no se ha realizado capacitación para aplicar la perspectiva de género en la atención usuaria”, y un 30,6% señala que los instrumentos no abordan adecuadamente situaciones complejas o sensibles. La categoría “Otro” presenta una menor incidencia, con un 13% del total (Gráfico 17).

Al desagregar por sexo, se observan diferencias relevantes. Entre las mujeres, la principal dificultad identificada es la insuficiente difusión de los protocolos, con un 42%, seguida de la falta de capacitación para aplicar la perspectiva de género en la atención usuaria (39%). En menor medida, se menciona que el contenido es general (31%) y que no aborda adecuadamente situaciones complejas o sensibles (26%). La opción “Otro” alcanza un 12% (Gráfico 17).

En cuanto a los hombres, la dificultad más frecuente es que el contenido es general y requiere mayor especificidad para la función (38,5%), seguida de que no aborda adecuadamente situaciones complejas o sensibles (35,9%). La falta de difusión es mencionada por un 26,9%, mientras que la ausencia de capacitación alcanza un 23,1%. La categoría “Otro” representa un 15,4% (Gráfico 17).

En el grupo no binario (donde contestaron 2 personas), las respuestas se concentran en dos razones principales: la insuficiente difusión en la unidad o tribunal y que los protocolos no abordan adecuadamente situaciones complejas o sensibles, ambas con un 50%. No se registran menciones en las categorías relacionadas con especificidad del contenido, capacitación ni en la opción “Otro” (Gráfico 17).

Gráfico 17. Razones de menor valorización de protocolos, instructivos o procedimientos institucionales que oriente la atención a usuarios y usuarias del Poder Judicial con enfoque de género y/o derechos humanos, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=180.

Como ya se mencionó, un tema crítico ha sido la difusión en general. Por un lado, hay integrantes del Poder Judicial que se encuentran en conocimiento, tanto de los instrumentos que existen para la atención de personas usuarias con perspectiva de género, como de las instancias para su difusión, mientras que, por otro, si bien hay una preocupación por la temática, también hay un desconocimiento de las herramientas existentes:

"Siento que todo lo que tiene que ver con la política de igualdad, la no discriminación... se focaliza, o al menos es mi experiencia, en lo que es la atención de público. Ahí está como el gran fuerte, es como... si bien, uno escucha, porque siento que sí... el Poder Judicial ha dado harta difusión a la temática constantemente, creo que es uno de los temas que más se difunde, hay mesas, hay charlas, como decía un colega, hay distintas capacitaciones" (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

"Acá no hay como un protocolo definido, parte todo del respeto hacia el usuario. Y eso como que abarca mucho. Lo que yo aplico más que nada es como con las víctimas la empatía" (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

Además, aparecen otros obstáculos que dificultan el conocimiento e implementación de los protocolos existentes, por ejemplo, el escaso tiempo que existe entre las funciones laborales para aprenderlos de manera efectiva y luego aplicarlos.

"yo creo que esto tiene que ver con los protocolos de acceso a la justicia de personas vulnerables [...] no creo que estén muy generalizados en su aplicación. Y depende, como han dicho las colegas, también un poco de las iniciativas particulares de cada tribunal [...] no hay tal vez las instancias como para observarlo de mejor manera o corregirlo de alguna forma. No tenemos los recursos porque no tenemos el tiempo, básicamente" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

□ Desarrollo de estudios y articulación interna

Se han desarrollado estudios para conocer el acceso de las personas usuarias a la justicia: "Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial"²⁷ que se realizó en 2020, donde se describe y analiza cómo los juzgados de competencia común en materia penal y de familia y juzgados de garantía y juzgados de familia del Poder Judicial de Chile, garantizan el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y de delitos sexuales. Otro estudio relevante ha sido el de "Acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+", que identifica las brechas, inequidades y barreras en el acceso a la justicia que experimentan las personas LGBTIQ+ en Chile, con especial enfoque en el ámbito institucional del Poder Judicial.

Otra de las estrategias relevantes para abordar las necesidades de las personas usuarias ha sido la articulación interna mediante la participación sostenida de Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, desde el 2022 en el Subcomité de Atención de Usuarios y el Grupo de Justicia Abierta, donde se han presentado propuestas para la unificación de protocolos de atención a grupos vulnerables y se han socializado los resultados de estudios clave, como los relativos al acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia (2020) y de personas LGBTIQ+ (2022).

□ Percepción sobre el trato a personas usuarias del Poder Judicial

A nivel general, la percepción sobre la atención no discriminatoria brindada por el Poder Judicial es mayoritariamente positiva. Un 25,3% de las personas se declara muy de acuerdo y un 60,5% de acuerdo con la afirmación, lo que suma un 85,8% de evaluación favorable. En contraste, un 10,5%

²⁷ Disponible en web del Poder Judicial:

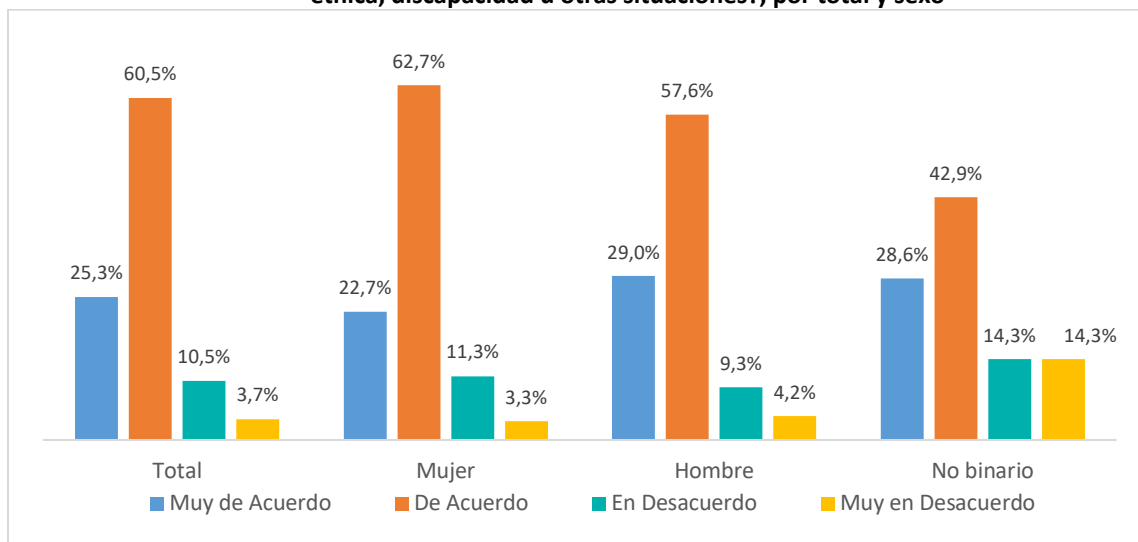
https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/accesojvcm/InformeFinal_Acceso%20a%20la%20justicia%20víctimas%20VCM.pdf

manifiesta estar en desacuerdo y un 3,7% muy en desacuerdo, concentrando un 15% de percepciones negativas (Gráfico 18).

Al desagregar por sexo, se observan leves diferencias en los niveles de acuerdo. Entre las mujeres, un 22,7% se declara muy de acuerdo y un 62,7% de acuerdo, alcanzando también un 85,4% de valoración positiva total. Los hombres presentan una proporción levemente mayor de muy de acuerdo (29%), aunque un menor porcentaje de acuerdo (57,6%), manteniendo igualmente un 86,6% de percepción favorable. En ambos grupos, las respuestas de desacuerdo se mantienen en niveles similares y acotados, 3,3% y 4,2% respectivamente (Gráfico 18).

En el caso del grupo no binario (21 personas en total), si bien un 28,6% se declara muy de acuerdo, la proporción que señala estar de acuerdo disminuye a un 42,9%. En paralelo, se observa un mayor nivel de desacuerdo, con un 14,3% en desacuerdo y el mismo porcentaje en el caso de muy en desacuerdo, lo que suma un 28,6% de percepciones negativas (Gráfico 18).

Gráfico 18. ¿Qué tan de acuerdo está usted con que el Poder Judicial brinda una atención no discriminatoria a usuarios y usuarias, considerando su género, orientación sexual, condición étnica, discapacidad u otras situaciones?, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Sin embargo, existen diferencias desde perspectivas no institucionales, aludiendo específicamente al trato de las mujeres en tribunales de familia y a las mujeres en situaciones vulnerables, como el caso de acceso a la justicia a mujeres que se encuentran privadas de libertad.

"La mayoría de las usuarias mujeres del Poder Judicial se concentran en tribunales de familia y la experiencia usuaria es muy mala... Está marcado por el acceso efectivo a justicia y todo lo que hay, pero en particular el tribunal de familia y la experiencia usuaria... Yo no conozco a nadie que hable bien de haber venido a un tribunal de familia. Como: 'me funcionó rápido, me trataron bien'" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

"Yo tengo una chiquilla privada de libertad en prisión preventiva, en el CPF [...], que necesita asistir a una audiencia en familia... y no la llevan. [...] No puede ser que una chica que quiera demandar al papá de sus hijos esté privada de libertad [...] y no la puedan trasladar al

consultorio de la Corporación [...] porque ahora tienen que pedir con clave única y adentro de las cárceles no hay internet” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Los temas de conciliación también surgen como obstáculos en el trato con personas usuarias, especialmente en mujeres, por ejemplo, el contar con horarios accesibles y compatibles con las labores que realizan mayoritariamente las mujeres y con infraestructura que asegure una atención cómoda y segura, especialmente en casos de violencia.

“No adecuamos los horarios de atención de los tribunales a las necesidades de las mujeres. Tenís que ir de 9 a 2, que son los horarios en que las mujeres tienen que dejar a los niños, buscar a los niños, cocinar, hacer lavado. [...] Y como que queremos que ellas se adecuen a nosotros cuando de verdad somos nosotros los que deberíamos adecuar nuestros servicios a ellas” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

“lo que yo conozco son como iniciativas de cada tribunal respecto a implementar este tipo de modalidades de atención [...] no todos cuentan con infraestructuras, sobre todo para la primera acogida, por ejemplo, de las mujeres que son víctimas de violencia, o tiempos de espera muy largos [...] la privacidad de que no están ahí en el mesón de atención de público siendo atendida o en un lugar cercano donde hay otros usuarios que pueden estar escuchando lo que ellas están relatando” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

b) Dimensión Perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia

La incorporación efectiva de la perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia, entendida como un requisito fundamental para garantizar un acceso igualitario y libre de discriminación al sistema judicial, también ha tenido avances importantes durante la implementación de la Política de Igualdad Género y No Discriminación del Poder Judicial.

□ Herramientas y recursos desarrollados para la implementación de la perspectiva de género

En los inicios de la implementación de la Política de Igualdad de Género, uno de los primeros esfuerzos que se realizaron fue el desarrollo de herramientas para la judicatura. En el año 2018 se destaca la publicación y posterior difusión del “Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”²⁸, instrumento que entrega criterios y orientaciones concretas para la toma de decisiones judiciales con enfoque de género. Su difusión ha estado acompañada de talleres presenciales y cursos virtuales dirigidos a jueces, juezas y personal judicial, además de distribuirse físicamente a toda la judicatura (2019), lo que contribuye a fortalecer las competencias en la materia.

En la encuesta aplicada, al preguntarle al Escalafón Primario si conoce el Cuaderno de Buenas Prácticas, se observa que este es ampliamente conocido, ya que 76,4% de las personas encuestadas de este escalafón declara conocer este instrumento, aunque existen diferencias respecto a su uso, aunque existen diferencias respecto a su uso. El 35,3% indica que lo ha utilizado algunas veces, mientras que un 32,8% señala que lo conoce, pero no lo ha utilizado. Solo un 8,3% manifiesta utilizarlo con frecuencia. En contraste, un 23,5% de las personas encuestadas declara no conocer el

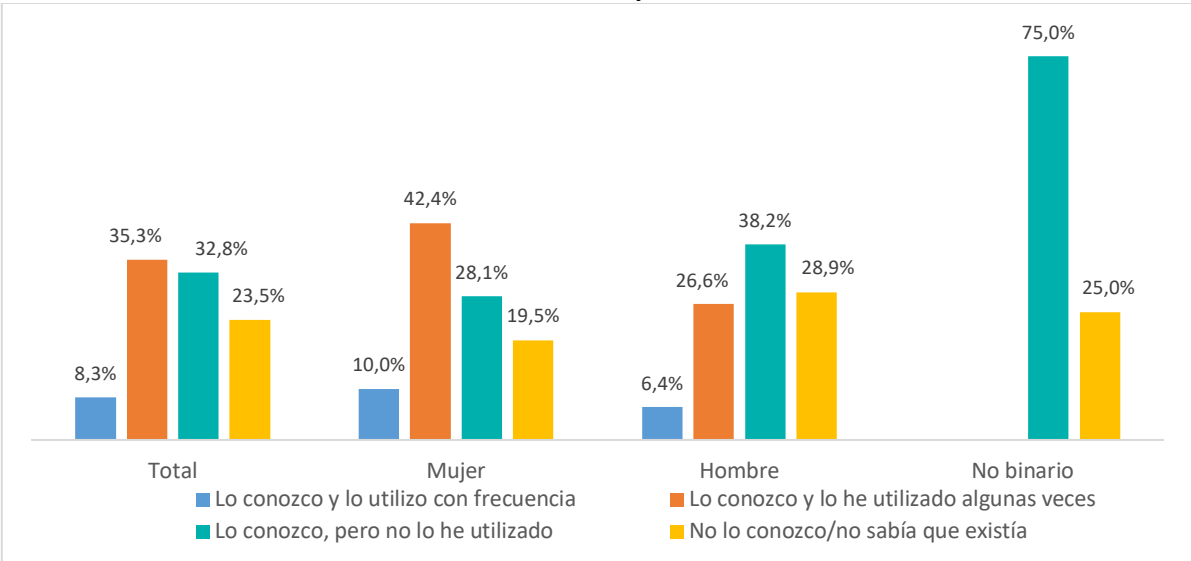
²⁸ https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/CBP/CBP_30052019_HR1.1.pdf

Cuaderno ni haber sabido de su existencia, lo que evidencia una brecha relevante en su difusión (Gráfico 19).

Al observar las diferencias por sexo dentro del Escalafón Primario, las mujeres presentan una mayor familiaridad y uso del Cuaderno: un 10% lo utiliza con frecuencia y 42,4% lo ha usado ocasionalmente. En contraste, los hombres muestran menores niveles de uso (6,4% frecuentemente y 26,6% ocasionalmente) y mayor proporción de desconocimiento (28,9%), lo que sugiere una menor incorporación del manual en su práctica cotidiana o una menor exposición a las instancias de capacitación y difusión (Gráfico 19).

En el grupo de personas no binarias (en total 4), el 75% (3 personas) declara conocer el Cuaderno de Buenas Prácticas, pero no haberlo utilizado, mientras que el 25% (1 persona) señala no conocerlo o no saber que existía. No se registran respuestas en las categorías de uso frecuente ni uso ocasional. Dado el tamaño reducido del grupo, estos resultados deben interpretarse con cautela; sin embargo, evidencian que, aun cuando existe conocimiento del instrumento, este no se traduce en utilización efectiva (Gráfico 19).

Gráfico 19. Conoce y ha utilizado el Cuaderno de Buenas Prácticas para la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en la administración de justicia (Escalafón Primario), por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=408.

Si bien, el Cuaderno de Buenas Prácticas es ampliamente conocido su uso efectivo aún no se ha masificado en la práctica jurisdiccional, pese a ser parte de los cursos relacionados con temas de género que se imparten en la Academia Judicial.

“Nosotros el cuaderno lo tenemos incorporado en todos los cursos que tengan relación con el tema. Entonces es parte del material docente” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Una de las principales razones a las que se alude respecto a que su uso no esté masificado en la práctica jurisdiccional es que se debe seguir trabajando en su difusión.

“Yo pienso que, a propósito del cuaderno, que es una herramienta absolutamente útil (...) esto requiere mayor difusión y prácticamente obligar a que todos los conozcan” (Grupo focal de ministras y ministros).

“Yo también lo conozco, pero porque me interesan las materias de género y como también a través de un curso supe de la existencia, pero no, en mi jurisdicción al menos, no ha habido una difusión con la que yo te pudiese aseverar que todos los jueces de garantía lo utilizamos. (...) Esta herramienta es súper útil, pero a mí me gustaría a lo mejor (...) que se nos planteara a lo mejor como alguna forma, no sé, algún mecanismo para como asegurarse que todos los jueces de garantía (...) pudiésemos acceder a esta herramienta” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Entre las personas del Escalafón Primario que lo conocen, el Cuaderno de Buenas Prácticas, en la encuesta aplicada recibe una valoración mayoritariamente positiva, así un 78,2% de las personas, le otorgó una calificación alta (notas 5, 6 o 7), mientras que 13,5% le asignó una nota media (4) y 8,4% una nota baja (1 a 3) (Gráfico 20), lo que se condice con las personas participantes de grupos focales:

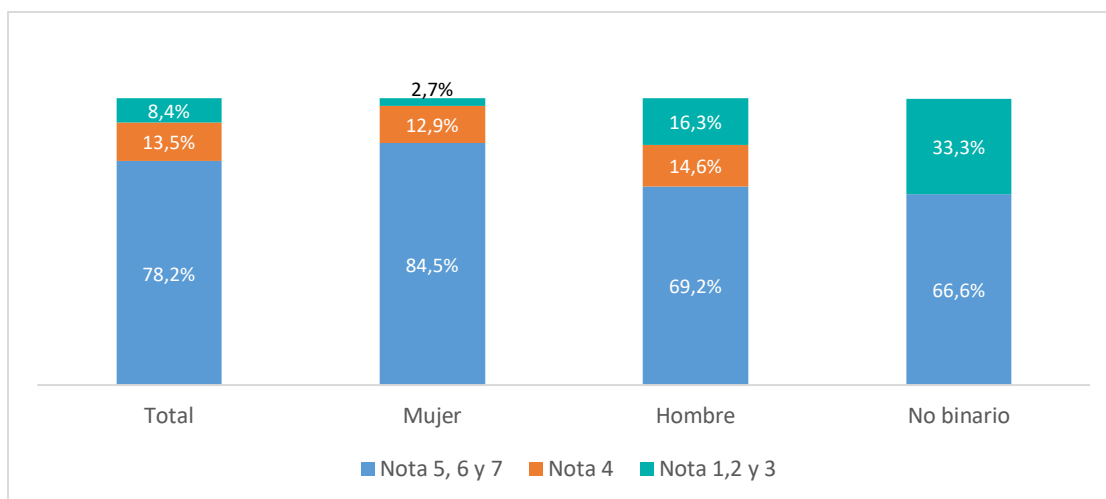
“Encuentro que el Cuaderno de Buenas Prácticas es una muy buena herramienta metodológica para hacer un análisis sin sesgos y estereotipos de los conflictos que llegan a nuestro tribunal” (Grupo focal de ministras y ministros).

“Claro, lo que pasa es que (...) necesitamos herramientas operativas. Y el cuaderno (...) también tiene muchos datos prácticos (...) Eso me parece un muy buen equilibrio” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

En la encuesta, al desagregar por sexo, se observa que las mujeres presentan los niveles más altos de satisfacción: 84,5% calificó el Cuaderno de Buenas Prácticas con notas 5, 6 o 7 y solo 2,7% con notas bajas. En cambio, entre los hombres, la proporción de evaluaciones positivas disminuye a 69,2%, y aumenta el porcentaje de notas bajas (16,3%), lo que muestra una percepción más crítica respecto del Cuaderno de Buenas Prácticas. En el caso de las personas no binarias (3 en total), los resultados son más polarizados: 66,6% entregó notas altas, pero 33,3% evaluó negativamente, sin presencia de notas intermedias. Esto sugiere opiniones divididas sobre la utilidad o pertinencia del manual en este grupo (Gráfico 20).

Así, estos resultados reflejan que, si bien la herramienta es bien valorada en general, existen diferencias por sexo en su evaluación, con mayor valoración entre mujeres que entre los hombres.

Gráfico 20. Evaluación del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=312.

Al observar las razones de las personas del Escalafón Primario que evaluaron el Cuaderno de Buenas Prácticas de manera positiva -244 personas-, en el Gráfico 21, es importante destacar que se trató de una pregunta de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no son excluyentes y una misma persona pudo seleccionar más de una alternativa.

A nivel general, la razón más mencionada es que “El contenido es útil para incorporar la perspectiva de género y derechos humanos”, opción seleccionada por un 58,2% de las personas. Le siguen, razones vinculadas al aporte del instrumento, tal como que “Permite identificar estereotipos o sesgos de género en las causas en proceso” (54,1%) y que “Refuerza estándares internacionales en materia de derechos humanos y género” (52,5%). En menor medida, se destaca que “El contenido es claro y fácil de entender” (45,5%) y que “Es un instrumento práctico y aplicable en la labor diaria” (39,3%). Finalmente, un 29,9% valora que “Contiene ejemplos relevantes y pertinentes para el quehacer del Poder Judicial”, mientras que la opción “Otro” es marginal (2%) (Gráfico 21).

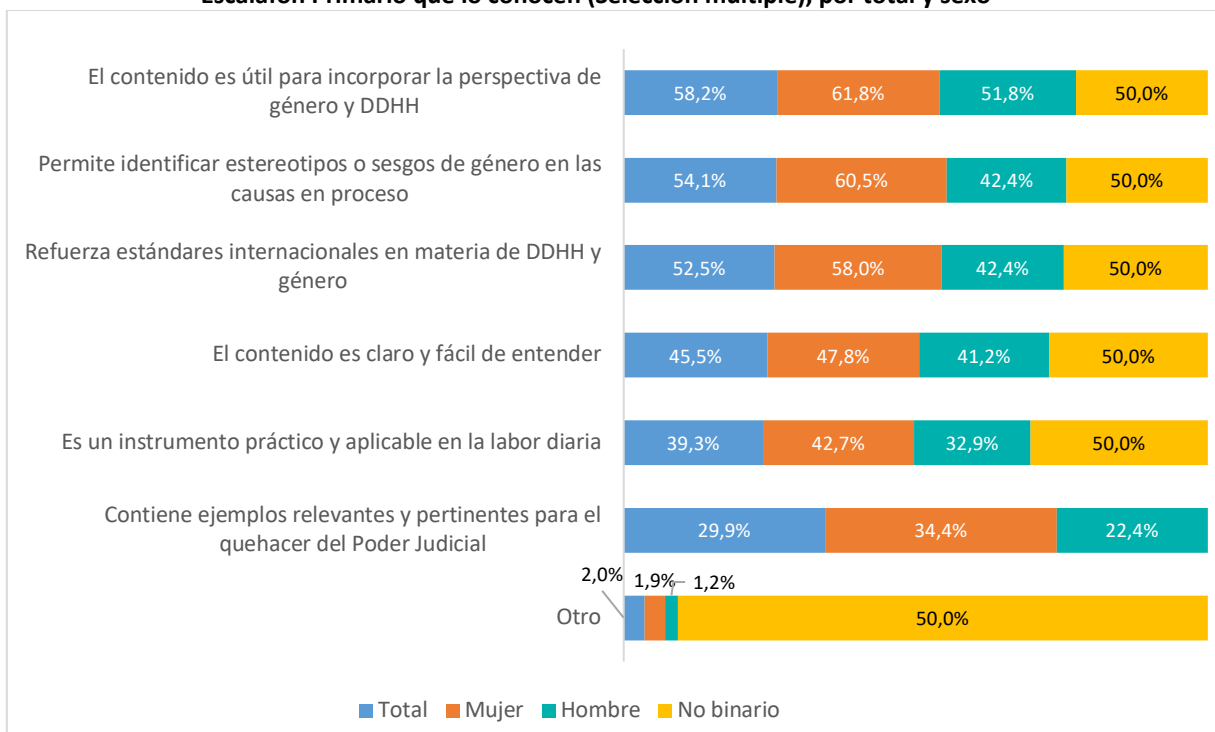
Dentro del Escalafón Primario, al desagregar por sexo, se observa que las mujeres presentan mayores niveles de valoración en prácticamente todas las razones. En este grupo, un 61,8% señala la utilidad del contenido para incorporar la perspectiva de género y derechos humanos; un 60,5% destaca la identificación de estereotipos o sesgos de género; y un 58% valora el refuerzo de estándares internacionales. Asimismo, un 47,8% considera que el contenido es claro y fácil de entender; y un 42,7% lo identifica como un instrumento práctico para la labor diaria (Gráfico 21).

Entre los hombres, las razones más mencionadas son la utilidad del contenido para incorporar la perspectiva de género y DDHH (51,8%), seguidas por la identificación de estereotipos o sesgos de género y el refuerzo de estándares internacionales, ambas con un 42,4%. Los aspectos relacionados con claridad del contenido (41,2%), aplicabilidad práctica (32,9%) y presencia de ejemplos relevantes (22,4%) presentan menores niveles de mención en comparación con las mujeres (Gráfico 21).

En el grupo no binario (que corresponde a 2 personas), las respuestas se concentran en varias razones con un mismo nivel de mención (50%), incluyendo la utilidad del contenido, la identificación de sesgos de género, el refuerzo de estándares internacionales, la claridad del contenido y su aplicabilidad práctica. No se registran menciones en la alternativa referida a la existencia de

ejemplos relevantes para el quehacer del Poder Judicial, mientras que la opción “Otro” alcanza un 50% (Gráfico 21).

Gráfico 21. Razones de la evaluación positiva del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen (Selección múltiple), por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=244.

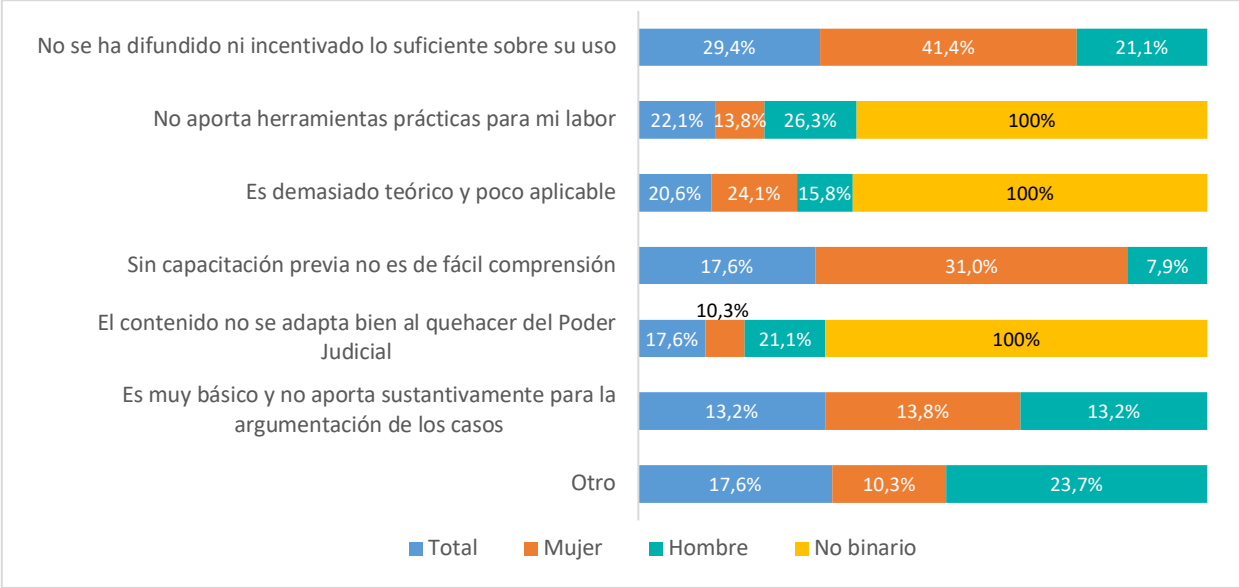
En las personas del Escalafón Primario que tuvieron una evaluación menor del Cuaderno de Buenas Prácticas -68 personas- (Gráfico 22), la razón más mencionada es que “No se ha difundido ni incentivado suficientemente su uso”, con un 29,4% de las respuestas. Le siguen las percepciones de que “No aporta herramientas prácticas para la labor” (22,1%) y que “es demasiado teórico y poco aplicable” (20,6%). En proporciones similares, un 17,6% señala “Sin capacitación previa no es de fácil comprensión” y otro 17,6% indica que “El contenido no se adapta bien al quehacer del Poder Judicial”. En menor medida, un 13,2% considera que “Es muy básico y no aporta sustantivamente para la argumentación de los casos”, mientras que la opción “Otro” alcanza un 17,6% (Gráfico 22).

Al desagregar por sexo, se observan diferencias relevantes en las razones mencionadas. Entre las mujeres, destaca con mayor fuerza la insuficiente difusión e incentivo de uso, con un 41,4%, seguida de la falta de capacitación previa para su comprensión (31%). También se mencionan que el instrumento es demasiado teórico y poco aplicable (24,1%) y que no aporta herramientas prácticas (13,8%). En el caso de los hombres, las razones más frecuentes se relacionan con el carácter poco práctico del instrumento, es decir, un 26,3% señala que no aporta herramientas prácticas para su labor; en segundo lugar, un 23,7% selecciona la alternativa “Otro”; en tercer lugar un 21,1% indica que el contenido no se adapta bien al quehacer del Poder Judicial; mismo porcentaje (21,1%) señala falta de difusión e incentivo suficiente sobre su uso; luego aparece: “sin capacitación previa no es de fácil comprensión” con un 7,9% (Gráfico 22).

En el grupo no binario, responde 1 persona, concentrándose exclusivamente en razones asociadas al contenido y aplicabilidad del instrumento. La totalidad de las respuestas menciona que no aporta herramientas prácticas para su labor; luego que “es demasiado teórico y poco aplicable” y que “el contenido no se adapta bien al quehacer del Poder Judicial”, sin registrarse menciones en las

categorías de difusión, capacitación previa, carácter básico del contenido ni en la opción “Otro” (Gráfico 22).

Gráfico 22. Razones de menor evaluación del Cuaderno de Buenas Prácticas por parte de personas del Escalafón Primario que lo conocen, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=68.

Es importante mencionar que el uso del Cuaderno de Buenas Prácticas se ve dificultado por el escaso tiempo que queda disponible para su revisión dentro de las responsabilidades laborales.

“Es una herramienta super útil, pero creo que la tenemos un poco ahí abandonada” (Grupo focal de ministras y ministros).

“Conozco el cuaderno (...) pero no lo he revisado (...) no tengo mucho tiempo para revisar materiales que no sean directamente la ley” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Así como también, su uso representa en algunos casos, las tensiones que genera la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia, donde algunas personas creen que éste, juega en contra de la imparcialidad.

“Creo que también la aplicación del cuaderno requiere cierto grado de coraje (...) mirándolo desde la perspectiva de género, la decisión (...) se inclina para un lado” (Grupo focal de ministras y ministros).

En complemento al Cuaderno de Buenas Prácticas, se avanzó en la generación de un repositorio de sentencias con enfoque de género²⁹, que permite visibilizar sentencias relevantes que representan buenos ejemplos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia. Este repositorio se ha ido nutriendo anualmente con el fin de convertirse en una base de datos sistematizada y de fácil acceso para que la magistratura conozca casos relevantes para el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de grupos históricamente discriminados.

²⁹ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio>

Al respecto, se destaca la utilidad del repositorio como material de estudio y de difusión de ejemplos prácticos de la incorporación del enfoque de género en las sentencias:

"Sí, lo he revisado. Bueno, y debo confesar que partí revisándolo para ver quién se había sacado un premio redactando sentencias que son destacadas para colegas que han utilizado la perspectiva de género. [...] me sirvió, pero muchísimo para efectos de poder guiarme y buscar material, pero eso sería como con la finalidad más de estudio. [...] el buscador yo lo encontré bastante fácil para poder encontrar las materias que uno andaba buscando." (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Por otra parte, se han desarrollado estudios y análisis normativos y jurisprudenciales orientados a identificar brechas y desafíos en la incorporación de la perspectiva de género los que son material relevantes para apoyar a la judicatura en la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia. En este ámbito, desde el año 2021 se publica la revista "Justicia con Perspectiva de Género", que tiene por objetivo promover la reflexión y análisis sobre la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en la administración de justicia. Este conjunto de publicaciones reúne los documentos elaborados en el marco de proyectos y acciones desarrollados tanto por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación como por la ministra de la Corte Suprema encargada de los asuntos de género³⁰.

El año 2021 se publicó el Informe en derecho "Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia"³¹. El texto tiene como objetivo analizar el tratamiento del acoso sexual y sexista en el derecho del trabajo chileno, evaluando críticamente cómo la jurisprudencia laboral ha abordado esta materia. Para ello, se revisaron y analizaron sentencias de tribunales laborales, Cortes de Apelaciones y de la Corte Suprema, principalmente dictadas en los últimos dos años, complementadas con fallos anteriores de relevancia.

En 2022 se publicó el informe en derecho "Acoso sexual y derecho administrativo"³² para orientar el trabajo de las personas que se desempeñen como investigadoras o que integren los órganos de decisión sobre las denuncias de acoso sexual en el Poder Judicial. Este informe fue desarrollado por el académico José Miguel Valdivia y abordó el marco normativo, la perspectiva de género y los estándares de prueba.

En el año 2023 fue realizado el Informe en derecho "Derecho privado patrimonial en perspectiva de género"³³ por las académicas María Paz Gatica y María Agnes Salah, publicado en el 2024, se centró en las problemáticas de género en el derecho privado, con énfasis en derecho patrimonial y contractual.

En el año 2024 se realizaron dos informes académicos sobre el impacto de dos leyes: La Ley N°21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de las mujeres y la Ley N°21.643 que modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo cuyo análisis se integró en la cuarta edición de la revista "Justicia con Perspectiva de Género", publicada en enero de 2026.

³⁰ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/capacitacion/revista-justicia-con-perspectiva-de-genero>

³¹ https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/proyectos/AcosoSexual/Informe_AcosoSexual_sexismo_042021.pdf

³² https://secretariadegenero.pjud.cl/images/Informe_en_derecho_FINAL_20_12_2022.pdf

³³ Disponible en: https://secretariadegenero.pjud.cl/images/Informe_Derecho_Privado_y_Genero.pdf

▣ Percepciones de la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en la administración de justicia

La importancia de incorporar la perspectiva de género al momento de impartir justicia es evaluada de manera mayoritariamente positiva. Un 79,6% de las personas asigna notas altas (5, 6 y 7), lo que evidencia un amplio reconocimiento de la relevancia de este enfoque. En contraste, un 10,2% entrega una evaluación intermedia (nota 4) y un 10,1% asigna notas bajas (1, 2 y 3) (Gráfico 23).

Al desagregar por sexo, se observan diferencias relevantes en la intensidad de la valoración. Entre las mujeres, la evaluación positiva alcanza un 87,4%, acompañada de bajos niveles de evaluación intermedia (7,0%) y negativa (5,7%) (Gráfico 23).

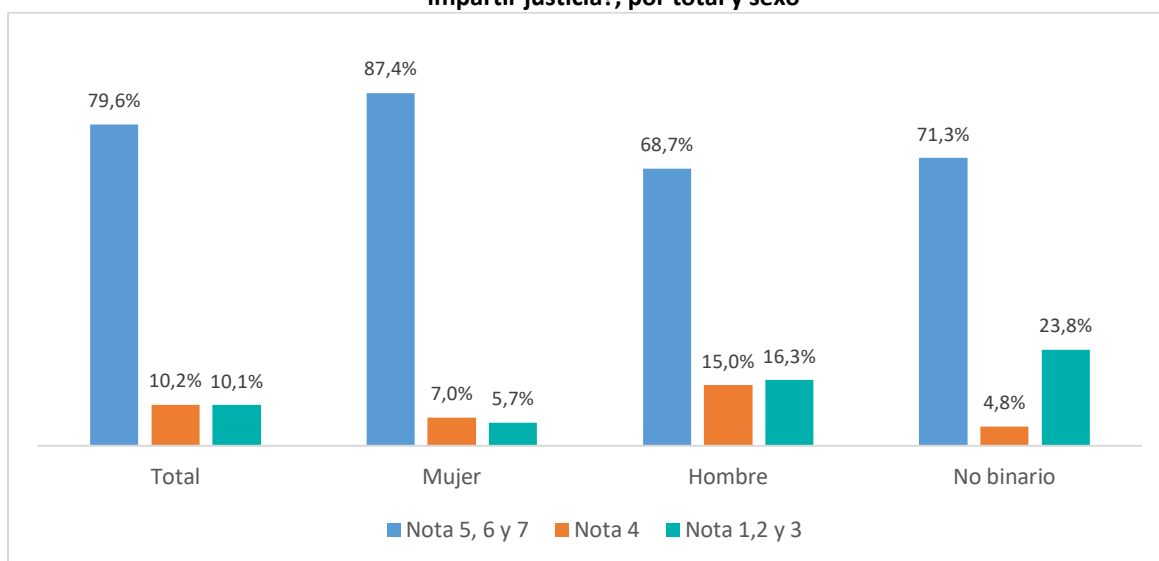
Asimismo, dentro de los relatos recogidos, existe la percepción que las mujeres tienen mayor compromiso con la perspectiva de género, lo que podría explicar parte de su alta valoración.

"Internamente, en cuanto a nosotros incorporar en lo jurisdiccional la perspectiva de género, creo que las mujeres tenemos sí siempre más compromiso, quizás, en términos de considerar la perspectiva de género, la resolución, por ejemplo, en las cautelares, en materia penal." (Grupo focal de ministras y ministros).

En el caso de los hombres, si bien la mayoría también otorga notas altas (68,7%), este porcentaje es considerablemente menor que el observado en las mujeres, y se registra una mayor proporción de evaluaciones intermedias (15,0%) y negativas (16,3%) (Gráfico 23).

En el grupo no binario (21 personas), un 71,3% evalúa positivamente la importancia de incorporar la perspectiva de género, mientras que un 4,8% asigna una nota intermedia. Destaca, sin embargo, que un 23,8% entrega notas bajas, proporción superior a la registrada en mujeres y hombres, lo que refleja una mayor presencia de evaluaciones críticas en este grupo (Gráfico 23).

Gráfico 23. ¿Cómo evalúa usted la importancia de incorporar la perspectiva de género al momento de impartir justicia?, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Luego, al observar el Gráfico 24 y las principales razones de valorización positiva de la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, considerando el total de respuestas -2.525 personas- y su desagregación por sexo, se obtienen los resultados que se señalan a continuación. Es necesario señalar que se trata de una pregunta de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no son excluyentes.

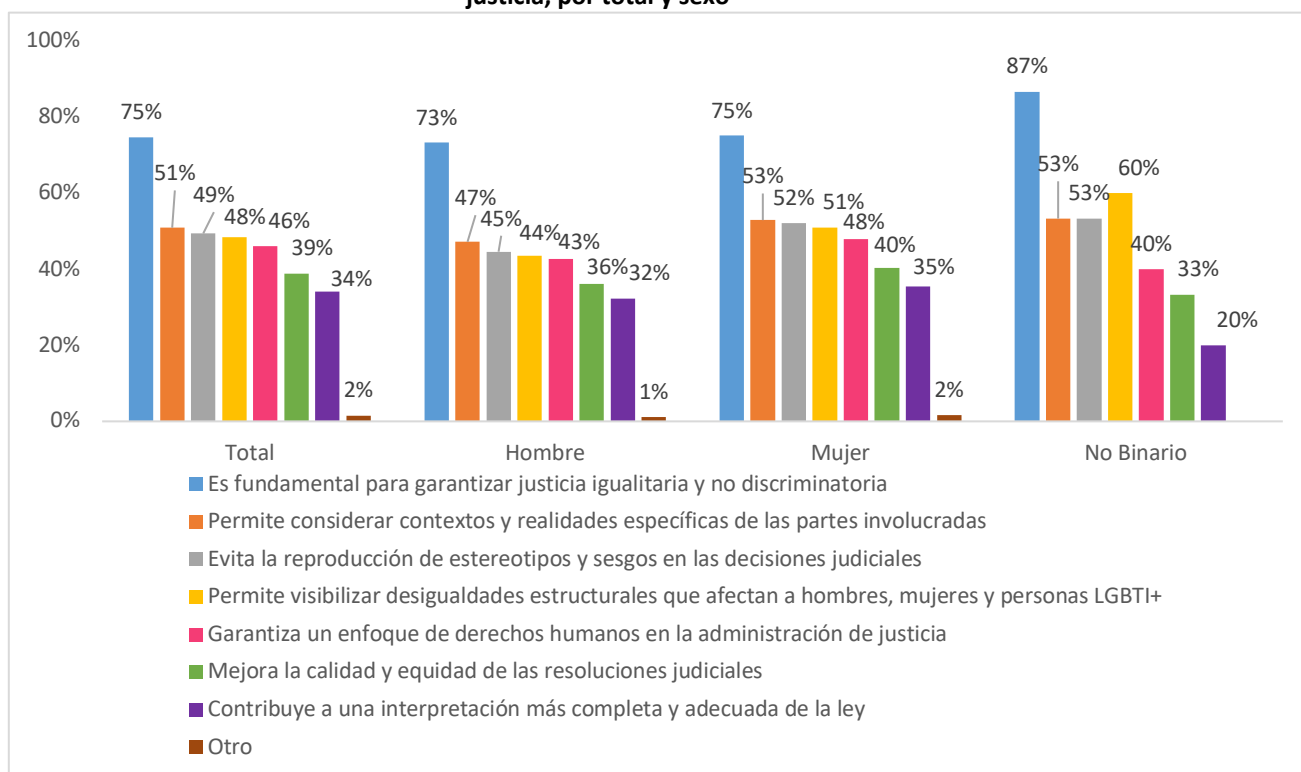
A nivel general, la razón más mencionada es que la perspectiva de género “Es fundamental para garantizar una justicia igualitaria y no discriminatoria”, opción señalada por un 75% de las personas. En segundo lugar, un 51% destaca que “Permite considerar los contextos y realidades específicas de las partes involucradas”, seguido por un 49% que valora que “Evita la reproducción de estereotipos y sesgos en las decisiones judiciales”. Asimismo, un 48% señala que “Permite visibilizar desigualdades estructurales”, mientras que un 46% destaca que “Garantiza un enfoque de derechos humanos en la administración de justicia”. Con menores niveles de mención aparecen razones vinculadas a la mejora de la calidad y equidad de las resoluciones judiciales (39%) y a una interpretación más completa y adecuada de la ley (34%). La categoría “Otro” presenta una presencia marginal (2%) (Gráfico 24).

Al desagregar por sexo, se observa que las mujeres presentan sistemáticamente mayores niveles de valoración positiva que los hombres en la mayoría de las razones. En este grupo, destaca la relevancia de garantizar justicia igualitaria y no discriminatoria (75%), seguida de la consideración de contextos y realidades específicas (53%) y la prevención de estereotipos y sesgos (52%). También presentan mayores menciones en la visibilización de desigualdades estructurales (51%) y en el enfoque de derechos humanos (48%) (Gráfico 24).

Entre los hombres, si bien la razón principal también es la garantía de justicia igualitaria y no discriminatoria (73%), los porcentajes son más bajos en el resto de las categorías, particularmente en la consideración de contextos específicos (47%) y en la visibilización de desigualdades estructurales (44%) (Gráfico 24).

En el grupo no binario, se observan niveles particularmente altos en razones vinculadas al reconocimiento de desigualdades estructurales (60%) y a la garantía de justicia igualitaria y no discriminatoria (87%). Sin embargo, este grupo presenta menores menciones en razones asociadas a la interpretación jurídica estricta, como la contribución a una interpretación más completa y adecuada de la ley (20%), y en la mejora de la calidad de las resoluciones (33%) (Gráfico 24).

Gráfico 24. Razones de valoración positiva a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=2.625.

En cuanto a las razones de valoración positiva de la perspectiva de género en la impartición de justicia desagregado por estamento, se advierte en el Gráfico 25, que la razón más mencionada es que la perspectiva de género “Es fundamental para garantizar una justicia igualitaria y no discriminatoria”, alcanzando porcentajes altos y similares. Destaca el grupo Sin Escalafón, con un 81,5%, seguido por CAPJ (78,6%) y Empleados y Empleadas (76,4%). En contraste, de todos los estamentos, el Escalafón Primario presenta el menor porcentaje (62,3%) en esta razón.

La posibilidad de considerar contextos y realidades específicas de las partes involucradas también es ampliamente valorada, especialmente en el grupo Sin Escalafón (67,7%) y en el Escalafón Primario (58,8%). En CAPJ y Escalafón Secundario los porcentajes se sitúan en torno al 52–53%; mientras que en Empleados y Empleadas es levemente menor (48,1%) (Gráfico 25).

En relación con la prevención de estereotipos y sesgos en las decisiones judiciales, se observan diferencias más marcadas por estamento. El Escalafón Primario (63,8%) y el grupo Sin Escalafón (64,6%) presentan los niveles más altos de valoración; mientras que CAPJ (43,8%) y Empleados y Empleadas (46,3%) registran porcentajes inferiores. Una tendencia similar se observa en la razón asociada a visibilizar desigualdades estructurales, donde nuevamente el grupo Sin Escalafón (64,6%) y el Escalafón Primario (55%) concentran las mayores menciones, en comparación con CAPJ, personas empleadas y escalafón secundario, que se sitúan en torno al 47–48% (Gráfico 25).

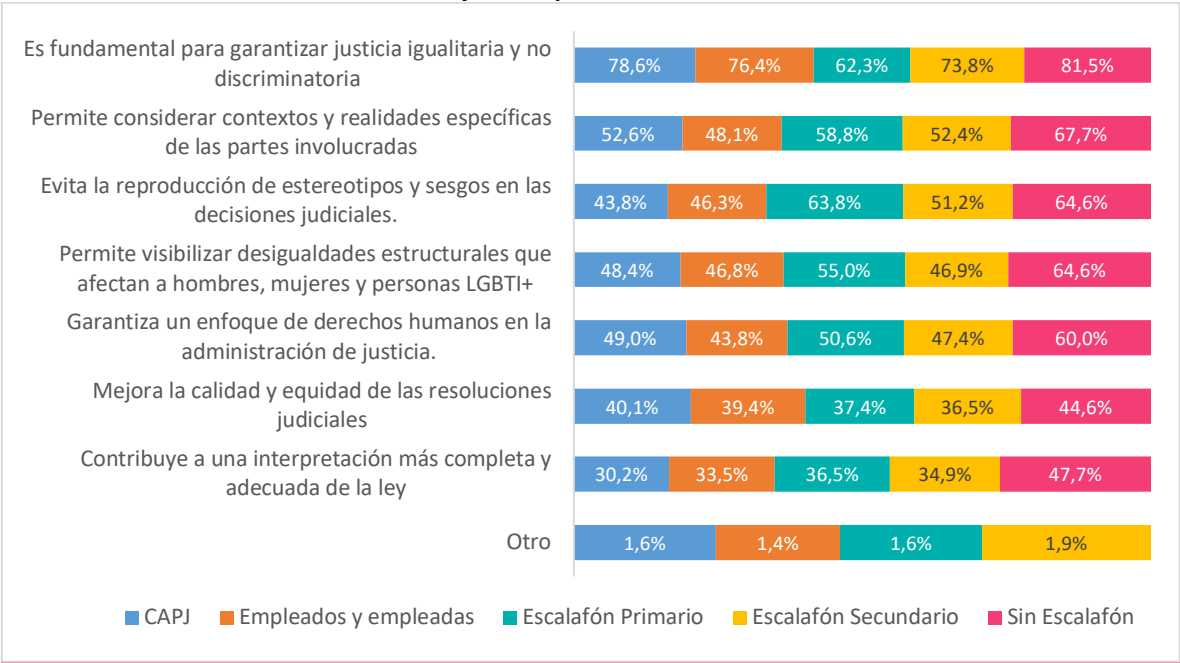
Respecto de la garantía de un enfoque de derechos humanos en la administración de justicia, los porcentajes fluctúan entre 44% y 60%, con una mayor valoración en el grupo Sin Escalafón (60%) y

el Escalafón Primario (50,6%). CAPJ y Escalafón Secundario se mantienen en niveles intermedios (Gráfico 25).

Las razones vinculadas a aspectos más técnicos de la función jurisdiccional, como la mejora de la calidad y equidad de las resoluciones judiciales y la contribución a una interpretación más completa y adecuada de la ley, presentan menores niveles de mención en todos los estamentos. No obstante, el grupo Sin Escalafón destaca nuevamente con los porcentajes más altos (44,6% y 47,7%, respectivamente), mientras que CAPJ y Empleados y Empleadas muestran valores más bajos. Finalmente, la categoría “Otro” tiene una presencia marginal en todos los estamentos, sin superar el 2% (Gráfico 25).

De esta manera, los resultados muestran que la valorización positiva de la perspectiva de género se concentra principalmente en su aporte a la igualdad, no discriminación y reconocimiento de desigualdades estructurales, con una valoración particularmente alta en el grupo Sin Escalafón y, en varios ítems, en el Escalafón Primario, mientras que los estamentos CAPJ y Empleados y Empleadas tienden a otorgar menor énfasis a estos aspectos.

Gráfico 25. Razones de valoración positiva a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por estamento



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=2.625.

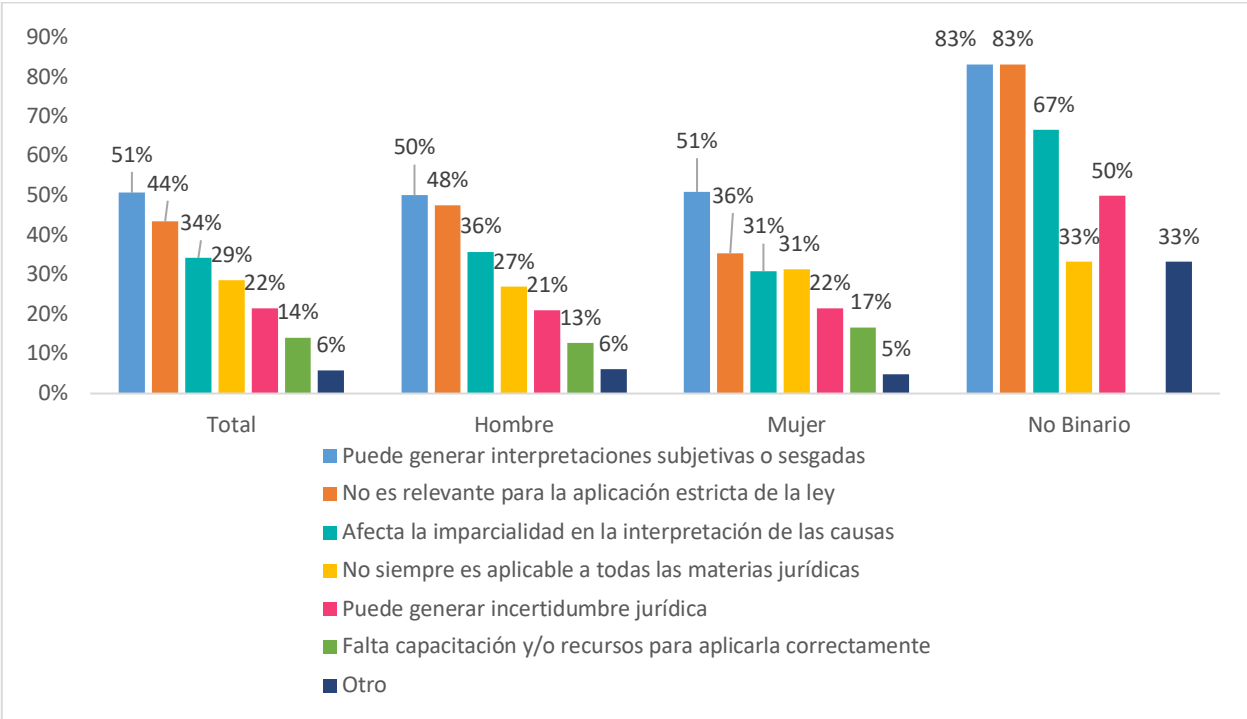
Por otra parte, entre las principales razones de una menor valoración frente a la incorporación de la perspectiva de género, se observa en el Gráfico 26 que a nivel general la razón más mencionada es que la incorporación de la perspectiva de género “Puede generar interpretaciones subjetivas o sesgadas”, con un 51% de las respuestas. En segundo lugar, un 44% considera que “No es relevante para la aplicación estricta de la ley”, seguido de un 34% que señala que “Afecta la imparcialidad en la interpretación de las causas”. Otras razones, mencionadas con menor frecuencia, son que “No siempre es aplicable a todas las materias jurídicas” (29%) y que “Puede generar incertidumbre jurídica” (22%). La “Falta de capacitación y/o recursos para aplicarla correctamente” alcanza un 14%, mientras que la opción “Otro” concentra un 6%.

Al desagregar por sexo, se observan diferencias relevantes. Entre los hombres, las principales razones se concentran en la posibilidad de interpretaciones subjetivas o sesgadas (50%) y en la percepción de que no es relevante para la aplicación estricta de la ley (48%). En las mujeres, si bien la razón más mencionada también es la posibilidad de interpretaciones subjetivas (51%), se observa un menor énfasis en la falta de relevancia para la aplicación estricta de la ley (36%) y una mayor mención a que no siempre es aplicable a todas las materias jurídicas (31%) (Gráfico 26).

En el grupo no binario, si bien el tamaño del grupo es reducido, se observa una concentración muy alta de menciones en varias categorías, destacando la percepción de posibles interpretaciones subjetivas o sesgadas y de irrelevancia para la aplicación estricta de la ley (83% en ambos casos). También se registran porcentajes elevados en la afectación de la imparcialidad (67%) y en la generación de incertidumbre jurídica (50%), lo que da cuenta de una percepción particularmente crítica en este grupo (Gráfico 26).

Así, los resultados muestran que las principales tensiones asociadas a la incorporación de la perspectiva de género se vinculan a preocupaciones sobre subjetividad, imparcialidad y compatibilidad con una aplicación estricta de la ley, mientras que las brechas de capacitación y recursos, si bien relevantes, aparecen en un segundo plano en el conjunto de las respuestas.

Gráfico 26. Razones de menor valoración a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=673.

Luego, en el Gráfico 27, la desagregación por estamentos muestra que, la razón más recurrente para una menor valoración de la incorporación de la perspectiva de género es que esta “Puede generar interpretaciones subjetivas o sesgadas”, con porcentajes altos en el Escalafón Secundario (60,7%), Escalafón Primario (58,9%) y Sin Escalafón (57,1%). En CAPJ y Empleados y Empleadas, esta

percepción también es relevante, aunque levemente menor (46,9% y 46,2%, respectivamente) (Gráfico 27).

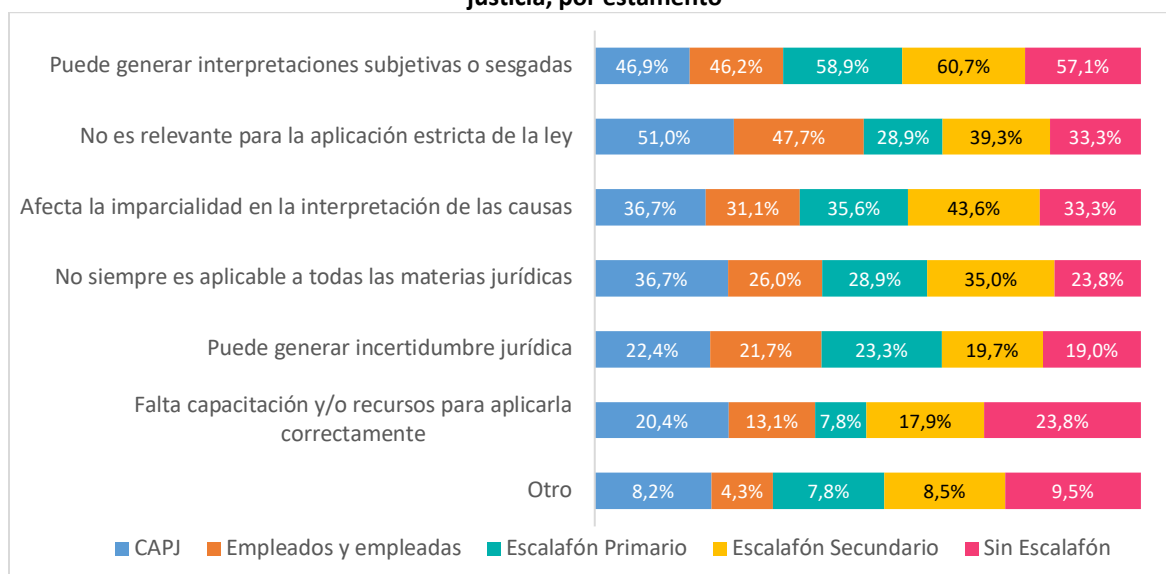
La percepción de que “No es relevante para la aplicación estricta de la ley” presenta diferencias importantes entre estamentos. Esta razón es más frecuente en CAPJ (51%) y Empleados y Empleadas (47,7%), mientras que disminuye significativamente en el Escalafón Primario (28,9%) y se sitúa en niveles intermedios en el Escalafón Secundario (39,3%) y Sin Escalafón (33,3%) (Gráfico 27).

En cuanto a la idea de que “Afecta la imparcialidad en la interpretación de las causas”, el Escalafón Secundario concentra el mayor porcentaje (43,6%), seguido por el Escalafón Primario (35,6%) y CAPJ (36,7%). En Empleados y Empleadas y Sin Escalafón, esta percepción se mantiene en torno a un tercio de las respuestas. Luego, para la afirmación de que “No siempre es aplicable a todas las materias jurídicas” es más mencionada en CAPJ (36,7%) y en el Escalafón Secundario (35%), mientras que en Empleados y Empleadas (26%) y Sin Escalafón (23,8%) aparece con menor frecuencia (Gráfico 27).

Respecto a la posibilidad de que genere incertidumbre jurídica, los porcentajes son relativamente homogéneos y más bajos en todos los estamentos, variando entre 19% y 23% (Gráfico 27), lo que sugiere que esta preocupación es secundaria frente a otras tensiones identificadas.

La “Falta de capacitación y/o recursos para aplicarla correctamente” es más visible en el grupo Sin Escalafón (23,8%) y en CAPJ (20,4%), mientras que en el Escalafón Primario alcanza el nivel más bajo (7,8%). La categoría “Otro” presenta una presencia marginal en todos los estamentos, aunque algo mayor en Sin Escalafón (9,5%) (Gráfico 27).

Gráfico 27. Razones de menor valoración a la incorporación de la perspectiva de género al impartir justicia, por estamento



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=673.

Además de las razones ya mencionadas para una baja valoración, la incorporación de la perspectiva de género también tiene como causa la resistencia cultural al considerarse sólo “una moda” y no un factor relevante en la impartición de justicia.

"Todavía encontramos que algunos colegas dicen: 'Esto es una moda, esto es una cuestión ideológica, pero no es una cuestión jurídica'" (Grupo focal de ministras y ministros).

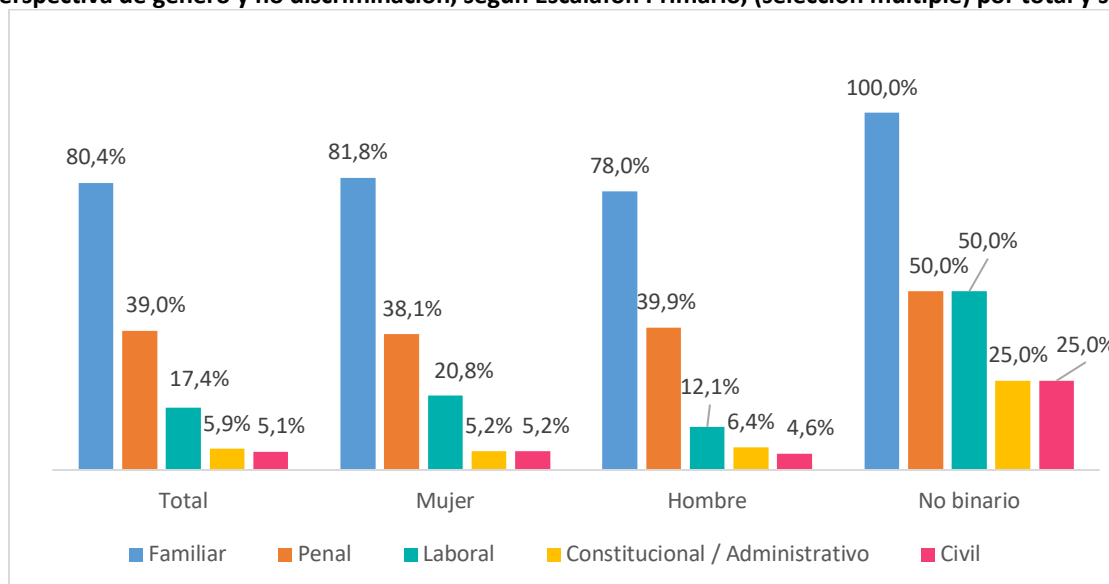
Mientras no se añada como una práctica extendida y cotidiana, la incorporación del enfoque de género se seguirá considerando un esfuerzo extra a la hora de dictar sentencias.

"Lo conozco. [...] He tratado en algunos casos de aplicar lo que allí se enseñó [...] pero hay muchas resoluciones que en el día a día salen y que no necesariamente tenemos el tiempo para evaluar en cada caso que estemos aplicando la perspectiva de género" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

En cuanto al avance del enfoque de género y derechos humanos en las distintas competencias jurisdiccionales (Gráfico 28), se observa desde la perspectiva del Escalafón Primario que la competencia en materia de familia destaca ampliamente como el ámbito en el que se identifica el mayor avance, con un 80,4% de las menciones. Con mayor diferencia se ubica la competencia penal, con un 39%, mientras que la competencia laboral (17,4%), constitucional/administrativa (5,9%) y civil (5,1%) concentran porcentajes significativamente menores.

Al desagregar las respuestas por sexo, se observa un patrón similar. Entre las mujeres, la competencia en materia de familia concentra el mayor nivel de reconocimiento (81,8%), seguida de la competencia penal (38,1%) y la competencia laboral (20,8%). Las competencias constitucional/administrativa y civil presentan menciones bajas, ambas en torno al 5%. En el caso de los hombres, nuevamente la competencia en materia de familia es la más mencionada (78,0%), seguida de la penal (39,9%). La competencia laboral alcanza un 12,1%, mientras que las competencias constitucional/administrativa y civil registran porcentajes acotados (6,4% y 4,6%, respectivamente). En el grupo no binario (4 personas), la totalidad de las personas identifica la competencia familiar como el ámbito con mayor avance (100%). Además, un 50% menciona la competencia penal y otro 50% la competencia laboral; mientras que las competencias constitucional/administrativa y civil son señaladas por un 25% cada una (Gráfico 28).

Gráfico 28. Competencia(s) jurisdiccional(es) en que se ha avanzado más en la implementación de la perspectiva de género y no discriminación, según Escalafón Primario, (selección múltiple) por total y sexo



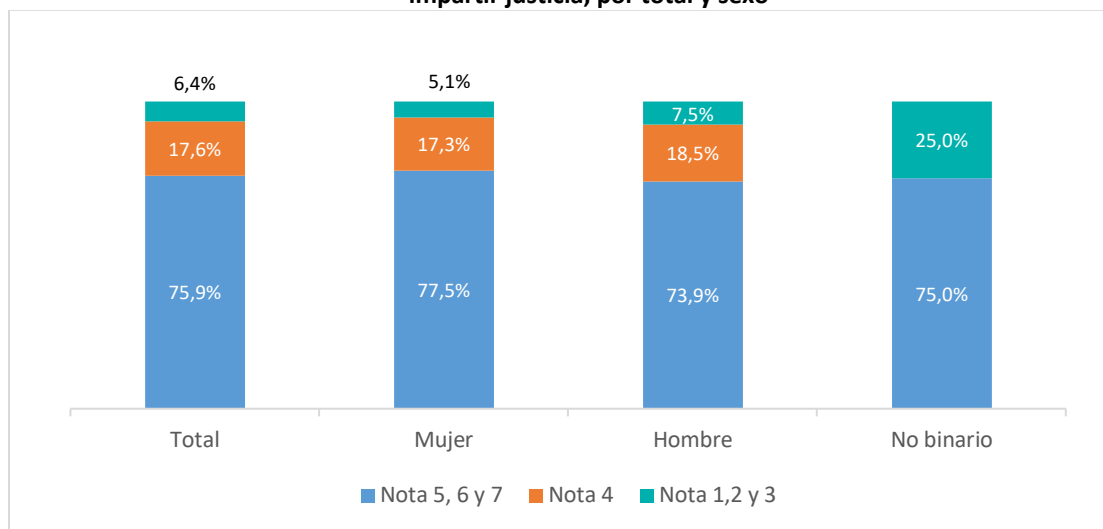
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=408.

En cuanto a la evaluación de la aplicación por parte de la judicatura de las normas internacionales de derechos humanos en causas relacionadas con violencia y discriminación hacia las mujeres (Gráfico 29) es mayoritariamente positiva. Un 75,9% de las personas asigna notas altas (5, 6 o 7), lo que indica una percepción favorable sobre la forma en que estas normas son consideradas al momento de impartir justicia. En tanto, un 17,6% otorga la nota 4, reflejando una evaluación intermedia, y solo un 6,4% asigna notas bajas (1, 2 o 3).

Al desagregar por sexo, se observa que las mujeres presentan una valoración levemente más positiva, con un 77,5% que evalúa con notas 5, 6 o 7, mientras que un 17,3% entrega una nota 4 y un 5,1% asigna notas bajas. Entre los hombres, la evaluación favorable alcanza un 73,9%, acompañada de un 18,5% que califica con nota 4 y un 7,5% que entrega una evaluación negativa (Gráfico 29).

En el grupo no binario (4 personas), un 75% evalúa positivamente la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos, sin registrarse evaluaciones intermedias. No obstante, se observa un mayor nivel de evaluación negativa en comparación con mujeres y hombres, ya que un 25% asigna notas entre 1 y 3 (Gráfico 29).

Gráfico 29. Evaluación de la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por parte de la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, al momento de impartir justicia, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=408.

A continuación, se abordan los resultados en cuanto a las razones para evaluar de manera positiva la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos en causas relacionadas con violencia y discriminación hacia las mujeres por parte de la judicatura -310 personas-. Es necesario señalar que se trata de una pregunta de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no son excluyentes.

En el Gráfico 30, se advierte en que el total, la razón más mencionada es que “La jurisprudencia nacional ha incorporado progresivamente estos estándares”, opción señalada por un 65,8% de las personas. En segundo lugar, un 50,6% considera que “Se evidencia un avance en la sensibilización del Poder Judicial frente a estas materias”. Asimismo, un 43,9% destaca que “Se utilizan tratados y convenios internacionales como fundamento jurídico en causas relevantes”, lo que sugiere un

reconocimiento del uso creciente de estándares internacionales en la argumentación judicial. En menor medida, un 27,7% identifica la “Existencia de capacitaciones y manuales que facilitan su aplicación”, y un 27,1% considera que “Las normas internacionales son conocidas y aplicadas correctamente en las sentencias”. La opción “Otro” presenta una presencia marginal, con un 1% (Gráfico 30).

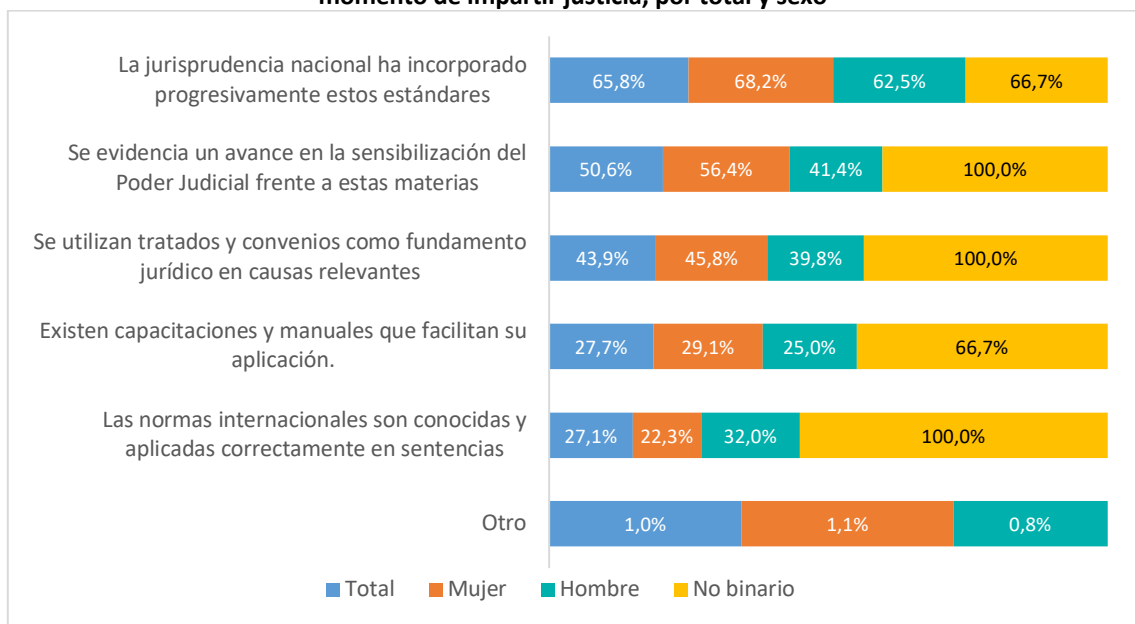
Al desagregar por sexo, se observan diferencias importantes en la intensidad de estas percepciones. Entre las mujeres, se registra una mayor mención a la incorporación progresiva de estos estándares en la jurisprudencia (68,2%) y luego al avance en la sensibilización del Poder Judicial (56,4%) en comparación con los hombres. También presentan mayores porcentajes en el uso de tratados y convenios como fundamento jurídico (45,8%) (Gráfico 30).

En el caso de los hombres, si bien la incorporación progresiva de estándares en la jurisprudencia sigue siendo la principal razón (62,5%), se observan menores niveles de mención en la sensibilización institucional (41,4%) y en el uso de tratados y convenios (39,8%). En contraste, los hombres presentan una mayor proporción que las mujeres en la percepción de que las normas internacionales son conocidas y aplicadas correctamente en las sentencias (32% frente a 22,3%) (Gráfico 30).

En el grupo no binario (3 personas), las percepciones se concentran fuertemente en razones asociadas a avances sustantivos. La totalidad de las personas identifica avance en la sensibilización del Poder Judicial, el uso de tratados y convenios como fundamento jurídico y la correcta aplicación de las normas internacionales en sentencias (100% en cada caso). Además, un 66,7% señala la existencia de capacitaciones y manuales que facilitan su aplicación. No se registran menciones en la categoría “Otro” (Gráfico 30).

De esta manera, los resultados muestran que la evaluación positiva de la aplicación de las normas internacionales de derechos humanos en el Escalafón Primario se basa principalmente en avances jurisprudenciales y de sensibilización institucional, mientras que los aspectos formativos y de aplicación sistemática aparecen como dimensiones menos reconocidas.

Gráfico 30. Razones para evaluar positivamente la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, al momento de impartir justicia, por total y sexo



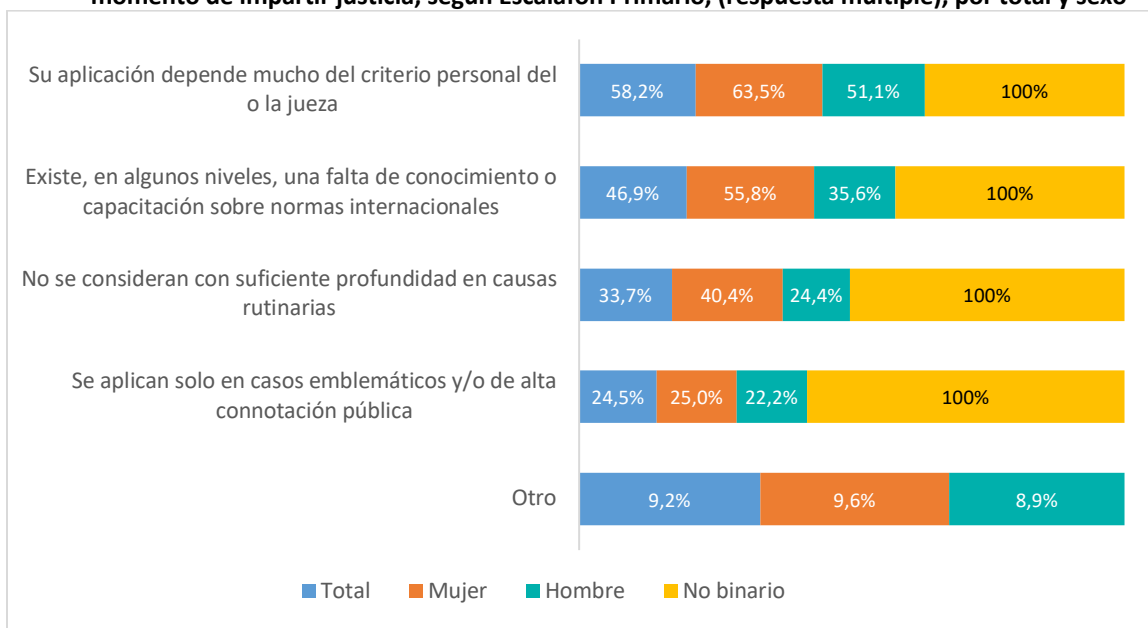
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=310.

En relación a la pregunta por las razones para evaluar negativamente la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, al momento de impartir justicia -98 personas-; es necesario señalar que fue dirigida al Escalafón Primario y su formato fue de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no son excluyentes.

Tal como se advierte en el Gráfico 31, en el total, la principal razón identificada es que la aplicación de estas normas depende en gran medida del criterio personal del juez o la jueza, opción mencionada por un 58,2% de las personas. En segundo lugar, un 46,9% señala que “Existe, en algunos niveles, una falta de conocimiento o capacitación sobre normas internacionales”, lo que evidencia brechas formativas como un factor relevante en la evaluación negativa. Asimismo, un 33,7% considera que “Estas normas no se aplican con suficiente profundidad en causas rutinarias”, mientras que un 24,5% indica que “Su aplicación se limita a casos emblemáticos y/o de alta connotación pública”. La opción “Otro” presenta una incidencia menor, con un 9,2% (Gráfico 31).

Al desagregar por sexo, se observan diferencias consistentes en la intensidad de estas percepciones. Entre las mujeres, la dependencia del criterio personal del o la jueza alcanza un 63,5%, seguida de la falta de conocimiento o capacitación (55,8%) y de la insuficiente consideración de las normas en causas rutinarias (40,4%). En los hombres, si bien la principal razón sigue siendo la dependencia del criterio personal (51,1%), los porcentajes son significativamente menores en las restantes categorías, particularmente en la falta de capacitación (35,6%) y en la aplicación insuficiente en causas rutinarias (24,4%). En el caso de la persona no binaria que respondió en este aspecto, identifica las cuatro principales razones de menor evaluación (Gráfico 31).

Gráfico 31. Razones para evaluar negativamente la aplicación de normas internacionales de derechos humanos por la judicatura en causas relacionadas con violencia y discriminación contra las mujeres, momento de impartir justicia, según Escalafón Primario, (respuesta múltiple), por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=98.

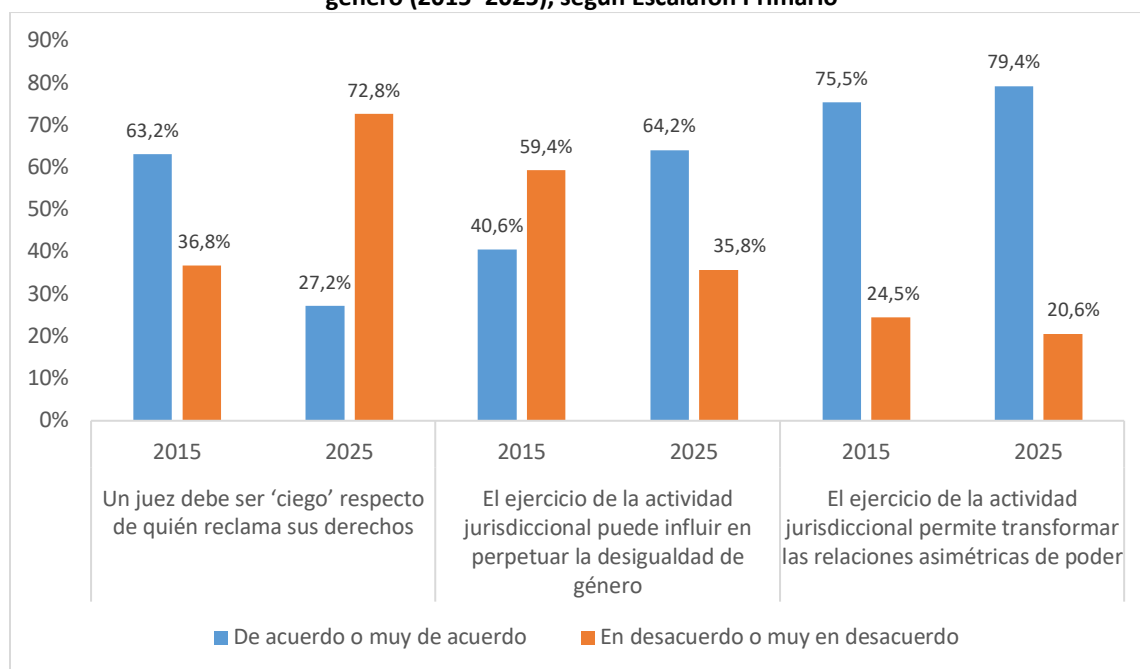
También desde la perspectiva de la judicatura, es importante destacar cómo ha evolucionado su percepción sobre el rol de la actividad jurisdiccional en la igualdad de género. Al respecto, se han visto cambios significativos en las percepciones sobre el rol de la actividad jurisdiccional en relación con la igualdad de género entre 2015 y 2025.

En relación con la afirmación “Un juez debe ser ‘ciego’ respecto de quién reclama sus derechos”, se observa un cambio en las percepciones. En 2015, un 63,2% estaba de acuerdo o muy de acuerdo con esta idea, mientras que en 2025 esta proporción disminuye a 27,2%, lo que representa una caída de 36 puntos porcentuales. Paralelamente, el desacuerdo aumenta desde 36,8% a 72,8% (Gráfico 32).

Respecto de la afirmación “El ejercicio de la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género”, se registra un aumento relevante en el nivel de acuerdo. Entre 2015 y 2025, el acuerdo o muy de acuerdo pasa de 40,6% a 64,2%, mientras que el desacuerdo disminuye de 59,4% a 35,8%, lo que podría reflejar una mayor conciencia sobre el rol que puede tener la función jurisdiccional en la reproducción de desigualdades de género (Gráfico 32).

Respecto a la afirmación “El ejercicio de la actividad jurisdiccional permite transformar las relaciones asimétricas de poder”, las percepciones se mantienen mayoritariamente positivas en ambos años. El acuerdo o muy de acuerdo aumenta levemente, pasando de 75,5% en 2015 a 79,4% en 2025, mientras que el desacuerdo disminuye de 24,5% a 20,6% (Gráfico 32).

Gráfico 32. Evolución de las percepciones sobre el rol de la actividad jurisdiccional en la igualdad de género (2015–2025), según Escalafón Primario



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, N para año 2025= 408.

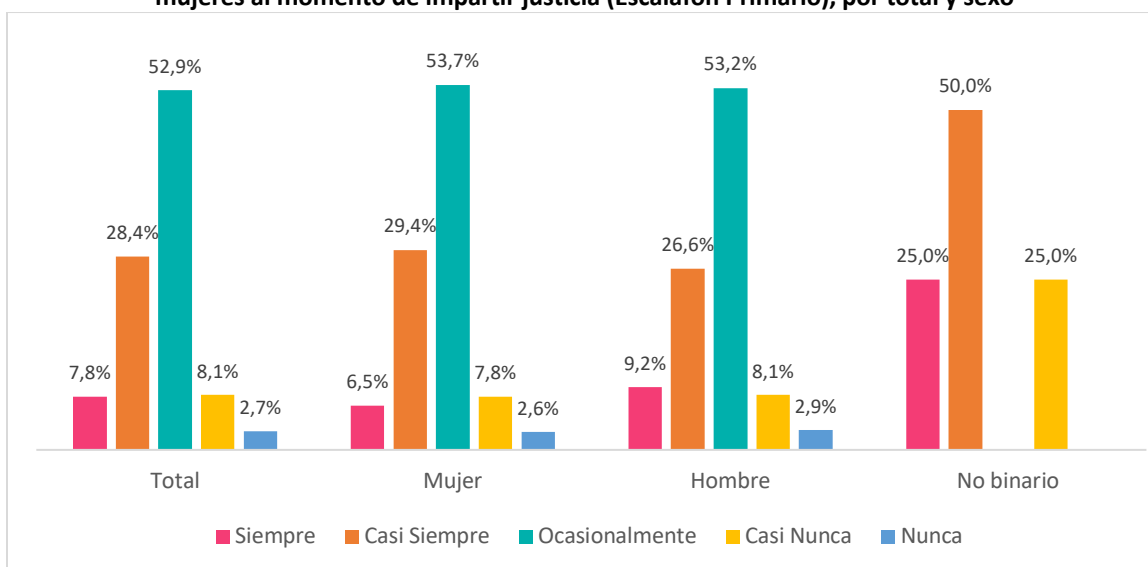
En cuanto a la frecuencia con que el Escalafón Primario toma en consideración los contextos diferenciados de hombres y mujeres al momento de impartir justicia, la opción más frecuente es “Ocasionalmente”, con un 52,9%, lo que indica que la consideración de estos contextos se realiza de manera intermitente más que regular. En segundo lugar, un 28,4% señala que esto ocurre “Casi siempre”, mientras que solo un 7,8% indica que se considera “Siempre”. En el extremo opuesto, un 8,1% declara que se consideran “Casi nunca” y un 2,7% que “Nunca”, lo que da cuenta de un grupo minoritario donde esta perspectiva prácticamente no está presente (Gráfico 33).

Al desagregar por sexo, se observa un patrón muy similar entre mujeres y hombres. En ambos grupos predomina la respuesta “Ocasionalmente” (53,7% en mujeres y 53,2% en hombres), seguida de “Casi siempre” (29,4% y 26,6%, respectivamente). Las respuestas extremas (“Siempre”, “Casi nunca” y “Nunca”) presentan porcentajes bajos y prácticamente equivalentes entre ambos sexos (Gráfico 33).

En el grupo no binario, si bien el número de casos es reducido, se observa una mayor concentración en respuestas más extremas. Un 50% señala que los contextos diferenciados se consideran “Casi siempre” y un 25% indica “Siempre”, mientras que otro 25% señala “Casi nunca”. No se registran respuestas en las categorías “Ocasionalmente” ni “Nunca” (Gráfico 33).

En conjunto, los resultados muestran que la consideración de los contextos diferenciados de hombres y mujeres en la impartición de justicia tiende a realizarse de forma ocasional, más que sistemática, con escasas diferencias entre mujeres y hombres y una distribución más polarizada en el grupo no binario.

Gráfico 33. Frecuencia con que se toman en consideración los contextos diferenciados de hombres y mujeres al momento de impartir justicia (Escala Primario), por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=408.

En relación a lo anterior, se ha visto una evolución significativa en la percepción sobre la frecuencia con que se consideran los contextos diferenciados al impartir justicia en el Escalafón Primario entre 2015 y 2025, evidenciando cambios relevantes en la distribución de las respuestas.

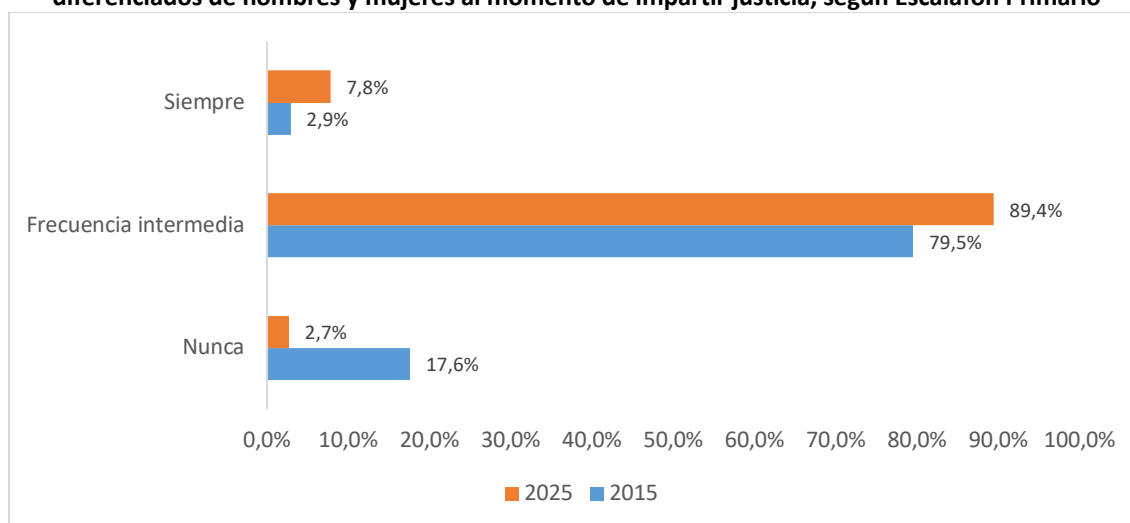
En el Gráfico 34, primer lugar, se observa una disminución de la categoría “Nunca”, que pasa de 17,6% en 2015 a 2,7% en 2025, lo que representa una reducción de 14,9 puntos porcentuales y una tasa de variación de $-84,7\%$. Este resultado indica que la percepción de ausencia total de consideración de contextos diferenciados se vuelve marginal en el período más reciente.

En contraste, la categoría “Frecuencia intermedia” concentra la mayor proporción de respuestas en ambos años y muestra un incremento relevante, pasando de 79,5% en 2015 a 89,4% en 2025, con un aumento de 9,9 puntos porcentuales. Esto sugiere que, si bien la consideración de contextos diferenciados no se percibe como permanente, sí se ha consolidado como una práctica habitual (Gráfico 34).

Por su parte, la categoría “Siempre” registra un aumento significativo, desde 2,9% en 2015 a 7,8% en 2025, lo que implica un incremento de 4,9 puntos porcentuales y una tasa de variación de 169%. Aunque en términos absolutos sigue siendo una proporción menor, este crecimiento da cuenta de un avance en la percepción de una incorporación constante de los contextos diferenciados en la impartición de justicia (Gráfico 34).

De esta manera, los resultados muestran un desplazamiento de las percepciones desde los extremos negativos hacia categorías de mayor frecuencia, con una fuerte reducción del “Nunca” y un aumento tanto de la frecuencia intermedia como de la percepción de aplicación sistemática. Sin embargo, el predominio de la categoría intermedia en 2025 indica que la consideración de contextos diferenciados sigue siendo percibida mayoritariamente como una práctica no completamente instalada.

Gráfico 34. Variación 2015-2025 sobre la percepción con que se toman en consideración los contextos diferenciados de hombres y mujeres al momento de impartir justicia, según Escalafón Primario



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND año 2025 (N= 408) y Diagnóstico de Género 2015.

Por otro lado, se observa una percepción de que la sensibilización institucional en torno a la igualdad y la no discriminación ha avanzado en el Poder Judicial, con un énfasis especial en la atención por la Corte Suprema del tema de igualdad y acceso a la justicia a través de ministras y ministros encargados de proyectos; y en la promoción de buenas prácticas jurisdiccionales a través de espacios de formación. Estos cambios han permitido instalar la discusión sobre género como parte de la agenda institucional y de las dinámicas internas de trabajo.

"Lo que yo he podido apreciar es que se le ha dado bastante énfasis en este último tiempo a ministros de la Corte Suprema encargados específicamente de igualdad" (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

"Hoy día también el tema de las sentencias, que tengan perspectivas de género, como concepto está, siento que como concepto está, y eso es muy bueno porque (...) el lenguaje construye realidades" (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

Sin embargo, persisten limitaciones asociadas a factores estructurales y culturales que dificultan la aplicación del enfoque de género. En ciertos territorios, fenómenos como la migración y la sobrecarga laboral generan desgaste y cuestionamientos a la implementación de estas políticas, mientras que a nivel cultural las víctimas de violencia de género siguen enfrentando desventajas en su acceso a la justicia.

"Siento que todavía existe cierta indolencia a nivel del Poder Judicial [...] en el norte la migración y la sobrecarga laboral hacen que estas políticas a veces se cuestionen porque son desgastantes" (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

"A una víctima de un delito de violencia de género parte con desventaja. Y esto es una aproximación muy bien cultural" (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

6.4. Eje de No violencia de género

a) Dimensión Violencia de género en el espacio laboral

Durante los años de implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, se han realizado variadas acciones para visibilizar la violencia de género en el espacio laboral, entre las que se cuentan la campaña “¿Acaso es acoso?” (2017) a propósito de la conmemoración del Día Internacional sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Imagen 1).

Imagen 1. Afiche de la campaña “¿Acaso es acoso?”



Fuente: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/acoso/promocion-y-prevencion>

Esta campaña tuvo como objetivo visibilizar el tema en la institución. Consistió en afiches, video, intervención en el palacio de tribunales, pendones y envío masivo de correos electrónicos institucionales. La campaña fue facilitada a solicitud de otras instituciones, entre ellas la cámara de diputados y diputadas.

Otra de las acciones realizadas en el marco de este eje es la creación, difusión e implementación de un marco normativo especializado, el Acta N°103-2018, la cual establece el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno, el que entró en vigor el 01 de julio de 2018. El instrumento define con precisión el acoso sexual, lo distingue del acoso laboral y establece una serie de innovaciones en materia procedimental, como el derecho que tiene la persona denunciante a conocer todas las fases del proceso y a ser representada por abogada o abogado, a que se decreten medidas cautelares a su favor, a producir

pruebas sin restricción alguna y a que no se indague sobre su vida sexual o afectiva ajena a los hechos denunciados, entre otras.

De manera crucial, extiende su ámbito de protección a todas las personas integrantes del Poder Judicial, incluyendo a las personas usuarias. Esta ampliación del resguardo más allá del funcionariado es un avance clave que materializa el enfoque de derechos humanos que promueve la Política de Igualdad de Género, además de la implementación de procedimientos institucionales para diferenciar acoso laboral de acoso sexual, aplicables a todo el funcionariado y personas usuarias. Dada la necesidad de enfocarse en la prevención, evitar la revictimización y entregar una adecuada reparación a las víctimas, posteriormente, a través del acta 207-2022 fueron aprobadas acciones en materia de prevención, atención y reparación del acoso sexual laboral, que ponen el acento en evitar la revictimización y en el abordaje de la reparación a las víctimas, pero también de las unidades judiciales de la persona afectada, así como el encuadre con las personas sancionadas que no abandonan la institución.

Adicionalmente, además de realizar capacitación permanente a quienes llevan adelante la investigación, se elaboró un curso virtual en conjunto con la Academia Judicial (sobre acoso sexual, acoso moral (*mobbing*) y discriminación en el contexto laboral); se generaron instrumentos de reflexión jurídica en esta línea con académicos expertos en derecho laboral (Profesor José Luis Ugarte, con “Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia”) y administrativo (profesor José Miguel Valdivia, con “Acoso sexual y derecho administrativo”), y el año 2021 se empezaron a publicar las estadísticas de los casos y los fallos ejecutoriados en la materia, anonimizados, como un ejercicio de transparencia activa con fines educativos, para visibilizar aquellos espacios de impunidad y las problemáticas asociadas a la investigación, conocimiento y resolución de estas causas disciplinarias.

Bajo este contexto institucional, se logran evidenciar ciertos cambios, como lo que se expresa en la comparación entre el diagnóstico realizado en el año 2015, donde un 10,1% de las personas encuestadas señaló haber presenciado o experimentado, al menos una vez, una situación de acoso sexual en su entorno laboral, mientras que un 90% indicó no haber vivido ni presenciado este tipo de situaciones. Estos resultados reflejan que, para ese año, la gran mayoría de las personas no reconocía experiencias directas o indirectas de acoso sexual en el trabajo, aunque una proporción pequeña, pero no menor, sí lo hacía.

Para el año 2025, se observa un incremento en la proporción de personas que declara haber presenciado o experimentado acoso sexual, al menos una vez, alcanzando un 15,6%³⁴ (Gráfico 35). Este aumento corresponde a una variación de 5,5 puntos porcentuales respecto de 2015, lo que equivale a una tasa de variación positiva del 54,5%. Este resultado evidencia un crecimiento importante en el reconocimiento o visibilización de este tipo de situaciones en el ámbito laboral durante la década analizada.

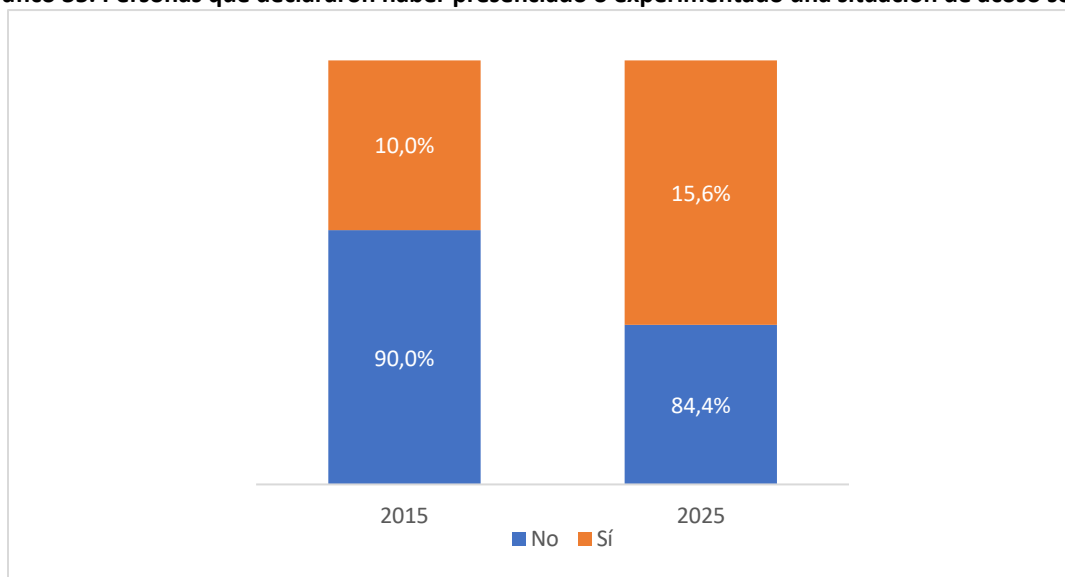
³⁴ En la medición de 2015, la pregunta contemplaba únicamente las categorías de respuesta “Sí” y “No”. En cambio, en la medición de 2025 se utilizaron categorías de frecuencia (“Frecuentemente”, “A veces”, “Rara vez” y “Nunca”). Con el fin de asegurar la comparabilidad entre ambos levantamientos, se realizó una homologación de categorías: para efectos analíticos, se agruparon “Frecuentemente”, “A veces” y “Rara vez” bajo la categoría equivalente a “Sí”, mientras que “Nunca” se asimiló a la categoría “No”.

En paralelo, la categoría “No” presenta una disminución correlativa, pasando de 90% en 2015 a 84,4% en 2025 (Gráfico 35), lo que representa una reducción de 5,6 puntos porcentuales y una tasa de variación del -6,2%. Esta disminución es consistente con el aumento observado en las respuestas afirmativas y refuerza la tendencia general del indicador.

En términos interpretativos, el incremento en la proporción de personas que declara haber presenciado o experimentado situaciones de acoso sexual puede responder a múltiples factores. Entre ellos, se encuentra una mayor conciencia institucional que incluye la normativa existente, campaña sobre el acoso, el fortalecimiento de los marcos normativos, el aumento de los canales de denuncia, y además una mayor conciencia social, por ejemplo, a través de lo que generó el movimiento “*ME Too*”, lo que podría incidir en una mayor disposición a reconocer y reportar este tipo de experiencias más que necesariamente un aumento real en la ocurrencia de los hechos.

Así, la comparación entre 2015 y 2025 muestra un aumento relevante en la visibilización del acoso sexual en el trabajo, lo que constituye un hallazgo significativo para el análisis de la cultura organizacional y los desafíos pendientes en materia de prevención, detección y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral.

Gráfico 35. Personas que declararon haber presenciado o experimentado una situación de acoso sexual



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND año 2025 (N= 514) y Diagnóstico de Género 2015 (N=4.294).

Como se ha señalado, en un ejercicio de transparencia activa, en el sitio *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación se publican las estadísticas de denuncias de acoso sexual (44 del Poder Judicial y 5 de la Corporación Administrativa desde la entrada en vigencia del acta (2018) hasta junio de 2025) y se encuentran publicados también todos los fallos anonimizados (Imagen 2).

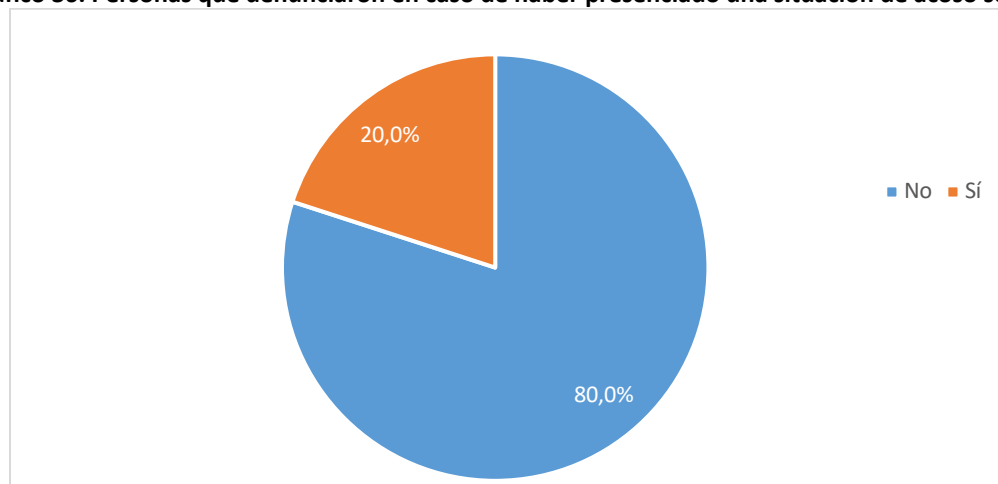
Imagen 2. Publicación de los fallos anonimizados de las investigaciones por acoso sexual en el Poder Judicial (2018-2025)



Fuente: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/acoso/fallos>

En cuanto a personas que denunciaron o no, en caso de haber presenciado una situación de acoso sexual, 514 señalan haber presenciado una situación de este tipo, de los cuales, el 80% indica no haber denunciado, ya sea al ser víctima o presenciar una situación de acoso; por el contrario, un 20% sí denunció (Gráfico 36).

Gráfico 36. Personas que denunciaron en caso de haber presenciado una situación de acoso sexual



Fuente elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=514.

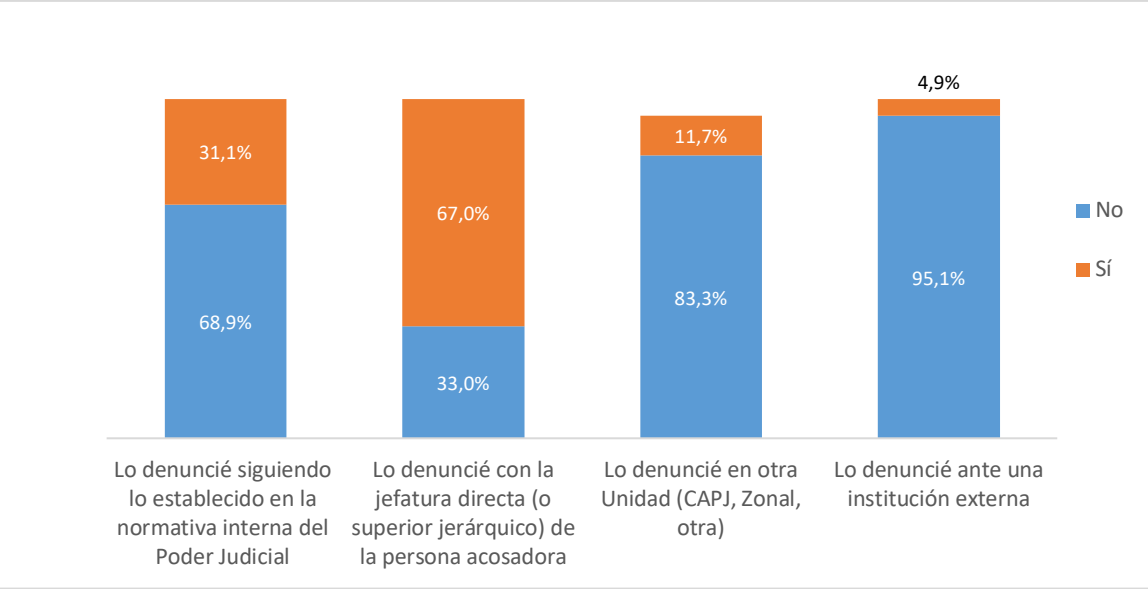
Del 20% que sí denunció (correspondiente a 103 personas) se puede evidenciar, tal como se observa en el Gráfico 37, que un 31,1% de las personas, señala haber denunciado “siguiendo lo establecido en la normativa interna del Poder Judicial”. Este resultado sugiere que, si bien existe un marco

normativo formalmente definido, una mayoría significativa de personas (68,9%) no recurre a él cuando enfrenta situaciones de acoso, lo que puede interpretarse como una señal de desconfianza, desconocimiento o percepción de ineficacia de los procedimientos internos.

En segundo término, la opción “Lo denuncié con la jefatura directa (o superior jerárquico) de la persona acosadora” presenta el mayor nivel de uso, alcanzando un 67% de denuncias realizadas (Gráfico 37). Este dato contrasta fuertemente con los otros canales y evidencia que, en la práctica, las personas tienden a privilegiar vías informales o jerárquicas directas, antes que los procedimientos institucionales formales, lo que puede estar asociado a la percepción de mayor rapidez, cercanía o control del proceso, no obstante, también expone riesgos relevantes, como la falta de garantías de imparcialidad, confidencialidad y protección frente a represalias.

A su vez, la denuncia realizada “en otra unidad del Poder Judicial (CAPJ Zonal u otra)” presenta un uso considerablemente menor, con solo un 11,7% de respuestas afirmativas. Por otro lado, la opción de denunciar “ante una institución externa” registra el menor nivel de utilización, con apenas un 4,9% de denuncias efectivas, frente a un 95,1% que no recurrió a esta vía (Gráfico 37).

Gráfico 37. Medidas institucionales utilizadas en caso de haber denunciado 2025 (Selección Múltiple)



Fuente elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=103.

Al realizar una comparación de estos resultados con el diagnostico de 2015, es importante considerar un antecedente metodológico relevante, y es que en el año 2015 no existía una normativa interna del Poder Judicial destinada específicamente a la denuncia de acoso sexual, lo que explica la ausencia de datos para ese año en la categoría “Denunció siguiendo la normativa interna del Poder Judicial”. Tal como se señaló anteriormente, para el año 2025, un 31% de las personas señaló haber utilizado este nuevo mecanismo existente en el Poder Judicial, lo que refleja avances en la institucionalización de procedimientos internos para el abordaje de este tipo de acoso.

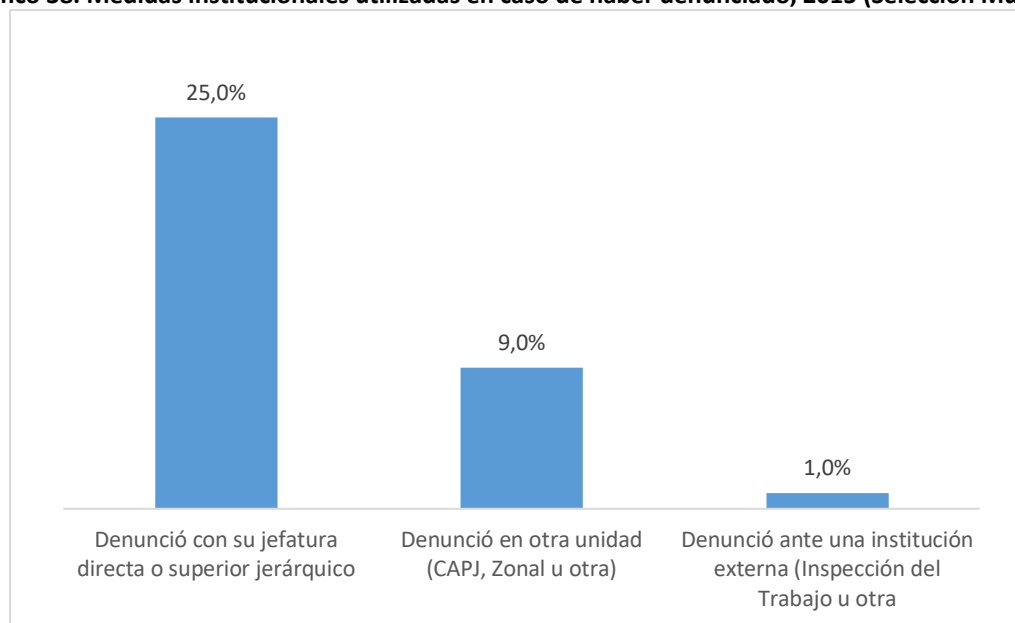
Respecto de la denuncia realizada ante “la jefatura directa o superior jerárquico”, se observa un aumento significativo. En 2015, este canal concentraba el 25% de las denuncias (Gráfico 38), mientras que en 2025 asciende al 67%, lo que representa un incremento de 42 puntos porcentuales, equivalente a un crecimiento relativo de 168% respecto de 2015, posicionándose así, como el canal

de denuncia más utilizado en 2025. Este resultado sugiere un fortalecimiento del rol de las jefaturas en la recepción y canalización de denuncias, así como una posible mayor confianza en las estructuras jerárquicas para abordar estas situaciones.

Por su parte, la denuncia realizada ante otra unidad interna, como CAPJ u otras instancias, también muestra un alza moderada, pasando de 9% en 2015 a 11,7% en 2025 lo que representa un aumento de 2,7 puntos porcentuales, equivalente a un crecimiento relativo de 30% respecto de 2015. Si bien, este incremento es menos pronunciado que en otros canales, da cuenta de una diversificación en las vías internas disponibles para denunciar situaciones de acoso.

En cuanto a la denuncia ante instituciones externas, como puede ser la Inspección del Trabajo u organismos similares, se observa un incremento relevante en términos relativos. En 2015, solo un 1% de las personas recurrió a este tipo de instancias (Gráfico 38), mientras que en 2025 la cifra aumentó a 4,9%, lo que representa un alza de 3,9 puntos porcentuales, equivalente a un crecimiento relativo de 390% respecto de 2015. Aunque este canal sigue siendo el menos utilizado en términos absolutos, el crecimiento relativo indica una mayor disposición a recurrir a instancias externas cuando las personas consideran que los mecanismos internos no son suficientes o adecuados.

Gráfico 38. Medidas institucionales utilizadas en caso de haber denunciado, 2015 (Selección Múltiple)



Fuente: Elaboración propia en base a Diagnóstico de Género 2015, (N= 1.957)

En síntesis, la comparación entre 2015 y 2025 evidencia una expansión y fortalecimiento de los canales de denuncia frente a situaciones de acoso, destacando especialmente el aumento del uso de las jefaturas como vía principal y la incorporación de un mecanismo interno formal inexistente en 2015. Estos resultados reflejan avances institucionales relevantes en materia de prevención y abordaje del acoso, aunque también plantean desafíos respecto de la efectividad, accesibilidad y confianza en todos los canales disponibles, tanto internos como externos.

Por otra parte, un factor que se evidencia en la metodología aplicada, respecto al hecho de no denunciar es el miedo a las represalias. Las personas participantes manifiestan un temor fundado a

sufrir consecuencias negativas. Con esto, se desincentiva la denuncia no sólo por el arduo camino que implica, sino por el resultado adverso que puede generar para la propia víctima.

En las respuestas (del tipo abierta) dadas en la Encuesta Evaluativa PIGND, entre quienes no denunciaron habiendo sufrido este tipo de situaciones, se señalan motivos centrados en temor a efectos adversos, tales como: pérdida de trabajo, freno de carrera, conflictos, exposición, pérdida de confidencialidad, al respecto indican frases como: *“Temí perder mi trabajo” / preferí evitar conflictos con superiores*”. Resaltando, además la percepción de que no habría sanción o de que la persona agresora estaría protegida por su posición jerárquica; lo que se manifestó en respuestas como: *“Era un juez / nunca sancionan estos casos”*.

Cuando quien respondió la encuesta declaró haber presenciado una situación de acoso, los principales motivos para no denunciar se vinculan con la decisión de la persona directamente afectada o de terceros, ya sea porque se solicitó mantener reserva o porque el caso ya se encontraba denunciado o en proceso de investigación. En este contexto, se repiten expresiones como: *“La afectada pidió no denunciar / ya existía sumario en trámite”*.

Este temor también quedó de manifiesto en participantes de grupos focales:

“Se conoce cómo hacer las denuncias, dónde hacerlas, se sabe con quién hablar, pero se desincentiva ya sea por el camino que hay que seguir, ya sea por el resultado, porque a veces la persona que está denunciada tiene que ser trasladada y la mitad del tribunal se queda enojado. (...) la denunciante quedó en peor pie de cómo estaba antes, porque ahora su tribunal no la quiere” (Grupo focal de ministras y ministros).

Esta percepción se agudiza cuando la persona denunciada ostenta una posición de poder lo que crea una sensación de impunidad.

“Me ha tocado ver, por ejemplo, situaciones en que (...) se han hecho las denuncias, se han hecho las investigaciones, se ha sancionado y finalmente la persona en la última, en la punta de la pirámide, ha terminado sobreseída, por ejemplo. Absuelta” (Grupo focal de ministras y ministros).

A pesar del complejo escenario descrito, se reconocen de manera consistente ciertos esfuerzos institucionales que son valorados como avances. La principal buena práctica identificada es la visibilización del acoso sexual como un problema institucional relevante. Este paso fue crucial para mover el acoso desde el ámbito de las experiencias individuales y silenciosas hacia el centro del debate institucional.

El diagnóstico inicial realizado por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación fue un punto de partida fundamental. Esta acción no fue un mero levantamiento de datos; representó un punto de quiebre. Al cuantificar y exponer la magnitud del problema, el diagnóstico transformó las anécdotas y los malestares personales en una evidencia sistémica e irrefutable, haciendo imposible seguir ignorando o minimizando la violencia de género en el espacio laboral.

“Aquí, institucionalmente, la Secretaría de Género partió con una cuestión que, en términos muy coloquiales, fue la escoba, que fue el diagnóstico acerca del acoso” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

El impacto de esta acción fue profundo, ya que validó la urgencia del problema y legitimó la necesidad de una política al respecto.

“El diagnóstico fue tremendo. O sea, ya no me acuerdo las cifras, pero era algo así como 6 de cada 10 mujeres habían tenido algún incidente vinculado al acoso sexual” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

Sobre esa base, la campaña de sensibilización “¿Acaso es acoso?” es reconocida como un segundo hito que instaló el tema en la agenda y generó un nivel de conciencia que antes no existía. Su éxito radica en su capacidad para “nombrar” las conductas y, con ello, empezar a modificar la cultura organizacional.

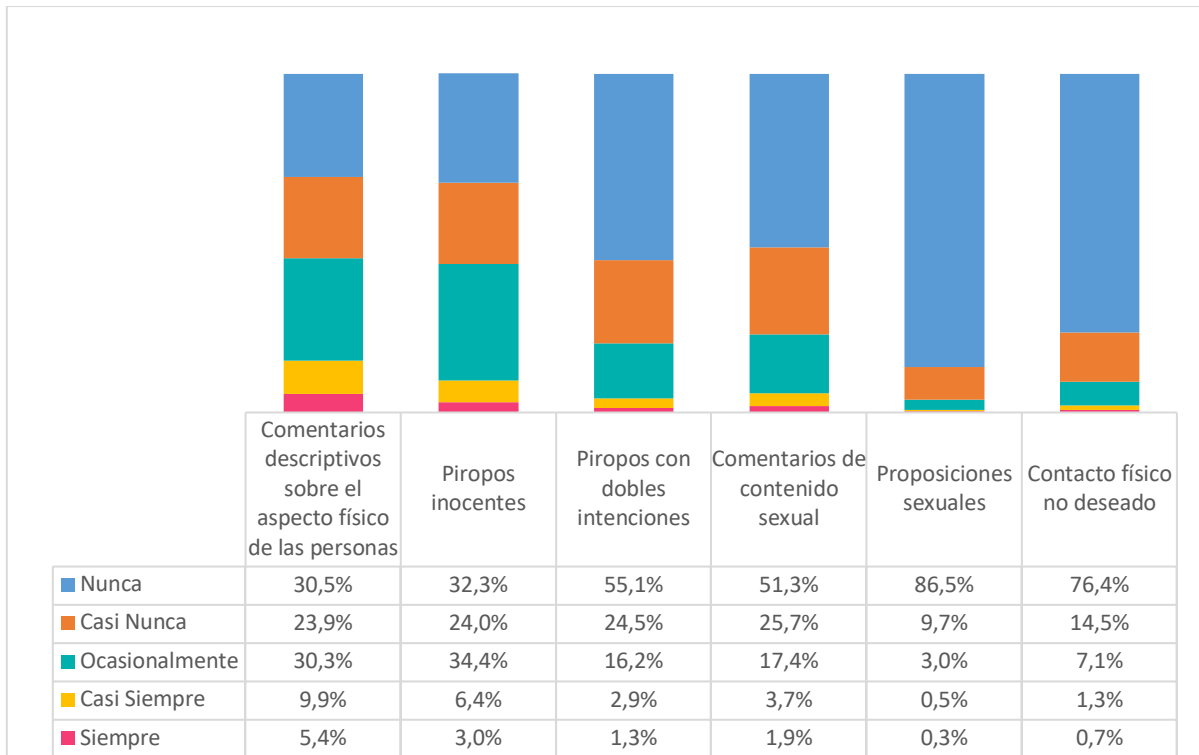
La campaña logró generar un impacto por dos razones clave, que las propias personas participantes identifican; primero, validó las experiencias vividas por muchas mujeres, quienes vieron reflejadas en los mensajes situaciones reales y cotidianas. Este reconocimiento es fundamental, pues rompe con la histórica tendencia a individualizar la violencia.

Segundo, la campaña funcionó como una herramienta pedagógica que hizo explícito lo que para muchos era invisible o aceptable. El hecho de tener que aclarar que ciertas conductas, como “*un beso cuneteado*”, constituyen acoso, revela cuán arraigadas estaban estas prácticas en la cultura del día a día, tal como se señala en el siguiente relato:

“Creo que la [campaña] que más recuerdo y que la que más tuvo impacto (...) fue el tema del acoso. Estos carteles que decían como un beso cuneteado es acoso. Y me parece que el impacto (...) tuvo como dos perspectivas. La primera, como que de verdad reflejaba situaciones que las mujeres habíamos vivido en nuestra experiencia en el Poder Judicial, como eran temáticas que de verdad (...) eran situaciones o vividas personalmente o que uno había oído que a una compañera o qué sé yo le habían ocurrido en el Poder Judicial. Y lo otro que me llamó la atención de esa campaña en particular, por ejemplo, me acuerdo particularmente de eso, del beso cuneteado, porque a mí por lo menos me llamaba la atención, como que tuviera que explicitarse eso, como en el fondo, como que no parece tan obvio para todo el mundo que una conducta como esa, por ejemplo, correspondía a una conducta de acoso” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

En la Encuesta Evaluativa PIGND, ante la pregunta “¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado usted alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?”, la categoría “Nunca” predomina en todas las situaciones consultadas. En particular, un 86,5% declara no haber experimentado ni presenciado “Proposiciones sexuales”, mientras que un 76,4% señala lo mismo respecto de “Contacto físico no deseado”. En el caso de “Piropos con dobles intenciones”, el 55,1% responde “Nunca”, y para “Comentarios de contenido sexual”, el porcentaje alcanza un 51,3% (Gráfico 39). Si bien estos resultados pueden estar influidos por cambios sociales más amplios en la percepción y reconocimiento de estas conductas, también es plausible que las acciones impulsadas por la Secretaría de Género estén contribuyendo a incidir positivamente en el clima laboral institucional.

Gráfico 39. ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado usted alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?



Elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Para comparar estas respuestas de 2025 (Gráfico 39) con las dadas en el año 2015, que no tenían las mismas opciones, las respuestas se organizaron en tres categorías de frecuencia: *Nunca*, *Frecuencia intermedia* -que agrupa las opciones “casi nunca”, “algunas veces”, “ocasionalmente” y “casi siempre”- y *Siempre*.

En relación con la situación referida a “comentarios despectivos sobre el aspecto físico”, existe un leve aumento en la categoría *Nunca*, que pasa de 27,2% en 2015 a 30,5% en 2025, lo que equivale a un incremento de 3,3 puntos porcentuales y una variación relativa de 12,1%. La *Frecuencia intermedia* se mantiene prácticamente estable, variando de 63,9% a 64,1%, lo que representa un cambio marginal de 0,2 puntos porcentuales. Por su parte, la categoría *Siempre* disminuye de 8,4% a 5,4%, lo que implica una reducción de 3 puntos porcentuales. En conjunto, estos resultados sugieren una leve disminución en las manifestaciones más reiteradas de este tipo de comentarios, aunque su presencia en niveles intermedios continúa siendo significativa.

En cuanto a “Piropos inocentes”, se da un aumento en la categoría *Nunca*, que pasa de 22,3% en 2015 a 32,3% en 2025, lo que representa un incremento de 10 puntos porcentuales y una variación relativa de 44,8%. Paralelamente, la *frecuencia intermedia* disminuye de 70,3% a 64,7%, equivalente a una reducción de 5,6 puntos porcentuales y una variación relativa de 8%. Asimismo, la categoría *Siempre* desciende de 7% a 3%, lo que implica una reducción de 4 puntos porcentuales y una variación relativa de 57,1%. En conjunto, este patrón sugiere una disminución en la normalización de este tipo de conductas, aunque persiste una proporción relevante de respuestas en niveles intermedios de frecuencia.

Respecto de “piropos subidos de tono o con dobles intenciones”, los cambios observados son más acotados. La opción *Nunca* aumenta de 53,9% en 2015 a 55,1% en 2025, lo que equivale a un incremento de 1,2 puntos porcentuales y una variación relativa de 2,2%. La *Frecuencia intermedia* se mantiene estable en 43,6% en ambos años, sin registrar variaciones relevantes. Por su parte, la categoría *Siempre* disminuye de 2% a 1,3%, lo que representa una reducción de 0,7 puntos porcentuales y una variación relativa de 35%. En conjunto, estos resultados indican una relativa estabilidad en la frecuencia general de este tipo de conductas, con leves ajustes en sus manifestaciones más persistentes.

En relación con “comentarios de contenido sexual”, los resultados evidencian un cambio más marcado. La categoría *Nunca* aumenta de 42,4% a 51,3%, lo que representa un incremento de 8,9 puntos porcentuales y una variación relativa de 21%. En contraste, la *Frecuencia intermedia* disminuye de 53,4% a 46,8%, equivalente a una reducción de 6,6 puntos porcentuales y una variación relativa de 12,4%. La categoría *Siempre* también presenta una disminución, pasando de 3,6% a 1,9%, lo que implica una reducción de 1,7 puntos porcentuales y una variación relativa de 47,2%. En conjunto, estos resultados indican una disminución general en la frecuencia de este tipo de conductas, particularmente en sus manifestaciones más reiteradas.

Respecto de “proposiciones sexuales”, la opción *Nunca* aumenta de 84,1% en 2015 a 86,5% en 2025, lo que equivale a un incremento de 2,4 puntos porcentuales. En contraste, la *Frecuencia intermedia* disminuye de 15% a 13,2%, representando una reducción de 1,8 puntos porcentuales. Por su parte, la categoría *Siempre* se reduce de 1,0% a 0,3%, lo que implica una disminución de 0,7 puntos porcentuales. En conjunto, estos resultados indican que este tipo de situaciones se mantiene como poco frecuente y presenta una tendencia a la baja en sus manifestaciones más reiteradas.

En el caso de “contacto físico no deseado”, se da una disminución en la categoría *Nunca*, que pasa de 83% en 2015 a 76,4% en 2025, lo que equivale a una reducción de 6,6 puntos porcentuales y una variación relativa de 8%. En contraste, la *Frecuencia intermedia* aumenta de 15,4% a 22,9%, representando un incremento de 7,5 puntos porcentuales y una variación relativa de 48,7%. La categoría *Siempre* se mantiene en niveles muy bajos, descendiendo levemente de 1% a 0,7%, lo que implica una reducción marginal de 0,3 puntos porcentuales. Este resultado adquiere especial relevancia, ya que evidencia un aumento en la ocurrencia ocasional de situaciones de contacto físico no deseado, aun cuando las manifestaciones más persistentes continúan siendo minoritarias.

De esta manera, el análisis comparativo entre 2015 y 2025 muestra una tendencia general a la disminución de las conductas más explícitas y reiteradas de acoso, reflejada en el aumento de la categoría *Nunca* y la reducción de la categoría *Siempre* en la mayoría de las situaciones analizadas. No obstante, la persistencia de respuestas en la *Frecuencia intermedia* en algunos indicadores, especialmente en el contacto físico no deseado, evidencia que estas conductas no han sido erradicadas y continúan manifestándose de manera ocasional en el contexto institucional, constituyendo un desafío relevante para las políticas de prevención, sensibilización y cambio cultural al interior del Poder Judicial.

Por otro lado, pero muy relacionado, en materia de prevención y abordaje del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral, los discursos de las personas participantes desde la metodología cualitativa muestran una tensión relevante. Por un lado, se reconocen los avances normativos y procedimentales de la institución; por otro, se advierte sobre la persistencia de una

cultura organizacional que impone barreras para la aplicación efectiva de la Política de Igualdad de Género.

Existe una brecha entre los mecanismos formales para denunciar y el conocimiento y legitimidad que se les atribuye. Ello, se constata una falta de conocimiento generalizada sobre el paso a paso del trámite, ya que no todos lo han tenido que utilizar, y una confusión significativa sobre los protocolos de denuncia, pero sí se reconoce que se sabe de su existencia. Este desconocimiento opera en distintos niveles, desde la ignorancia total de los procedimientos hasta un conocimiento superficial que no se traduce en seguridad para actuar.

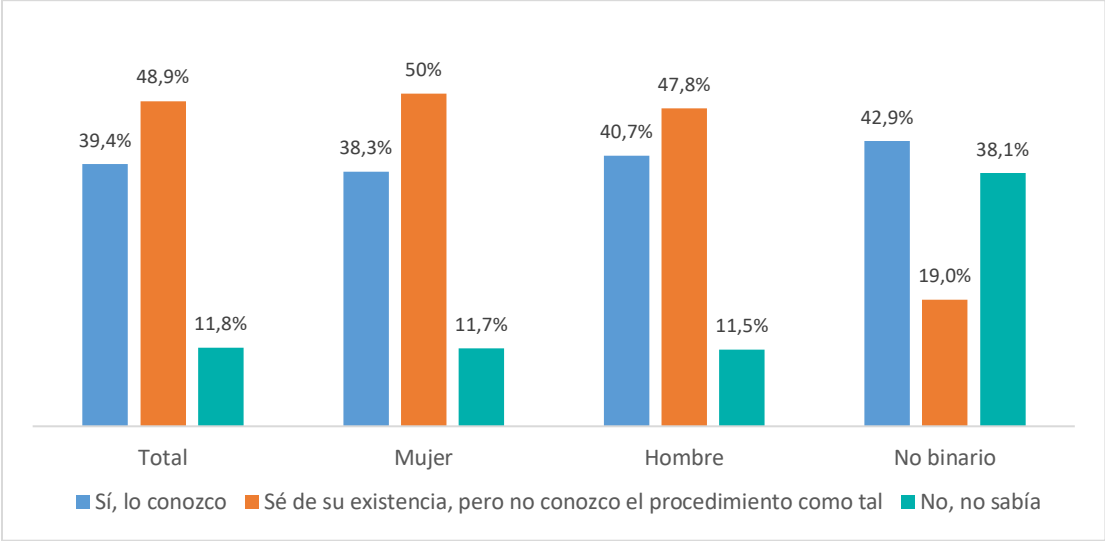
“No conozco en este momento los protocolos que existen, no creo haber asistido a ningún tipo de capacitación que haya estado disponible” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Siendo bien sincera, sé que existen (...) pero el detalle lo desconozco completamente” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“(...) el procedimiento propiamente tal, no lo tengo claro” (Grupo focal Consejo Técnico).

Pese a lo anterior, en el análisis cuantitativo en base a la Encuesta Evaluativa PIGND, se destaca que existe un 88% de conocimiento de la existencia del procedimiento (39,4%, quienes lo conocen, más 48,9%, quienes saben de su existencia, pero no conocen el procedimiento como tal) aunque variando el grado de profundidad del saber respecto a éste (Gráfico 40). En este sentido, es destacable la labor de difusión realizada por la Secretaría Técnica.

Gráfico 40. Conocimiento del procedimiento institucional vigente para denunciar situaciones de acoso sexual en el Poder Judicial, por total y sexo



Fuente elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

El desconocimiento de la especificidad del acta y las guías evidencia un desafío comunicacional. La necesidad es patente en testimonios que claman por una mayor difusión sobre los procesos de denuncia, lo que demuestra que la información no necesariamente estaría permeando de manera efectiva a todos los estamentos.

“Partiendo de mi propia ignorancia de los procesos, yo creo que es necesaria una mayor difusión de cómo son estos procesos de denuncia, qué hacer en caso de ser víctima o de haber visto una situación, porque a veces como testigo también puedes hacer la denuncia como corresponde. Yo de verdad lo desconozco” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

Sin embargo, el problema es más profundo que una mera falta de difusión, ya que incluso entre quienes conocen los canales predomina la desconfianza sobre su eficacia e imparcialidad, pues se percibe que los mecanismos formales no ofrecen garantías suficientes para las víctimas. Esta idea se resume en la afirmación de que los protocolos existen, pero no contemplan un acompañamiento adecuado.

“Los mecanismos existen, pero son mecanismos que obligan a la gente a recorrerlos muy sola” (Grupo focal de ministras y ministros).

Esta desconfianza se nutre de experiencias concretas en las que los procedimientos no logran proteger a quienes denuncian o no aplican sanciones efectivas³⁵. A esto se suma la percepción de que las medidas cautelares y las sanciones no se aplican con la celeridad y firmeza requeridas, lo que permite que las situaciones de riesgo se perpetúen.

“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).

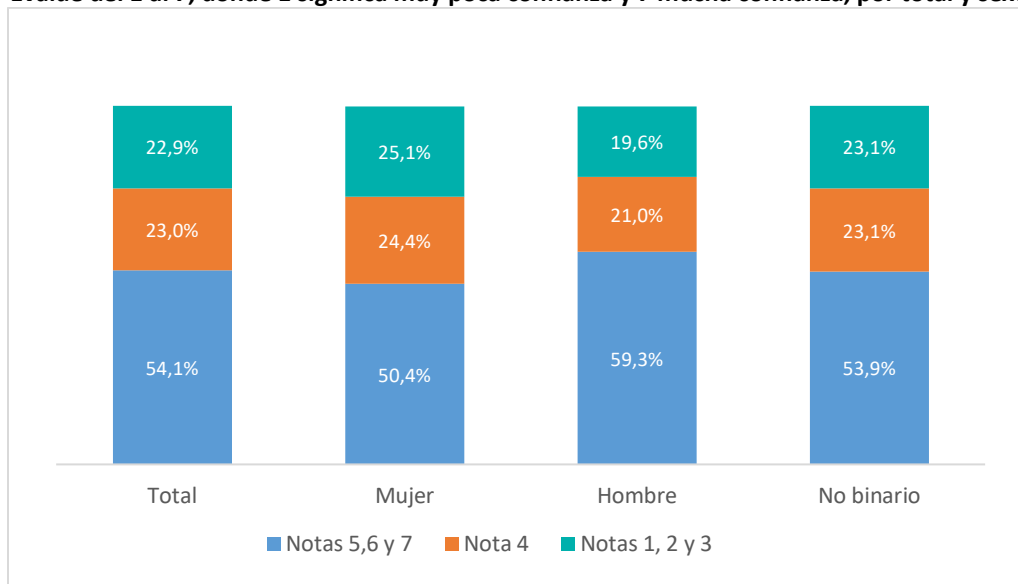
En la Encuesta Evaluativa PIGND, al solicitar evaluar de 1 a 7 respecto a “¿Cuánta confianza le genera el procedimiento institucional para denunciar el acoso sexual?”, los resultados evidencian que un 54,1% de las y los encuestados declara niveles altos de confianza (notas 5 a 7) en el procedimiento institucional para denunciar acoso sexual. No obstante, un 22,9% manifiesta baja confianza (notas 1 a 3), proporción que adquiere relevancia considerando la naturaleza del mecanismo evaluado (Gráfico 41).

Asimismo, se observan diferencias por sexo, donde las mujeres presentan menor nivel de alta confianza (50,4%) y mayor desconfianza (25,1%) en comparación con los hombres, quienes alcanzan un 59,3% de confianza alta y un 19,6% de baja confianza. En el caso de las personas no binarias, el 53,9% declara alta confianza y el 23,1% baja confianza, ubicándose en niveles cercanos al promedio general, aunque con una proporción de desconfianza levemente superior a la observada en hombres (Gráfico 41).

Así, estos resultados sugieren que, si bien el procedimiento cuenta con legitimidad mayoritaria, persisten brechas de percepción que podrían incidir en su utilización efectiva y que constituyen un desafío relevante para la consolidación de la Política de Igualdad de Género en esta materia.

³⁵ Las sanciones son las establecidas en el Código Orgánico de Tribunales.

**Gráfico 41. ¿Cuánta confianza le genera el procedimiento institucional para denunciar acoso sexual?
Evalúe del 1 al 7, donde 1 significa muy poca confianza y 7 mucha confianza, por total y sexo**



Fuente elaboración propia en base a Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=2.910.

De esta manera, la evidencia cualitativa y cuantitativa muestra que el Poder Judicial ha logrado instalar formalmente mecanismos de prevención y denuncia del acoso sexual, alcanzando altos niveles de conocimiento sobre su existencia, pero aún enfrenta desafíos sustantivos en términos de confianza, apropiación y percepción de eficacia. La brecha no radica únicamente en la difusión de los procedimientos, sino en la experiencia institucional que acompaña su activación, es decir claridad en las etapas, garantías de protección, acompañamiento efectivo y aplicación oportuna de medidas.

Mientras subsistan percepciones de desprotección o de insuficiente firmeza en la respuesta institucional, la legitimidad del sistema puede verse tensionada, especialmente entre quienes potencialmente se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad. El desafío, por tanto, no es solo normativo, sino cultural y operativo: fortalecer la coherencia entre el diseño formal del procedimiento y su implementación práctica, de modo que los mecanismos no solo existan y sean conocidos, sino que sean percibidos como confiables, protectores y eficaces.

b) Dimensión Violencia de género

La Política de Igualdad de Género en materia de violencia de género ha logrado importantes avances normativos y técnicos que han instalado el tema en la agenda institucional del Poder Judicial. Sin embargo, la percepción de las personas participantes muestra que el desafío actual es lograr que esos avances trasciendan lo formal y se traduzcan en un cambio cultural homogéneo, acompañado de herramientas tecnológicas que aseguren la no revictimización y el respeto a la diversidad de género.

Se evidencia que la apropiación es posible y efectiva, pero también se resalta la falta de homogeneidad en su aplicación. En consecuencia, la consolidación de esta dimensión dependerá de

superar la brecha entre norma y práctica, fortaleciendo la formación, el compromiso cultural y la actualización tecnológica como ejes claves de una implementación real.

Las personas participantes reconocen que la violencia de género se ha instalado como un tema relevante en el Poder Judicial. Existe consenso en que ha habido avances en términos de productos y actividades, aunque la percepción sobre su impacto real varía de manera significativa.

El análisis de las percepciones sobre la implementación de la Política de Igualdad de Género en materia de violencia de género, registro y atención a víctimas revela una tensión central. Por un lado, se reconoce de manera generalizada una evolución en la conciencia institucional y la existencia de avances normativos, tal como se refleja en la siguiente cita:

“Cuando yo asumí esa función y me tocó participar y sancionar a varones que agredían o maltrataban a sus cónyuges, en ese entonces la mirada era totalmente distinta” (Grupo focal de ministras y ministros).

Este testimonio da cuenta de una evolución institucional que ha permitido transitar desde enfoques más restrictivos o “naturalizadores” de la violencia hacia una comprensión alineada con los estándares internacionales de derechos humanos y con una perspectiva de género más explícita.

Sin embargo, por otro lado, este avance convive con tensiones persistentes entre el desarrollo normativo y su implementación efectiva, cuestión que se expresa con particular claridad en el ámbito del registro y uso de datos, como se analizó anteriormente. Estas tensiones entre la implementación y la norma también son captadas por personas externas a la institución quienes identificaron, tal como se mencionó en el eje de enfoque de género en el acceso a la justicia, problemas en el trato en la atención a usuarias en tribunales de familia o de acceso a la justicia a mujeres privadas de libertad que quieren, por ejemplo, demandar al padre de sus hijos por pensión de alimentos.

□ Estudio desarrollado en la materia

En el marco del proceso de institucionalización de la perspectiva de género, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación ha impulsado diversos estudios orientados a fortalecer la producción de conocimiento y evidencia empírica sobre la violencia contra las mujeres y su tratamiento en el sistema de justicia. Entre ellos, como ya se mencionó anteriormente, se encuentra el estudio “Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial”, que tuvo como propósito analizar el acceso efectivo a la justicia de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y delitos sexuales que interactúan con el Poder Judicial, identificando las principales barreras, prácticas institucionales, percepciones de los actores judiciales y oportunidades de mejora en la respuesta del sistema de justicia frente a la violencia contra las mujeres. Su objetivo general fue describir y analizar cómo los tribunales de competencia penal y de familia del Poder Judicial de Chile garantizan dicho acceso, considerando aspectos como la ruta de atención judicial, la tramitación y resolución de causas, la coordinación interinstitucional y la incorporación del enfoque de género en los procedimientos.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio adoptó un enfoque mixto, con predominio cualitativo, combinando técnicas como observación no participante en tribunales, entrevistas semiestructuradas, grupos focales, análisis de causas judiciales y una encuesta online. La muestra

estuvo conformada por funcionarios y funcionarias del Poder Judicial de distintos tipos de tribunales, así como por causas judiciales de violencia intrafamiliar y delitos sexuales tramitadas a nivel nacional, lo que permitió obtener una visión integral del funcionamiento del sistema de justicia en esta materia.

Entre los principales resultados, el estudio evidenció la persistencia de barreras institucionales, jurídicas, sociales y culturales que dificultan el acceso efectivo a la justicia de las mujeres víctimas de violencia. Se identificaron falencias en la primera atención, falta de especialización en violencia de género, debilidades en la coordinación interinstitucional y una aplicación desigual del enfoque de género al interior de los tribunales. Asimismo, se constató que la experiencia de las mujeres en el sistema judicial puede estar marcada por procesos de revictimización, desconfianza y desgaste emocional. No obstante, el informe también reconoce la existencia de buenas prácticas en algunos tribunales, asociadas principalmente a iniciativas locales y al compromiso de equipos específicos.

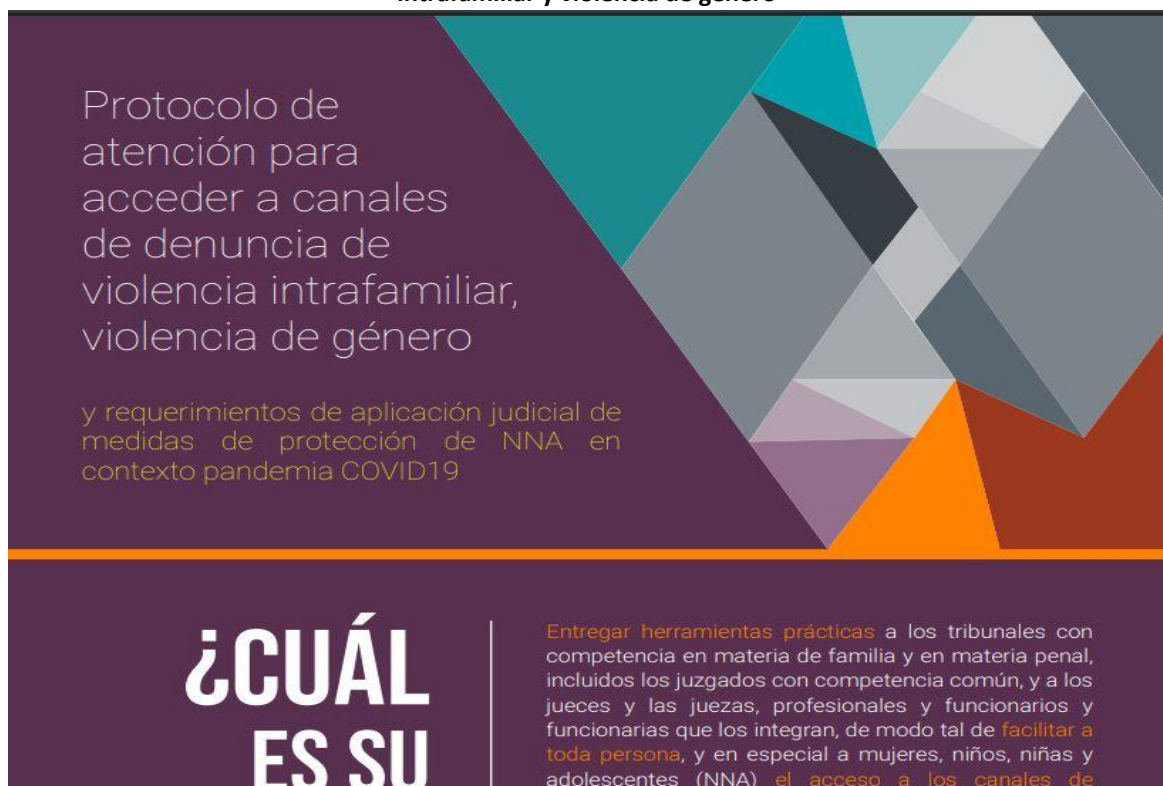
A su vez, el estudio planteó una serie de desafíos relevantes, entre los que destacan la necesidad de fortalecer la institucionalización del enfoque de género en el Poder Judicial, mejorar la formación y capacitación de los operadores judiciales, avanzar en una mayor coordinación con otras instituciones del Estado y generar sistemas de información más robustos que visibilicen adecuadamente a las víctimas. El informe concluye que, si bien se han producido avances, el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia continúa siendo un desafío estructural que requiere respuestas integrales, sostenidas y con enfoque de derechos humanos.

□ Protocolo de atención en pandemia

Al mes de decretada la pandemia de COVID-19 en Chile, el año 2020, el Poder Judicial publicó el "Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de violencia de género" (abril de 2020), el que tuvo como por objetivo general entregar herramientas prácticas a los tribunales con competencia en materia de familia y en materia penal, incluidos los juzgados con competencia común, y a los jueces y las juezas, profesionales y funcionarios y funcionarias que los integran, de modo tal de facilitar a toda persona, y en especial a mujeres, niños, niñas y adolescentes el acceso a los canales de recepción de denuncias en materia de violencia intrafamiliar, de violencia de género, en el contexto de emergencia sanitaria por COVID-19 (Imagen 3).

Entre otros asuntos estableció que para garantizar el acceso a la justicia, los tribunales de justicia deberán: (i) Mantener en funcionamiento el acceso a los mecanismos de ingreso de denuncias de violencia intrafamiliar, de violencia de género y para realizar requerimientos de aplicación judicial de medidas de protección de derechos de NNA existentes a la fecha de publicación de la Ley N° 21.226; (ii) Implementar nuevos canales de denuncia para las materias referidas precedentemente en el punto (i).

Imagen 3. Infografía del protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y violencia de género



Fuente: <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/protocolo-atencion-art-26>

□ Experiencias de apropiación local: prácticas que marcan diferencias

Por su parte, también se identifican experiencias locales exitosas que demuestran que la apropiación efectiva de la Política de Igualdad de Género es posible. Es el caso de la experiencia de un tribunal (Tribunal de Familia de Coyhaique) que es destacado en un grupo focal como un ejemplo de cómo una norma formal puede transformarse en una práctica institucional internalizada, cuando existe convicción sobre su relevancia.

“Lo asumió como protocolo. (...) firmaron un protocolo con la fiscalía y eso se está efectivizando, yo diría que al 100%, o sea, se asumió con mucha responsabilidad por el tribunal, por la importancia que tiene el registro” (Grupo focal de ministras y ministros).

Este tipo de experiencias confirma que el principal desafío no radica únicamente en la existencia de normas o herramientas, sino en el sentido que los equipos atribuyen a su implementación.

□ Acciones de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en materia de datos

En base a la evidencia proporcionada por el estudio de 2019, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación ha desplegado diversas acciones orientadas a fortalecer el registro de datos. Estas acciones incluyen comunicaciones formales y reuniones técnicas con la Corporación

Administrativa del Poder Judicial, así como la elaboración y envío de propuestas preliminares para la incorporación de nuevas variables sociodemográficas en los sistemas informáticos.

Entre los avances, se destaca el aumento de las validaciones de los datos con el Registro Civil de la variable sexo, sin embargo, no se cuenta, en los sistemas actuales, con la posibilidad de completar campos como identidad de género u orientación sexual. Tampoco existen, hoy, otras variables sociodemográficas como pertenencia a pueblos originarios o personas en situación de discapacidad.

En línea con lo establecido por la Política de Igualdad de Género, en los compromisos del Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH) se estableció un compromiso específico referido a datos en la acción *Mejora en el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia en el Poder Judicial* (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2023). El compromiso fue:

“Al menos el 70% de las causas penales y familiares en contexto de VIF, desde 2022, registran el sexo/género de las personas intervinientes en los sistemas informáticos de la institución (ya sea por incorporación directa de la información o por recepción por interoperabilidad de los sistemas)” *Judicial* (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2023, p. 166)

En el “Quinto ciclo de reportes del Plan Nacional de Derechos Humanos” (que comprende desde el 1° de octubre de 2024 al 31 de marzo de 2025) se informó que un 67,7% de las causas penales en contexto de VIF ingresadas en el período registraron el sexo de todas las personas intervinientes en los sistemas informáticos de la institución (ya sea por incorporación directa de la información o por recepción por interoperabilidad de los sistemas), mientras que en la sede familia dicho porcentaje sube a un 95,2%.

El aumento del registro del sexo de las personas intervinientes en la sede familia se vio propiciado por la promulgación de las leyes N°21.378 y por la Ley N°21.675.

En cuanto al registro de datos, si bien ha habido avances, éstos resultan insuficientes en tanto desde los tribunales no se completa información en este sentido relevante.

Las deficiencias de los sistemas informáticos, como el Sistema Informático de Apoyo a la Gestión Judicial (SIAGJ) y Conecta, agravan las resistencias culturales existentes. La imposibilidad de registrar el nombre social, identidad de género u otros datos relevantes genera situaciones de revictimización, afectando la dignidad y derechos de las personas usuarias.

El “Estudio de mejora de los sistemas de registro de datos sobre violencia en contra de las mujeres, con fines estadísticos”, elaborado en 2019 se desarrolló como respuesta a una preocupación institucional creciente por la insuficiencia y fragmentación de la información estadística disponible sobre violencia contra las mujeres en el Poder Judicial, así como por la necesidad de cumplir compromisos internacionales asumidos por el Estado de Chile en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém do Pará.

El objetivo general del estudio fue analizar la situación actual de los procesos de recepción, producción y análisis de datos estadísticos sobre las causas de violencia contra las mujeres conocidas por el Poder Judicial, tanto en sede penal como de familia, con el fin de identificar brechas, barreras y oportunidades de mejora en los sistemas de registro institucionales.

De manera complementaria, el estudio se propuso:

1. Identificar y sistematizar las necesidades de información estadística de actores internos y externos al Poder Judicial en relación con la violencia contra las mujeres.
2. Determinar las variables sociodemográficas y procesales relevantes para caracterizar adecuadamente a las personas intervinientes en causas de violencia.
3. Identificar barreras institucionales, tanto culturales como organizacionales y tecnológicas, que dificultan el registro y análisis de datos.
4. Describir los flujos de procesos de registro y tramitación de causas en los sistemas SIAGJ³⁶ y SITFA³⁷.
5. Analizar las posibilidades de interconexión entre sistemas informáticos para mejorar la gestión judicial y la generación de estadísticas.
6. Proponer cursos de acción viables para fortalecer los sistemas de registro desde una perspectiva de género y derechos humanos.

El estudio adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando revisión documental, análisis de normativa nacional e internacional, entrevistas y grupos focales con actores relevantes del sistema de justicia, así como observación directa en tribunales de distintas competencias. Este enfoque permitió integrar dimensiones técnicas, organizacionales y culturales en el diagnóstico, otorgando profundidad al análisis de las brechas identificadas.

Entre los principales resultados del estudio se identificó que el Poder Judicial cuenta fundamentalmente con registros administrativos orientados a la tramitación de causas, los cuales no fueron diseñados originalmente con fines estadísticos ni analíticos. En consecuencia, la información disponible resulta limitada para comprender en profundidad la magnitud, características y dinámicas de la violencia contra las mujeres. Uno de los hallazgos más relevantes fue la existencia de una subvaloración cultural del registro de datos, especialmente de aquellas variables que no son estrictamente necesarias para la tramitación inmediata de las causas. Esta subvaloración se traduce en registros incompletos, inconsistentes o realizados de manera mecánica, sin una comprensión clara de su utilidad estratégica.

Más allá de las limitaciones tecnológicas, el estudio identificó barreras culturales profundas, vinculadas a la percepción de que el registro de datos constituye una carga administrativa adicional, sin impacto directo en la labor jurisdiccional. Esta percepción refuerza resistencias pasivas al cumplimiento de las directrices institucionales en materia de género.

Las percepciones recogidas en los grupos focales realizados en el presente estudio confirman que muchas de las brechas identificadas en 2019 persisten en la actualidad, pese a los avances normativos y técnicos registrados en los últimos años.

De manera transversal, se observa que una parte significativa de las personas participantes no reconoce plenamente la relevancia estratégica del registro de datos, particularmente cuando estos se asocian a la perspectiva de género. Esta resistencia se expresa tanto en discursos explícitos como en prácticas cotidianas de omisión o llenado automático de campos.

³⁶ Sistema Informático de Apoyo a la Gestión Judicial.

³⁷ Sistema Informático de Tramitación de Tribunales de Familia.

“No creo que estén muy generalizados en su aplicación” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Esta percepción da cuenta de una aplicación desigual de los protocolos y lineamientos institucionales, lo que refuerza la idea ya señalada de que la implementación de la Política de Igualdad de Género depende, en gran medida, de la apropiación local que realicen los equipos de trabajo.

Un aspecto particularmente relevante que emerge de los grupos focales es la asociación reduccionista del registro de datos con temáticas LGBTQ+, lo que contribuye a deslegitimar su utilidad para el abordaje más amplio de la violencia de género. Esta asociación restringida impide comprender el registro como una herramienta transversal para analizar desigualdades estructurales y dinámicas de violencia que afectan principalmente a mujeres.

“Los locos del género, ya aquí, le pusieron género otro..., no binario o... ¿qué tontera es esa”
(Grupo focal de ministras y ministros).

Este tipo de discursos evidencia resistencias culturales que operan como un obstáculo significativo para la consolidación de una política basada en evidencia, al despojar al registro de datos de su dimensión estratégica y transformadora.

□ Metas de eficiencia institucional para la promoción de la perspectiva de género

Asimismo, en el marco de las metas de gestión del Poder Judicial, establecidas en base al Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG) establecido para el Poder Judicial a través de la Ley N°19.553 de 1998, dentro de las Metas de Eficiencia Institucional (MEI), se han establecido metas en materia de género. Al inicio -años 2019 y 2020- las metas se enfocaron en acciones de difusión en materia de género, pero desde el año 2021 se enfocaron en exigir que las Cortes de Apelaciones implementen acciones de coordinación interna e interinstitucional en materia de género y no discriminación. Todos los años la Secretaría Técnica entrega orientación a los Comités de Género para que la meta sea implementada. En el año 2021 la MEI se refería a la *Coordinación en materia de género y no discriminación* donde se esperaba que a lo menos el 70% de las Cortes de Apelaciones, a través de sus Comités de Género, implementaran espacios de coordinación interinstitucional. Al respecto, la Secretaría Técnica dio orientaciones para mejorar el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia, sugiriendo reuniones intrainstitucionales e interinstitucionales para coordinar esfuerzos.

En el año 2022 la MEI refería al *Acceso a la justicia de los grupos vulnerables*, donde se esperaba que se efectuara un proceso de sensibilización y difusión en materia de acceso a la justicia de los grupos vulnerables por al menos el 70% de las Cortes de Apelaciones. Para esto, la Secretaría Técnica proporcionó a los Comités de Género orientaciones específicas para cumplir con la Meta de Eficiencia Institucional, enfocándose en mujeres víctimas de violencia, aunque la meta fuera más amplia.

En el año 2023 la MEI establecía que, a lo menos el 75% de las Cortes de Apelaciones, a través de sus Comités de Género, deberían implementar acciones de coordinación de carácter interno o interinstitucional, porcentaje que ascendió al 80% en la MEI 2024. En el 2023 la Secretaría Técnica sugirió realizar dos reuniones interinstitucionales: una sobre la implementación de la Ley N° 21.378

y otra sobre el análisis de las causas de violencia intrafamiliar derivadas al Ministerio Público tras la declaración de incompetencia de los tribunales de familia.

Para la MEI del 2024 la Secretaría Técnica sugirió que se abordaran temas como medidas cautelares en casos de violencia de género o los obstáculos en la gestión de causas de mujeres víctimas de violencia, con el fin de mejorar la eficiencia y homogeneizar la gestión de estas causas. La meta de 2025³⁸ continuó con el requisito de las reuniones intra e interinstitucionales de coordinación en el abordaje de las causas de violencia en contra de las mujeres y aumentó el requisito de cumplimiento al 85% de las Cortes de Apelaciones, además de entregar como sugerencia de temas la identificación de los nudos críticos y su forma de resolución en las derivaciones de las causas por incompetencia desde la competencia familia a la penal; el seguimiento de las medidas cautelares y las notificaciones.

Estas metas, progresivamente más exigentes han contribuido a la homogeneización de los esfuerzos a nivel nacional, fomentando el diálogo institucional e interinstitucional en pos de superar las barreras al acceso a la justicia. Cabe mencionar, además que la MEI de género referida a coordinación, se adelantó a lo establecido en la Ley n°21.675, dado que en ella es normado el seguimiento de las medidas cautelares por los tribunales de familia y de garantía, según corresponda, y se promueve la coordinación interinstitucional.

6.5. Eje de Capacitación

De acuerdo con la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (STIGND) es la instancia responsable de coordinar, impulsar y articular las acciones institucionales de sensibilización en materia de igualdad de género y derechos humanos. La Política establece que la capacitación es un componente estratégico para transformar la cultura organizacional y para fortalecer una administración de justicia con enfoque de género, y que corresponde a la Secretaría asegurar la coherencia, continuidad y especialización de estas iniciativas, articulando con la Academia Judicial y con otras unidades del Poder Judicial para promover contenidos actualizados y orientados al desarrollo de competencias institucionales en la materia (Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, 2018, Eje 4), sin perjuicio de que es la Academia Judicial, la institución encargada de capacitar a la totalidad de integrantes del Poder Judicial.

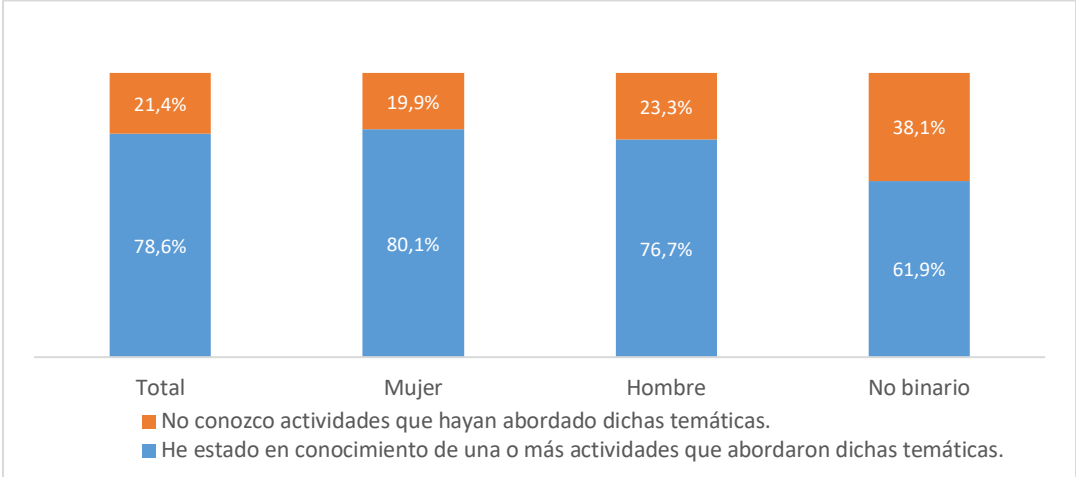
La implementación de la Política de Igualdad de Género ha impulsado un despliegue progresivo de iniciativas de difusión y capacitación orientadas, por una parte, a promover relaciones igualitarias, libres de estereotipos y de violencia de género entre las personas integrantes del Poder Judicial; y, por otra, a fortalecer una atención a personas usuarias e impartición de justicia con perspectiva de género. Estas iniciativas combinan actividades recurrentes, como cursos, campañas, talleres, materiales de divulgación y documentos técnicos, entre otras.

Respecto a la cobertura de estas acciones, a nivel general se observa a través de la Encuesta Evaluativa PIGND, un conocimiento extendido de acciones implementadas en función de promover la perspectiva de género. En tal sentido, del total de 3.298 personas encuestadas, un 78,6% declara estar en conocimiento de la realización de actividades como charlas y/o seminarios, cursos y/o

³⁸ Las metas se formulan el año anterior a su ejecución.

talleres, conmemoraciones y/o difusión de material, respecto al tema de igualdad de género y/o no discriminación en el Poder Judicial (Gráfico 42).

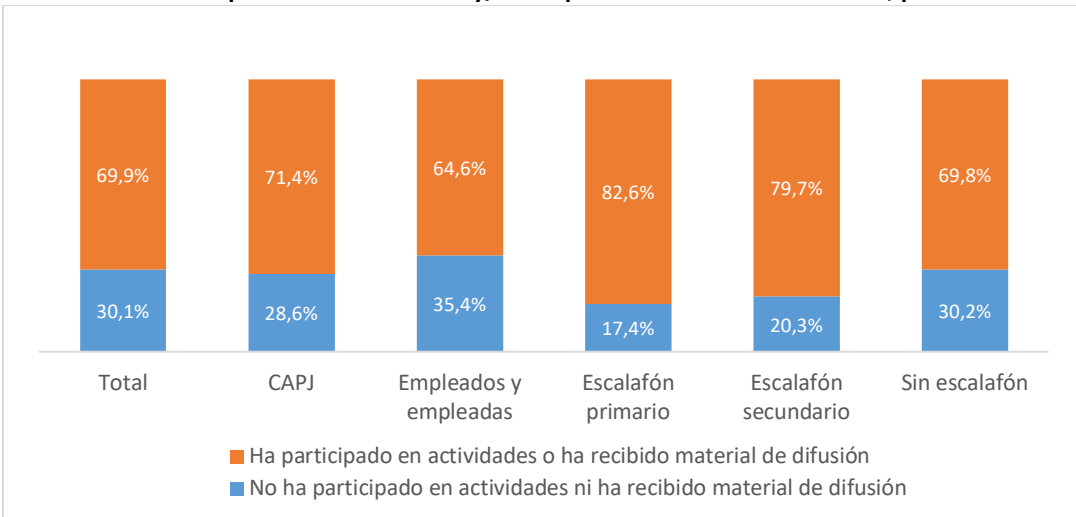
Gráfico 42. Conocimiento sobre la realización de actividades respecto al tema de igualdad de género y/o no discriminación en el Poder Judicial, por total y sexo



Fuente: Elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Asimismo, un 69,9% de las personas encuestadas ha participado en alguna actividad de sensibilización o capacitación en temas de género y, no obstante, a pesar del conocimiento extendido sobre la realización de actividades, un 30,1% de las personas encuestadas declara no haber asistido a capacitaciones, talleres, charlas o seminarios, ni haber recibido o accedido a material de difusión, pese a que estos se envían de forma recurrente a todas las casillas institucionales. Se advierte que, en los escalafones primario y secundario, esta proporción disminuye a 17,4% y 20,3%, respectivamente, lo que indica una mayor llegada de estas iniciativas en dichos grupos. Estos resultados permiten reconocer un despliegue relevante de acciones de capacitación y difusión en el marco de la Política de Igualdad de Género, pero al mismo tiempo evidencian desafíos para ampliar su cobertura y equilibrar el acceso entre los distintos estamentos del Poder Judicial (Gráfico 43).

Gráfico 43. Participación en actividades y/o recepción de material de difusión, por escalafón



Fuente: Elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

Uno de los principales hallazgos identificados en los grupos focales corresponde a la existencia de perfiles diferenciados de apropiación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación; estos perfiles varían según el lugar que ocupan las personas en la orgánica institucional del Poder Judicial, particularmente en el escalafón.

El primer perfil corresponde a una *participación pasiva*, donde el conocimiento de la Política de Igualdad de Género se adquiere principalmente a través de medios institucionales unidireccionales como correos electrónicos, afiches en dependencias o circulares internas. A pesar de su alcance y frecuencia, existen relatos de funcionarios y funcionarias que los perciben como poco efectivos o carentes de impacto concreto. En estos casos, la Política es reconocida como existente, pero sin generar procesos de apropiación profunda o articulación con la labor cotidiana. Este perfil es el más frecuente, presente en relatos de gran parte de los estamentos. Se destaca su extensión en el personal de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, para quienes estas instancias representan, en muchos casos, el único contacto con contenidos relacionados con la Política de Igualdad de Género.

“Francamente no he participado en ningún meeting... el acercamiento más próximo son esos afiches... es redundante; son cuestiones de buena crianza... se necesita socializar de manera más clara” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Nunca hemos tenido una capacitación en vivo... solo información por correo... no sabemos cómo hacer las denuncias... sería importante tener talleres con análisis de casos; consejeros técnicos y profesores podrían ser buenos elementos para estas capacitaciones” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Yo he visto los carteles siempre puestos en el tribunal, así que eso es lo que más... Entiendo que el folleto llegó alguna vez, no me acuerdo si lo leí con detalle, pero los carteles siempre los veo porque están puestos por todo el tribunal” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Lo último que me acuerdo, no para la corte sino para los tribunales, fue la famosa campaña de los afiches, que nos llegaron como 10 o 12 afiches diferentes. Pero así destinada a nosotros, yo en estos momentos no me recuerdo” (Grupo focal CAPJ).

“No conozco la profundidad de las difusiones que se hicieron respecto a este tema, o quizás es conveniente actualizar esas políticas y volver a hacer, como dice (...), difusiones que sean mucho más acercadas al personal, no solamente una circular para leer que finalmente queda en letra muerta, sino que puedan hacer otro tipo de actividades donde se integre de una manera más efectiva la difusión y qué es lo que abarca, qué es lo que quieren abarcar o qué es lo que quiere hacer el Poder Judicial con unas perspectivas de género” (Grupo focal CAPJ).

El segundo perfil alude a una *participación indirecta o mediada*, que se expresa en la asistencia a charlas, talleres, concursos u otras actividades vinculadas a la Política de Igualdad de Género, generalmente por medio de convocatorias de jefaturas, comités de género, metas u órganos institucionales. Aunque estas experiencias implican un mayor grado de involucramiento que el perfil anterior, su intensidad y profundidad dependen de la oportunidad, la invitación o el contexto organizacional. Este tipo de vinculación aparece en estamentos variados, quienes relatan haber participado en instancias de sensibilización o formación organizadas por otros actores del Poder Judicial.

"Otro día también hubo un seminario con respecto al tema de la mujer en el Poder Judicial. Y también ha habido... principalmente un tema de cómo se ha tratado la igualdad de género en el tema de las sentencias dictadas al interior del Poder Judicial. De hecho, hay un concurso todos los años con respecto a las sentencias en igualdad de género" (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

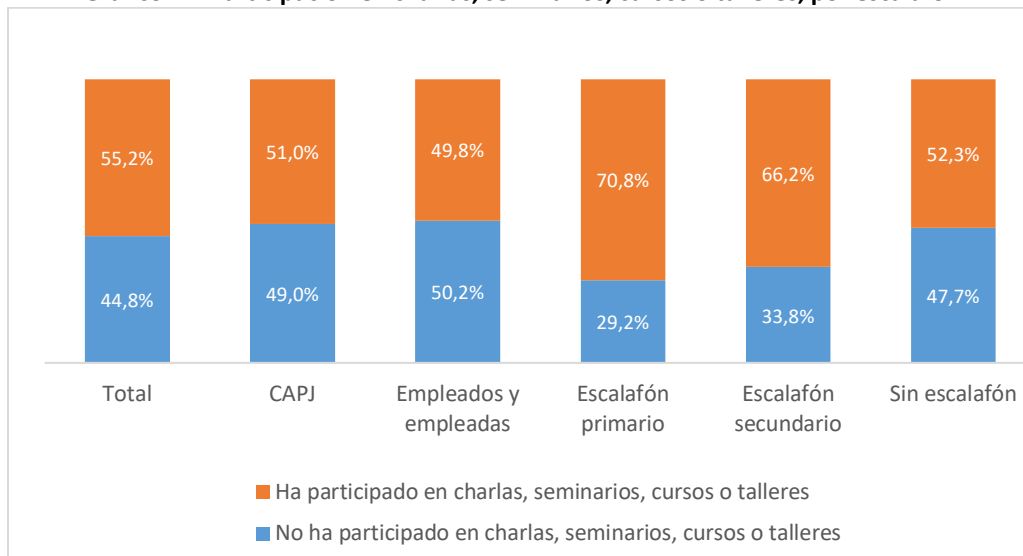
"O sea, yo sé que funciona porque llegan correos donde se citan las reuniones, se convoca el comité, sé que existe. Entiendo que a la última capacitación que fui de la ley Karin, también algo tenía que ver el comité de género, por lo que recuerdo. Así que sí, algo de noticias se sabe siempre de que se están haciendo cosas" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

El tercer perfil corresponde a una *apropiación activa y consciente*, caracterizada por un vínculo sostenido con la Política de Igualdad de Género, articulado a partir de trayectorias previas en materias de género y derechos humanos, formación especializada o participación en espacios institucionales como comités de género. En estos casos, las personas funcionarias no solo conocen la Política, sino que se posicionan activamente en relación con su contenido, valorando su alcance, criticando sus limitaciones o promoviendo su profundización. Este tipo de apropiación es más común entre judicatura, ministras y ministros de cortes y funcionarios y funcionarias con formación en género o que han ejercido liderazgo institucional.

"Sí, también la conozco, bueno, por interés propio, digamos, en el tema. Desde que estaba en la Corte, que también tuve la posibilidad de participar en distintas actividades que también patrocinó en ese momento, bueno, distintas ministras [...] Y luego también los cursos en materia de género, como de la oferta de los cursos de Academia Judicial, de violencia, de perspectiva de género, entonces también conozco a grandes rasgos, me imagino, la Política de la Secretaría" (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Los resultados de la Encuesta Evaluativa PIGND permiten identificar perfiles diferenciados de participación en actividades de capacitación, tales como charlas, seminarios, cursos o talleres. A nivel general, un 55,2% del funcionariado declara haber participado en este tipo de instancias, mientras que un 44,8% señala no haberlo hecho, configurando este último grupo un perfil de participación pasiva. Asimismo, se observan diferencias relevantes según escalafón: los estamentos primario y secundario presentan los niveles más altos de participación, alcanzando un 70,8% y un 66,2%, respectivamente, lo que evidencia una mayor vinculación de estos grupos con las actividades formativas en materia de igualdad de género y no discriminación (Gráfico 44).

Gráfico 44. Participación en charlas, seminarios, cursos o talleres, por escalafón



Fuente: Elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.298.

A continuación, se describen y evalúan las distintas actividades ejecutadas por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, considerando la perspectiva de quienes participaron en el presente estudio.

- a) Dimensión Acciones para desarrollar la difusión, sensibilización y socialización de la igualdad de género y no discriminación entre todos los integrantes del Poder Judicial

□ Campañas de sensibilización

Respecto de las campañas temáticas, éstas han constituido uno de los hitos más significativos del proceso de sensibilización en género, y son recordadas de manera recurrente por funcionarios y funcionarias. Destaca la campaña “¿Acaso es acoso?”, lanzada el 23 de noviembre de 2017 en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Su despliegue combinó material gráfico (Imagen 4) y audiovisual (Imagen 5) distribuido en diversas sedes judiciales -entre ellos, lienzos instalados en el Palacio de Tribunales, pendones itinerantes en Cortes de Apelaciones y folletos informativos- junto con un video de sensibilización enviado a toda la institución. El foco de la campaña fue visibilizar y definir el acoso sexual como una forma de violencia de género, y difundir los canales institucionales disponibles para su prevención y denuncia.

Imagen 4. Afiches en instalaciones del Poder Judicial en el marco de la campaña “¿Acaso es acoso?”, 2017



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2017), campaña “¿Acaso es acoso?”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Imagen 5. Fotograma del video de campaña “¿Acaso es acoso?” del año 2017



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2017), campaña “¿Acaso es acoso?”. Fotograma extraído del video institucional de sensibilización.

Por su parte, la campaña “La sociedad avanza, nosotros también” (2019) se enmarca como campaña de difusión de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, impulsada por la Secretaría Técnica en conjunto con la Dirección de Comunicaciones. Su objetivo fue informar, instalar y fortalecer el conocimiento de la Política, visibilizando sus ejes mediante un enfoque práctico de sensibilización. El slogan buscó comunicar de manera directa que el Poder Judicial reconoce los cambios sociales y avanza con los tiempos.

En lo gráfico, la campaña articuló símbolos de la justicia con imágenes de personas contemporáneas, reforzando la idea de una justicia moderna, inclusiva y perteneciente a toda la ciudadanía (Imagen 6). En términos operativos, contempló distribución de materiales (pendones, folletos, afiches y ejemplares impresos de la Política de Igualdad de Género) en todas las Cortes de Apelaciones, además de un módulo promocional para el lanzamiento oficial en la Región Metropolitana, asociado a la conmemoración del 8M (Imagen 7).

Imagen 6. Fotograma del video de campaña “La sociedad avanza, nosotros también”, año 2019



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2019), campaña “La sociedad avanza, nosotros también”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Imagen 7. Afiches en instalaciones del Poder Judicial en el marco de la campaña “La sociedad avanza, nosotros también” 2019



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2019), campaña “La sociedad avanza, nosotros también”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

De igual manera, la campaña “En el Poder Judicial la igualdad es la causa que nos une” (Imagen 8), desarrollada en 2024, estuvo dirigida a promover el buen trato y las relaciones igualitarias en el entorno laboral judicial. Su enfoque se centró en difundir la igualdad como un valor institucional transversal, mediante formatos audiovisuales y gráficos diseñados para posicionar esta perspectiva en los espacios de trabajo cotidiano.

Imagen 8. Fotograma del video de campaña “En el Poder Judicial la igualdad es la causa que nos une” 2024



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2024), campaña “En el Poder Judicial la igualdad es la causa que nos une”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Algunas referencias a campañas fueron reconocidas por parte de los participantes de grupos focales, quienes entregaron una valoración positiva, especialmente por una identificación personal con los mensajes transmitidos en torno a la igualdad de trato, el uso del lenguaje inclusivo y la dignidad laboral. Este tipo de respuesta muestra aciertos en cuanto a conexión con trayectorias personales y generar procesos de concientización.

“Hubo una campaña muy fuerte, porque se estaba como implementando la Política de igualdad de género, que me pareció súper interesante porque hablaba de todas las situaciones en las que uno podría verse como en desventaja respecto de y como mujer. Obviamente me sentí tocada porque en el fondo la igualdad no tiene que ver solamente con el trato sino también un sueldo digno o igual respecto a las mismas condiciones laborales y el cambio también del lenguaje y ser más perceptivo respecto a la sensibilidad de otras personas y cambiar también el lenguaje. Hablar de personas y no hablar de hombres o mujeres. O sea, fueron pequeñas cosas que sistemáticamente uno debiese ir incorporando dentro del trabajo, pero no solo en el trabajo, sino que, en todos aspectos, como para ir introyectando lo que trata de hacer la Secretaría, en el fondo” (Grupo focal CAPJ).

“Creo que se queda en la retina. Todos se acuerdan de determinados slogans, de determinadas cosas. Creo que nunca es malo eso. Así que creo que siempre hay que mantenerlo e ir renovando ese tipo de campaña. Independiente de lo otro, que me parece que es estupendo, pero nunca está de más esto de que siempre hay un refuerzo por ahí, que a uno le recuerde que es casi subliminal, pero creo que es súper importante” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

□ **Elaboración y difusión de materiales**

La elaboración y difusión de material formativo, de carácter didáctico y accesible, ha sido una de las herramientas de sensibilización en el marco de la Política de Igualdad de Género. En el sitio *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, se identifica un listado de las infografías temáticas y materiales audiovisuales en torno a temas como violencia contra las mujeres, acoso sexual, diversidad sexual, buen trato y relaciones igualitarias, junto con la presentación de la propia Secretaría. A estas piezas se suma la serie de cápsulas informativas “¿Qué significa juzgar con perspectiva de género?”, difundida desde 2023 en seminarios y plataformas digitales, que busca aclarar dudas sobre imparcialidad, herramientas de análisis y aplicación en sentencias. Asimismo, el sitio ofrece una galería audiovisual que supera las veinte piezas, con videos temáticos y conmemorativos de efemérides como el 8 de marzo, el 25 de noviembre y el 10 de diciembre, configurando un conjunto diverso de recursos que fortalecen la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.

Tabla 9. Tipo y descripción de materiales

Título del material	Tipo de material	Síntesis de la descripción del material
Acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+	Infografía	Explica derechos de personas LGBTIQ+ y visibiliza brechas para garantizar acceso a la justicia.
¿Qué significa juzgar con perspectiva de género?	Infografía	Resalta la importancia de superar sesgos y estereotipos que limitan un acceso igualitario.
Violencia contra las mujeres	Infografía	Señala las barreras persistentes que enfrentan mujeres y niñas en el acceso a la justicia.

Título del material	Tipo de material	Síntesis de la descripción del material
¿Qué es el acoso sexual?	Infografía	Define el acoso sexual como discriminación de género y violencia que afecta la dignidad laboral.
Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	Infografía	Presenta la misión y objetivos de la Secretaría Técnica: igualdad y espacios libres de discriminación.
Abordaje del acoso sexual en el Poder Judicial de Chile	Infografía	Resume la normativa y procedimientos fijados en el Acta N°103-2018 y Acta N°160-2024 (Ley Karin).
Buen trato y relaciones igualitarias en el Poder Judicial	Infografía	Explica la Ley 21.645 y el Acta N°275-2024 sobre conciliación laboral, teletrabajo y corresponsabilidad.
¿Te has preguntado qué significa juzgar con perspectiva de género?	Cápsula informativa	Explica de manera breve y audiovisual el sentido de juzgar con perspectiva de género.
Juzgar con perspectiva de género, ¿implica perder la imparcialidad?	Cápsula informativa	Aborda mitos y cuestionamientos sobre la supuesta pérdida de imparcialidad judicial.
¿Se considera la perspectiva de género una herramienta de análisis?	Cápsula informativa	Explica la perspectiva de género como categoría analítica para mejorar la justicia.
¿En qué consiste una sentencia con perspectiva de género?	Cápsula informativa	Ejemplifica cómo aplicar la perspectiva de género en decisiones judiciales.
Videos temáticos y campañas conmemorativas	Material audiovisual	Más de veinte piezas audiovisuales sobre género, derechos humanos y efemérides (8M, 25N, 10D, 17M, entre otras).

Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, sitio *web* institucional.

A modo de ilustración, a continuación, se presentan fragmentos de estos materiales elaborados:

Imagen 9. Fotograma de “Video de sensibilización sobre el derecho al cuidado”, año 2025



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2025), capsula informativa “¿Qué significa juzgar con perspectiva de género?”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Imagen 10. Extracto de Infografía “Campaña de sensibilización para promover el buen trato y las relaciones igualitarias” 2024

Oportunidades Laborales

“QUE MI EDAD NO SEA OBSTÁCULO PARA NUEVOS DESAFÍOS”

La experiencia y antigüedad son importantes en nuestro trabajo y también lo son la innovación y las nuevas ideas que brindan un efectivo acceso a la justicia. La edad no debe ser un factor para respetar más o menos a una persona.

Maternidad

“QUE MI EMBARAZO NO ME quite OPORTUNIDADES”

La maternidad es una etapa que ha sido blanco de juicios arbitrarios de parte de las jefaturas, organizaciones, incluso de las personas que comparten labores en un mismo lugar. Debemos poner atención y supervisar que todos los derechos asociados a la ley, como el de lactancia de hijo o hija menor de 2 años, sean efectivamente cumplidos.

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER EL BUEN TRATO Y LAS RELACIONES IGUALITARIAS

Queremos que todas las personas integrantes de nuestra institución nos ayuden a visibilizar la necesidad de fomentar un ambiente de trabajo digno e igualitario. Debemos fortalecer el respeto por todas las personas que trabajan en el Poder Judicial, cualquiera sea su edad, escalafón, sexo, orientación sexual, estado civil, o cualquier otra característica. Te invitamos a valorar el aporte que cada integrante del Poder Judicial hace para mantener espacios laborales saludables y para brindar un mejor acceso a la justicia a la ciudadanía.

El 29 de enero de 2024 entró en vigor la Ley N°21.645 que busca la protección de maternidad, paternidad y su conciliación con la vida laboral.

A través del Acta N° 275-2024 que regula el teletrabajo la Corte Suprema hizo aplicable al Poder Judicial dicha normativa, reconociendo como uno de los regímenes del teletrabajo el de conciliación.

Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2024), campaña “Campaña de sensibilización para promover el buen trato y las relaciones igualitarias”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Imagen 11. Extracto de Cápsula “¿Te has preguntado qué significa juzgar con perspectiva de género?”
2023



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2023), capsula informativa “¿Qué significa juzgar con perspectiva de género?”. Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

Asimismo, se han difundido insumos normativos y técnicos que fortalecen el trabajo jurisdiccional y administrativo. Entre ellos destacan el “Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia” (2018) y el “Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile” (2021). Desde la perspectiva de funcionarios y funcionarias, el Cuaderno de Buenas Prácticas aparece como una herramienta especialmente valorada, al ofrecer orientaciones operativas para aplicar la perspectiva de género en sentencias y actuaciones judiciales.

“Hay que capacitar. Porque la gente conociendo el cuaderno, efectivamente, después puede hacer el clic de bueno, esto es una herramienta útil” (Grupo focal de ministras y ministros).

“Yo creo que el cuaderno de buenas prácticas es una excelente herramienta. [...] No sólo es útil como herramienta para uno resolver, sino para familiarizarse con el tema” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

De igual forma, se han puesto a disposición documentos técnicos elaborados en el marco de proyectos externos, como el “Manual de implementación del protocolo para la transversalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial” (2023), desarrollado como proyecto FONDEF “Justicia y Género” de la Universidad de Concepción, el cual sistematizó orientaciones conceptuales y procedimentales para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer judicial.

También, se han elaborado documentos técnicos sobre acoso sexual, diversidad sexual y no discriminación, los cuales han servido de apoyo en actividades internas y en instancias de coordinación con otras instituciones. La difusión de estos materiales ha considerado diversas modalidades: seminarios, talleres, conversatorios, charlas de sensibilización, distribución impresa y presentaciones en universidades y cortes de apelaciones, destacando por ejemplo el estudio sobre acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia (2020) y el estudio sobre acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+ (2022).

Tabla 10. Estudios e informes técnicos elaborados (2018–2025)

Año	Nombre del material	Tipo de documento	Enfoque principal	Difusión
2019	Estudio de mejora de los sistemas de registro de datos sobre violencia en contra de las mujeres, con fines estadísticos.	Estudio	Fortalecer la capacidad para producir y sistematizar información estadística sobre violencia de género.	Difusión <i>web</i>
2019 / 2020	Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial.	Estudio	Barreras y percepciones de género en movilidad y acceso a altos cargos.	Difusión en sitio <i>web</i> y presentación de resultados, a través de un <i>webinar</i> .
2018 / 2023	Fallos anonimizados, fallos emitidos por denuncias de acoso sexual.	Fallo o resolución	Transparencia y acceso público a decisiones firmes en investigaciones disciplinarias por acoso sexual (casos ejecutoriados y resoluciones anonimizadas).	Difusión en sitio <i>web</i> institucional.
2018 / 2025	Estadísticas sobre investigaciones disciplinarias por denuncias de acoso sexual.	Informe estadístico	Sistematización de denuncias y tramitación disciplinaria por acoso sexual en el Poder Judicial y organismos bajo su superintendencia (63 denuncias registradas a junio de 2025).	Difusión en sitio <i>web</i> institucional (actualización semestral).
2020 / 2025	Estadísticas de dotación institucional: Mujeres y hombres en números en el Poder Judicial.	Informe estadístico	Distribución por sexo del personal del Poder Judicial y medición de brechas de género.	Difusión en sitio <i>web</i> institucional.
2020	Acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia usuarias del Poder Judicial.	Estudio	Acceso efectivo a la justicia de mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sexual.	Difusión en sitio <i>web</i> y presentación de resultados a través de un <i>webinar</i> .
2022	Estudio de acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+.	Estudio	Identificación de brechas de acceso a la justicia para personas LGBTIQ+.	Difusión <i>web</i> y presentación de resultados a través de un <i>webinar</i>

Año	Nombre del material	Tipo de documento	Enfoque principal	Difusión
2020–2024	Informes en Derecho para fallar con perspectiva de género (3).	Informe técnico-jurídico	Análisis doctrinario y jurisprudencial en materias de acoso sexual y sexista, derecho administrativo disciplinario y derecho privado patrimonial desde la perspectiva de género.	Difusión en sitio <i>web</i> institucional.
2023–2025	Informes Trimestrales de seguimiento Glosa 02, Partida Poder Judicial, Ley de Presupuestos.	Informe de seguimiento institucional	Seguimiento presupuestario y de cumplimiento de compromisos asociados a igualdad de género.	Difusión institucional y en sitio <i>web</i> institucional.

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuenta Pública 2023, 2024 y 2025 y revisión de plataformas institucionales.

En complemento a los estudios e informes técnicos, el Poder Judicial ha desarrollado y difundido un conjunto de herramientas y productos técnicos orientados a apoyar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional. Estos insumos incluyen guías, manuales y productos audiovisuales que sistematizan orientaciones prácticas y contenidos de sensibilización, y cuya difusión se ha realizado principalmente a través de plataformas institucionales y espacios de comunicación interna.

Tabla 11. Herramientas, guías y productos técnicos de apoyo (2018–2025)

Año	Nombre del material	Tipo de documento	Enfoque principal	Difusión
2018	Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia.	Guía / Cuaderno	Orientaciones prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en las sentencias judiciales.	Difusión en sitio <i>web</i> , seminarios y talleres.
2020	Guía de aplicación de la Ley N° 21.120.	Guía	Reconocimiento y protección del derecho a la identidad de género.	Difusión en sitio <i>web</i> ; incluye video informativo.
2021 / 2022 / 2023	Revista Justicia con perspectiva de género.	Revista	Reflexión y análisis sobre género y justicia.	Difusión en sitio <i>web</i> ; presentada en Consejo Consultivo (2021) y asociada a seminarios y conversatorios (2018–2023).
2021	Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile.	Manual	Recomendaciones prácticas para el uso de lenguaje inclusivo no sexista.	Difusión <i>web</i> ; impreso y distribuido a administraciones zonales; difundido en charlas y talleres de sensibilización.

Año	Nombre del material	Tipo de documento	Enfoque principal	Difusión
2023	Manual de implementación del protocolo para la transversalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial (Proyecto FONDEF "Justicia y Género" de la UdeC).	Manual	Sistematización de orientaciones conceptuales y procedimentales para la transversalización de género en el quehacer judicial.	Difusión <i>web</i> .
2024	Cápsulas audiovisuales de sensibilización	Producto audiovisual	Sensibilización en igualdad de género	Difusión interna virtual.
2024	Podcast "Justicia con perspectiva de género".	Producto audiovisual	Perspectiva de género y derechos humanos	Difusión digital interna.
2024	Base de datos de jurisprudencia con perspectiva de género.	Repositorio	Jurisprudencia vinculada a género y DDHH	Acceso interno online.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de plataformas institucionales.

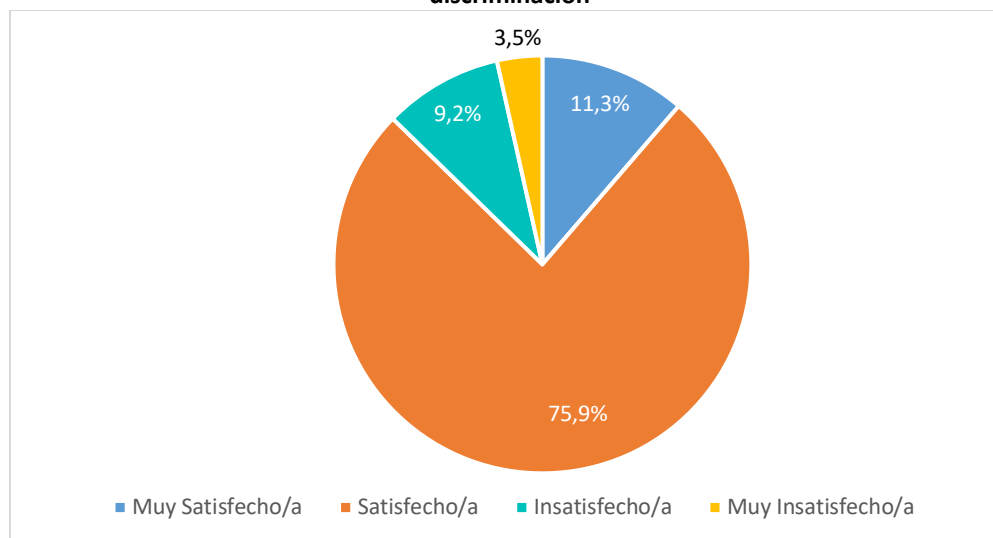
Cabe resaltar la importancia de la elaboración y publicación de la revista "Justicia con Perspectiva de Género", la que se inició en 2021 como un espacio institucional destinado a compartir reflexiones, análisis y buenas prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación. Su primer número se enfocó en difundir experiencias prácticas y abrir un espacio de discusión interna. En 2022 el segundo número abordó la valoración de pruebas y la identificación de sesgos de género, profundizando en aspectos técnicos y argumentativos. El tercer número, publicado en 2023, reunió trabajos presentados en la XXI Cumbre Judicial Iberoamericana, fortaleciendo el intercambio internacional.

□ Valoraciones respecto a estrategias de difusión y el contenido de los materiales elaborados

Entre quienes han recibido o accedido a materiales de difusión vinculados a igualdad de género y no discriminación -un total de 2.196 casos válidos- se observa una valoración mayoritariamente positiva, aunque no exenta de matices, respecto de su calidad y utilidad. Una proporción relevante del funcionariado declara estar satisfecho (75,9%) o muy satisfecho (11,3%) con estos recursos, reconociendo su pertinencia para sensibilizar en temáticas como acoso sexual, violencia de género o atención usuaria con perspectiva de género. No obstante, persisten segmentos acotados que expresan insatisfacción y mucha insatisfacción (12,7% entre ambos) (Gráfico 45).

Dichos resultados indican que, si bien los materiales han alcanzado una cobertura amplia y una valoración favorable, subsisten desafíos relacionados con su capacidad de responder de manera diferenciada a las expectativas de distintos perfiles institucionales.

Gráfico 45. Nivel de satisfacción con los materiales de difusión sobre igualdad de género y no discriminación



Fuente: Elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=2.196.

A partir de los grupos focales se identifican percepciones que permiten valorar y, a la vez, problematizar la efectividad de los mecanismos de difusión implementados. Respecto a la valoración, emergen percepciones positivas asociadas a la constancia y visibilidad de campañas y materiales, junto con críticas relativas a su alcance, pertinencia y capacidad de provocar apropiación en contextos de alta carga laboral.

Afiches y correos electrónicos son identificados como los mecanismos más usuales de transmisión de información respecto a la Política de Igualdad de Género. Se releva su alta frecuencia y continuidad en el tiempo, así como su adecuación gráfica y capacidad de generar identificación personal con los mensajes.

“Eso se mantiene permanentemente ahí en el Tribunal, así que me parecen bien, me parecen adecuados” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Lo que pasa es que son permanentes, así que uno siempre los ve. Que no me discriminen por la edad, que no me discriminen por no tener experiencia, que no me discriminen por la apariencia, etc. Son con una persona en primer plano ahí y la leyenda de rigor. Y eso se mantiene permanentemente ahí en el Tribunal, así que me parecen bien, me parecen adecuados” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

En esta línea, distintos estamentos destacan la presencia sostenida de campañas gráficas en espacios comunes del Poder Judicial, lo que mantiene la Política de Igualdad de Género en la memoria institucional.

“Mucha difusión en cuanto a correo, y también nos llegaron esos famosos posters que yo tuve que ubicar en todos los pasillos de la corporación [...] la difusión ha sido mucha, bastante” (Grupo focal CAPJ).

Sin embargo, aun cuando estos mecanismos de difusión son constantes y visibles, se perciben unidireccionales e impersonales, y poco articulados con la realidad del trabajo cotidiano, lo que limita su capacidad para provocar cambios en prácticas y criterios.

“No conozco la profundidad de las difusiones que se hicieron respecto a este tema, o quizás es conveniente actualizar esas políticas y volver a hacer, como dice (...), difusiones que sean mucho más acercadas al personal, no solamente una circular para leer que finalmente queda en letra muerta, sino que puedan hacer otro tipo de actividades donde se integre de una manera más efectiva la difusión y qué es lo que abarca, qué es lo que quieren abarcar o qué es lo que quiere hacer el Poder Judicial con unas perspectivas de género. Porque no creo que vaya solamente a cómo trato a nuestro cliente interno o externo” (Grupo focal CAJI).

Asociado a lo anterior, la falta de tiempo emerge como condicionante transversal: la sobrecarga dificulta leer, reflexionar y participar, reduciendo el potencial de cualquier estrategia de difusión y distanciando a los equipos de los contenidos de la Política de Igualdad de Género.

“Hay mucho material, llegan muchos libros muy bien empastados... pero... no leemos todo... de repente también pasa que la gente un poco se quema con los temas... empieza a haber resistencia porque me quita mucho tiempo” (Grupo focal personas administradoras y jefaturas de unidad).

“Y otras estrategias de difusión, porque los canales están siendo desapercibidos, pasan desapercibidos, porque como dicen los colegas, con la carga laboral, si te llegan 35 correos al día y tú te vas a fijar en las actas que nos envían de la corte y todo para no perdernos y ver qué se está decretando, claramente no vamos a tener tiempo para leer el correo de la secretaria. O sea, uno... Lo pasa de largo, entonces los canales no están siendo efectivos de encuentro” (Grupo focal Consejo Técnico).

□ Conmemoraciones de fechas emblemáticas en materia de derechos humanos y género

Las conmemoraciones también han sido parte de los mecanismos de sensibilización en materia de género. Durante el período observado (2018-2024), se han realizado de forma continua actividades vinculadas al Día Internacional de la Mujer (8M), al Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia (17M), y al Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N). Estas conmemoraciones se han materializado en formatos variados como seminarios, conversatorios, homenajes y *webinars*, combinando participación presencial y virtual.

En algunos casos, se registran niveles elevados de convocatoria, como el *webinar* “Acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+” realizado en 2022, que superó los 800 participantes, o el seminario internacional “Argumentación jurídica con perspectiva de género”, efectuado en 2018, con 189 asistentes presenciales. Este último, correspondió a una actividad interinstitucional de capacitación orientada a la incorporación de la perspectiva de género en la argumentación jurídica, con énfasis en la identificación de estereotipos y sesgos de género en el sistema de justicia penal.

Tabla 12. Actividades de conmemoración según tipo, año y asistencia.

Año	Día Internacional de la Mujer (8M)	Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia (17M)	Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N)
2018	Seminario internacional (189 presenciales + <i>streaming</i>)	Sin información	Sin información
2019	Homenaje a mujeres Corte Suprema (sin dato asistencia)	Contenido informativo <i>web</i> (sin datos de asistencia)	Acto en Palacio (Sin datos de asistencia).
2020	Conversatorio (150 asistentes presenciales y 217 virtuales)	Contenido <i>web</i> (479 visitas) y guía Ley 21.120 (1.227 visitas)	Webinar (280 asistentes virtuales)
2021	Presentación estudio (290 asistentes virtuales)	Publicación informativa ONU	Seminario virtual sobre acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia: casos de interseccionalidad (190 asistentes virtuales)
2022	Seminario (200 asistentes virtuales)	Webinar acceso justicia de personas LGBTQ+ (más de 800 asistentes virtuales)	Conversatorio “Desafíos para la prevención del acoso sexual en el Poder Judicial: masculinidades, estrategias de reparación y buenas prácticas (140 asistentes en formato híbrido)
2023	Conversatorio (80 asistentes presenciales y 329 virtuales)	Publicación gráfica	Seminario: “El dilema del sistema penal frente a la violencia contra las mujeres: Femicidio y actos de defensa contra la violencia de género” (Sin datos de asistencia)
2024	Reconocimiento a 37 mujeres (80 asistentes presenciales y 329 virtuales)	Sin información	Seminario “Violencia contra las mujeres en razón de su género y acceso a la justicia: Análisis de los desafíos de la implementación de la Ley N° 21.675” (380 asistentes en formato híbrido)

Fuente. Elaboración propia a partir de Cuenta Pública 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

□ Conversatorios, seminarios y charlas

Las charlas, conversatorios y seminarios constituyen una de las principales modalidades de sensibilización y formación desarrolladas en el marco de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, al generar espacios de intercambio, actualización y reflexión dirigidos a funcionarios y funcionarias del Poder Judicial. A continuación, se describe su despliegue durante el período analizado, considerando su evolución temporal, temáticas abordadas, niveles de participación y valoración por parte de quienes asistieron, con el fin de identificar tanto avances en cobertura y diversificación de contenidos como desafíos asociados a su alcance y articulación formativa.

Aunque las Cuentas Públicas comienzan a compilar información sistemática sobre estas actividades a partir de 2022, se registran acciones previas que inician esta línea de trabajo. En 2020 se realizaron, por ejemplo, la Charla Ley N° 21.120 Sobre Identidad de Género (300 participantes, virtual) y la Charla sobre acoso sexual (150 participantes, virtual), instalando contenidos clave de sensibilización. A partir de 2022, se observa un despliegue sostenido de actividades de difusión y sensibilización desarrolladas por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. En el período 2022–2024 se registran charlas, jornadas de difusión, seminarios y un conversatorio, alcanzando un total acumulado de 3.401 participantes.

En 2022 se contabilizan 726 asistentes en actividades centradas principalmente en lenguaje inclusivo y en la socialización de la política institucional; en 2023 la participación aumenta a 1.058 personas, incorporando instancias vinculadas a la Ley 21.378, violencia intrafamiliar y acoso sexual; y en 2024 se alcanza el mayor volumen, con 1.617 participantes, destacando especialmente las jornadas de difusión asociadas a la Ley 21.675 y un seminario nacional sobre violencia contra las mujeres y acceso a la justicia. Esta trayectoria evidencia una expansión progresiva de la cobertura y capacidad de convocatoria de la Secretaría.

Tabla 13. Conversatorios temáticos de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2022–2024 (participantes; registros de cuentas públicas)

Año	Actividad	Cantidad de participantes
2022	Charla Uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Justificación y recomendaciones prácticas (24 febrero; Jurisdicción de Antofagasta)	62
	Charla de acoso laboral y sexual (9 marzo; Jefaturas de la Corporación Administrativa del Poder Judicial)	s/i
	Charla Uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Justificación y recomendaciones prácticas (23 marzo; Dirección de Asuntos Internacionales de la Corte Suprema)	14
	Seminario de Actualización Legislativa “Ley 21.378 que establece monitoreo telemático en las leyes N°20.066 y N°19.968”, realizado por la Academia Judicial de Chile (6 abril; Poder Judicial)	s/i
	Seminario Labores de cuidado y discriminación laboral (11 abril; Poder Judicial)	s/i
	Charla Uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Justificación y recomendaciones prácticas (12 mayo; Jurisdicción de Antofagasta)	142
	Charla de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema (17–18 mayo; Secretaría Corte Suprema)	74
	Charla Uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Justificación y recomendaciones prácticas (9 junio; Jurisdicción de Iquique)	32
	Charla de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema (29 junio; Jurisdicción de Arica)	74
	Charla “Acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia” (26 julio; Jurisdicción de Chillán)	34
	Charla de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial y el Cuaderno de Buenas Prácticas (14 julio; Jurisdicción de Valparaíso)	46

Año	Actividad	Cantidad de participantes
	Charla de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (18 octubre; Jurisdicción de Santiago)	145
	Charla Implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial de Chile y los estudios realizados en esta materia al interior de la institución. (11 octubre; Delegación de Brasil)	4
	Charla de Igualdad de Género y No Discriminación (3 noviembre; 4° Tribunal de Juicio Oral en lo Penal de Santiago)	20
	Charla Uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Justificación y recomendaciones prácticas (29 noviembre; Secretaría Corte Suprema)	65
	Charla sobre la Política de Atención de Usuarios por parte del Departamento de Desarrollo Institucional de la Corporación Administrativa del Poder Judicial y Charla sobre los desafíos en el trato a las mujeres víctimas de violencia y personas de la diversidad sexual en el Poder Judicial, por parte de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (30 noviembre; Tribunal Oral en lo Penal de Cañete)	14
Total 2022		726
2023	Charla sobre la Ley 21.378, establece monitoreo telemático en las leyes Nº 20.066 y Nº 19.968. (23 enero; jurisdicciones Arica–Valparaíso)	142
	Charla sobre la Ley 21.378, establece monitoreo telemático en las leyes Nº 20.066 y Nº 19.968. (24 enero; jurisdicciones Santiago–Concepción)	150
	Charla sobre la Ley 21.378, establece monitoreo telemático en las leyes Nº 20.066 y Nº 19.968. (25 enero; jurisdicciones Temuco–Punta Arenas)	74
	Actividad en que se expuso cómo ha sido el proceso de incorporación de la perspectiva de género, nudos críticos y desafíos, y la importancia de contar con una institucionalidad que permita una real transversalización de la perspectiva de género. (6 marzo; Jurisdicción de Santiago)	90
	Charla de la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial Chileno, los conceptos de sexo/género, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, la institucionalidad de género que hemos establecido, entre otros avances en la materia. (11 abril; Litueche)	13
	Charla del Manual de Lenguaje Inclusivo y No Sexista del Poder Judicial (31 mayo; Puerto Montt)	106
	Charla sobre Acceso a la justicia de víctimas de Violencia Intrafamiliar (19 junio; videoconferencia)	156
	Charla Informativa de Acoso Sexual (29 agosto; videoconferencia)	38
	Charla Análisis y debate en torno a la ruta de las causas de violencia intrafamiliar, que abordó institucionalmente los nudos críticos del proceso. (19 octubre; videoconferencia)	141
	Charla Análisis y debate en torno a la ruta de las causas de violencia intrafamiliar, que abordó las buenas prácticas detectadas en el proceso. (31 octubre; videoconferencia)	148
Total 2023		1.058

Año	Actividad	Cantidad de participantes
2024	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (28 mayo; Arica, Iquique y Antofagasta)	127
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (28 mayo; Copiapó y La Serena)	74
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (29 mayo; Valparaíso)	79
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (30 mayo; Rancagua)	90
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (31 mayo; Talca y Chillán)	135
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (31 mayo; Concepción)	110
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (31 mayo; Temuco y Valdivia)	181
	Plaza Ciudadana: Identidad de Género (14 junio; Cañete)	50
	Conversatorio sobre la Implementación de la Ley 21.120 en los tribunales de familia (17 junio; Temuco)	s/i
	Charla virtual sobre conceptos, claves, incorporación del enfoque de género en el acceso a la justicia y el acoso sexual (9 agosto; Fiscalías Militares)	65
	Charla sobre sensibilización en género y nueva legislación relevante (Ley 21.643 y Ley 21.675) (22 agosto; Corte Suprema)	14
	Ley 21.643 (Ley Karin) y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo. (26 agosto; Aysén)	23
	Jornada de difusión de la ley que establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (25 septiembre; Cortes de Apelaciones del país)	150
	Charla sobre Acoso Sexual: Regulación Actual, normativa aplicable al Poder Judicial y aspectos Psicosociales (16 octubre; Temuco)	50
	Seminario Violencia contra las mujeres en razón de su género y acceso a la Justicia: Análisis de los desafíos de la implementación de la Ley N° 21.675 (26 noviembre; nivel nacional)	469
Total 2024		1617
Total del periodo		3401

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuenta Pública 2023, 2024 y 2025.

Los seminarios constituyen espacios de diálogo e instalación de agenda temática, que combinan intercambio, actualización y circulación de criterios en materia de género y justicia. Desde 2018 se observan hitos que combinan enfoque teórico y aplicaciones prácticas: el seminario internacional “Argumentación jurídica con perspectiva de género” (300 asistentes; CS, MP y DPP) y “Buenas prácticas de la administración de justicia en la aplicación del principio de igualdad” (más de 120 asistentes; Poder Judicial y EUROsociAL+) marcaron un inicio con énfasis en razonamiento jurídico y estándares de igualdad/no discriminación. En 2019, actividades como “¿Hemos avanzado?” (200 asistentes; MP y Poder Judicial) y la revisión de jurisprudencia de la Corte Suprema en igualdad y diversidad sexual consolidaron el foco doctrinal y jurisprudencial. En 2020, se transitó a formato virtual con “Comunidad LGBTQ+ y Ejercicio de la Abogacía”, abordando discriminación en la profesión legal y compromisos institucionales.

A partir de 2022 se aprecia una consolidación y profundización temática. Destacan el Seminario 8M “Aspectos críticos de juzgamiento con perspectiva de género” (superación de estereotipos y sesgos, Corte Suprema) y el seminario “Ley 21.378 que establece monitoreo telemático en las leyes 20.066 y 19.968” (con más de 500 asistentes vía plataforma Zoom), que vincula género con gestión y cautela de víctimas en familia; éste fue liderado por la ministra Ana Gloria Chevesich en el contexto de implementación de respectivas leyes.

Paralelamente, los ciclos de la Academia Judicial abordaron la valoración de la prueba con perspectiva de género (con la académica Flavia Carbonell y el ministro Rodrigo Cerda) y sesgos, imparcialidad judicial e interseccionalidad (con la académica Yanira Zúñiga y la jueza Pilar Maturana). Se suman espacios territoriales e interagenciales -por ejemplo, “Perspectiva de género en el sistema de justicia penal” (CA La Serena, con Fiscalía y Defensoría Penal Pública) y el seminario interamericano “Tejiendo redes por la justicia con perspectiva de género”, que lanzó la Red de Enlaces de Género-, evidenciando coordinación y un tránsito desde la sensibilización hacia capacidades aplicadas (dirección de audiencias, litigación, gestión de casos).

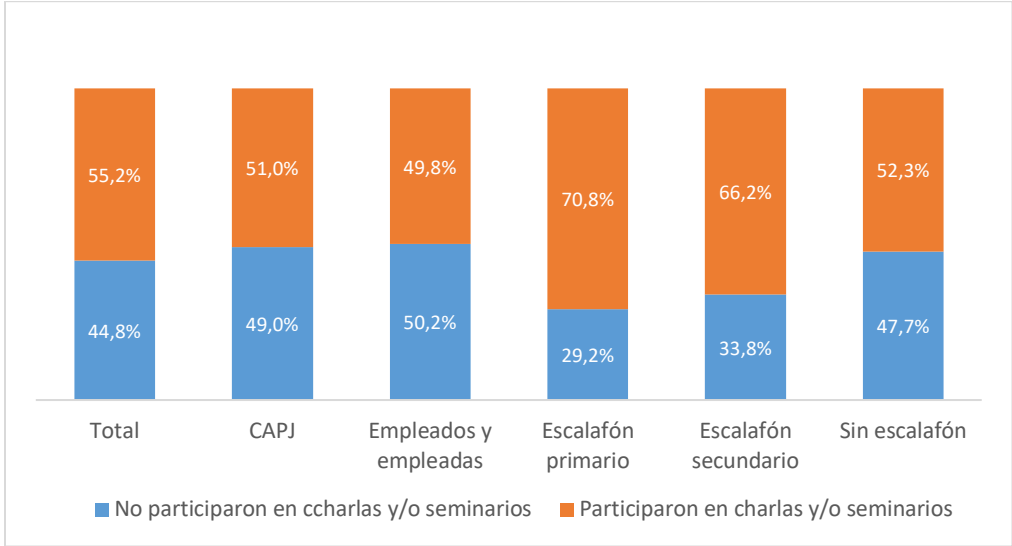
Entre 2023 y 2025 la agenda se internacionaliza y dialoga con reformas legales recientes. Sobresalen “El impacto de la jurisprudencia de la Corte IDH en Chile y sus desafíos” (paneles sobre grupos vulnerables y género), “Los desafíos para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia en Iberoamérica”, a la cual asistieron 111 personas de manera presencial, y existieron más de 400 inscritos para asistir de manera online. Asimismo, existió un bloque de seminarios sobre Convenio 190 OIT/Ley 21.643 (Ley Karin) y Ley 21.675 (con 23 y 469 asistentes respectivamente, de manera presencial y remota). Se incluyen, además, enfoques especializados como violencia y acoso en el trabajo y litigación penal con perspectiva de género en emergencias obstétricas. En 2025, los seminarios conmemorativos “100 años de las mujeres juezas en el Poder Judicial”, “Mujeres y judicatura: avances y desafíos” y las jornadas internas sobre acoso sexual muestran continuidad y anclaje institucional. Así, esta trayectoria revela diversificación temática, apertura interinstitucional y adaptación de formatos (presencial, virtual e híbrido), con ejemplos de alta convocatoria; el desafío es articular contenidos en rutas formativas coherentes y asegurar su traslado a prácticas (criterios probatorios, prevención de violencias, atención usuaria).

□ Valoración de instancias de participación: charlas, conversatorios y seminarios

En línea con el apartado de cobertura, los resultados de la Encuesta Evaluativa PIGND muestran que un 55,2% de las personas, declara haber participado en charlas, conversatorios o seminarios,

mientras que un 44,8% no ha tenido acceso directo a este tipo de espacios. Esta situación constituye un punto a seguir fortaleciendo en el marco de una política con implementación relativamente reciente, en la medida que la ampliación de la participación resulta clave para consolidar su alcance e incidencia institucional. Según estamento, se observan variaciones importantes: los escalafones primario y secundario registran niveles de participación de 70,8% y 66,2% respectivamente, mientras que en los estamentos de Empleados y Empleadas y CAPJ la participación alcanza 49,8% y 51% (Gráfico 46).

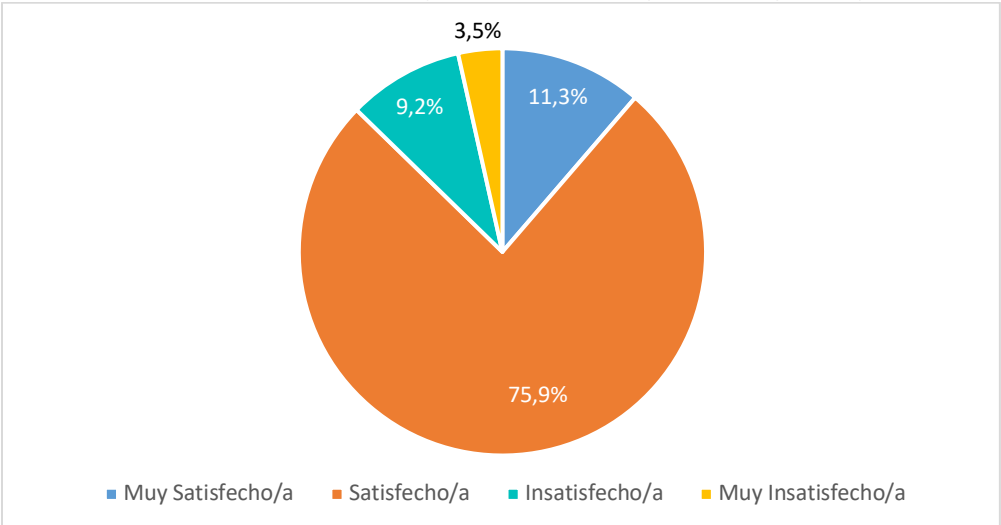
Gráfico 46. Participación en charlas y/o seminarios, por estamento



Fuente: Elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.136.

Ahora bien, entre quienes sí participaron (1.731 casos), la valoración es ampliamente favorable: 87,2% se declara satisfecho/a (75,9%) o muy satisfecho/a (11,3%). Las opiniones negativas son minoría (12,7% en total: 9,2% y 3,5% de insatisfacción y mucha insatisfacción, respectivamente). De lo anterior, se configura un binomio claro: debilidad en cobertura, pero fortaleza en satisfacción (Gráfico 47).

Gráfico 47. Nivel de satisfacción con charlas y seminarios sobre igualdad de género y no discriminación



□ Concurso de sentencias con perspectiva de género

Dentro de las acciones revisadas, destaca por su relevancia el “Concurso de sentencias”, cuya primera versión data de 2020. Esta iniciativa se ha consolidado como instancia anual para fomentar el análisis crítico y la incorporación del enfoque de género en las resoluciones judiciales, instalando criterios y buenas prácticas en la argumentación. Las sentencias se seleccionan en base a las postulaciones que cumplan los requisitos establecidos en una pauta de factores; el comité evaluador se compone de personas académicas y ministras/ministros de Apelaciones y la ministra encargada de asuntos de género.

El premio conlleva el reconocimiento público y un galardón (no entrega compensación económica). En términos de participación, el concurso muestra estabilidad tanto en las postulaciones como en el número de personas participantes, con una presencia sostenida de mujeres, lo que refuerza su legitimidad interna y su potencial para seguir dinamizando esta línea de trabajo.

Tabla 14. Número de sentencias presentadas y personas participantes en el Concurso de Sentencias, según año y sexo

Año	Sentencias presentadas	Personas participantes	Hombres	Mujeres
2021	34	26	7	19
2022	30	23	7	16
2023	24	26	11	15
2024	34	30	10	20

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuentas Públicas 2022, 2023, 2024 y 2025.

Se observa que la participación en esta actividad se mantuvo estable en torno a 30 personas durante el período analizado. Alcanzó su participación más alta en 2024, cuando se registraron 34 sentencias presentadas, por un total de 26 personas. En 2022 hubo 30 postulaciones de 23 personas; en 2023 disminuyó levemente la participación con 24 sentencias presentadas por 26 personas. El 2024 se alcanzó el máximo de participación con 34 sentencias presentadas por 30 personas. En todos los años destacó una participación mayoritaria de mujeres.

En línea con esta iniciativa, el “Repositorio de sentencias con perspectiva de género”, iniciado en 2021, se ha consolidado como un espacio clave para sistematizar y difundir fallos destacados que integran el enfoque de género. Prueba de ello es que dicho repositorio constituye una de las secciones más visitadas del sitio *web* institucional. Este recurso se nutre de manera principal (pero no únicamente) de las sentencias presentadas al Concurso, fortaleciendo el aprendizaje colectivo y promoviendo la coherencia jurisprudencial. En 2024 se reporta un total acumulado de 87 sentencias, con 46 incorporadas durante ese mismo año, lo que evidencia un crecimiento sostenido en su consolidación.

□ Convenio para la cooperación para la difusión y sensibilización en materias de igualdad de género y no discriminación

Un componente relevante en la estrategia de sensibilización corresponde al “Convenio Marco de Cooperación” suscrito el 9 de marzo de 2022 entre la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública, orientado a establecer una relación permanente de colaboración para promover la igualdad de género y la incorporación transversal de la perspectiva de género en el ejercicio de las funciones institucionales, desde un enfoque de derechos humanos e interseccionalidad. Este acuerdo se articula con la convergencia de políticas institucionales ya desarrolladas por las tres entidades y, en el caso del Poder Judicial, se vincula con la implementación de su Política de Igualdad de Género y No Discriminación.

La cooperación se operacionaliza mediante contrapartes técnicas designadas por cada institución, correspondiendo al Poder Judicial, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, lo que permite coordinar acciones interinstitucionales en ámbitos como formación, difusión, intercambio de buenas prácticas, estudios y análisis, y circulación de información relevante. En la práctica, este marco ha contribuido a la continuidad de instancias conjuntas de sensibilización y capacitación -incluyendo seminarios y actividades conmemorativas- y ha facilitado la articulación entre instituciones del sistema de justicia penal para abordar desafíos comunes asociados a la incorporación del enfoque de género.

b) Dimensión Contenidos y alcances de la capacitación

Esta dimensión busca fortalecer la formación en igualdad de género y derechos humanos mediante el desarrollo y ampliación de cursos, la incorporación de contenidos específicos y transversales, y la reflexión crítica sobre la práctica judicial. Una de las estrategias es la capacitación interna y el fortalecimiento transversal de contenidos mediante cursos virtuales y presenciales, talleres y otras herramientas. Estas acciones se han desarrollado de forma transversal y complementaria, abordando contenidos como igualdad de género, derechos humanos, violencia de género, acoso, diversidad y lenguaje inclusivo.

□ Cursos virtuales desarrollados por la Secretaría e impartidos por la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ)

En el marco de la estrategia de capacitación interna y fortalecimiento transversal de contenidos, la Secretaría Técnica desarrolló diversos cursos virtuales, los que están disponibles en la plataforma Estudios virtuales, de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ). Los cursos están dirigidos a integrantes de distintos escalafones y jurisdicciones. Estos cursos, siempre en modalidad virtual, han buscado abordar de manera específica temáticas como igualdad de género, derechos humanos, violencia y acoso sexual, integrando también contenidos normativos recientes, como la Ley 21.120 sobre no discriminación. La oferta formativa se ha ido ampliando y diversificando en los últimos años, consolidando una cobertura masiva, especialmente a partir de 2022, y evidenciando un sostenido interés institucional por fortalecer las competencias y sensibilización del personal judicial.

Tabla 15. Número de participantes de cursos dados por CAPJ. Plataforma de Estudios Virtuales, por año

Cursos	2021	2022	2023	2024	Total
Sensibilización de género	67	3157	352	93	3.669
Violencia de género y acoso sexual	55	1078	374	84	1.591
Ley 21.120	125	137	77	49	388

Cursos	2021	2022	2023	2024	Total
Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias	s.i.	s.i.	16	12	28
Herramientas conceptuales, psicosociales y normativas para comprender y abordar el fenómeno del acoso sexual	s.i.	s.i.	58	13	71
Curso para fiscales judiciales: herramientas conceptuales, psicosociales y normativas para comprender y abordar el fenómeno del acoso sexual	s.i.	s.i.	63	0	63
Total	247	4372	940	251	5.810

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos internas del Poder Judicial.

s.i. Sin información.

El 2022 fue el año con mayor participación total, con 4.372 personas inscritas en los distintos cursos, destacando especialmente “Sensibilización de Género” (3.157 participantes) y “Violencia de Género y Acoso Sexual” (1.078 participantes). En los años siguientes, aunque con menor volumen, se mantuvo una participación sostenida, superando las 900 personas en 2023 y más de 250 en 2024. Entre los cursos con mayor alcance general, figuraron “Sensibilización de Género” y “Violencia de Género y Acoso Sexual”, mientras que aquellos con menor número de participantes fueron: “Buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias” y el curso dirigido a fiscales judiciales: herramientas conceptuales, psicosociales y normativas para comprender y abordar el fenómeno del acoso sexual.

□ Otros cursos y talleres impartidos por profesionales de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

Según los registros disponibles para el período 2023–2024, las actividades de capacitación desarrolladas por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación incluyen una capacitación sobre “Juzgar con perspectiva de género” y la socialización del “Protocolo de atención a personas usuarias víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar” (2023), así como talleres y jornadas de capacitación en materias específicas durante 2024, tales como derecho patrimonial en perspectiva de género, lenguaje claro, sensibilización en género y acoso sexual, y acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia. En términos de alcance, estas instancias acumulan un total de 220 participantes en el período, con 100 asistentes registrados en 2023 y 120 en 2024. La serie disponible permite describir un despliegue reciente de esta línea formativa, centrado en contenidos jurídicos y organizacionales vinculados a la transversalización del enfoque de género en el quehacer judicial.

Tabla 16. Otros cursos y talleres de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, 2023–2024

Año	Actividad	Cantidad de participantes
2023	Capacitación Juzgar con Perspectiva de Género, socialización del Protocolo de atención a personas usuarias víctimas de violencia de género y violencia intrafamiliar y Evaluación de implementación Ley 21.378. (25 octubre; videoconferencia)	100
Total año 2023		100
2024	Taller Derecho patrimonial en perspectiva de género (20 marzo; Santiago)	50

Año	Actividad	Cantidad de participantes
	Jornada de capacitación de Miembros asociados de la comisión de lenguaje claro del Poder Judicial (9 mayo; remota)	30
	Jornada de capacitación Sensibilización en temas de género y acoso sexual (22 mayo; presencial).	13
	Taller de sensibilización en acceso a la justicia de mujeres víctimas violencia en razón de su género. (31 julio; Peñaflor).	27
Total año 2024		120
Total periodo 2023–2024		220

Fuente. Elaboración propia a partir de Cuenta Pública 2024 y 2025.

□ **Curso e-learning “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres desde un enfoque de género y derechos humanos”**

Durante el período analizado, se destaca la participación sostenida en el curso *e-learning* “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres desde un enfoque de género y derechos humanos”, impartido en conjunto entre el SernamEG y distintas instituciones: Universidad de Concepción (entre 2018 y 2022) y, en años recientes, con Isónoma Consultorías Sociales (2023 y 2024). Este curso ha tenido como propósito actualizar y fortalecer contenidos y herramientas básicas para abordar la violencia contra las mujeres, desde el enfoque de género, diversidad e interseccionalidad, promoviendo la erradicación de toda forma de violencia.

Entre 2018 y 2024 el curso fue implementado en dos distintas versiones³⁹, con participación de integrantes del escalafón primario, secundario y de empleados de diversas Cortes de Apelaciones. En total, durante el período analizado, estos cursos registraron 264 participantes. La siguiente tabla expone detalles según cantidad de participantes, sexo de participantes, y las horas cronológicas.

Tabla 17. Cantidad de participantes en los cursos *e-learning* “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres”

Año	Participantes	Aprobados	% Mujeres	% Hombres	Institución que imparte el Curso	Horas duración
2018	40	36	Sin información	Sin información	UdeC y SernamEG	42
2019	42	Sin información	59,5%	40,5%	UdeC y SernamEG	42
2020	44	Sin información	70,5%	29,5%	UdeC y SernamEG	42
2021	63	61	74,6%	25,4%	UdeC y SernamEG	54
2022	40	40	82,5%	17,5%	UdeC y SernamEG	58

³⁹ Entre 2018 y 2022 el curso e-learning se llamó: “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres” y en 2023 pasa a llamarse “Herramientas para la intervención inicial: abordando las violencias de género desde una perspectiva de derechos humanos e interseccionalidad”.

Año	Participantes	Aprobados	% Mujeres	% Hombres	Institución que imparte el Curso	Horas duración
2023	12	11	83,3%	16,7%	Isónoma y SernamEG	58
2024	23	22	86,4%	13,6%	Isónoma y SernamEG	32

Fuente: Elaboración propia a partir de Cuenta Pública 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

□ Incorporación de cursos del Programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial

Una de las áreas clave de este eje corresponde a la mantención y refuerzo de los vínculos con la Academia Judicial. Esto se tradujo en la incorporación sostenida de cursos, ya sea elaborados por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación o en conjunto con el Programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial⁴⁰.

En el Programa de perfeccionamiento, el año 2017, se establecieron coordinaciones entre la Academia Judicial y personas académicas para la elaboración de un programa para un curso de derechos sexuales y reproductivos; luego en el año 2018 participó en el curso “Género y sexualidades”. Asimismo, para el año 2019 la Secretaría Técnica elaboró los cursos de “Sensibilización de Género” y de “Violencia contra la mujer y acoso sexual”, los que fueron implementados en 2020. En 2021 se incorporó un curso desarrollado al alero de la Secretaría Técnica llamado: “Buenas prácticas para resolver con perspectiva de género”. En 2022 se elaboró e implementó el curso “Herramientas conceptuales para abordar acoso sexual”. En 2024 se sumó un nuevo curso elaborado por la Secretaría Técnica en conjunto con la Academia Judicial, de nombre: “Violencia contra las mujeres en razón de su género y acceso a la justicia”, el cual fue generado en cumplimiento a un compromiso establecido en el Acta N° 207-2022, que contiene “acuerdos relativos a materias de género” que en su lineamiento primero indica:

PRIMERO. Capacitación en violencia de género. Solicitar al Consejo de la Academia Judicial que dicha institución, en conjunto con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y la Corporación Administrativa del Poder Judicial, elabore un Programa de Capacitación en materia de violencia de género, a implementarse obligatoriamente a partir del próximo período, para todas las personas integrantes del Escalafón Primario del Poder Judicial, en especial para la judicatura con competencia en familia y penal Poder Judicial, 2022).

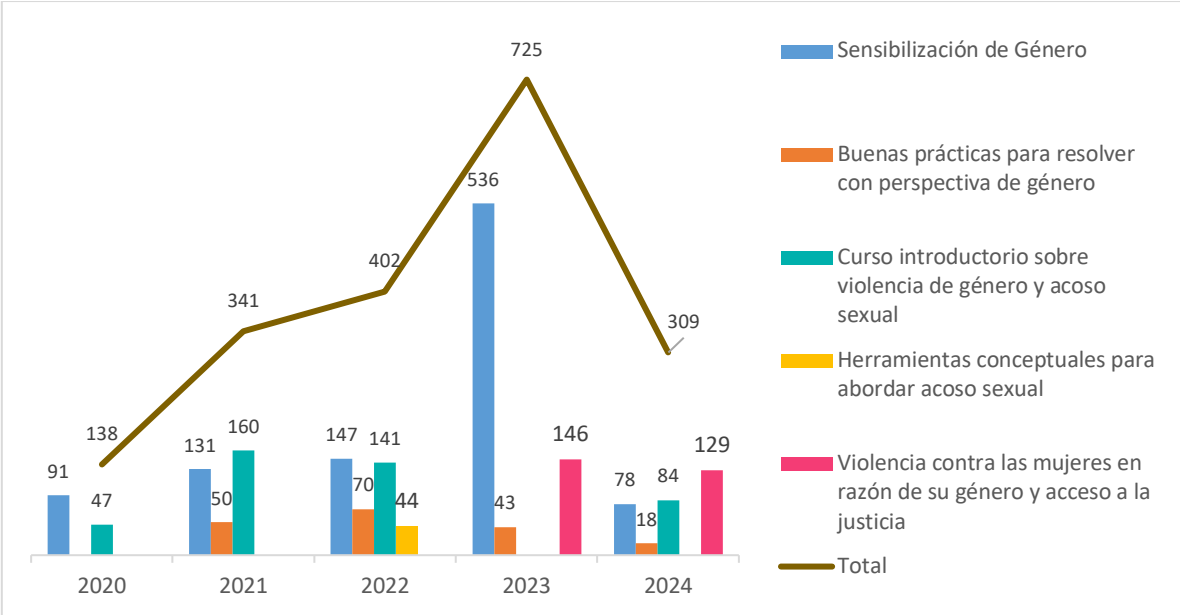
Compuesto de 4 módulos, esta capacitación aborda: (i) violencia de género contra las mujeres y enfoque para su comprensión; (ii) definiciones y modelos de abordaje de la violencia de género; (iii) alcance de la perspectiva de género en el razonamiento judicial y su importancia en casos de violencia contra las mujeres y (iv) ejemplos de razonamiento judicial y valoración de la prueba con perspectiva de género. En el año 2024, 129 personas aprobaron el curso, de las cuales 93 fueron juezas y 36 jueces. En el año 2025, 249 personas aprobaron el curso, 133 fueron juezas mientras que 116 fueron jueces.

⁴⁰ No se incluyen todos los cursos sobre género incorporados a la oferta de perfeccionamiento de la Academia Judicial en los que la Secretaría Técnica no ha participado de alguna manera.

El hecho de que este curso sea de carácter obligatorio para el Escalafón Primario es un gran avance en la capacitación de las personas integrantes de la institución, en tanto la voluntariedad de los cursos provoca que estos sean seguidos sólo por personas ya sensibilizadas o al menos con interés en temas de género, mientras que con cursos de carácter obligatorio se llega a personas no originalmente interesadas en el tema, e incluso más, contrarias a él. Como desafío queda el planteamiento de la obligatoriedad de cursos para los demás escalafones.

En relación a lo anterior, en el Gráfico 48, se observa que entre 2020 y 2024 los cursos elaborados por la Secretaría Técnica e incluidos en el Programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial acumulan un total de 1.915 participantes, evidenciando además un aumento sostenido en el número anual de asistentes, pasando de 138 personas en 2020 a un máximo de 725 en 2023. El curso “Sensibilización de género” destaca por registrar la mayor cantidad de participantes en 2023 (536 personas). En 2021 y 2022 se consolidan un número de tres y cuatro cursos respectivamente, alcanzando 341 y 402 participantes en cada año. En 2024 se registra una participación total de 309 personas en cuatro cursos, incluyendo nuevas versiones. Estas cifras evidencian un incremento general en la cobertura de formación durante el período analizado.

Gráfico 48. Número de participantes en cursos elaborados por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación e impartidos en el Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial y total anual



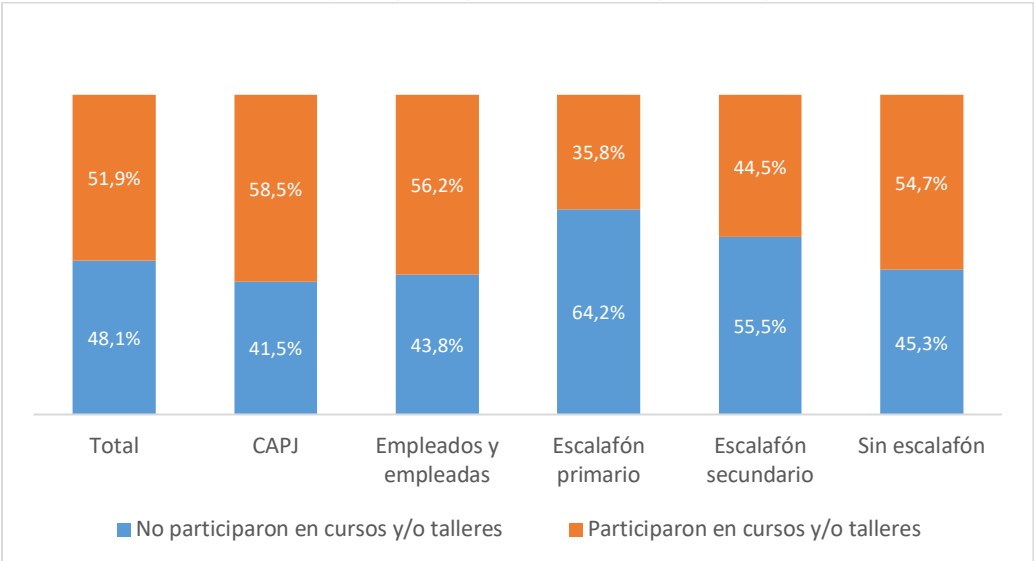
Fuente: Elaboración propia a partir de cuentas Públicas 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.
Nota: Para el año 2020, el "Curso introductorio sobre violencia de género y acoso sexual" se tituló "Violencia contra la mujer y acoso sexual".

□ Valoración de cursos y talleres

En similitud con lo observado en el apartado de cobertura, los resultados de la Encuesta Evaluativa PIGND, muestran que un 51,9% de las personas declara haber participado en cursos y talleres, mientras que un 48,1% no ha tenido acceso directo a este tipo de actividades. Esta distribución da cuenta de un nivel de cobertura relevante, aunque aún parcial, propio de una política en proceso de implementación, y plantea el desafío de ampliar el acceso para fortalecer la apropiación

transversal de contenidos. Según el estamento, mientras personas funcionarias de la CAPJ y Empleados y Empleadas alcanzan niveles de participación cercanos al promedio general (58,5% y 56,2% respectivamente), en el Escalafón Primario la participación desciende a 35,8% y en el Escalafón Secundario a 44,5% (Gráfico 49).

Gráfico 49. Porcentaje de participación en cursos y talleres por estamento

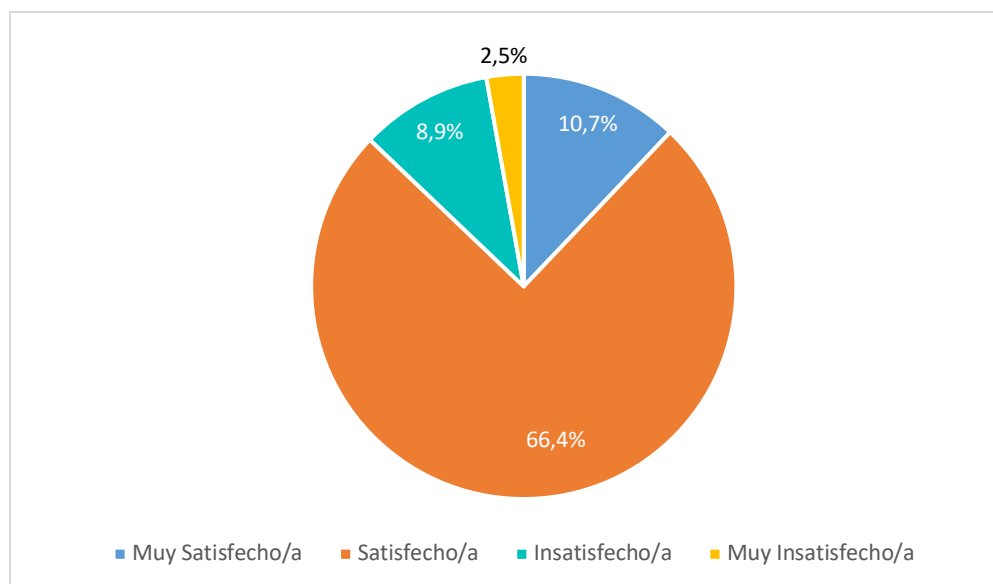


Fuente: elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=3.059.

De acuerdo a la percepción de quienes participaron en cursos y talleres (1.587 funcionarios y funcionarias), los resultados evidencian una valoración mayoritariamente positiva. Un 77,1% declara estar satisfecho o muy satisfecho (66,4% satisfecho y 10,7% muy satisfecho), mientras que un 11,4% manifiesta insatisfacción (8,9% insatisfecho y 2,5% muy insatisfecho) (Gráfico 50).

Estos antecedentes muestran que, entre quienes accedieron a este tipo de instancias, la experiencia formativa es bien recibida y se reconoce como un aporte, aunque subsiste un grupo minoritario que expresa disconformidad, lo que sugiere la necesidad de ajustar aspectos de diseño o implementación para incrementar los niveles de satisfacción alta.

Gráfico 50. Nivel de satisfacción con capacitaciones y/o talleres sobre igualdad de género y no discriminación



Fuente: elaboración propia en base la Encuesta Evaluativa PIGND, año 2025, N=1.587.

La evidencia cualitativa muestra que la oferta de capacitaciones en igualdad de género, derechos humanos y no discriminación, ha sido percibida como amplia y diversa, con presencia en distintos estamentos y formatos. Cuando estas instancias logran conectarse con la práctica profesional y con herramientas aplicables, son valoradas positivamente por el funcionariado. Sin embargo, persisten brechas de cobertura, barreras institucionales de acceso y deficiencias en la profundidad de algunos contenidos, lo que limita su impacto y genera críticas recurrentes, especialmente en torno a la pertinencia y modalidad de ejecución. A continuación, se presenta cada uno de estos temas.

□ Diversidad de la oferta formativa

Los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial reconocen la existencia de una variedad de actividades de capacitación vinculadas a igualdad de género, derechos humanos y no discriminación. Se mencionan talleres con análisis de casos, capacitaciones virtuales, seminarios temáticos, reuniones organizadas por cortes y actividades impulsadas por jueces o comités locales.

“No recuerdo si fue generalizado, pero si nosotros tuvimos una capacitación de zona, con notificadores que hay personas respecto a esto (identidad de género) y al cambio registral” (Grupo focal de empleados y empleadas con atención de público).

“Sí, bueno, acá se han hecho capacitaciones, lo han hecho los mismos jueces, la verdad, respecto de la política de género” (Grupo focal Consejo Técnico)

“sí, hay instancias en las cuales nos podemos capacitar para postular un curso, pero también a través de la Secretaría de Género y a través del SernamEG se han formalizado algunas capacitaciones en las cuales hemos participado y también desde ese punto de vista hemos podido conocer en mayor profundidad también esta política” (Grupo focal Consejo Técnico)

□ Falta de pertinencia, de información y alta carga laboral como barreras de acceso

A pesar de la diversidad de oferta formativa, personas funcionarias de la CAPJ señalan una falta de pertinencia de las capacitaciones según las labores que ejecutan.

“Y de capacitación, no. Como comentaba, ha habido seminarios y reuniones, pero como decían las colegas, es como para los funcionarios del Poder Judicial de tribunales. Si bien uno igual los puede homologar a nuestra situación, son situaciones muy específicas en realidad que se puede hacer porque, como comentábamos, los públicos son distintos” (Grupo focal CAPJ).

Uno de los principales hallazgos corresponde a la alta carga laboral como barrera estructural, que obliga a elegir entre capacitarse o cumplir con las funciones propias del cargo.

“Incluso mesas de violencia que existen acá en la comuna tampoco podemos ir porque la hacen a las 10 de la mañana y a ese horario no hay, es imposible [...] yo encuentro que debiéramos tener toda esa información como obligación, pero finalmente no se puede por la carga laboral” (Grupo focal Consejo Técnico)

“La capacitación obligatoria debería permitir medios días libres para ir y estar tranquilos, escuchar la formación que nos van a entregar, hacer retroalimentación [...] es todo clásico, es toda la antigua” (Grupo focal Consejo Técnico)

“Lo otro, el tema de las capacitaciones, de dar los espacios... yo sé que la Secretaría no puede hacerlo, pero... Que las capacitaciones sean, ojalá, dentro del horario. O sea, ¿cómo es posible que no te den una comisión de servicio para ir a una conferencia de tres horas, cuatro horas, donde van a hablar unos gallos que vienen de Harvard, de Argentina, sobre perspectiva de género? Que puede ser súper interesante, ilustrativa y bonita, ¿entiendes?” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

La necesidad de disposición e iniciativa individual para el acceso a la oferta formativa de la Academia Judicial es identificada como una dificultad para ampliar la cobertura. En múltiples casos, las personas funcionarias declaran diferencias en cuanto al interés, o desconocimiento sobre el acceso.

“Yo me enteré por casualidad de un curso que ofrecía la Academia Judicial. No hay un canal claro de información, y muchas veces se pierde” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Si bien siempre se están, no sé, buscando cursos también para que uno aprenda en la Academia, también parte de uno escoger ese curso, por ejemplo, si quisiera especializarse un poco más, no todos lo escogen tampoco” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

□ Preferencia por capacitaciones presenciales, prácticas y que aludan a lo vivencial

Respecto al formato de las capacitaciones, las personas funcionarias tienen la tendencia a preferir capacitaciones presenciales, por permitir una mayor conexión con la práctica y una mejor disposición a la participación. En contraste, la modalidad virtual es percibida como distante, mecánica y menos efectiva en términos formativos.

“Se ha perdido un poco el tema de la presencialidad [...] antes viajábamos, íbamos a capacitaciones y ahora una vez al año... no sabes qué te va a tocar” (Grupo focal Consejo Técnico)

“Yo creo que debería ser algo más práctico, debería ser algo más in situ, en terreno, en donde alguien nos manifieste lo que nosotros debamos saber esencialmente respecto a la materia. Puede ser una capacitación presencial, pero masiva a lo mejor, para ciertas áreas” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

En este sentido, se valoran experiencias metodológicas vivenciales y participativas que logran generar aprendizajes significativos y cambios en la percepción.

“...lo coronamos con una convocatoria de pleno a la jurisdicción, que es pequeña, obviamente todos nos conocemos, y con una puesta en escena de la obra, salió del grupo. Lo planteó el tribunal oral de lo penal de Punta Arenas y para mí fue muy impactante porque tocaba una temática como los problemas que los funcionarios los ven muy ajenos al momento de vivirlo en carne propia cambia la perspectiva, cambia el tema de la mirada, de cómo la víctima es tratada por el sistema. Y eso para mí me causó mucho impacto. Entonces esa visión de cómo aterrizamos la teoría a la práctica y cómo lo podemos replicar, para mí fue muy provechosa y cautivante” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Lo que hicimos fue pedirle a cada tribunal que elaborara una práctica en la que efectivamente aplicaran algún tipo de discriminación positiva [...] Y eso es la actividad que más me gustó” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

Frente a estas valoraciones, emergen críticas recurrentes al carácter teórico y poco aplicable de buena parte de las capacitaciones, lo que reduce su utilidad práctica.

“Porque nosotros los talleres y los cursos que hacemos de la Academia y todos son puros cursos como muy elevados. Son de escritorio. Pero nosotros no nos podemos llevar a la práctica” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

“Tiene que ser algo entretenido, que nos entregue la información que necesitamos [...] si nos van a mandar, nos va a tener una hora viendo de nuevo una pantalla [...] va a ser más de lo mismo” (Grupo focal personas sin escalafón/centros y unidades de apoyo).

“creo que falta... más capacitación en aplicaciones concretas, sobre todo en el ámbito jurisdiccional. Por ejemplo, en casos de violencia y discriminación contra las mujeres, y también visibilizar las buenas prácticas” (Entrevista a persona integrante de otras instituciones).

□ Puesta en práctica de contenidos

Las personas funcionarias destacan positivamente la adquisición de conocimientos útiles y aplicables a la práctica judicial, como el uso del nombre social, la identidad de género, el lenguaje inclusivo, los derechos sexuales y reproductivos, el trato respetuoso hacia disidencias sexuales y la atención a víctimas.

“Bueno, en su minuto hicimos nuestra capacitación sobre el tema de la identidad de género que fue a mí muy ilustrativo de algo que efectivamente no conocía. Y como que había muchos

cursos y que me había pasado de largo hasta que al final tomé el que correspondía y estuvo muy interesante” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“Participé en una capacitación sobre violencia de género, pero no se abordó nada sobre acoso laboral o sexual. Siento que fue una oportunidad perdida” (Grupo focal judicatura de primera instancia).

“En los cursos de la Academia Judicial, este año fui a un curso de sesgo, y ahí sí se planteaba que en algunos tribunales del país quedaban... funcionarios que eran muy antiguos y sí había cierta resistencia al cambio y eso claramente afectaba la atención de público” (Grupo focal Consejo Técnico)

“Hicimos un análisis sobre eso, que es importante, porque nosotros como juzgados de trabajo recibimos muchos testigos (...) Pero lo hemos ido implementando de a poquito, muy aprendiendo” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

“Ahí se sensibilizó incluso en cómo los instrumentos que tenemos a través de SITFA tienen que ayudarnos a poder visualizar, porque la palabra visualización o visibilización va más allá del lenguaje, ¿cierto? De efectivamente tenemos que hablar de esta forma y no de la otra, sino que de poder activar todo lo que significa el engranaje para poder plasmar y decir, miren, esta realidad es distinta a la que pasaba antes y se va a juzgar de esta manera. Entonces fue bastante interesante” (Grupo focal Consejo Técnico)

“...a nosotros igual también se nos ha ido capacitando, sobre todo respecto, no sé, un punto, el nombre social, cómo quiere que le llamen” (Grupo focal de empleados y empleadas sin atención de público).

c) Dimensión: Difusión y comunicación con el medio

En esta dimensión, uno de los objetivos más importante es fortalecer la difusión de información y promover el acceso público a contenidos vinculados a igualdad de género y derechos humanos, tanto para el público interno como externo al Poder Judicial. Al respecto, se ha buscado consolidar la transparencia institucional, facilitar el conocimiento de avances y compromisos en estas materias, y generar insumos que sirvan de referencia técnica y doctrinal para la comunidad jurídica y la ciudadanía en general.

El sitio *web* institucional constituye una herramienta estratégica para la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Su función central es la difusión de contenidos normativos, estudios, estadísticas y materiales de sensibilización, dirigidos tanto a las y los integrantes de la institución como a la ciudadanía en general. De este modo, el portal se ha transformado en un canal clave de comunicación institucional, asegurando transparencia y acceso abierto a información relevante. Fue inaugurado el 8 de marzo de 2018, en el marco del Día Internacional de la Mujer, marcando el inicio de un trabajo sistemático de difusión digital.

□ Evolución del sitio *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

A partir de su lanzamiento, el sitio *web* ha ido experimentando un proceso de consolidación progresiva. Entre 2018 y 2019 se fortaleció su estructura general, se actualizaron las secciones básicas y se incorporaron mecanismos de distribución de noticias y contenidos mediante suscripciones digitales. En 2020 se sumaron nuevas secciones dedicadas al acoso sexual y a la capacitación, además de materiales gráficos e interactivos que ampliaron las modalidades de acceso. En ese mismo período se inició un proceso de migración y mejora tecnológica del sitio, orientado a asegurar su continuidad operativa y adaptación a una demanda creciente de información, el cual se ha desarrollado de manera progresiva en los años siguientes.

En los años siguientes se amplió la oferta de contenidos y se reforzó el carácter de transparencia institucional. En 2021 se integraron secciones específicas sobre diversidad sexual, repositorio de sentencias y boletines de comités de género, junto con la publicación periódica de estadísticas de paridad y de denuncias por acoso sexual. Durante 2023 se implementaron mejoras tecnológicas relevantes, entre ellas la migración del sitio a un entorno seguro con Certificado https y la creación de la plataforma digital de los comités de género y no discriminación de las Cortes de Apelaciones. En 2024 se reorganizó la arquitectura de navegación, estructurando el portal en secciones temáticas que facilitaron el acceso a un volumen creciente de materiales.

□ Organización del sitio *web*

La organización actual del sitio *web* responde a un diseño estructurado en secciones. La portada (sección Inicio) concentra noticias, convocatorias y accesos directos a recursos como la revista, el podcast, cápsulas informativas y manuales, además de integrar un buscador de jurisprudencia con perspectiva de género. Este esquema permite un acceso ágil tanto a contenidos de actualización inmediata como a materiales de referencia recurrente (Imagen 12).

Imagen 12. Sección Inicio Portal *web* Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2025)



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2025). Imagen recuperada de sitio *web* oficial de la Secretaría.

Cada módulo ofrece contenidos específicos y especializados. La sección de Acoso Sexual reúne la normativa vigente, protocolos de actuación, estadísticas actualizadas y fallos anonimizados, destacando como un espacio de transparencia y rendición de cuentas. La sección Política presenta la Política de Igualdad de Género y No Discriminación junto con su resolución de aprobación, materiales explicativos y campañas de difusión, constituyéndose en la puerta de entrada a los lineamientos estratégicos institucionales. A su vez, la sección de Estudios funciona como repositorio de las investigaciones desarrolladas por la Secretaría, mientras que el bloque de Estadísticas integra datos institucionales sobre mujeres y hombres en el Poder Judicial, series sobre denuncias de acoso sexual y vínculos externos a boletines oficiales.

Otros apartados completan la estructura: la sección de Diversidad Sexual reúne materiales pedagógicos, entre ellos infografías, videos, guías relacionadas con la Ley 21.120 y fallos relevantes, además de recursos internacionales de referencia. La sección de Herramientas concentra productos de sensibilización y formación en diversos formatos: siete infografías, cuatro cápsulas informativas, la revista *Justicia con Perspectiva de Género* con tres ediciones publicadas entre 2021 y 2023, el podcast del mismo nombre con cuatro capítulos, el Cuaderno de Buenas Prácticas, el Manual de lenguaje inclusivo, una galería audiovisual con más de veinte piezas y un calendario de efemérides institucionales. Finalmente, el Repositorio de sentencias permite filtrar fallos con perspectiva de género por materia y tema, e integra información de las cinco ediciones anuales del Concurso de Sentencias con Perspectiva de Género celebradas desde 2021.

A su vez, el apartado de inicio del sitio *web* se estructura en cuatro secciones. *Quiénes somos*, el cual presenta el origen, mandato, objetivos, funciones y equipo de la Secretaría. *Institucionalidad* describe la estructura organizacional definida para la implementación de la Política de Igualdad de

Género a nivel nacional y local, incluyendo el rol del/de la ministra encargada de los asuntos de género, el Consejo Consultivo y la Secretaría Técnica. La sección de *Comités de género* expone la estructura territorial existente en las Cortes de Apelaciones, orientada a articular y facilitar la implementación de la Política de Igualdad de Género en cada jurisdicción, así como a visibilizar actividades y acciones desarrolladas a nivel local. Finalmente, *Noticias* funciona como un repositorio de información institucional que difunde actividades, hitos y comunicaciones relevantes vinculadas a igualdad de género y no discriminación en el Poder Judicial.

□ Desempeño del sitio *web*

En cuanto al desempeño del sitio *web*, las cifras disponibles evidencian un crecimiento sostenido en términos de personas usuarias y visualizaciones. Tal como se observa en el Gráfico 51, en 2018 se registraron más de 12.000 personas usuarias únicas y 65.000 vistas, con un rebote⁴¹ mínimo de 2,27%. En 2019 los accesos ascendieron a casi 22.000 personas usuarias y cerca de 100.000 vistas, incorporando además una base de suscriptores *web-push*⁴². En 2020 se contabilizaron 29.630 personas usuarias y más de 108.000 vistas, con un rebote dentro de los márgenes de referencia internacional (Gráfico 51).

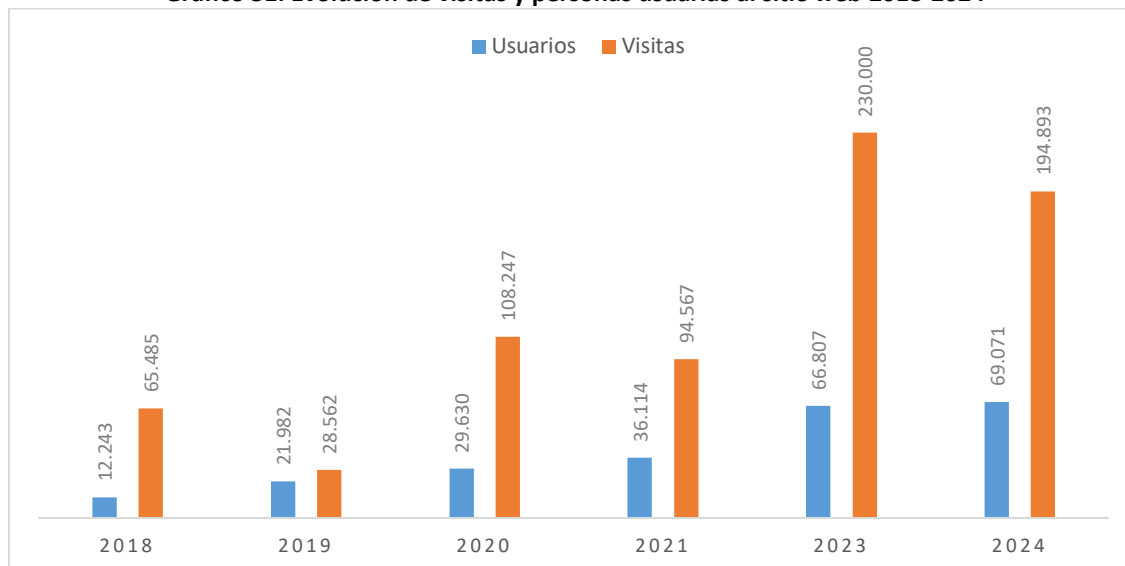
En 2021, ya con nuevas secciones incorporadas, se registraron más de 36.000 personas usuarias y alrededor de 95.000 vistas. Durante 2023 el portal alcanzó su mayor nivel de actividad, con 66.807 personas usuarias y 230.000 vistas (Gráfico 51), siendo el repositorio de sentencias uno de los recursos más consultados con más de 11.000 interacciones⁴³. El perfil de la audiencia ha sido mayoritariamente femenino, concentrado en los tramos etarios entre 25 y 44 años, con predominio de accesos desde Chile.

⁴¹ El rebote es la métrica que indica qué porcentaje de visitantes abandona un sitio web después de visitar solo una página, sin interactuar con ningún enlace o realizar otra acción.

⁴² Las personas suscriptoras *web-push* son usuarios y usuarias que han autorizado explícitamente a un sitio web (a través de su navegador en escritorio o móvil) para enviarles notificaciones automáticas instantáneas, incluso cuando no están navegando en dicho sitio.

⁴³ Las interacciones son acciones que realizan las personas usuarias con un sitio web y que los motores de búsqueda pueden medir, como clics, tiempo en la página y compartidos, además de las interacciones que los motores de búsqueda tienen con el sitio, como el rastreo y la indexación a través de enlaces.

Gráfico 51. Evolución de visitas y personas usuarias al sitio *web* 2018-2024

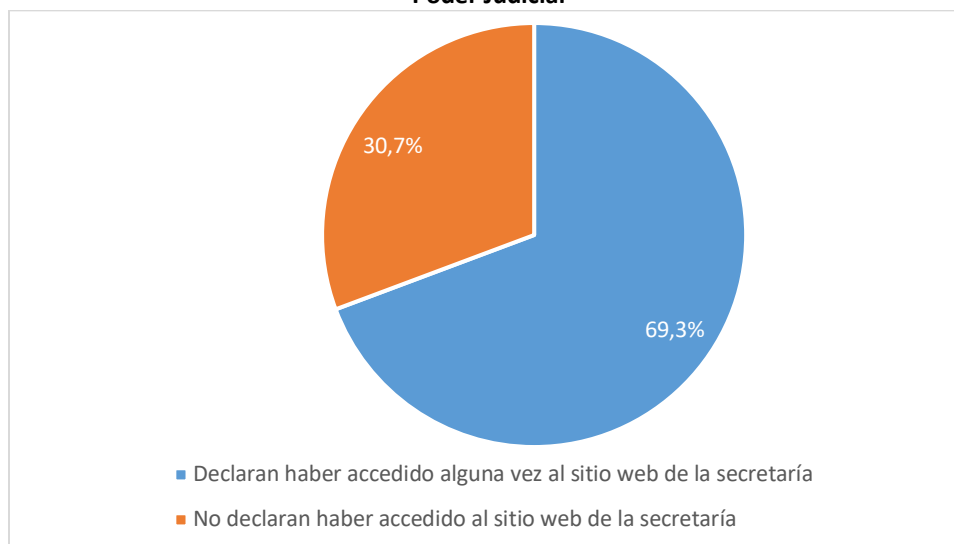


Fuente: Elaboración propia a partir de Registros internos del Poder Judicial y Cuentas Públicas 2019, 2020, 2021, 2022, 2024.

□ **Uso del sitio *web* por parte de funcionarios y funcionarias**

En relación con el uso de recursos digitales, los resultado de la Encuesta Evaluativa PIGND, muestran que, de un total de 3.298 casos válidos, un 69,3% de los funcionarios y funcionarias declara haber accedido alguna vez al sitio *web* de la Secretaría Técnica, mientras que un 30,7% señala no haberlo hecho (Gráfico 52). Este nivel de alcance evidencia que la plataforma se ha posicionado como un canal de difusión relevante, con un grado de conocimiento mayoritario entre la dotación. No obstante, la proporción de quienes nunca han ingresado plantea un desafío para la política comunicacional, ya que refleja limitaciones en la universalización de su uso y en la capacidad del sitio de consolidarse como un recurso de consulta transversal para todo el Poder Judicial.

Gráfico 52. Acceso a la página *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial



□ Cooperación interinstitucional en difusión y articulación de contenidos

Otro aspecto relevante ha sido la promoción de encuentros, talleres, convenios de cooperación interinstitucionales y actividades similares con instituciones relacionadas a la administración de justicia. Las acciones desarrolladas entre 2018 y 2024 se pueden agrupar en tres grandes ámbitos, a saber:

En primer lugar, destacan las mesas técnicas y coordinaciones interinstitucionales, como participación en la mesa técnica sobre femicidios realizada en 2018 y 2020, convocada por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género junto a Carabineros, Policía de Investigaciones, Fiscalía Nacional, Subsecretaría de Prevención del Delito y el Servicio Médico Legal, orientada a identificar nudos críticos y formular propuestas de mejora. Además, en 2020 se participó en reuniones convocadas por el Ministerio de la Mujer y el SernamEG para coordinar la respuesta institucional frente a la pandemia de COVID-19.

En segundo lugar, se consolidaron seminarios y conversatorios organizados en colaboración con la Asociación de Magistradas Chilenas, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública. Entre los principales temas abordados se encuentran el liderazgo femenino en el ámbito jurídico (2018), violencia de género y estereotipos en la justicia (2019 y años siguientes), violencia vicaria, acceso a la justicia de personas LGBTIQ+, y desafíos en contextos de crisis. Estas actividades han contado con participación transversal de integrantes del Poder Judicial, profesionales técnicos y público general, y han fomentado espacios de diálogo abierto con la comunidad.

Finalmente, durante 2022 y 2023 se apoyó el ciclo de extensión de la Academia Judicial, incluyendo seminarios internos y abiertos. En 2024 se profundizó esta línea mediante seminarios sobre violencia y acoso laboral, en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sobre la aplicación de leyes recientes (N°21.643⁴⁴, N°21.645⁴⁵ y N°21.675), promoviendo el análisis crítico y la actualización normativa en ámbitos laborales, familiares y penales.

Sobre la promoción del intercambio en la temática sobre incorporar el enfoque de género con los otros actores del sistema de justicia, se observa una colaboración sostenida con el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública, formalizada mediante mesas de coordinación y reuniones bilaterales destinadas a definir líneas de trabajo conjunto. Un hito inicial fue el seminario internacional "Argumentación jurídica con perspectiva de género", realizado en 2018, que convocó a 189 personas de forma presencial y se transmitió en línea, contribuyendo a visibilizar el debate sobre estereotipos de género y enfoques argumentativos en el ámbito penal.

Entre otras colaboraciones con el medio, para el año 2019 se destaca la participación técnica en el Plan Nacional de Acción en Violencia contra las Mujeres 2020-2030, coordinado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Del mismo modo, en 2020 se incluyó la colaboración en la definición de la hoja de ruta para una plataforma integrada de gestión de casos de violencia de

⁴⁴ Publicada en enero de 2024. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

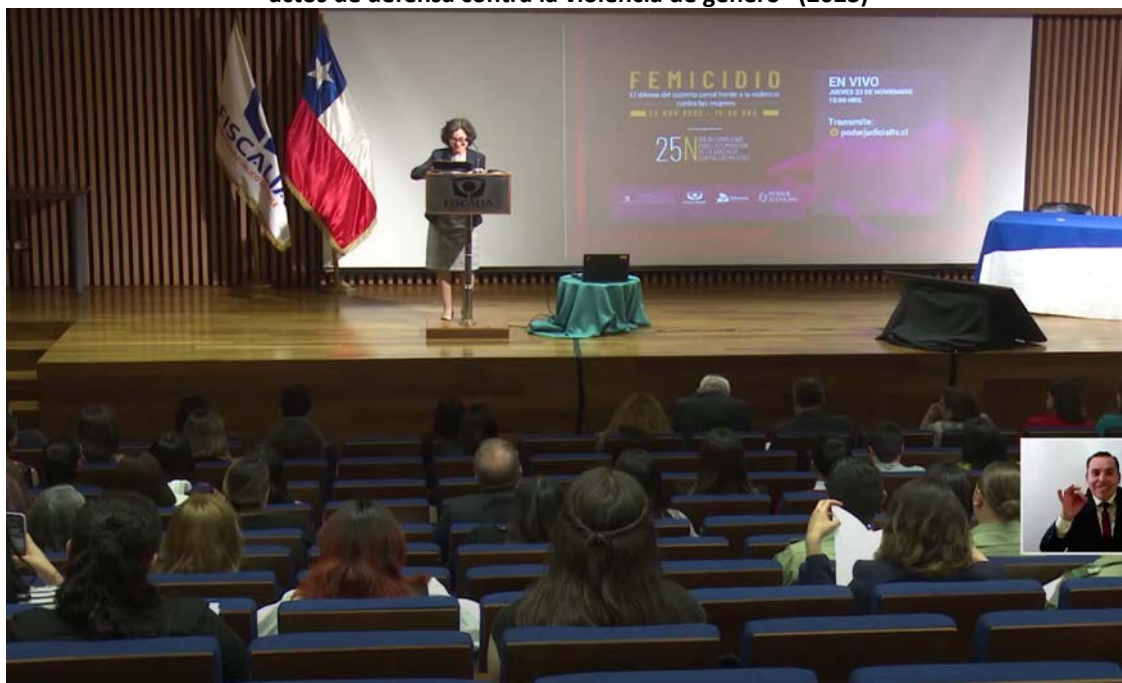
⁴⁵ Publicada en diciembre de 2023. Modifica el título II del libro II del Código del trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo.

género, en el marco de una consultoría con el Banco Mundial, fortaleciendo el componente técnico de la coordinación interinstitucional.

En 2022 se registró la firma de un convenio entre la Corte Suprema, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública para promover la perspectiva de género en el sistema penal, lo que se complementó con actividades como el seminario “Aspectos críticos del juzgamiento con perspectiva de género”, con aproximadamente 200 personas conectadas virtualmente. En 2023 se llevó a cabo el seminario “El dilema del sistema penal frente a la violencia contra las mujeres: femicidio y actos de defensa contra la violencia de género”, con 150 asistentes presenciales y cerca de 300 participantes en línea (Imagen 13), mientras que en 2024 se abordaron los desafíos de implementación de la Ley N° 21.675, con 80 asistentes presenciales y más de 300 virtuales.

En conjunto, estas acciones dan cuenta de una estrategia que ha priorizado el intercambio técnico y la definición conjunta de criterios, contribuyendo al alineamiento progresivo de los enfoques institucionales y al fortalecimiento de estándares comunes en materia de género y acceso a la justicia.

Imagen 13. Seminario “El dilema del sistema penal frente a la violencia contra las mujeres: femicidio y actos de defensa contra la violencia de género” (2023)



Fuente: Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2023). Imagen recuperada del sitio oficial de la Secretaría.

- Participación y presidencia en la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana

El Poder Judicial de Chile participa en la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana^{46 47}, instancia regional creada en 2014 mediante la Declaración de Santiago de Chile, orientada a promover la cooperación judicial en perspectiva de género⁴⁸. Chile ha mantenido una participación activa, presidiendo la Comisión durante el período 2021–2023 a través de la ministra Andrea Muñoz, impulsando un plan de trabajo con 13 proyectos para fortalecer el intercambio y la difusión de buenas prácticas en justicia con enfoque de género. En este marco, el Poder Judicial organizó en Santiago el Seminario Internacional sobre los desafíos de incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia (mayo de 2023) y lideró la elaboración de productos como el Manual de la Comisión de Género y la Declaración de los Derechos de las Mujeres ante la Justicia. Posteriormente, Chile fue nuevamente elegido para integrar la Comisión en el período 2025–2027, consolidando su presencia en esta red iberoamericana.

En definitiva, la participación del Poder Judicial de Chile en esta Comisión implicó una relación bidireccional donde ésta se nutrió del trabajo de la Comisión para desarrollar productos en el país y, a la vez, generó influjos desde esta institución a las demás integrantes por medio del compartimiento de experiencias y productos desarrollados al alero de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

□ Participación de la ministra encargada de los asuntos de género en el séptimo y en el octavo informe periódico de Chile ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Comité CEDAW

En los años 2018 y 2024 la ministra encargada de los asuntos de género participó en la delegación oficial del país en los reportes del séptimo y del octavo informe periódico del Estado de Chile ante el Comité CEDAW. Esta participación incluyó la coordinación con las demás instituciones estatales que participaron del proceso, tanto en la elaboración de los informes, donde se mencionaron los avances presentados en esta evaluación, como en la visita a la reunión en la sede de Naciones Unidas, en Ginebra. En las Observaciones finales al séptimo informe periódico de Chile (2018) el Comité indicó:

“El Comité acoge con beneplácito el establecimiento de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación en la Corte Suprema, junto con las políticas destinadas a promover el acceso a la justicia para las mujeres desfavorecidas” (Comité CEDAW, 2018, p.4).

Los hallazgos presentados a lo largo de este capítulo muestran que la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial ha contribuido a instalar capacidades institucionales, desarrollar instrumentos y avanzar en la incorporación progresiva de la perspectiva de género en prácticas organizacionales y jurisdiccionales. Al mismo tiempo, el análisis evidencia brechas persistentes, tanto en la experiencia diferenciada de los distintos estamentos como en la permanencia de conductas que, si bien menos reiteradas, continúan manifestándose en niveles intermedios de frecuencia. El conjunto de resultados da cuenta de un proceso de transformación

⁴⁶ La Cumbre Judicial Iberoamericana es una organización que articula la cooperación y concertación entre los Poderes Judiciales de 23 países de la comunidad iberoamericana: Andorra, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

⁴⁷ Revisado en <https://www.cumbrejudicial.org>

⁴⁸ Revisado en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Relaciones-internacionales/Relaciones-internacionales-institucionales/Iberoamerica/Cumbre-Judicial-Iberoamericana/>

institucional en desarrollo, con avances relevantes, pero aún no plenamente consolidados, lo que plantea la necesidad de profundizar la transversalización, fortalecer la confianza en los mecanismos internos y sostener cambios culturales en el tiempo.

VII. ANÁLISIS DE SENTENCIAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La presente sección tiene por objetivo conocer los avances experimentados por el Poder Judicial en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio de la administración de justicia, a través de la revisión de fallos. Para ello, se acordó en conjunto con la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, la revisión de un número acotado de sentencias seleccionadas por su relevancia en materia de género. En el análisis se aplicaron criterios como el enfoque interseccional, el análisis de impacto diferenciado, la identificación de contextos de vulnerabilidad y la verificación del uso de estándares internacionales de derechos humanos, entre otros. Para ello, se utilizaron herramientas previamente validadas tal como se detalla a continuación.

Esta sección se compone de tres acápite, en el primero de ellos, se describe la muestra de sentencias entregada por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial para su estudio, las que correspondieron a 72 causas. En el segundo acápite, se revisan los principales hallazgos por criterio; en concreto se busca relevar aquellos factores o elementos que han sido considerados por la Corte Suprema al momento fallar una causa en uno u otro sentido. Finalmente, en el tercer acápite se detallan los hallazgos del análisis de las sentencias y sus conclusiones.

Las conclusiones tienen como base exclusiva, la acotada muestra de sentencias analizadas y por lo tanto no es posible formular afirmaciones de carácter general. La muestra analizada está conformada por fallos de la Corte Suprema en los cuales se menciona la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y/o a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). Lo anterior, por constituir dichos instrumentos internacionales las principales fuentes de obligaciones para el Estado de Chile en materia de género y no discriminación. Se subraya que la muestra no es representativa del total de sentencias que mencionan a las Convenciones antes mencionadas.

En cuanto a los criterios utilizados, estos se basan en la matriz aplicada para la revisión de fallos en el marco del Concurso Nacional de Sentencias con Perspectiva de Género⁴⁹ desarrollado por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. Además de los criterios señalados, se sumaron dos elementos al momento de analizar los fallos. Por un lado, la distinción entre estereotipos normativos y descriptivos y, por otra parte, se incorporó una distinción en el análisis sobre la recepción del derecho internacional de los derechos humanos, relevando si era meramente formal o si se las sentencias realizan una recepción sustantiva del mismo.

De esta manera, los criterios aplicados para el análisis respecto a cada uno de los fallos revisados fueron los siguientes:

⁴⁹ <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/repositorio/concurso-de-sentencias-con-perspectiva-de-genero>

1. **Contexto de vulnerabilidad:** la sentencia explicita el contexto y considera las condiciones, posiciones y situaciones en que se desarrollan los hechos, analizando el lugar, el ámbito, los patrones culturales, concepciones valóricas, la normativa e instituciones existentes y establece si se aprecia entre otros, relaciones asimétricas de poder, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural.
2. **Categorías sospechosas:** la sentencia identifica la existencia de éstas, tales como sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, situación migratoria, edad, origen étnico, posición económica, opiniones políticas, condición de salud, etc., indicando si confirma que la categoría ha sido causa de la discriminación y/o violencia e identifica- si procede- la existencia de interseccionalidad o discriminación compuesta y señala de qué manera se manifiesta.
3. **Estereotipos:** la sentencia verifica la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de cualquier interviniente en los hechos y/o en el proceso, así como los roles, mitos y prejuicios, explicitando de qué manera se han manifestado. Tipos de estereotipos: estereotipos normativos (roles); estereotipos descriptivos (biológico).
4. **Estándares internacionales en materia de derechos humanos:** la sentencia utiliza los más altos estándares internacionales de derechos humanos contenidos en normas jurídicas nacionales y del sistema internacional de protección a los derechos humanos. Identifica si la sentencia realiza una recepción formal o sustantiva del derecho internacional de los derechos humanos. Por aplicación del artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política de la República de Chile realiza una *recepción formal*: “de qué modo las normas internacionales adquieren validez dentro del ordenamiento jurídico interno del Estado”, o realiza una *recepción sustantiva*, es decir, “incorpora el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), en especial los estándares fijados por la jurisprudencia de la Corte IDH, para resolver casos a nivel nacional”.
5. **Influencia de la perspectiva de género en la decisión contenida en la sentencia:** la incorporación de la perspectiva de género en la argumentación de la sentencia conlleva un resultado que materializa la igualdad y prohibición de no discriminación, así como el enfoque de derechos.
6. **Correcto uso de conceptos para visibilizar situaciones de discriminación:** la sentencia utiliza adecuadamente conceptos relacionados con la igualdad, no discriminación, perspectiva de género, género, sexo, identidad de género, orientación sexual, estereotipos y roles de género, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia contra grupos vulnerables, entre otros. El fallo aplica el lenguaje no sexista e inclusivo.
7. **La decisión judicial incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género:** la sentencia restablece el o los derechos vulnerados y dispone medidas reparatorias, de conformidad con la naturaleza del procedimiento; la decisión judicial cuando lo amerite establece medidas de reparación integral del daño o medidas que promuevan la igualdad real y efectiva en la sociedad; la sentencia consagra medidas especiales para enfrentar situaciones de discriminación estructural.
8. **Impacto:** la sentencia genera un nuevo razonamiento y argumentación en torno al problema de la desigualdad y discriminación de género que afecta a las personas, particularmente mujeres, niñas y personas LGBTIQ+.

Así, la revisión consistió en analizar las sentencias de forma particular, examinando cada criterio a la luz de la sentencia en su globalidad y procurando citar uno o más considerandos o votos minoritarios relevantes por criterio de análisis. En determinados casos se mencionan extractos de

la parte resolutive de la sentencia, dado que la decisión en sí misma representa un avance en la aplicación de la justicia con perspectiva de género y de derechos humanos, y por su impacto a nivel jurisdiccional y social.

7.1. Sobre la muestra de sentencias con perspectiva de género

La muestra corresponde a sentencias de causas conocidas por la Corte Suprema entre los años 2020 y 2024, en las que se mencionan la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y/o la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Convención Belém do Para). La muestra fue obtenida a través de una solicitud de la Secretaría Técnica al Centro Documental de la Corte Suprema con dicha especificación, incorporando para cada caso, las decisiones de todas las instancias.

Se reitera que la muestra trabajada no es representativa, sino una aproximación a decisiones que incorporan la perspectiva de género y derechos humanos, en base a los parámetros de búsqueda señalados. Ante ello, las conclusiones de este análisis sólo se refieren a los casos analizados y no pueden extrapolarse a los fallos ni de la Corte Suprema ni del Poder Judicial en general. La relevancia del análisis y las conclusiones radica en que permite conocer los avances en relación con las temáticas abordadas, la identificación de contexto, categorías sospechosas, criterios de vulnerabilidad, estereotipos, la calidad de las argumentaciones y la utilización de la normativa nacional e internacional, entre otras cuestiones, en las decisiones revisadas.

En términos descriptivos, hay un total de 72 causas analizadas dictadas en tres de las cuatro salas de la Corte Suprema. En concreto, los fallos revisados emanaron de la segunda sala (penal), tercera sala (constitucional y administrativo) y cuarta sala (mixta: familia y laboral)⁵⁰. De las sentencias analizadas hay: 26 causas que corresponden a la segunda sala; 10 de la tercera sala; 35 de la cuarta sala y 1 es de una ministra instructora.

Se debe tener presente sobre los fallos revisados que, determinadas causas del máximo tribunal estaban compuestas por dos sentencias, como es el caso de los recursos de casación y de nulidad (sentencia de acogida y sentencia de reemplazo). Cabe destacar también que para el presente estudio se revisaron las sentencias de única o de primera instancia, que en la mayoría de los casos correspondía a la Corte de Apelaciones respectiva, ello, con el fin de comprender de mejor manera el contexto y los hechos que motivan el recurso que la Corte Suprema estaba conociendo. En este sentido, se debe subrayar que la revisión de las sentencias de primera instancia permitió comprender de mejor manera el razonamiento del máximo tribunal al confirmar o revocar lo resuelto por el tribunal *a quo*.

A continuación, se presenta la Tabla 18 que presenta las 26 causas revisadas de la segunda sala, las cuales corresponden a materias penales. Se detallan sus roles, cuál es el tipo de proceso, fecha de la sentencia y quién acciona en cada caso.

⁵⁰ El presente estudio no contó con análisis de sentencias de la primera sala de la Corte Suprema, pues en la solicitud de información al Centro Documental no aparecieron sentencias de esa sala en base a los parámetros de búsqueda.

Tabla 18. Causas de la Segunda Sala (26 causas)

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
1	2°	Penal	145-2023	Recurso de nulidad	08-08-23	Mujer, madre y niñas
2	2°	Penal	7664-2022	Apelación amparo	04-04-22	Mujer embarazada privada de libertad
3	2°	Penal	8831-2022	Apelación amparo	28-03-22	Mujer madre privada de libertad
4	2°	Penal	10315-2022	Apelación amparo	11-04-22	Mujer embarazada privada de libertad
5	2°	Penal	12333-2022	Apelación amparo	29-04-22	Mujer madre privada de libertad
6	2°	Penal	31663-2021	Apelación amparo	26-05-21	Mujer madre privada de libertad
7	2°	Penal	47567-2023	Recurso de nulidad	05-04-23	Mujer
8	2°	Penal	47662-2023	Apelación amparo	27-03-23	Mujer madre privada de libertad
9	2°	Penal	50967-2022	Apelación amparo	10-08-22	Mujer embarazada privada de libertad
10	2°	Penal	76013-2021	Apelación amparo	14-10-2021	Mujer privada de libertad
11	2°	Penal	84183-2023	Apelación amparo	22-06-23	Mujer madre privada de libertad
12	2°	Penal	84187-2023	Apelación amparo	19-05-23	Mujer madre privada de libertad
13	2°	Penal	87474-2023	Apelación amparo	25-5-2023	Mujer privada de libertad
14	2°	Penal	93076-2023	Apelación amparo	30-5-2023	Mujer madre privada de libertad
15	2°	Penal	106158-2022	Recurso de nulidad	28-04-23	Mujer
16	2°	Penal	129220-2020	Casación en el fondo	10-06-22	Mujeres (madres e hijas)
17	2°	Penal	134554-2023	Apelación amparo	03-07-23	Mujer embarazada privada de libertad
18	2°	Penal	147705-2022	Recurso de nulidad	02-06-23	Defensa del acusado
19	2°	Penal	160346-2022	Apelación amparo	12-12-2022	Mujer madre privada de libertad

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
20	2°	Penal	162161-2022	Apelación amparo	19-12-2022	Mujer madre privada de libertad
21	2°	Penal	189556-2023	Apelación amparo	16-08-23	Mujer privada de libertad
22	2°	Penal	190096-2023	Apelación amparo	21-08-23	Mujer migrante embarazada privada de libertad
23	2°	Penal	206854-2023	Apelación amparo	06-09-23	Mujer madre privada de libertad
24	2°	Penal	229052-2023	Apelación amparo	04-10-23	Defensa del acusado.
25	2°	Penal	239432-2023	Apelación amparo	31-10-23	Mujer migrante embarazada privada de libertad
26	2°	Penal	246993-2023	Apelación amparo	15-11-2023	Mujer madre privada de libertad

Fuente: Elaboración propia, NIIIE.

Seguidamente, se presenta la tabla 19 donde se señalan las 10 causas revisadas de la tercera sala, las cuales corresponden a materias constitucionales, penales y civiles, se detallan sus roles, cuál es el tipo de proceso, fecha de la sentencia y quién acciona en cada caso.

Tabla 19. Causas de la Tercera Sala (10 causas)

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
1	3°	Civil	1812-2022	Casación en el fondo	29-11-2022	Mujer adulta mayor
2	3°	Constitucional	24872-2022	Apelación protección	15-3-2023	Mujer funcionaria del ejército
3	3°	Constitucional	25607-2022	Apelación protección	27-04-23	Mujer
4	3°	Penal	28382-2022	Extradición pasiva	24-10-2022	Estado de Argentina
5	3°	Civil	44150-2020	Casación en el fondo	27-09-21	Mujer
6	3°	Constitucional	72198-2020	Apelación protección	18-1-2021	Grupo de personas
7	3°	Constitucional	131140-2020	Apelación protección	23-3-2021	Instituto Nacional de Derechos Humanos
8	3°	Constitucional	131738-2020	Apelación protección	20-7-2021	Mujeres (madres e hijas)
9	3°	Civil	132045-2020	Casación en el fondo	14-11-2022	Mujer

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
10	3°	Constitucional	133900-2020	Apelación protección	2-8-2021	Mujer trabajadora

Fuente: Elaboración propia, NIIIE.

A continuación, se presenta la tabla 20 sobre causas revisadas de la cuarta sala, las cuales corresponden a materias laborales y de familia, se detallan sus roles, cuál es el tipo de proceso, fecha de la sentencia y quién acciona en cada caso.

Tabla 20. Causas de la Cuarta Sala (35 causas)

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
1	4°	Familia	1369-2022	Casación en el fondo y en la forma	26-5-2023	Mujer discapacitada
2	4°	Familia	3141-2022	Casación en el fondo	31-05-22	Mujer madre
3	4°	Laboral	3653-2022	Unificación de jurisprudencia	19-5-2023	Mujer trabajadora embarazada
4	4°	Laboral	3808-2022	Unificación de jurisprudencia	28-3-2023	Mujer trabajadora embarazada
5	4°	Laboral	5308-2022	Unificación de jurisprudencia	28-3-2023	Mujer trabajadora embarazada
6	4°	Laboral	7303-2022	Unificación de jurisprudencia	28-3-2023	Mujer trabajadora embarazada
7	4°	Familia	7305-2022	Casación en el fondo	16-05-22	Madre
8	4°	Laboral	8385-2022	Unificación de jurisprudencia	27-3-2023	Mujer trabajadora embarazada
9	4°	Laboral	10059-2022	Unificación de jurisprudencia	28-3-2023	Mujer trabajadora embarazada
10	4°	Familia	13211-2023	Casación en el fondo	10-04-23	Denunciado VIF
11	4°	Familia	14188-2021	Casación en el fondo	19-10-21	Denunciado VIF
12	4°	Laboral	15687-2019	Unificación de jurisprudencia	9-2-2021	Mujer trabajadora embarazada
13	4°	Laboral	24942-2020	Unificación de jurisprudencia	01-03-22	Mujer trabajadora
14	4°	Familia	30333-2022	Casación en el fondo y en la forma	03-04-23	Mujer

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
15	4°	Familia	33875-2021	Casación en el fondo	29-10-2021	Mujer
16	4°	Familia	36776-2021	Casación en el fondo	25-01-22	Mujer
17	4°	Laboral	38188-2021	Unificación de jurisprudencia	8-8-2022	Mujer trabajadora
18	4°	Familia	42574-2021	Casación en el fondo	15-07-22	Denunciado VIF
19	4°	Familia	44147-2020	Casación en el fondo	18-02-21	Mujer
20	4°	Familia	51861-2023	Casación en el fondo	18-05-23	Mujer
21	4°	Familia	57996-2021	Casación en el fondo	30-06-22	Mujer
22	4°	Laboral	65462-2021	Casación en el fondo	1-7-2022	Mujer con incapacidad absoluta
23	4°	Familia	69826-2020	Casación en el fondo	29-1-2021	Mujer
24	4°	Laboral	78628-2021	Unificación de jurisprudencia	21-12-2022	Servicio de Salud
25	4°	Familia	79345-2020	Casación en el fondo	10-02-21	Denunciado VIF
26	4°	Familia	79411-2022	Casación en el fondo	21-11-2022	Mujer
27	4°	Familia	91796-2021	Casación en el fondo	22-06-22	Mujer adulta mayor
28	4°	Laboral	104473-2020	Unificación de jurisprudencia	25-2-2021	Mujer
29	4°	Familia	105011-2023	Casación en el Fondo	10-7-2023	Mujer
30	4°	Familia	119538-2023	Casación en el fondo	11-08-23	Mujer
31	4°	Laboral	129449-2020	Unificación de jurisprudencia	7-6-2022	Mujer trabajadora embarazada
32	4°	Laboral	137672-2022	Unificación de jurisprudencia	15-9-2023	Mujer trabajadora
33	4°	Familia	154919-2020	Casación en el fondo	2-6-2021	Mujer

N° de causas revisadas	Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
34	4°	Familia	190650-2023	Casación en el fondo	08-09-23	Mujer madre
35	4°	Familia	192720-2023	Casación en el fondo	08-09-23	Mujer

Fuente: Elaboración propia, NIIIE.

Finalmente, se presenta la Tabla 21 sobre la causa revisada que fue fallada por una ministra instructora, las cual corresponde a una causa de materia penal, se detalla su rol, tipo de proceso, fecha de la sentencia y quién accionó en dicho caso.

Tabla 21. Causa fallada por ministra instructora (1 causa)

Sala	Materia	Rol	Tipo de proceso	Fecha sentencia	Quién acciona
Ministra instructora	Penal	28382-2022	Extradición pasiva	24-10-2022	Estado de Argentina

Fuente: Elaboración propia, NIIIE.

A continuación, se presenta una tabla resumen con la cantidad de causas por sala, para más información es posible revisar en anexo todo el detalle de 72 causas analizadas.

Tabla 22. Resumen de causas analizadas por sala

Sala	Cantidad de causas analizadas
Segunda sala	26
Tercera sala	10
Cuarta sala	35
Ministra instructora	1
Total	72

Fuente: Elaboración propia, NIIIE.

En términos generales, la muestra de sentencias analizadas tiene una variada composición en cuanto a las materias. Se identifican fallos en derecho penal, derecho de familias, derecho del trabajo y derecho constitucional. También el grupo de sentencias revisadas es diverso en cuanto a al tipo de proceso, entre ellos se identifican causas sobre extradición pasiva, recursos de apelación de recursos de amparo, recursos de casación en la forma, recursos de casación en el fondo, recursos de casación en la forma y en el fondo en sede familia y civil, recursos de nulidad penales y laborales, recursos de apelación de acciones de protección y recursos de unificación de jurisprudencia.

Sumado a lo anterior, las sentencias son variadas en cuanto al tipo de decisión adoptada en su parte resolutive, algunas de ellas, por ejemplo, se refieren a apelaciones de recursos de amparo donde la defensa penal pública solicita la sustitución de la pena privativa de libertad por una reclusión domiciliaria total, invocando razones de género desde una perspectiva interseccional. Inicialmente, el amparo se rechazaba, sin embargo, el voto minoritario influyó en el voto mayoritario toda vez que cambió el criterio en materia de sustitución de pena, actualmente estos casos son acogidos.

En materia constitucional destaca una acción de protección presentada por el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) a favor de las personas habitantes de la provincia de Petorca, quienes sufrían de una severa escasez de agua. La sentencia reconoce explícitamente el contexto de vulnerabilidad de la población de la provincia, quienes no tenían acceso a un recurso esencial para la vida y para ello la Corte Suprema realizó una recepción sustantiva del derecho al agua, la vida y la salud.

Otro fallo destacado aborda un caso de esterilización fallida, en su análisis, el tribunal cuestiona el estereotipo que la responsabilidad de la anticoncepción recaiga únicamente en la mujer, en ese sentido el fallo materializa el principio de igualdad al reconocer que la responsabilidad de la anticoncepción debe ser compartida, garantizando el derecho de la mujer a tomar decisiones libres e informadas.

Cabe destacar el fallo analizado del caso de una mujer migrante y sus hijas donde se aplica la perspectiva de género, en particular porque la Corte Suprema reconoció la vulnerabilidad de las mujeres y niñas migrantes. En su razonamiento judicial, se aplicó la Convención sobre los Derechos del Niño para proteger a la familia. La sentencia tuvo un impacto positivo y relevante al establecer un precedente sobre la protección de los derechos de las personas migrantes en el país. En este tipo de acciones, inicialmente es posible advertir como la Corte Suprema confirmaba el criterio de la Corte de Apelaciones, pero luego a partir del segundo semestre del año 2022 progresivamente se comienzan a acoger los amparos, revocando lo resuelto por el tribunal *a quo*.

7.2. Hallazgos por criterio de la matriz de análisis de sentencias con perspectiva de género

El presente acápite busca realizar un análisis de los hallazgos por criterio de análisis de sentencias con perspectiva de género, ya mencionados.

a) Contexto de vulnerabilidad

El primer criterio, se refiere al contexto de vulnerabilidad. Al respecto, hay que señalar que éste es reconocido explícitamente en el voto mayoritario, en el voto disidente o en la prevención e implícitamente en el voto minoritario en 48 sentencias. De ese universo, 38 sentencias reconocen el contexto de vulnerabilidad explícitamente en el voto mayoritario, 7 lo reconocen explícitamente en el voto disidente o en la prevención, y 3 lo reconocen de manera implícita en el voto de mayoría. Se considera implícito cuando no se menciona expresamente, pero su consideración resulta relevante para el máximo tribunal al momento de adoptar una decisión en el caso concreto. Luego, sólo 23 sentencias no mencionan el contexto de vulnerabilidad ni lo consideran al momento de fallar.

Para ejemplificar la aplicación de este criterio se puede subrayar el voto mayoritario de la causa Rol N°1812-2022. Se trata de una sentencia en la que se acoge un recurso de casación en el fondo y en su considerando quinto establece:

Considerando quinto: Que, sin embargo, en el presente caso la situación particular de la demandante, en razón de su género, edad y vulnerabilidad, conduce a que las normas anteriormente citadas deban necesariamente ser interpretadas a la luz de los estándares internacionales en materia de derechos de las mujeres adultas mayores, en materia de acceso a la justicia y tutela judicial efectiva, ejercicio a partir del cual es posible concluir

que se está en presencia de la suspensión dispuesta por la Ley N° 21.226, único sentido que permite cautelar el acceso a la justicia de la autora y evitarle una de indefensión, según se verá a continuación.

Respecto a los votos minoritarios, en ellos, se considera el contexto de vulnerabilidad como un elemento neurálgico para decidir fallar en uno u otro sentido, y ese reconocimiento explícito a las condiciones, posiciones y situaciones en las que se desarrollan los hechos, los patrones culturales, concepciones valóricas, lugar, normativa e instituciones existentes, relaciones asimétricas de poder, contexto de vulnerabilidad, discriminación y/o violencia formal, material y/o estructural. La aplicación del criterio se advierte en el desarrollo de razonamientos con perspectiva de género y de derechos humanos. Para ejemplificar lo resuelto por el voto minoritario, se destaca el considerando cuarto de la causa Rol N°8831-2022:

Considerando cuarto: Que, en el caso en estudio, según lo informado por Gendarmería en Oficio de 9 de marzo de 2022, adjuntado a esta causa, la amparada permanece en el Centro de Detención Preventiva de Quillota junto a su hijo lactante de 14 meses, quien posee limitaciones de desplazamiento, adoptando las rutinas propias del contexto carcelario. Por otra parte, la amparada mantiene diagnóstico de hipertensión y asma bronquial, ambas patologías crónicas en tratamiento farmacológico diario y control médico, hallándose también con tratamiento farmacológico de salud mental.

En razón de lo anterior, en el citado oficio se sugiere “evaluar las posibilidades de egreso de la progenitora”, lo que antes igualmente se había propuesto en Oficio de 8 de febrero de 2002, al solicitar “reconsiderar la condición de privación de libertad de la usuaria condenada”, lo que evidencia que la misma autoridad penitenciaria evalúa como aconsejable y factible continuar el cumplimiento de las penas fuera del recinto carcelario.

Un hallazgo relevante en los casos analizados concierne a mujeres privadas de libertad que estaban cumpliendo pena de manera efectiva, pero que por razones tales como cuidados y condiciones de salud no era aconsejable seguir cumpliendo la misma, intramuros. La Defensoría Penal Pública interpuso distintos recursos de amparo donde se solicitaba la sustitución de la pena por reclusión domiciliaria total, los cuales fueron rechazados por las Corte de Apelaciones respectivas. En un caso correspondiente a la causa Rol N°50967-2022, la Corte Suprema estuvo por acoger la apelación del recurso de amparo, donde se identifica la aplicación del criterio de contexto a vulnerabilidad pese a la falta de norma legal que habilitase tal sustitución.

Considerando cuarto: Que, en el caso en estudio, según aparece del mérito de los antecedentes, la amparada permanece en el Complejo Penitenciario de Puerto Montt, cumpliendo tres penas privativas de libertad, que culminan el 22 de agosto próximo, se encuentra embarazada de 17 semanas, fue atendida el 26 de junio pasado por urgencia obstétrica, debido a que ha presentado contracciones uterinas y molestias urinarias.

Considerando quinto: 5º) Que, en este contexto, conforme a las disposiciones reseñadas precedentemente, mantener la ejecución de la condena de la amparada en el interior de un recinto carcelario, pese a que le restan menos de dos semanas para el término de su condena, dados los graves perjuicios que conlleva para el desarrollo y vida futura de su hijo, obliga a esta Corte a adoptar medidas urgentes con la finalidad de cumplir con las convenciones internacionales a las que el Estado adscribió, en su oportunidad y, que en el presente caso, es la suspensión del cumplimiento efectivo del saldo de pena que

actualmente cumple la amparada, sustituyendo dicha forma de satisfacción de la sanción, por la reclusión total domiciliaria.

Del análisis desarrollado es posible advertir que, desde el segundo semestre de 2022, hubo un cambio en la resolución de este tipo de casos y los recursos de amparo interpuestos en favor de mujeres privadas de libertad que son madres y cuidadoras, pues comenzaron a ser acogidos por la mayoría hasta la actualidad. En definitiva, de los fallos analizados, es posible afirmar que se ha consolidado un nuevo razonamiento jurídico en esta materia que tiene impacto al abordar una forma específica de violencia contra las mujeres privadas de libertad que son cuidadoras o madres.

Se puntualiza, que el hecho de ser mujer y madre cuidadora no son los únicos factores de vulnerabilidad que tiene presente la Corte Suprema en los casos analizados, también tiene presente otros tales como: edad, condiciones de salud física y condiciones de salud mental, interés superior de las y los niños, condición socioeconómica, relaciones asimétricas de poder, violencia, entre otros elementos. A modo ejemplar, un fallo interesante en esta materia es el de causa Rol N°1812-2022 en el cual, la municipalidad interpone un incidente de abandono del procedimiento que es acogido por el tribunal de primera instancia (Juzgado de Letras en lo Civil) y luego confirmado por la Corte de Apelaciones.

La actora era una mujer amparada por el privilegio de pobreza y había obtenido respuestas negativas de receptores ante solicitudes de gestiones durante el estado de excepción en el contexto de la pandemia de COVID-19, y no disponía de vías para obligar a receptores a practicar las notificaciones necesarias para dar curso progresivo a los autos. En definitiva, se observa cómo, en particular el hecho de ser una mujer con privilegio de pobreza no fue considerado por el tribunal de primera instancia ni por la Corte de Apelaciones respectiva. Sin embargo, la Corte Suprema aplicó la perspectiva de género e interseccionalidad para analizar el caso, dando cuenta que el hecho de ser una mujer beneficiaria del privilegio de pobreza sin duda influyó en que los receptores no hicieran gestiones útiles de notificación y que, en consecuencia, se declarase por ese motivo el abandono del procedimiento.

Se destacan los considerandos noveno y décimo de la causa Rol N°1812-2022 donde se señala lo siguiente:

Considerando noveno: Que, en definitiva, la obligación de los Estados de asegurar el acceso a la justicia de todos sus ciudadanos y ciudadanas conlleva a organizar el aparato institucional para que efectivamente permita a la totalidad de los habitantes de una nación, con todas sus particularidades, características y riquezas, acceder a la misma. Sin embargo, resulta igualmente importante la efectividad del amparo, que pasa a ser un aspecto substancial que igualmente debe ser considerado.

Considerando décimo: Que, de este modo, la necesidad de rechazar el incidente de abandono del procedimiento se impone por cuanto, atendida la particular situación de género, edad y vulnerabilidad de la actora, no es posible hacer recaer sobre ella las consecuencias de una falta de notificación oportuna, toda vez que no es posible soslayar la existencia de una serie de barreras que afectan a una persona de actuales 78 años de edad, tanto por su condición de mujer como también ser adulta mayor, interseccionalidad que se une al hecho de haber sufrido un accidente que le ocasiona, a lo menos, una movilidad reducida para instar por el reconocimiento de sus derechos.

De los considerando destacados es posible identificar cómo el análisis interseccional se centra en el género, edad y vulnerabilidad (pobreza) de la actora, lo cual permite a la Corte Suprema, interpretar las normas (art. 6 Ley N°21.226 y art. 12 Ley N°21.379) a la luz de los estándares internacionales de los derechos de las mujeres adultas mayores, acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. A partir de este razonamiento, el tribunal concluyó que debía considerarse la suspensión prevista en la Ley N° 21.226, por tratarse de la única interpretación que permitía resguardar el acceso a la justicia y evitar la indefensión de la actora.

En los 23 casos, en los que no se tuvo en consideración el contexto de vulnerabilidad, la Corte Suprema mantuvo una perspectiva legalista, que es pretendidamente neutro y que se enfoca principalmente en la falta de pruebas y en la formalidad de los procesos, es decir, en el proceso legal y en la aplicación estricta de la ley.

En el razonamiento judicial de tales casos no es sopesado el contexto en el que se desarrollan los hechos sometidos al conocimiento del tribunal. En consecuencia, no se advierte cómo la violencia, en sus diversas manifestaciones, afecta diferenciadamente a mujeres y niñas. Lo anterior, se puede ejemplificar con la causa Rol N°79411-2022, en la cual, la denunciante interpuso un recurso de casación contra una sentencia que rechazó su denuncia por violencia intrafamiliar. La recurrente alegó la infracción, tanto de normativa nacional como internacional, destacando instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como la Ley N° 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar.

De esta forma, la denuncia se basó en el argumento que la sentencia impugnada consideró que la violencia esporádica no era sancionable bajo la Ley N° 20.066. Los hechos establecidos en el fallo circunscriben que las partes son padre y madre de dos hijas y que, en una ocasión, el denunciado fue a comprar cerca de la casa de la denunciante. La denunciante y su pareja salieron a filmarlo, y la confrontación se produjo cuando se acercaron al denunciado, lo que derivó en una pelea entre el denunciado y el testigo (la pareja de la denunciante), en la que ambos cayeron al suelo.

La denuncia de violencia intrafamiliar fue rechazada porque no se acreditaron los hechos que la fundamentaban. La Corte Suprema concluyó que la determinación de los hechos corresponde a las instancias del fondo y que, para revisar estos hechos, el recurso de casación debe denunciar y acreditar la infracción de las normas de la sana crítica, lo que no ocurrió en este caso. Por lo tanto, el tribunal consideró que el fallo impugnado aplicó correctamente la ley, al rechazar la denuncia, ya que los hechos no fueron probados, y desestimó el recurso por falta de fundamento.

El criterio de análisis de contexto de vulnerabilidad es incorporado de diversas formas por las causas analizadas. En decisiones analizadas de la segunda sala se reconoce y aplica este criterio e identifica la especial situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las mujeres, niñas, niños y adolescentes frente a la violencia. Por su parte, en fallos de la tercera sala, mediante la acción de protección la decisión considera los derechos humanos de las mujeres y comunidades y aplica el contexto de vulnerabilidad en un sentido amplio incluyendo así a personas mayores y comunidades afectadas por problemas ambientales o personas migrantes. Por otro lado, la cuarta sala, en sus decisiones en materia laboral reconoce la vulnerabilidad de la mujer trabajadora especialmente en los casos de fuero maternal, sin embargo, en los casos de materia de familia este reconocimiento es exiguo. Es importante recordar que estas conclusiones son

desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

b) Categorías sospechosas

El segundo criterio de la matriz de análisis de sentencias es el de categorías sospechosas, al respecto se puede señalar que, del total de 71 sentencias, hay 49 que mencionan explícitamente las categorías sospechosas sea en el voto mayoritario o en el voto minoritario, y sólo 22 sentencias no lo hacen. Las 49 sentencias que identifican la existencia de diversas categorías sospechosas señalan a saber: sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad, situación migratoria, edad, origen étnico, posición económica, opiniones políticas, condición de salud física o salud mental, entre otras, indican si dicha categoría ha sido la causa de la situación de violencia y/o de discriminación y de qué manera ello ha influido.

Las sentencias que identifican las categorías sospechosas suelen considerar la condición de salud de la persona e identifican como grupos de especial protección a mujeres madres de personas menores de 18 años (lactantes, niños, niñas, adolescentes), mujeres adultas mayores, es decir, “sexo”, “edad”, “niño”, “niña”, “mujer” y “madre”, estas últimas son las categorías que más se repiten. Sin embargo, en la mayoría de las sentencias no se advierte el desarrollo de un análisis interseccional entre las diversas categorías, por ejemplo, sólo se aborda la controversia jurídica sometida a conocimiento de la Corte Suprema, abordándolo desde una sola característica o pertenencia a determinado grupo, sin formular una conexión con otras categorías que podrían profundizar la discriminación y violencia en contra de las mujeres. Por ejemplo, en causa Rol N°145-2023 esto es reconocido expresamente:

Considerando sexto: Las víctimas fueron su ex conviviente, sus hijas y la madre de ésta, todas mujeres expuestas a amenazas y hostigamientos continuos (...).

El fallo identifica la categoría sospechosa de sexo/género, al señalar que las víctimas fueron exclusivamente mujeres y niñas. La discriminación se manifiesta en la forma en que la violencia se dirigió hacia ellas por su posición dentro de la familia, evidenciando un componente de violencia de género.

La mayoría de las sentencias mencionan explícitamente la existencia de categorías sospechosas como causantes de la violencia o discriminación en la que se encuentra actualmente la mujer. Este enfoque también es adoptado por el voto disidente o minoritario porque abordan las categorías sospechosas en todos los casos. A modo ejemplar, en causa Rol N°3808-2022 de la Corte Suprema, el voto minoritario que estuvo por acoger el recurso de unificación de jurisprudencia en base a los siguientes argumentos:

Considerando 1°.- Que tal como ha sido sostenido por esta Corte en las sentencias de contraste acompañadas al recurso, la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966, y apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y en el legal, en lo que interesa, esto es, coligado a la preservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

En relación con las categorías sospechosas, es posible concluir que en diversos fallos analizados de la segunda sala se reconoce que el género y la edad son categorías sospechosas que requieren de una protección reforzada y diferenciada por parte de las personas sentenciadoras. En algunas decisiones de la tercera sala se adopta un enfoque interseccional donde reconoce el modo en que la vulnerabilidad se agrava al confluir diversas categorías sospechosas como el género, edad, situación económica, entre otras. La cuarta sala en las decisiones analizadas en materia laboral identifica a la maternidad como una categoría que merece una protección especial, en cambio en las sentencias analizadas de las causas de familia hay una escasa identificación de este criterio de análisis. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

c) Estereotipos

Respecto de los estereotipos, hay un total de 34 sentencias de la Corte Suprema que fueron analizadas en las cuales no se abordan estereotipos de género. En ese sentido, no analizan al momento de fallar si durante el proceso o en los hechos fundantes de la acción habría roles de género, mitos o prejuicios que impactaran en la decisión judicial. Tampoco se menciona cómo se manifestarían estos, por lo cual, conforma a la aplicación de este criterio no se advierte la incorporación de la perspectiva de género en dichos fallos.

Si bien, en 37 de las sentencias analizadas el término “estereotipo” no es mencionado explícitamente, se identifican estereotipos negativos vinculados al género y al rol de ser madre. Específicamente, se manifiesta en la falta de consideración del rol de cuidado y el impacto del encarcelamiento en el entorno familiar, en las causas penales. Para ilustrar este análisis corresponde revisar la causa Rol N°12333-2022, donde el voto mayoritario confirma la sentencia de la Corte de Apelaciones respectiva, la cual contiene diversos estereotipos normativos y descriptivos. En el fallo se identifica que la controversia no se suscita en lo relativo a la concurrencia de los requisitos de procedencia de la libertad condicional, los cuales se verifican, sino que versa únicamente sobre el momento en el cual ésta deberá materializarse, toda vez que conforme al “Formulario Consolidado de Postulación al Proceso de Libertad Condicional”, el tiempo mínimo se cumple el 19 de mayo de 2022 sin considerar el hecho de ser madre cuidadora.

En dicho fallo, tampoco se considera la edad del hijo y que mantenían contacto durante los fines de semana. Un segundo aspecto relevante sobre la edad del hijo es que, al momento de comisión del delito, el niño tenía 9 años, de modo que su separación de la madre no puede ser atribuida a la inexistencia de un Centro Penitenciario Femenino en Curicó. Se subraya que no se considera su rol de madre cuidadora cuya dignidad, derecho a la integridad y derecho al cuidado de su hijo se vio vulnerada violentamente en el caso de marras.

Por último, la Corte de Apelaciones tuvo en consideración que las convenciones internacionales aludidas por el recurrente no permiten desvirtuar lo antes razonado, toda vez que sólo permiten al intérprete orientarlo al momento de la aplicación de la ley, mas no habilitan para desatender el tenor literal de la norma nacional. Lo anterior, no pondera algunos de los factores relevantes en esta materia que permitan sustentar un análisis diferenciado desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

En otros casos la Corte Suprema ha privilegiado los estándares internacionales en materia de derechos humanos y la protección de la salud sobre una aplicación estricta de la pena de presidio efectivo, demostrando una consideración diferenciada y no estereotipada. Por ejemplo, en causa Rol N°7664-2022, en el voto minoritario se realiza una recepción sustantiva de los estándares internacionales en materia de derechos humanos, citando y aplicando la Convención Belém do Pará para señalar que esto, es un acto de violencia en contra de la amparada.

De hecho, en el considerando séptimo reconocen que, si bien no hay ninguna norma de jerarquía legal que autorice a la jueza a sustituir la pena de presidio por la de arresto domiciliario en condiciones como las aquí solicitadas, el Estado de Chile debe adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para hacer efectiva la Convención. Luego, el considerando octavo de la disidencia agrega que los juzgados de garantía también deben dirimir frente a solicitudes de ejecución de condenas, incluyendo los casos en que se requiera darle protección a las personas condenadas, y frente a prácticas de organismos del Estado que configuren violencia contra la mujer en los términos de la Convención Belém do Pará. Se subraya que, por las obligaciones que emanan de dicho tratado internacional se deben adoptar todas las medidas apropiadas para ponerle término e incluso sustituir la pena por arresto domiciliario si ello fuera necesario/apropiado. Asimismo, se utilizan las Reglas de Bangkok para resolver este caso en concreto.

De los fallos analizados para identificar cómo fueron considerados los estereotipos, en tres de ellos son de carácter mixto (descriptivo y normativo), uno es de tipo descriptivo (biológico), mientras que en 33 casos los estereotipos identificados son de tipo normativo (roles), relacionados principalmente con el rol de la mujer como trabajadora y madre, donde la maternidad es percibida como un impedimento para el desempeño de ciertas funciones.

Por ejemplo, en la sentencia de causa Rol N°10059-2022, no se identifica de forma explícita la existencia de estereotipos en la norma o en el actuar de las partes intervinientes. Sin embargo, su análisis se basa en la necesidad de contrarrestar un posible estereotipo normativo o de rol que podría existir en el ámbito laboral, donde la maternidad se percibe como un impedimento para el desarrollo de las funciones. La sentencia combate esta noción al basarse en el fuero maternal como una protección legal.

El fallo reconoce que la maternidad no debe ser un obstáculo que justifique un despido. La interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo como una facultad discrecional de la judicatura laboral para conceder o denegar el desafuero es la herramienta utilizada para evitar que una entidad empleadora actúe bajo el prejuicio de que una trabajadora embarazada no es tan productiva, y busque su desvinculación incluso bajo causales objetivas. El fallo establece que el tribunal debe ponderar los antecedentes para asegurarse que la razón del despido no sea la maternidad en sí misma y reconociendo la situación de vulnerabilidad en la cual podrían encontrarse las trabajadoras embarazadas.

Los estereotipos son considerados de diversos modos en las sentencias analizadas. Algunas decisiones de la segunda sala desarrollan un razonamiento que busca dismantlar los estereotipos y sesgos de género, especialmente en aquellos casos en los cuales se cuestiona la credibilidad del relato de las víctimas de delitos sexuales. De los fallos analizados de la tercera sala se advierte que la identificación de los estereotipos no se presenta como un foco principal de análisis, en algunas de sus decisiones analiza los sesgos institucionales que obstaculizan el acceso a la justicia de grupos vulnerables. La cuarta sala en sus decisiones analizadas en materia laboral corrige los estereotipos sobre la maternidad y su impacto en el empleo, en cambio en materia de familia en los fallos analizados, no se aborda en particular este criterio. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

d) Estándares internacionales en materia de derechos humanos

Con respecto al cuarto criterio, es decir, los estándares internacionales en materia de derechos humanos, para analizar su aplicación se hizo una distinción entre recepción formal y recepción sustantiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH). Del total de sentencias analizadas, hay 38 que realizan una recepción sustantiva, 14 una recepción formal, 9 una recepción mixta (formal y sustantiva), y 10 no contienen ninguna mención a los estándares internacionales en materia de derechos humanos. Dicho en otras palabras, hay 61 sentencias que sí realizan una recepción formal, sustantiva o mixta.

En este sentido, se puede afirmar que en 14 sentencias hay una recepción formal de los tratados, ya que se limitan a nombrar los instrumentos internacionales (tratados y convenios) como parte del marco legal que debe ser considerado, sin embargo, no desarrollan un análisis que incorpore de forma sustantiva dichos estándares al razonamiento judicial del caso concreto.

Se identifican 10 sentencias en las que se alude a principios básicos, como la dignidad de la persona y la seguridad, en concordancia con los estándares internacionales en materia de derechos humanos. Sin embargo, no se citan formalmente la CEDAW, Convención Belém do Pará ni jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para sustentar los principios aludidos. En ese sentido, se observa que hay una influencia importante del DIDH, ya que la argumentación contenida en el fallo de la Corte Suprema se alinea con los estándares internacionales, pero no son referidos de manera explícita ni vinculados con la normativa nacional o internacional correspondiente. A modo ejemplar en causa Rol N°3141-2022, se razona de la siguiente manera:

Considerando segundo: Que el recurso denuncia vulnerados los artículos 6 inciso 2° de la Ley 14.908, la Convención Belém do Pará; el artículo 32 de la Ley 19.968 y 329 y 330 del Código Civil.

Considerando cuarto: (...) Al ser esta causa la misma que la que sustenta la obligación a la normativa internacional contemplada en la Convención “Belem do Pará”, y no advirtiéndose – ni tampoco explicándose de manera clara o basada en hechos acreditados en el proceso por parte de la recurrente- de qué manera la reducción de la cifra que entrega el alimentante en virtud de sus capacidades y las necesidades de sus hijos genera una situación de violencia en la madre, se desestimaré esta alegación.

La sentencia sólo hace una recepción formal del DIDH. Esto, se debe a que la Corte Suprema menciona una norma internacional (Convención Belém do Pará), pero no la utiliza de manera directa para interpretar o resolver el caso en concreto.

En este sentido, la recepción formal se vislumbra en que la sentencia menciona una de las normas internacionales que la demandante alegó que se había vulnerado. Al analizar el recurso, la Corte desestima la alegación respecto a cómo la reducción de la pensión generaba violencia, señalando que la demandante no explicó de manera clara o con hechos probados cómo esta situación se relaciona con la normativa internacional. La sentencia no aplica los estándares de la Convención para analizar el caso, sino que se limita a desechar el argumento de la recurrente por falta de fundamentación.

La sentencia, por lo tanto, reconoce la existencia de la norma internacional dentro del ordenamiento jurídico chileno, pero no la incorpora de manera sustantiva para resolver el asunto debatido. En su parte considerativa se limita a constatar que la recurrente no logró justificar la aplicación de esta norma en su caso particular.

Por otro lado, el análisis de 9 sentencias muestra que la recepción del DIDH es mixta, con la mayoría optando por una recepción formal, mientras que los votos minoritarios realizan una recepción sustantiva. Lo anterior, se advierte en la causa Rol N°25607-2022 fallo en el cual se realiza una recepción formal del DIDH por aplicación del artículo 5° inciso 2° de la Constitución Política de la República. En la sentencia se argumenta que el derecho que rige el asunto, por mandato de este artículo constitucional, incluye los tratados internacionales de derecho humanitario que han sido ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

En este caso, también hay una recepción sustantiva del DIDH ya que, el máximo tribunal incorpora el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional y sus Reglas de Procedimiento y Prueba para interpretar la ley nacional (Ley N°19.856) y el Reglamento. La Corte utiliza los estándares establecidos en el Estatuto de Roma, específicamente los criterios para la reducción de penas, para determinar si la concesión de beneficios de reducción de condena fue apropiada en el caso de delitos de lesa humanidad.

En el fallo se señala que el Estatuto de Roma refleja el consenso actual de los Estados sobre este tema y que las reglas del derecho interno deben interpretarse de acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos. La sentencia concluye que, además de cumplir con los requisitos de la Ley N° 19.856, era indispensable cumplir con los estándares del Estatuto de Roma, como la "auténtica disociación de su crimen" (conciencia del delito y del daño causado), lo cual no se analizó en la especie.

En cuanto a la prevención, el ministro establece que las limitaciones del artículo 110 del Estatuto de Roma sólo aplican a la reducción de pena (acortamiento o sustitución de la reclusión) y no a los indultos particulares. En dicha prevención se aclara que los indultos otorgados se limitaron a la conmutación de la forma de cumplimiento de la condena, pasando de reclusión total a arresto domiciliario total, diurno y nocturno, y que por lo tanto no se ajustan a lo que regula el Estatuto de Roma.

Otra prevención, la realizan los abogados integrantes indicando que están de acuerdo con confirmar la sentencia, pero no comparten los razonamientos de los considerandos séptimo al décimo cuarto. Ellos, sostienen que las reglas del Estatuto de Roma son aplicables solo a las penas impuestas por la Corte Penal Internacional y que no se pueden aplicar por analogía en materia penal, a menos que sea en beneficio del reo.

Las sentencias en las cuales sí se aplica en sus dos dimensiones el criterio de estándares de derecho internacional (38 sentencias), suelen estar vinculadas al rol de la maternidad y la violencia de género, considerando la finalidad protectora del fuero maternal, en línea con las normas internacionales y subrayando el deber del Estado de Chile de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Por ejemplo, en causa Rol N°137.672-2022 la sentencia realiza una recepción sustantiva del DIDH al incorporar y aplicar estos estándares para resolver el caso a nivel nacional. Hace referencia explícita al artículo 5° de la Constitución Política de la República de Chile para justificar la aplicación de la normativa internacional.

Más allá de la recepción formal, el fallo de la Corte Suprema demuestra una recepción sustantiva al utilizar los estándares internacionales de derechos humanos para interpretar el artículo 174 del Código del Trabajo. La sentencia no sólo menciona la existencia de estos tratados, sino que los incorpora activamente en su razonamiento para determinar la correcta interpretación de la ley.

La Corte menciona específicamente varios instrumentos internacionales para fundamentar su decisión, y realizando un ejercicio interpretativo, los sentenciadores establecen en el caso en concreto que la protección a la maternidad es un principio fundamental que debe ser ponderado por la judicatura laboral al tomar una decisión de desafuero. Esta interpretación no es un análisis meramente formal y profundiza el razonamiento judicial al considerar la finalidad protectora del fuero maternal, en línea con los estándares internacionales. La sentencia anula las decisiones de los tribunales inferiores precisamente porque estos, no realizaron una adecuada valoración de los antecedentes a la luz de esta normativa.

Respecto al análisis del criterio de estándares internacionales en materia de derechos humanos, es posible advertir diferencias en su aplicación. En algunos fallos de la segunda sala, se observa una recepción sustantiva del DIDH, aplicando principios de tratados internacionales sobre diversas materias para justificar su razonamiento y proteger a las víctimas e incluso para dar respuestas a mujeres privadas de libertad (imputadas y condenadas). En decisiones de la tercera sala se observa una incorporación sustantiva y explícita del DIDH, en la medida en que sus sentencias fundamentan la argumentación en estándares internacionales para justificar sus resoluciones y ejercer, mediante la facultad de imperio, la exigibilidad de garantías destinadas a proteger derechos fundamentales frente a las autoridades. En las sentencias analizadas de la cuarta sala, se observa una recepción sustantiva del derecho internacional en materia laboral y una recepción formal en materia de familia. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

e) Influencia de la perspectiva de género en la decisión contenida en la sentencia

Como quinto criterio, se analizó la influencia de la perspectiva de género en la decisión contenida en la sentencia. Al respecto, cabe destacar que en 39 sentencias la perspectiva de género se posiciona como un elemento sustantivo para resolver el asunto sometido al conocimiento de la Corte Suprema vía recurso, ya sea porque se declara expresamente o porque se desprende del razonamiento desarrollado en la decisión. Por otro lado, hay 32 sentencias que no cumplen con dicho criterio, siendo irrelevante la perspectiva de género y, por ende, no considerada por ministros y ministras integrantes de la sala.

De las 32 sentencias analizadas donde la perspectiva de género no tiene influencia en la decisión final, la argumentación del tribunal se basa exclusivamente en los hechos probados y en la valoración de la prueba, sin incorporar el enfoque de género para analizar la situación de las partes intervinientes.

En consecuencia, estas resoluciones buscan materializar la igualdad y la no discriminación, pero no abordan las posibles asimetrías de poder o dinámicas de género que influyen en las causas, y se limitan a un análisis legalista, es decir, se abordan los casos desde un enfoque pretendidamente neutro del derecho. Esto se observa, por ejemplo, en la causa Rol N°7305-2021 donde la sentencia

no considera la incorporación de una perspectiva de género en su argumentación, y su decisión se basa en la insuficiencia de la prueba presentada para acreditar los actos de violencia intrafamiliar denunciados.

Así, la sentencia no aborda las posibles asimetrías de poder o las dinámicas de género que podrían existir en la relación entre las partes, e ignora los argumentos de la demandante sobre la intromisión en su hogar y cama sin su consentimiento, o el descrédito en su círculo académico, elementos que podrían ser interpretados como manifestaciones de violencia de género. En su lugar, el tribunal se limita a un análisis formal y probatorio, sin considerar un enfoque de derechos que busque materializar la igualdad y la no discriminación. El resultado es que el recurso de la demandante es rechazado, lo que refuerza la decisión inicial de absolver al demandado.

En las 39 sentencias que sí incorporan el criterio de la perspectiva de género reconocen explícitamente el impacto diferenciado que tiene éste, sobre mujeres y niñas. Por ejemplo, en la causa Rol N°3653-2022, la sentencia evidencia la influencia de una perspectiva de género al tomar una decisión que materializa la igualdad y el enfoque de derechos, específicamente en el ámbito laboral y de la maternidad. La Corte no se limita a una aplicación literal de la ley, sino que interpreta la normativa de manera que garantice una protección efectiva a la trabajadora.

El fallo reconoce que la maternidad coloca a la trabajadora en una situación de vulnerabilidad. En lugar de un análisis mecánico, la Corte exige que la judicatura pondere las circunstancias del caso. Esta exigencia modifica la idea de que la protección es solo una formalidad y, en su lugar, la convierte en un análisis integral que busca corregir la asimetría de poder entre la entidad empleadora y la trabajadora embarazada.

La Corte Suprema afirma que la correcta interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo no es la de una obligación judicial, sino una facultad para autorizar o no el despido de la trabajadora con fuero. El uso del término "podrá" le da a la judicatura el "imperio" o potestad para decidir, lo que permite una mayor protección a la trabajadora y evita que el fuero "pierda eficacia". En la decisión de la Corte Suprema influye la perspectiva de género al pasar de una aplicación legal mecanicista a una que privilegia la protección y el enfoque de derechos de la trabajadora, asegurando que el fuero maternal sea una herramienta efectiva para lograr la igualdad material y no discriminación en el ámbito laboral.

Tal como se ha puntualizado en los demás criterios, es relevante destacar el voto disidente ya que, si bien en las decisiones mayoritarias en algunos casos no influye la perspectiva de género, en los votos disidentes o minoritarios ésta tiene una influencia notoria que cambia sustancialmente la parte resolutive del fallo. Dicho en otras palabras, los votos minoritarios dan cuenta que al incorporar en una sentencia la perspectiva de género y el enfoque derechos humanos las decisiones protegen de manera efectiva a las mujeres y niñas.

Por ejemplo, en la causa Rol N°33875-2021, el voto de la minoría introduce un razonamiento innovador al incorporar una perspectiva de género en la argumentación judicial, cuestión que no se advierte en el voto mayoritario. El voto minoritario analiza que la violencia intrafamiliar no puede ser considerada como un "hecho aislado" y para su correcta comprensión resulta clave analizar el contexto de vulnerabilidad de la víctima y las relaciones asimétricas de poder. Asimismo, al referirse a la violencia como un "flagelo que afecta a las mujeres", el voto de minoría enmarca la discusión en un problema de discriminación estructural y no solo como una disputa familiar.

La argumentación de la minoría es progresiva por dos razones. Primero, incorpora sustantivamente estándares internacionales ya que utiliza la Convención de Belém do Pará y la CEDAW para argumentar la obligación del Estado de Chile de erradicar la violencia contra la mujer. En segundo lugar, porque visibiliza el impacto psicológico que los actos de violencia han provocado en la mujer víctima. En contraposición al voto de mayoría, en su voto minoritario valida los informes periciales y psiquiátricos que demuestran los efectos de la violencia en la víctima. En su razonamiento cuestiona la "banalización" de los actos al criticar la desestimación de aquellos que no son físicamente violentos, lo que desafía los estereotipos sobre lo que constituye el maltrato, reconociendo así la diversas manifestaciones de violencia contra las mujeres por razones de género.

Respecto al criterio de influencia de la perspectiva de género, es posible concluir que, en las sentencias analizadas de la segunda, tercera y cuarta sala esta perspectiva tiene una influencia decisiva en los fallos. En los casos de la segunda sala la influencia del enfoque de género se observa en la nulidad de sentencias y en la corrección de la valoración de la prueba realizada por el Tribunal Oral en lo Penal. En los fallos analizados de la tercera sala, la influencia también es neurálgica, especialmente en los casos donde la vulnerabilidad se agrava desde una perspectiva interseccional, es decir, cuando es mujer, migrante, adulta mayor, etc. En la cuarta sala, en las decisiones en materia laboral, la influencia de la perspectiva de género es decisiva lo que lleva a decisiones favorables para las trabajadoras. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

f) Correcto uso de conceptos para visibilizar situaciones de discriminación

El sexto criterio es el correcto uso de conceptos para visibilizar situaciones de discriminación; en la muestra analizada se identificaron 44 sentencias que sí cumplen con el criterio y 27 que no lo cumplen.

El lenguaje utilizado por la mayoría de las sentencias analizadas es correcto, sin perjuicio de ello, del examen realizado, se concluye que éste no se aplica explícitamente para visibilizar situaciones de discriminación. Es decir, la Corte Suprema suele usar correctamente los conceptos de violencia intrafamiliar y maltrato, aunque no menciona expresamente los conceptos de violencia de género, identidad de género u orientación sexual en la mayoría de los casos. Además, se advierte la ausencia de lenguaje inclusivo lo cual puede caracterizarse como un desafío, no obstante, corresponde subrayar que no se utiliza -en la mayoría de los casos- un lenguaje estereotipado, lo cual constituye un aspecto positivo.

En cuanto al criterio de análisis del correcto uso de conceptos para visibilizar situaciones de discriminación algunas decisiones de la segunda sala utilizan un lenguaje preciso y especializado para visibilizar la violencia y la discriminación. Así también, se observa en los fallos de la tercera sala donde se visibiliza la vulnerabilidad de las personas y sus derechos fundamentales tales como el acceso a la justicia y protección de la familia. La cuarta sala en sus decisiones en materia laboral utiliza un lenguaje correcto que es protector y visibiliza las situaciones de desigualdad y en materia de familia el lenguaje tiende a ser más formal. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

g) Decisión incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género

Como penúltimo criterio, se ha analizado si la decisión, incorpora medidas de reparación integral o diferenciada por género, en este caso destacan 43 sentencias que no restablecen los derechos conculcados o vulnerados ni tampoco incorporan medidas de reparación integral y sólo 28 sentencias sí cumplen con dicho criterio.

En ciertos casos, podría el fallo constituir una forma de reparación simbólica por parte de los votos minoritarios en los cuales se realiza una incorporación sustantiva los estándares internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

En los 28 casos que sí dan aplicación a este criterio, se restablecen los derechos vulnerados, ordenando reparaciones u ordenando la adopción de medidas para promover la igualdad desde un enfoque diferenciado por género, lo cual se observa específicamente al abordar la discriminación estructural en el contexto carcelario, el derecho a la salud y el ejercicio de la maternidad e infancias.

Específicamente, en causa Rol N°72198-2020 se incorporan medidas de reparación diferenciadas para enfrentar la discriminación estructural y restablecer los derechos vulnerados, aunque no se centran exclusivamente en el género, sino en los grupos vulnerables en general. El fallo va más allá de un simple restablecimiento del derecho al agua y establece medidas que buscan promover la igualdad sustantiva en la sociedad.

El tribunal no sólo revoca la decisión adoptada en relación con una municipalidad, sino que impone obligaciones específicas y detalladas para solucionar el problema de la falta de agua en la comunidad. Como medida principal establece que la municipalidad debe asegurar un abastecimiento de agua no inferior a 100 litros diarios por persona para la comunidad, con un "especial énfasis en las categorías protegidas por el Derecho Internacional". Este estándar de 100 litros se basa en directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) que la misma sentencia cita. Por otro lado, como medida de carácter integral para garantizar el cumplimiento de aquella principal, la sentencia establece acciones concretas que abordan las causas estructurales del problema, tales como: coordinación interinstitucional, medidas financieras y de infraestructura y medidas de no repetición.

En definitiva, la decisión judicial no se limita a un acto declarativo, sino que es proactiva y reparadora. Al establecer medidas específicas y obligar a las instituciones a actuar de forma coordinada, la sentencia aborda las fallas sistémicas que originaron la vulneración del derecho al agua, lo que demuestra un compromiso con la reparación integral y la igualdad real en la sociedad.

Respecto a si la decisión incorpora medidas de reparación integral o diferenciadas por género de las sentencias revisadas en la segunda sala es posible observar que hay medidas de reparación como la declaración de nulidad de sentencias y la dictación de la sentencia de reemplazo, sin perjuicio de que en apelaciones de amparo la sala se muestra cautelosa al sustituir las condenas efectivas por reclusión domiciliaria total. En las decisiones analizadas de la tercera sala, se observa que se otorga medidas de reparación mediante sus fallos de apelaciones de acciones de protección al anular actos arbitrarios o al dictar la orden de tomar medidas para solucionar una situación compleja, lo que se traduce en una protección efectiva de los derechos constitucionalmente garantizados. Los fallos de la cuarta sala en materia laboral conceden

medidas de reparación al revertir despidos injustificados, pero en materia de familia no se observan medidas de este tipo. Es importante recordar que estas conclusiones son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

h) Impacto de la sentencia

Por último, el criterio de impacto tiene por objeto analizar si la sentencia genera un nuevo razonamiento y argumentación respecto al problema de la desigualdad y discriminación de género que afecta a las personas, particularmente mujeres, niñas y personas LGBTQ+.

Al respecto, es posible destacar que hay un total de 28 sentencias donde no se identificó un nuevo razonamiento o argumentación en torno a la desigualdad y discriminación en razón del género, en estos casos, las decisiones de la Corte Suprema aplican de manera estricta la normativa relativa a la valoración de la prueba y las normas del procedimiento aplicable al caso concreto.

Por otra parte, se identificaron 43 sentencias de la Corte Suprema en las cuales se advierte un nuevo razonamiento en torno a la desigualdad y discriminación de género, especialmente enfocados en un análisis que protege a las mujeres y trabajadoras embarazadas en busca de asegurar los derechos de lactantes y niños y niños hijos de mujeres privadas de libertad.

Por ejemplo, en la causa Rol N°84187-2023 la sentencia tiene un impacto significativo al aplicar la perspectiva de género en casos de mujeres privadas de libertad con responsabilidades de cuidado, especialmente si sus derechos y los de sus hijos o hijas son vulnerados en el sistema penitenciario. El fallo es relevante en materia de los derechos humanos de las personas privadas de libertad, toda vez que demuestra que la justicia chilena debe adherirse a los estándares internacionales sobre la materia. La decisión podría influir en futuras resoluciones judiciales que busquen la aplicación de un enfoque de género en la administración de justicia penal.

El voto minoritario tiene un impacto potencial en el sentido de que puede sentar las bases para generar un razonamiento -a futuro- que abra la puerta a reformas legislativas en materias tales como sustitución de penas por razones de género y así evitar que ello dependa de la integración de la segunda sala de la Corte Suprema, ya que, los estándares internacionales y una perspectiva de género resuelven eso positivamente a favor de sustituir el cumplimiento de la pena por uno extra muro, es decir, en libertad. Esto se constata, por ejemplo, en la causa Rol N°10315-2022 donde, a pesar de que el razonamiento es del voto minoritario, esto fue influyendo en la interpretación y análisis de estos casos, cambiando el criterio anteriormente observado en los casos analizados.

En cuanto al criterio de análisis del impacto de la sentencia, en los casos analizados es posible concluir que las decisiones de la segunda sala generan un impacto positivo debido a que son novedosas y van construyendo nuevas tendencias sobre cómo resolver casos complejos que tensionan al derecho penal, así también los razonamientos contenidos en los considerandos resultan relevantes y podrían ser aplicadas por los tribunales inferiores para fallar en casos similares. En las causas analizadas de la tercera sala, también se observa un impacto positivo y transformador, sentando criterios que expanden la protección de los derechos fundamentales en Chile. En los fallos de la cuarta sala en materia laboral igualmente hay un impacto positivo, en cambio, en familia el impacto es más acotado. Es importante recordar que estas conclusiones

son desarrolladas en base a la muestra analizada y no son representativas de la jurisprudencia nacional.

7.3. Conclusiones del análisis de sentencias

A continuación, se detallan los diversos hallazgos de la muestra de causas analizadas por materias. En primer lugar, se hace referencia a las conclusiones a las que se ha llegado luego de analizar y revisar causas en materia penal, luego en materia de derecho de familia, seguido por las causas de derecho laboral, y finalmente las causas relativas a derecho constitucional.

7.3.1. Derecho penal

Del análisis de las sentencias es posible concluir que el impacto de las decisiones de la Corte Suprema da cuenta de que las mismas pasan a ser un reflejo directo de su rol como máximo tribunal ya que, al ser el Poder Judicial uno jerárquico, lo que fallan las y los magistrados de dicho tribunal impacta en la labor jurisdiccional. Lo anterior, se refleja en los casos en que la Corte Suprema se ha alejado de una revisión meramente formal del recurso de nulidad o de la apelación de un amparo y ha incorporado la perspectiva de género al momento de fallar, tal como se ha mencionado en los casos previamente referidos. En los casos en que los votos minoritarios o de la mayoría han incorporado la perspectiva de género, las decisiones pasan a ser novedosas y pueden impactar en el comportamiento de las y los magistrados de Cortes de Apelaciones, Tribunales Orales en lo Penal y Juzgados de Garantía.

Este impacto se puede interpretar de las siguientes maneras:

□ Incorporación de la perspectiva de género en materia penal

Respecto de las sentencias analizadas en materia penal, cuya muestra corresponde a un universo de 27 causas (26 causas de la segunda sala y 1 causa de ministra instructora que recae en la materia), es posible observar que la Corte Suprema adopta un enfoque de interpretación sistémica del derecho penal a la luz de los estándares internacionales. En consecuencia, no se limita a una aplicación literal de la norma, sino que integra principios del derecho internacional de los derechos humanos e incorpora la perspectiva de género en la mayoría de las causas estudiadas, es decir, de 26 causas penales, hay 14 que sí incorporan la perspectiva de género.

En casos de violencia intrafamiliar y delitos sexuales, la Corte identifica y sanciona los patrones de violencia sistemática, visibilizando la especial vulnerabilidad de las mujeres y niñas. Un ejemplo de ello es la sentencia dictada en la causa Rol N° 145-2023, en la que se reconoce la habitualidad de la violencia como circunstancia agravante de la responsabilidad penal, lo que se valora positivamente al constituir una señal clara de intolerancia frente a esta forma de violencia contra la mujer.

Por otro lado, y sin perjuicio de que no siempre se citan explícitamente los tratados internacionales, se observa que realiza una recepción sustantiva del derecho internacional de los derechos humanos al aplicar los principios de las diversas convenciones internacionales en su razonamiento, especialmente en casos de violencia sexual.

Sin embargo, en casos relacionados con la prisión preventiva de mujeres con hijos a cargo, la Corte muestra una tensión. Mientras que el voto de minoría aplica un enfoque de derechos y cita tratados como las Reglas de Bangkok para proponer medidas cautelares alternativas, la mayoría tiende a rechazar los recursos de apelación de amparos.

□ Recepción sustantiva del derecho internacional

La Corte Suprema ha validado la recepción sustantiva de los estándares internacionales de derechos humanos en materia penal, principalmente. Esto, es un punto relevante ya que instrumentos internacionales como la Convención de Belém do Pará, CEDAW, Reglas de Bangkok, Convención de los Derechos del Niño, entre otras, pasan a ser herramientas jurídicas vinculantes para reinterpretar la norma jurídica y justificar la condena de delitos en ciertos casos que no sólo afectan a la víctima, sino que también perpetúan la violencia de género, o también para sustituir la pena cuando la condenada es madre y jefa de hogar. Este enfoque demuestra que el derecho no es estático, ni es neutro, sino que debe encontrarse en constante evolución mediante ejercicios hermenéuticos que protejan los derechos humanos de las niñas y mujeres.

□ Nuevos razonamientos

La Corte Suprema ha logrado construir nuevos razonamientos; en efecto además de analizar los hechos probados, la Corte incorpora como elementos clave en sus consideraciones, el contexto del delito, la asimetría de poder y la violencia estructural para tomar una decisión en el caso concreto. Esto, contribuye a una comprensión más amplia y contextualizada de la justicia penal, reconociendo que la violencia de género tiene raíces más profundas que el simple acto delictivo.

7.3.2. Derecho de familia

En las sentencias analizadas en materia de familia, no se identificó en particular fallos que generen un impacto significativo en materias de género. De la muestra de sentencias, en la mayoría de las decisiones revisadas, se identifica un análisis formal del derecho aplicable. Es importante señalar que estos hallazgos no son representativos del total de sentencias de familia, sino sólo respecto de la muestra analizada.

□ Falta de análisis de dinámicas de poder y desigualdad

De los fallos analizados se observa cómo en determinados casos, la Corte Suprema omite analizar en detalle las dinámicas de poder y la desigualdad de género subyacente en los conflictos familiares, lo cual podría dar una mejor comprensión de dichos conflictos

□ Desafíos en la incorporación de la perspectiva de género

Del análisis de las decisiones en materia de familia se advierte que existen espacios de mejora para desarrollar razonamientos jurídicos que incorporen la perspectiva de género. En los casos analizados en materia de familia, la Corte Suprema no utilizó los estándares internacionales en materia de derechos humanos para interpretar la norma y proteger a la parte más vulnerable, lo que podría haber contribuido a una justicia efectiva.

7.3.3. Derecho laboral

En las sentencias analizadas que se refieren al derecho del trabajo, la Corte Suprema ha utilizado su rol unificador para lograr uniformidad en la interpretación del derecho para casos similares, con ello se promueve una justicia más equitativa y mayor seguridad para las personas trabajadoras.

□ Uniformidad interpretativa desde una perspectiva de género

La Corte Suprema ha utilizado su rol de unificador de jurisprudencia para proteger el fuero maternal. Esto, significa que busca darle uniformidad a la interpretación de la norma, reconociendo la asimetría de poder entre la parte empleadora y la trabajadora.

□ Corrección de sesgos

Al acoger estos recursos, el máximo tribunal visibiliza y corrige los sesgos que pueden existir en la judicatura, asegurando que el embarazo y la maternidad no sean considerados obstáculos, sino derechos fundamentales que merecen una protección especial por parte del sentenciador y sentenciadora.

□ Recepción sustantiva del DIDH

En materia laboral se debe subrayar que la Corte alude a los tratados internacionales de derechos humanos pertinentes y aplica la normativa internacional de manera sustantiva para fortalecer su argumentación. Este ejercicio interpretativo permite desarrollar estándares de protección y dotar de operatividad a la perspectiva de género como herramienta jurídica en la interpretación del derecho del trabajo

□ Protección tangible

Al unificar jurisprudencia, la Corte protege a las trabajadoras de despidos injustificados, lo que se traduce en una protección material y efectiva de sus derechos laborales y de su estabilidad económica.

7.3.4. Derecho constitucional y civil

En cuanto a las sentencias analizadas en materia de derecho constitucional y civil, se desprende una dualidad en el enfoque de la Corte Suprema, dependiendo de la materia y el tipo de caso lo que se evidencia en puntos claves:

□ Aplicación de la perspectiva de género no es homogénea

La aplicación de la perspectiva de género no es uniforme en todas las causas analizadas, lo cual depende de las características del caso y de lo que se solicita analizar a la Corte, sin embargo, se pudo observar casos con un análisis más formal frente a uno más integrativo. Por ejemplo, en la sentencia Rol N°24.872-2022, la Corte Suprema adopta un enfoque formal, donde prioriza las normas estatutarias del Ejército por sobre la protección de la mujer embarazada. En cambio, en la

sentencia Rol N°131.738-2020, la Corte adopta un enfoque que protege a una mujer y sus hijas migrantes.

□ Recepción de estándares internacionales

Como se ha señalado, la distinción entre una recepción formal o una recepción sustantiva del DIDH es crucial para analizar el resultado del fallo y su impacto. Por un lado, las sentencias Rol N°1.812-2022 y Rol N°131.738-2020 demuestran una recepción sustantiva del DIDH. La Corte Suprema no sólo cita tratados como la Convención Americana de Derechos Humanos o CEDAW, sino que los utiliza como una herramienta hermenéutica para garantizar el acceso a la justicia y proteger a las personas en situación de vulnerabilidad.

Por el contrario, en la sentencia Rol N°24.872-2022, realiza una recepción formal de los estándares internacionales, es decir, se mencionan sin que su contenido influya en la interpretación del derecho y en la decisión contenida en el fallo.

□ Tensiones en el reconocimiento del contexto de vulnerabilidad

La Corte Suprema, en los casos analizados en materia civil, da cuenta de una tensión en reconocer el contexto de vulnerabilidad de las partes y cómo ello influye en lo dispositivo del fallo. En algunos casos, como las sentencias Rol N°1.812-2022 y Rol N°131.738-2020, la vulnerabilidad de las recurrentes (mujer, adulta mayor, migrante y de bajos recursos) es un elemento central del razonamiento. Sin embargo, en la sentencia Rol N°129.220-2020, la Corte opta por un análisis formal, sin considerar el contexto de las víctimas de violaciones a los derechos humanos de la dictadura militar.

□ Impacto de las sentencias

Las sentencias Rol N°1.812-2022 y Rol N°131.738-2020 generan un impacto positivo y relevante. Al anular fallos de instancias inferiores y reinterpretar las normas procesales a la luz de los derechos humanos, la Corte Suprema establece un precedente crucial para proteger a las personas en situación de vulnerabilidad. Por otro lado, las sentencias Rol N°24.872-2022 y Rol N°129.220-2020 pueden identificarse como ejemplos de los desafíos que persisten en la aplicación de la perspectiva de género.

El análisis de sentencias con perspectiva de género permite constatar avances en la incorporación de estándares internacionales y en la consideración de contextos diferenciados al momento de impartir justicia, evidenciando un esfuerzo progresivo por integrar esta mirada en la argumentación judicial. No obstante, los hallazgos también muestran heterogeneidad en su aplicación, tanto entre salas como en la profundidad con que se desarrollan los criterios analizados, lo que sugiere que la incorporación de la perspectiva de género aún no se encuentra plenamente sistematizada. Estos resultados refuerzan la necesidad de continuar fortaleciendo la formación especializada, la generación de orientaciones técnicas y los mecanismos de seguimiento, con el fin de consolidar una aplicación consistente y transversal en el quehacer jurisdiccional.

Finalmente, es posible advertir que la Corte Suprema puede ser un motor de cambio jurídico cuando decide aplicar de manera sustantiva la perspectiva de género y derechos humanos.

El presente apartado recopila y describe un grupo de buenas prácticas internacionales identificadas en organismos de cooperación multilateral y en países con organismos especializados para la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de administración de justicia, con particular énfasis en las experiencias de España, México, Reino Unido, Uruguay y Canadá.

Cabe señalar que este apartado se limita a presentar y sistematizar ejemplos de acciones y medidas implementadas en dichos contextos, sin evaluar su nivel de implementación, resultados o efectividad. En este sentido, las experiencias se presentan como referencias ilustrativas de iniciativas desarrolladas internacionalmente.

Dentro de las experiencias internacionales, también destacan los criterios establecidos por los congresos internacionales de administración de justicia y la Cumbre Judicial Iberoamericana por medio de la Comisión Permanente de Género, sin embargo, estas instancias han sido desarrolladas en la sección “Factores externos: impulso normativo e institucional hacia la igualdad de género”.

8.1. Criterios de identificación de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en poderes judiciales: análisis comparado internacional

La selección de España, Uruguay, México, Reino Unido y Canadá como referentes de buenas prácticas responde a criterios específicos de efectividad, sostenibilidad y replicabilidad propuestos por esta evaluación. Mientras España, Uruguay y México dan cuenta de la experiencia en derecho continental y son miembros activos de la Cumbre Judicial Iberoamericana; Reino Unido y Canadá aportan la perspectiva del *common law* anglosajón con marcos normativos robustos que han influenciado estándares internacionales.

Los criterios propuestos por esta evaluación son los siguientes:

a) Efectividad en la incorporación de la perspectiva de género en decisiones judiciales

España ha demostrado efectividad mediante la "Guía de Buenas Prácticas para la toma de declaración de víctimas de violencia de género" del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ). El Tribunal Supremo estableció jurisprudencia vinculante con la Sentencia 2003/2018. México desarrolló el "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género" (2020) con metodología jurisprudencial obligatoria. Uruguay creó la "Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género" con ONU Mujeres. Reino Unido consolidó el *Equality Act* 2010 con nueve características protegidas, regulado por la EHRC. Canadá tiene protección constitucional en las Secciones 15 y 28 con jurisprudencia sobre igualdad sustantiva (*Fraser v. Canada* 2020).

b) Impacto en la reducción de brechas de género en el acceso a la justicia

España implementó el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2020) y creó la Red de Especialistas en Igualdad con 30 jueces/juezas (2025). México desarrolló criterios jurisprudenciales sobre estereotipos y relaciones asimétricas. Uruguay lidera en derechos LGBTIQ+ regional con la Estrategia Nacional 2030. Reino Unido estableció la *Equality and Human Rights Commission* (EHRC), *Equality*

Advisory and Support Service (EASS) y Government Equalities Office con el programa Think Act Report. Canadá reformó nombramientos judiciales (2016), logrando paridad de género, y creó el Department for Women and Gender Equality.

c) Sostenibilidad institucional de las medidas implementadas

España garantizó sostenibilidad con la Comisión de Igualdad del CGPJ permanente y formación continua obligatoria. México consolidó la perspectiva de género como obligación constitucional con manuales especializados y la Herramienta de Consulta de los Protocolos de Actuación (HECOPAC). Uruguay mantiene la Secretaría Permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana (2025-2029) con liderazgo femenino. Reino Unido institucionalizó el *Equality Act* 2010 con la EHRC independiente y el *Public Sector Equality Duty* (PSED). Canadá aseguró sostenibilidad mediante protección constitucional que requiere reforma constitucional rigurosa para modificarse.

d) Replicabilidad en diferentes contextos jurídicos

México desarrolló el protocolo más replicado en Iberoamérica, adoptado por Chile y otros países. El Tribunal de CDMX creó su propio protocolo. Reino Unido exportó el modelo de "características protegidas" a la *Commonwealth* (Australia, Nueva Zelanda, países africanos). Canadá desarrolló el concepto de "igualdad sustantiva" citado internacionalmente y la *Ontario Policy* es modelo global sobre identidad de género.

e) Contribución a la transformación cultural organizacional

España institucionalizó la perspectiva de género como criterio transversal; la REI busca "reflexión y construcción colectiva". México tiene como objetivo "acelerar la eliminación de prácticas que discriminan por género" con visión de cambio sociocultural. Uruguay desarrolló arquitectura institucional transversal de género; según ONU deben "desatar nudos para la igualdad"²⁴. Reino Unido estableció el "public sector equality duty" obligatorio con cultura de transparencia. Canadá constitucionaliza la igualdad generando cambio paradigmático; la Canadian Bar Association mejora prácticas judiciales.

8.2. Experiencias país: buenas prácticas identificadas

8.2.1. España: liderazgo en formación especializada

España ha logrado desarrollar una escuela judicial especializada, con programas obligatorios en perspectiva de género y aplicación de la justicia. Dentro de su ordenamiento jurídico cuenta con un capítulo específico sobre igualdad de género, como parte del Código Iberoamericano de Protección. Además, desde el año 2004 posee tribunales especializados en violencia de género, contando con un sistema integral de protección que articula tanto a justicia como servicios sociales, y las fuerzas policiales.

España es considerado un caso de éxito dado que permite una especialización judicial como estrategia central para la aplicación de la justicia, con formación continua y obligatoria, con una articulación interinstitucional sistemática y un marco normativo integral.

8.2.2. México: innovación en herramientas de aplicación

El reconocimiento de México refiere al desarrollo de herramientas por parte del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial Federal, dentro de los cuales han elaborado protocolos específicos para juzgar con perspectiva de género. Han podido liderar espacios internacionales en la materia teniendo la presidencia de la Comisión de Género de la Cumbre Judicial Iberoamericana, además de levantar el primer diálogo entre mujeres líderes de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

Sus buenas prácticas se basan en la protocolización de procedimientos judiciales, con una herramienta metodológica vinculante en la práctica, el protocolo para juzgar con perspectiva de género (Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN), el cual ofrece pasos explícitos para identificar estereotipos, contextualizar, aplicar estándares interamericanos y justificar decisiones con enfoque de igualdad. (ed. 2020 y edición actualizada 2022). Asimismo, posee un anclaje jurisprudencial, a través del portal de la SCJN donde se consolidan los precedentes, las normas y los criterios para operar el enfoque en todas las materias (no sólo violencia), reforzando la calidad y consistencia de las sentencias.

8.2.3. Uruguay: secretaría permanente y liderazgo femenino

Se destaca por poseer una arquitectura institucional clara, la Comisión Asesora en Género reporta directamente a la Suprema Corte y transversaliza la perspectiva de género en la planificación, gestión de personas y presupuesto (con un mandato explícito y reciente). Además, posee instrumentos específicos para promover el cambio cultural al interior de la institución, tal como la Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género (con Auto-test y anexo de jurisprudencia), que contribuye a detectar y evitar sesgos en la práctica diaria (ONU Mujeres sumado al Estado uruguayo). De igual forma, posee una gestión y seguimiento con pertinencia territorial con una Unidad Especializada en Género, la cual realiza relevamientos en juzgados especializados, recogiendo necesidades y articulando con defensoría y sistema forense (permitiendo un ciclo de mejora).

Su experiencia se considera una buena práctica en la medida en que permite alinear los cambios formales promovidos por la comisión -con reporte a la Suprema Corte de Justicia (SCJ)- con cambios informales, tales como la elaboración de guías anti-estereotipos, la formación y los incentivos, así como la gestión de visitas técnicas y el seguimiento de oficinas. Asimismo, posee la sede actual de la Secretaría Permanente de la Cumbre Judicial Iberoamericana desde el 2016, y desde 2023 la secretaria permanente es la ministra Elena Martínez Rosso, quien es la primera mujer en ocupar este cargo en la historia de la Cumbre.

De este modo, Uruguay se ha destacado por un enfoque de cooperación regional y transferencia de experiencias, y participación activa en desarrollo de instrumentos regionales

8.2.4. Reino Unido: *Judicial College / Equal Treatment Bench Book (ETBB)*

Reino Unido, destaca como un caso de buena práctica, ya que posee una herramienta oficial y viva, usada a diario por la judicatura: el *Equal Treatment Bench Book* (ETBB) que corresponde a un texto clave de referencia, usado diariamente por la judicatura de Inglaterra y Gales, referido en su formación y reconocido por los tribunales de apelación, y se actualiza periódicamente (edición julio

2024 con actualización mayo 2025). Esto ofrece estándares prácticos y contemporáneos para el trato igualitario en sala, incluyendo género y otras interseccionalidades.

También posee una cobertura operativa del enfoque de género: el Capítulo 6 que integra contenidos como acoso sexual, violencia doméstica, ofensas sexuales y participación segura en el proceso judicial, ofreciendo pautas concretas para judicatura y personal de tribunales.

El Reino Unido integra cambio formal (guía oficial del *Judicial College*, citada y usada en la formación), cambio informal (orientaciones detalladas que transforman rutinas y lenguaje en sala) e incentivos y orientaciones a la gestión (actualizaciones con jurisprudencia y normativa reciente, lo que facilita monitoreo y mejora continua).

8.2.5. Canadá - Consejo Judicial Canadiense (CJC), EPJ y GBA Plus

Canadá posee principios éticos con eje en igualdad, el Consejo Judicial Canadiense (CJC) actualizó en 2021 los *Ethical Principles for Judges* (EPJ), incorporando explícitamente igualdad como principio rector y guía práctica para situaciones complejas (redes sociales, justiciables auto-representados, etc.). Además, posee formación obligatoria por ley en materia de agresión sexual y contexto social -incluye discriminación sistémica-, donde la reforma de 2021 al *Judges Act*, exige como condición de nombramiento, capacitación en derecho de agresión sexual y *social context*; además, impulsa reportes anuales sobre seminarios y asistencia (transparencia y *accountability*).

Se destaca por su enfoque GBA Plus (*Gender-Based Analysis*) transversal en justicia, lo cual implica que el Departamento de Justicia integra GBA Plus en políticas, datos e instrumentos (incluido una herramienta para proyectos financiados), consolidando el enfoque interseccional en el ciclo de políticas públicas de justicia. Combina cambio formal (código ético y ley de formación obligatoria), cambio informal (educación judicial continua a cargo del CJC/NJI y *social context*) e incentivos y orientación a la gestión (reportes al ministro, presupuesto para formación, herramientas GBA Plus alineadas a resultados).

El análisis de buenas prácticas internacionales evidencia que la incorporación efectiva de la perspectiva de género en los poderes judiciales requiere una combinación de liderazgo institucional sostenido, formación especializada obligatoria, desarrollo de herramientas técnicas aplicables y mecanismos permanentes de monitoreo y actualización. Las experiencias revisadas muestran que los avances más consistentes se producen cuando la igualdad de género se integra de manera transversal en la gobernanza judicial, más allá de iniciativas aisladas o coyunturales. Estos referentes comparados no constituyen modelos replicables de forma mecánica, pero ofrecen orientaciones estratégicas relevantes para fortalecer la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, en particular en lo relativo a la sistematización, evaluación continua y consolidación de capacidades institucionales.

Este apartado presenta las conclusiones de la evaluación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, organizadas según los objetivos específicos del estudio y complementadas con un análisis transversal desde los marcos conceptuales y el examen de sentencias. Su propósito es sintetizar los principales hallazgos identificados, destacando tanto los avances institucionales observados como las brechas y tensiones que persisten en la implementación de la Política. En esta línea, las conclusiones no solo recogen resultados por dimensión evaluada, sino que también ofrecen una lectura integrada sobre el alcance de los cambios producidos, sus límites y los desafíos que enfrenta la consolidación de una transformación institucional sostenida en materia de igualdad de género, no discriminación y acceso a la justicia.

9.1. Síntesis y hallazgos concluyentes por objetivo específico del estudio y análisis de sentencias

a) Conocer los avances experimentados por la institución en la eliminación de las barreras por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual en el Poder Judicial

La evidencia muestra avances institucionales importantes, principalmente asociados a instalación de capacidades, difusión y generación de condiciones habilitantes para disminuir barreras explícitas. En particular, la implementación del eje de no discriminación basándose en acciones sistemáticas de sensibilización y herramientas técnicas (tal es el caso del Cuaderno de Buenas Prácticas para fallar con perspectiva de género distribuido a toda la judicatura; la Guía sobre derecho a la identidad de género con 2.000 ejemplares; las campañas y *web* institucional), además de la conformación de Comités de Género y No Discriminación en las 17 Cortes de Apelaciones (2020) y el funcionamiento de un Consejo Consultivo, configurando un andamiaje formal de apoyo a la igualdad y no discriminación.

A nivel de conocimiento institucional, la Política de Igualdad de Género presenta alta visibilidad, ya que solo 7% declara no conocer su existencia; sin embargo, el conocimiento es desigual en cuanto a la profundidad (48% conoce algunos aspectos/ejes y 36,5% solo ha escuchado de su existencia sin conocer contenidos), por lo que es necesario seguir trabajando en la apropiación transversal.

En paralelo, se identifica que el avance en igualdad convive con persistencia de barreras estructurales y sesgos en prácticas institucionales. Se describen dificultades para el acceso de mujeres a espacios de formación como la sobrecarga laboral, el escaso tiempo debido a las responsabilidades de cuidado, la incompatibilidad de horarios, entre otras, y la persistencia de sesgos en ascensos donde la maternidad opera como criterio de exclusión, además de prácticas discriminatorias en entrevistas (preguntas intrusivas), aunque ahora más visibilizadas; en contraste, se valora la adopción de concursos innominados como práctica para reducir sesgos en contratación y ascenso.

La evaluación advierte un riesgo típico de “igualdad formal”, donde la percepción de neutralidad de criterios técnicos en selección y promoción puede invisibilizar desigualdades (brechas de acceso a formación, redes, experiencia) que afectan particularmente a mujeres; por ello, la estandarización requiere monitoreo permanente para no reproducir inequidades de manera encubierta.

b) Conocer los avances experimentados por el Poder Judicial en la transversalización de la perspectiva de género en la atención de personas usuarias y en el ejercicio de la labor jurisdiccional

En el ámbito jurisdiccional, la evidencia cuantitativa muestra cambios culturales sustantivos en la judicatura respecto del rol de la función jurisdiccional frente a la igualdad de género. Entre 2015 y 2025 disminuye fuertemente el acuerdo con la idea de que “un juez debe ser ciego respecto de quién reclama sus derechos” (de 63,2% a 27,2%) y aumenta el desacuerdo (de 36,8% a 72,8%), lo que sugiere un desplazamiento hacia la comprensión de que la neutralidad abstracta puede ser insuficiente para igualdad sustantiva. Además, crece la conciencia sobre el potencial de la actividad jurisdiccional para perpetuar desigualdad de género: el acuerdo con esa afirmación sube de 40,6% (2015) a 64,2% (2025).

Paralelamente, se mantiene -e incluso aumenta levemente- una valoración positiva del rol transformador de la jurisdicción, ya que el nivel de acuerdo con la afirmación de que esta permite transformar relaciones asimétricas de poder pasa de 75,5% en 2015 a 79,4% en 2025.

En términos de legitimidad técnica de la perspectiva de género al impartir justicia, la encuesta muestra una aceptación mayoritaria, donde la razón más mencionada para valorarla es que garantiza una justicia igualitaria y no discriminatoria (75%), seguida de considerar contextos y realidades específicas (51%) y evitar estereotipos y sesgos (49%).

Sin embargo, la transversalización en la atención y en el quehacer cotidiano aparece limitada por brechas de conocimiento y aplicación de herramientas. Para quienes atienden público, el conocimiento de protocolos/instructivos con enfoque de género y derechos humanos es desigual por escalafón (por ejemplo, CAPJ reporta 28,3% de conocimiento y 71,7% de desconocimiento; empleados 52,6% de conocimiento), aunque quienes los conocen los valoran como útiles (85,2% los evalúa con nota 5–7). Esto configura un patrón típico: alta valoración de instrumentos cuando se conocen, pero difusión/apropiación insuficiente para asegurar transversalidad efectiva.

En materia de lenguaje inclusivo (relevante para trato digno), aunque fue masivamente distribuido, solo 34% declara conocer el Manual; y el propio análisis reconoce que aún no se alcanza un cambio cultural transversal para su uso cotidiano, especialmente en atención de personas usuarias.

c) Conocer los avances experimentados por la institución en materia de no violencia de género tanto en el espacio laboral como en los procedimientos de registro de datos sobre violencia de género y en la atención de las víctimas de violencia de género.

El avance estructural más significativo en materia de no violencia de género en el espacio laboral es la creación e implementación del Acta N°103-2018, vigente desde el 1 de julio de 2018, que regula la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial. Este instrumento constituye un hito institucional, al definir con precisión el acoso sexual, diferenciarlo explícitamente del acoso laboral, delimitar las indagatorias admisibles y no admisibles durante los procedimientos, y extender la protección tanto a funcionarios y funcionarias como a personas usuarias del sistema judicial, consolidando un enfoque de derechos humanos en el ámbito laboral.

Este marco fue reforzado en 2022 mediante el Acta N°207, que establece acciones específicas en materia de prevención, atención y reparación del acoso sexual laboral, incorporando criterios

orientados a evitar la revictimización, fortalecer las medidas de reparación para las víctimas y abordar la gestión de la convivencia en las unidades judiciales afectadas, incluyendo el encuadre institucional respecto de las personas sancionadas que permanecen en la institución.

Desde una perspectiva de uso efectivo del procedimiento, se constata que éste no es meramente declarativo, pues de acuerdo con la información disponible en el sitio *web* de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, entre 2018 y 2025 se han registrado 44 denuncias de acoso sexual en el Poder Judicial y 5 en la Corporación Administrativa, junto con la publicación de fallos ejecutoriados anonimizados. Estas cifras muestran que el procedimiento se ha aplicado de manera sostenida en el tiempo y que las denuncias no han disminuido, lo que sugiere, tanto la persistencia del fenómeno como una mayor visibilización institucional de este tipo de conductas.

En términos de conocimiento del procedimiento, la encuesta muestra que un 88% del personal declara conocer la existencia del protocolo, aunque este conocimiento es mayoritariamente superficial, ya que un 49% señala saber que existe, pero no comprender cómo funciona en la práctica. Esta brecha entre conocimiento declarativo y comprensión operativa constituye una limitación relevante para su apropiación efectiva.

No obstante, el principal obstáculo identificado no es únicamente informativo. Los resultados evidencian un déficit significativo de legitimidad y confianza institucional, así, al evaluar la confianza en el procedimiento de denuncia (escala 1–7), un 68% de las personas lo califica entre 1 y 3, reflejando una desconfianza transversal. Esta percepción se ve reforzada por relatos cualitativos que aluden a posibles represalias, a la percepción de insuficiencia de las sanciones y a la idea instalada de que los estamentos jerárquicos más altos enfrentarían menores consecuencias. En este sentido, la baja legitimidad del procedimiento no se explica por el diseño del instrumento en sí, sino por el contexto organizacional en el que se aplica, caracterizado por una cultura institucional jerárquica y por un marco normativo sancionatorio -en particular el Código Orgánico de Tribunales- percibido como insuficiente y desactualizado para enfrentar adecuadamente la violencia de género.

Esta desconfianza tiene efectos directos en el comportamiento de denuncia, ya que frente a experiencias de acoso (haber sido víctima o testigo), un 80% declara no haber denunciado, y entre quienes sí lo hicieron, solo un 31,1% utilizó el canal formal establecido, mientras que el 68,9% recurrió a vías informales, lo que refuerza la conclusión de que los avances normativos se enfrentan a barreras culturales y estructurales que limitan su efectividad real en el espacio laboral.

En el ámbito externo, el Poder Judicial ha desarrollado lineamientos, protocolos y guías orientadas a mejorar la atención de víctimas de violencia de género y a garantizar un acceso a la justicia basado en estándares de debida diligencia. Durante la pandemia de COVID-19, se implementó el Protocolo de atención para acceder a canales de denuncia de violencia intrafamiliar y de género (2020), y posteriormente se avanzó en la elaboración de guías especializadas de actuación judicial, incluyendo una guía específica de atención y acceso para mujeres víctimas de violencia, finalizada en 2024, que propone procedimientos estandarizados en tribunales de Familia y Garantía.

Asimismo, el análisis de fallos muestra una incorporación progresiva de estándares internacionales, como la Convención de Belém do Pará, utilizados para fundamentar medidas cautelares y reforzar la protección de víctimas en situaciones de especial vulnerabilidad. A nivel de gestión, desde 2021 las Metas de Eficiencia Institucional (MEI) han exigido a las Cortes de Apelaciones implementar

acciones de coordinación interna e interinstitucional en causas de violencia de género, anticipándose parcialmente a exigencias normativas posteriores, como la Ley N°21.675.

Sin embargo, la principal brecha en esta dimensión se concentra en los mecanismos de registro y producción de información, ámbito en el que los avances han sido limitados y fragmentarios. Si bien en 2019 se realizó un estudio orientado a fortalecer la producción de información estadística sobre violencia contra las mujeres, identificando brechas en los sistemas SIAGJ y SITFA, los sistemas de tramitación continúan presentando deficiencias estructurales. En particular, no registran de manera sistemática variables clave como el sexo de las personas intervinientes, lo que impide identificar exhaustivamente las causas con mujeres víctimas y caracterizar adecuadamente los fenómenos de violencia de género.

En el marco del Plan Nacional de Derechos Humanos, el Poder Judicial asumió el compromiso de que al menos el 70% de las causas penales y de familia en contexto de violencia intrafamiliar (VIF) registraran el sexo/género de las personas intervinientes. Para el período 2024–2025, se reportan avances parciales en cobertura (67,7% en causas penales y 95,2% en causas de familia), así como progresos en la validación de la variable “sexo” con el Servicio de Registro Civil e Identificación. No obstante, estos avances no resuelven el problema de fondo, ya que los sistemas no están diseñados para incorporar variables sociodemográficas adicionales que permitan análisis interseccionales, ni para registrar dimensiones como identidad de género u orientación sexual.

Esta debilidad estructural en los registros limita severamente la capacidad institucional para producir estadísticas fiables, responder a requerimientos de la ciudadanía y de organismos internacionales, y fundamentar decisiones basadas en evidencia en materia de violencia de género. En consecuencia, los avances en atención y en estándares de actuación judicial no cuentan aún con un soporte robusto de información, lo que constituye uno de los principales nudos críticos para la consolidación de una política integral de no violencia de género en el ámbito externo.

De esta manera, el Poder Judicial ha desarrollado un marco normativo y procedimental sólido en materia de no violencia de género, con avances relevantes tanto en el espacio laboral como en la atención de víctimas. Sin embargo, estos avances se ven tensionados por barreras culturales internas, un marco sancionatorio percibido como insuficiente y déficits estructurales en los sistemas de registro de información, especialmente en el ámbito externo. La consolidación de los progresos observados requiere, por tanto, no solo mayor difusión y formación continua, sino también transformaciones culturales profundas y una modernización sustantiva de los sistemas de información, de modo que los avances formales se traduzcan en prácticas consistentes, confiables y sostenidas en el tiempo.

d) Conocer los grados de sensibilización en las temáticas de género, igualdad y no discriminación de las y los integrantes del Poder Judicial

La sensibilización en materias de género, igualdad y no discriminación presenta resultados mixtos, combinando una cobertura institucional amplia, sostenida y diversa en modalidades, con niveles diferenciados de apropiación efectiva entre las y los integrantes del Poder Judicial. En términos de despliegue, los registros institucionales dan cuenta de un esfuerzo significativo, donde más de 6.000 personas han sido capacitadas en estas temáticas sin considerar los cursos impartidos por la Academia Judicial.

En particular, entre 2021 y 2024, 5.810 personas participaron en cursos virtuales de autoaprendizaje a través de la plataforma de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, destacando los cursos de Sensibilización de género (3.669 participantes) y Violencia de género y acoso sexual (1.591 participantes). A ello se suman 3.401 participantes en conversatorios, seminarios y charlas temáticas realizados entre 2022 y 2024, con una alta convocatoria en 2024. Asimismo, los cursos elaborados por la Secretaría Técnica e impartidos en el Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial alcanzaron 1.915 participantes entre 2020 y 2024, junto con cursos *e-learning* externos, talleres específicos y nuevas instancias de carácter obligatorio, como el curso sobre la Ley N°21.675 implementado en 2024.

Desde la percepción de las personas, la encuesta confirma una alta visibilidad de la oferta formativa, pues un 78,3% declara conocer la existencia de actividades vinculadas a igualdad de género y no discriminación. A su vez, un 69,9% señala haber participado en al menos una actividad de sensibilización o capacitación, cifra consistente con el volumen de acciones desplegadas a nivel institucional.

Sin embargo, al observar el acceso y la participación efectiva, persiste un segmento que no ha participado ni accedido a contenidos, ya sea formativos o de difusión: un 30,1% declara no haber asistido a capacitaciones, talleres, charlas o seminarios ni haber recibido o consultado material, pese a que los mecanismos de difusión han sido de carácter universal, con envíos reiterados a través de correos institucionales. Este resultado sugiere que el desafío no se explica por una falta de oferta o de acceso, sino que podría asociarse a factores de disposición individual, resistencia cultural, baja priorización de estos contenidos o escasa apertura a los canales formales de comunicación interna, más que a una exclusión estructural de la sensibilización.

Al analizar la participación por tipo de actividad, un 55,2% declara haber participado en charlas, seminarios, cursos o talleres, con mayores niveles de participación en los escalafones primario y secundario (70,8% y 66,2%). En el caso específico de cursos y talleres, un 51,9% señala haber participado, y entre quienes lo hicieron se observa una evaluación mayoritariamente positiva, con un 77,1% que se declara satisfecho o muy satisfecho con las actividades recibidas.

La sensibilización también se expresa en herramientas concretas de apoyo a la práctica institucional. El Manual de lenguaje inclusivo es conocido por un 34% de las personas encuestadas (1.120 personas) y, entre quienes lo conocen, un 77% valora positivamente su utilidad, destacando su contribución a un trato más respetuoso y a la entrega de orientaciones claras para el uso cotidiano del lenguaje.

Adicionalmente, la sensibilización en materia de acoso sexual aparece como un componente tempranamente instalado, destacando la campaña “¿Acaso es acoso?” (2017), orientada a visibilizar el acoso sexual como una forma de violencia de género y a difundir los canales institucionales disponibles, contribuyendo a instalar el tema en la agenda interna del Poder Judicial.

En general, se observa un esfuerzo institucional amplio y sostenido, con una cobertura significativa y una valoración positiva donde existe participación efectiva. Sin embargo, persiste el desafío de avanzar desde la disponibilidad y el acceso formal hacia una apropiación más transversal, capaz de interpelar también a los segmentos menos permeables a estos contenidos. Esta apropiación resulta clave para que la sensibilización en género, igualdad y no discriminación se traduzca en cambios culturales y prácticos sostenidos al interior del Poder Judicial.

- e) Realizar un análisis detallado del contexto interno y externo en el que se ha implementado la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, con el fin de comprender cómo ha influido en su implementación y en los resultados alcanzados hasta el momento.

El análisis del contexto en el que se ha implementado la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial muestra que sus avances y limitaciones no pueden comprenderse aisladamente del entorno organizacional, cultural y operativo en el que se despliega. La implementación de la Política ha tenido lugar en una institución altamente demandada, con fuertes presiones de productividad, estructuras jerárquicas consolidadas y marcos normativos tradicionales, lo que ha condicionado tanto el ritmo como la profundidad de los cambios observados.

En el ámbito interno, una de las barreras más relevantes corresponde a la sobrecarga laboral estructural, identificada de manera transversal como un obstáculo para la participación en instancias formativas y de sensibilización. La alta carga de trabajo y la ausencia sistemática de tiempo protegido para capacitación obligan a las personas a optar entre el cumplimiento de sus funciones jurisdiccionales o administrativas y el acceso a actividades de formación, tensionando la implementación efectiva de los componentes preventivos y culturales de la Política de Igualdad de Género.

Esta situación se ve agravada por desigualdades de género persistentes en la organización social del cuidado. Las denominadas “dobles jornadas” y las responsabilidades domésticas y de cuidado, que recaen mayoritariamente en las mujeres, limitan de manera concreta su disponibilidad para participar en actividades formativas, especialmente cuando estas se desarrollan fuera de la jornada laboral o en horarios poco compatibles con la vida familiar. De este modo, el contexto externo - marcado por brechas estructurales de género- incide directamente en la implementación interna de la Política de Igualdad de Género, reproduciendo desigualdades que la propia Política busca abordar.

Asimismo, se identifican dificultades operativas asociadas a la incompatibilidad de horarios, la programación de actividades en momentos críticos del funcionamiento judicial (audiencias, atención de público) y la falta de permisos o comisiones de servicio para asistir a actividades de capacitación dentro de la jornada laboral. Estas restricciones no solo afectan la participación, sino que refuerzan la percepción de que la formación en género compite con, en lugar de integrarse a las funciones centrales del quehacer judicial.

Desde una perspectiva cultural, el contexto institucional presenta resistencias persistentes a las temáticas de género, igualdad y no discriminación, particularmente en ciertos estamentos. Estas resistencias se expresan en la percepción de la formación en género como un contenido “ideológico”, accesorio o ajeno al saber jurídico, lo que limita su legitimidad como una competencia profesional necesaria para el ejercicio de la función jurisdiccional. En este escenario, la histórica voluntariedad de la formación ha tendido a reproducir un sesgo de participación, donde acceden mayoritariamente personas ya sensibilizadas, dejando fuera a quienes presentan mayores resistencias o menor motivación inicial.

En respuesta a este contexto, la decisión institucional de avanzar hacia la obligatoriedad de ciertos cursos, especialmente a partir de 2022 para el Escalafón Primario, aparece como una medida

coherente con las barreras identificadas. No obstante, su impacto se encuentra aún en una fase inicial y enfrenta el desafío de traducirse en aprendizajes significativos, más allá del mero cumplimiento formal.

En cuanto a los formatos de implementación, si bien la modalidad virtual ha permitido ampliar la cobertura y facilitar el acceso en un contexto de restricciones de tiempo y recursos, una parte del personal la percibe como excesivamente mecánica y menos efectiva que las instancias presenciales. La preferencia por formatos más experienciales contrasta con las limitaciones institucionales para su implementación, lo que evidencia una tensión no resuelta entre masividad, calidad pedagógica y profundidad del cambio cultural esperado.

De este modo, el contexto interno y externo del Poder Judicial ha influido de manera decisiva en la implementación y en los resultados alcanzados por la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Los avances observados se han producido a pesar de un entorno organizacional exigente y culturalmente desafiante, lo que refuerza su relevancia, pero también pone de manifiesto que la consolidación de la Política requiere intervenciones que aborden estructuralmente las condiciones de trabajo, las desigualdades de género externas, las resistencias culturales y la integración efectiva de la perspectiva de género en el núcleo del quehacer judicial. Sin estos ajustes contextuales, los logros alcanzados corren el riesgo de mantenerse como avances parciales, dependientes de voluntades individuales más que de transformaciones institucionales sostenidas.

f) [Conocer cómo los avances en materia de la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial han contribuido a permear a otras instituciones en materia de igualdad, y cómo aquello habría influido a su vez en el propio quehacer institucional.](#)

La evaluación identifica evidencia consistente de que los avances del Poder Judicial en la incorporación de la perspectiva de género han trascendido el ámbito institucional, generando efectos de transferencia, referencia y uso interinstitucional en otras entidades del sistema de justicia y del aparato público. En este sentido, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación ha operado no solo como un instrumento interno, sino también como un referente técnico y simbólico para el entorno institucional.

Un ejemplo concreto de esta permeabilidad es el uso del Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias por parte del Ministerio Público, reportado como insumo para incorporar un análisis adecuado desde esta perspectiva. Asimismo, se reconoce que la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial ha servido como inspiración para el diseño de rutas institucionales similares en otras entidades, particularmente en el Ministerio Público, que ha recogido experiencias y aprendizajes desarrollados en el Poder Judicial para iniciar su propio proceso de institucionalización del enfoque de género.

A ello, se suma la transferencia de campañas de sensibilización, como la iniciativa “¿Acaso es acoso?” (2017), que fue facilitada a otras instituciones, entre ellas la Cámara de Diputadas y Diputados, para su adaptación y aplicación en contextos organizacionales distintos. Más recientemente, la firma en 2022 de un Convenio Marco de Cooperación entre la Corte Suprema, el Ministerio Público y la Defensoría Penal Pública para promover la igualdad de género y la interseccionalidad en el sistema de justicia penal constituye un avance formal hacia una mayor articulación interinstitucional.

No obstante, estos efectos de permeabilidad no se traducen aún en mecanismos sistemáticos y estables de coordinación. Si bien, se reportan instancias de intercambio, como conversatorios y espacios de diálogo con la Defensoría Penal Pública y el Ministerio Público, estas se caracterizan por su carácter esporádico, lo que limita el potencial de aprendizaje cruzado, estandarización de criterios y retroalimentación continua entre instituciones del sector justicia.

Paralelamente, el análisis muestra que este proceso no ha sido unidireccional. El contexto externo ha influido de manera decisiva en el propio quehacer del Poder Judicial, actuando como catalizador y, en algunos casos, como factor de presión para acelerar cambios internos. Hitos sociales relevantes, como el Mayo Feminista de 2018, contribuyeron a legitimar institucionalmente las demandas de género y a instalar una expectativa social de transformación. Asimismo, la promulgación de marcos legales recientes, como la Ley N°21.643 (Ley Karin) y la Ley N°21.675 de violencia contra las mujeres en razón de su género, ha generado nuevas obligaciones de debida diligencia, no revictimización y enfoque de género que el Poder Judicial debe incorporar de manera obligatoria en su función jurisdiccional.

En este contexto, la interacción con estándares y espacios internacionales, particularmente a través de la participación de Chile en la Cumbre Judicial Iberoamericana y su Comisión Permanente de Género, ha permitido una relación bidireccional: por una parte, el Poder Judicial se nutre de experiencias comparadas (como las de España o México) y, por otra, proyecta sus propios instrumentos y aprendizajes hacia el ámbito regional.

Estos intercambios han tenido efectos en el funcionamiento interno del Poder Judicial, observándose avances como un cambio gradual en el razonamiento judicial, que transita desde una concepción formal de neutralidad hacia una comprensión más contextualizada de las asimetrías de poder y las situaciones de vulnerabilidad. Asimismo, la presión externa y los compromisos asumidos influyeron en decisiones institucionales relevantes, como el establecimiento en 2022 de la obligatoriedad de la formación en género para el escalafón primario, superando las limitaciones de la voluntariedad, así como en el fortalecimiento de prácticas de transparencia activa, como la publicación periódica de estadísticas y fallos anonimizados en materia de acoso sexual.

El objetivo evidencia que la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial ha generado efectos de difusión y referencia hacia otras instituciones, al tiempo que el entorno normativo, social e internacional ha incidido en la profundización de los cambios internos. Sin embargo, persiste como desafío estratégico avanzar desde impactos puntuales y relaciones episódicas hacia mecanismos estables de articulación interinstitucional, capaces de consolidar aprendizajes compartidos, fortalecer la coherencia del sistema de justicia y retroalimentar de manera más sistemática el propio quehacer institucional del Poder Judicial.

g) Principales conclusiones del análisis de sentencias

A partir del análisis de sentencias se da cuenta del impacto de las decisiones de la Corte Suprema en la labor jurisdiccional, destacando su rol como máximo tribunal y motor de cambio jurídico. Del grupo de sentencias analizadas se observa que, al incorporar la perspectiva de género y los estándares internacionales, la Corte no solo resuelve casos concretos, sino que también tiene la capacidad potencial de redefinir el comportamiento de los tribunales inferiores en razón de la estructura jerárquica del Poder Judicial.

En materia penal, del análisis de causas se revela una tendencia hacia una interpretación sistémica del derecho punitivo adjetivo y sustantivo a la luz de los estándares internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres. Ello significa que la segunda sala no limita su rol a la aplicación literal de la norma, sino que integra principios del derecho internacional de los derechos humanos y la perspectiva de género en la mayoría de las causas estudiadas, concretamente en 14 de 27.

Por otro lado, se destaca la recepción sustantiva de estándares internacionales que realiza la sala para fundamentar su razonamiento, para ello utiliza diversos instrumentos internacionales los cuales pasan a ser herramientas jurídicas vinculantes para reinterpretar la norma jurídica desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

En materia de derecho de familia, de 21 causas revisadas, no se identificaron en particular fallos que generasen un impacto significativo en materias de género, sino que más bien la sala realizó un análisis formal del derecho aplicable.

En las sentencias se observa cómo el máximo tribunal no analiza en detalle las dinámicas de poder y las desigualdades de género que subyacen a los conflictos familiares. Ello no permitió – en los casos estudiados – comprender integralmente los conflictos de violencia intrafamiliar y visibilizar los contextos de violencia y discriminación que viven las mujeres. En este sentido, es posible concluir que hay una posibilidad de mejora para la incorporación de la perspectiva de género en el razonamiento jurídico y resolución de casos en los casos de familia.

Por otro lado, en las 14 causas analizadas de derecho laboral, es posible afirmar que estas sentencias han generado un impacto positivo debido a que la Corte Suprema ha utilizado su rol para darle uniformidad a la interpretación del derecho en casos de fuero maternal, donde se ha reconocido la asimetría de poder entre la parte empleadora y trabajadora. Por otro lado, se observa que la cuarta sala, en las causas analizadas ha visibilizado y corregido sesgos que puedan existir en la judicatura, especialmente en casos de trabajadoras embarazadas y madres, para que su rol como tal no sea considerado un obstáculo en sus espacios laborales, sino que un derecho fundamental que requiere de una protección especial.

En materia laboral, al igual que en materia penal, es destacable la recepción sustantiva que se realiza de los estándares internacionales en materia de mujeres trabajadoras madres y embarazadas al protegerlas frente a despidos injustificados, este ejercicio hermenéutico permite desarrollar estándares de protección y dota de operatividad la perspectiva de género como herramienta jurídica.

Finalmente, en materia constitucional y civil, se han analizado 10 causas de las cuales una de ellas fue fallada por una ministra instructora. En estas áreas del derecho la aplicación de la perspectiva de género y la recepción de los estándares internacionales no es uniforme, en este sentido, se observan algunas sentencias falladas desde un enfoque formalista o restrictivo y otras donde se adopta un enfoque protector de la mujer y de sus hijas migrantes, el cual va en consonancia con una recepción sustantiva del derecho internacional de los derechos humanos.

La tercera sala, en los casos analizados, se observa que en ciertos casos el contexto de vulnerabilidad es reconocido y pasa a ser un elemento central del razonamiento, influyendo en lo dispositivo del fallo. Sin embargo, en otros casos la sala opta por un análisis formalista sin considerar el contexto de las víctimas de violaciones a los derechos humanos durante la dictadura militar.

9.2. Análisis transversal desde los marcos conceptuales

La evaluación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación (PIGND) del Poder Judicial desde el marco conceptual apunta a identificar en qué medida la Política ha contribuido a producir transformaciones institucionales, identificar la persistencia de barreras estructurales y avanzar hacia la igualdad sustantiva y el acceso efectivo a la justicia.

Desde esta perspectiva, la Política de Igualdad de Género se comprende como un proceso de cambio institucional complejo y no lineal, en el que coexisten avances normativos, organizacionales y culturales con prácticas informales y resistencias arraigadas. El análisis conceptual permite, por tanto, analizar la coherencia entre los principios que orientan la Política de Igualdad de Género y los efectos observados en la institución.

9.2.1. Teoría de género: transformaciones y persistencia de barreras

Desde la teoría de género, éste último, se entiende como una estructura relacional de poder que atraviesa normas, prácticas, jerarquías y significados al interior de las instituciones. En este marco, la Política de Igualdad de Género no se evalúa únicamente por la existencia de instrumentos formales, sino por su capacidad para alterar la lógica institucional que define la neutralidad, la imparcialidad y el mérito en el Poder Judicial.

La evaluación muestra que la Política ha contribuido a generar transformaciones relevantes en el plano simbólico y discursivo. En particular, se observa un cambio significativo en las percepciones de quienes integran el Poder Judicial respecto del rol de la función jurisdiccional frente a la desigualdad de género. La disminución del acuerdo con la idea de que el juez o jueza debe ser “ciego” respecto de quién reclama derechos, junto con el aumento del reconocimiento de que la actividad jurisdiccional puede influir en la reproducción de desigualdades, es coherente con el marco teórico que cuestiona la neutralidad abstracta del derecho. Este cambio, refleja una mayor comprensión de que la imparcialidad no se logra ignorando las diferencias estructurales, sino reconociéndolas críticamente.

Asimismo, la valoración mayoritaria de la perspectiva de género como una herramienta que contribuye a una justicia igualitaria y no discriminatoria indica que la Política de Igualdad de Género habría logrado legitimar el enfoque de género como un componente técnico del quehacer jurisdiccional. Desde la teoría de género, este es un avance sustantivo, ya que debilita la idea de que el enfoque de género es ajeno o contrario a la racionalidad jurídica.

En el plano organizacional, la evaluación identifica avances en la institucionalización del enfoque de género a través de la creación de estructuras formales, tales como comités, una secretaría técnica, protocolos y materiales de apoyo. Estos dispositivos permiten que la perspectiva de género no dependa exclusivamente de iniciativas individuales, sino que se incorpore como parte del funcionamiento regular de la institución, lo que constituye una transformación en los arreglos organizacionales.

Sin embargo, la teoría de género también permite identificar con claridad la persistencia de barreras estructurales y culturales. La evaluación muestra que los avances formales conviven con prácticas informales y normas tácitas que continúan reproduciendo desigualdades. La baja apropiación de herramientas institucionales, la desigual participación en procesos de capacitación y la dificultad

para traducir los principios de la Política de Igualdad de Género en prácticas cotidianas dan cuenta de que los cambios culturales son más lentos y fragmentados que los normativos.

Desde el marco conceptual, esta persistencia se explica por la existencia de un ideal organizacional implícito, asociado a la figura del “trabajador abstracto”, que presupone disponibilidad total y trayectorias laborales lineales. Este ideal penaliza ciertas experiencias y reproduce sesgos de género incluso en contextos donde se promueve formalmente la igualdad. La evaluación confirma que estos supuestos continúan influyendo en las dinámicas institucionales.

Asimismo, la evidencia levantada en materias como acoso sexual muestra que las relaciones jerárquicas y las asimetrías de poder siguen operando como barreras relevantes para el ejercicio efectivo de derechos. La desconfianza en los mecanismos institucionales y el temor a represalias son consistentes con la lectura de género que entiende estas problemáticas como expresiones de sistemas de estatus y poder, más que como fallas individuales.

Desde una perspectiva interseccional, la evaluación sugiere que, si bien la Política de Igualdad de Género reconoce la existencia de grupos de especial protección, la operacionalización de este enfoque es aún limitada. Esto restringe la capacidad de la Política para abordar de manera integral la superposición de desigualdades y constituye un desafío pendiente para profundizar su impacto transformador.

9.2.2. Evaluación desde el enfoque de derechos humanos: contribución a la igualdad sustantiva y al acceso a la justicia

El Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) permite evaluar la Política de Igualdad de Género y No Discriminación en función de su contribución a la igualdad sustantiva, entendida como el goce efectivo de derechos, y no solo como la igualdad formal ante la ley. Desde este enfoque, la Política se analiza en términos de obligaciones institucionales y resultados concretos para las personas.

La evaluación muestra que la Política de Igualdad de Género ha avanzado en instalar el enfoque de derechos humanos como marco orientador del quehacer institucional. La Política reconoce explícitamente al Poder Judicial como titular de deberes en materia de igualdad y no discriminación, tanto respecto de quienes integran la institución como de las personas usuarias. Este reconocimiento constituye un avance relevante desde el EBDH, ya que desplaza la igualdad desde el plano declarativo al ámbito de la responsabilidad institucional.

Asimismo, la incorporación transversal de la perspectiva de género y derechos humanos en la Política de Igualdad de Género contribuye a reforzar la idea de que la igualdad y la no discriminación son estándares exigibles. La mayor sensibilización y los cambios observados en la comprensión del rol jurisdiccional indican que la Política ha tenido efectos positivos en este plano.

Sin embargo, desde el EBDH, la evaluación también evidencia brechas importantes entre el reconocimiento de derechos y su ejercicio efectivo. En particular, la existencia de procedimientos y protocolos no se traduce automáticamente en confianza institucional ni en uso efectivo de los mecanismos de protección. Las bajas denuncias de situaciones de acoso sexual y la percepción de ineficacia de los canales internos revelan limitaciones significativas para garantizar el derecho a una vida libre de violencia y a la tutela efectiva.

En relación con el acceso a la justicia, el enfoque de derechos humanos permite ampliar la mirada más allá del acceso formal a tribunales. La Política de Igualdad de Género ha contribuido a instalar la importancia del trato digno, la ausencia de estereotipos y la consideración de contextos de desigualdad en la función jurisdiccional. No obstante, la persistencia de desconfianza en los mecanismos internos y las dificultades para asegurar un trato plenamente no discriminatorio indican que el acceso a la justicia, en sentido amplio, aún enfrenta obstáculos relevantes.

La evaluación sugiere que la Política de Igualdad de Género ha avanzado en generar información y espacios formales, pero que estos aún no se traducen plenamente en mecanismos percibidos como efectivos y legítimos por todas las personas.

Desde una evaluación conceptual, la Política de Igualdad de Género puede caracterizarse como una política que cumple de manera significativa con los estándares declarativos del enfoque de derechos humanos, pero cuya implementación muestra desafíos en su traducción operativa. La igualdad sustantiva y el acceso efectivo a la justicia aparecen como objetivos en proceso de consolidación, más que como resultados plenamente alcanzados.

Desde la teoría de género, la Política de Igualdad de Género ha contribuido a cuestionar la neutralidad del derecho y a generar transformaciones simbólicas, normativas y organizacionales en el Poder Judicial, pero enfrenta persistencias estructurales asociadas a normas tácitas, jerarquías y relaciones de poder que limitan la profundidad del cambio. Desde el enfoque de derechos humanos, la Política de Igualdad de Género avanza en el reconocimiento de obligaciones institucionales y en la promoción de la igualdad sustantiva, pero su impacto en el acceso efectivo a la justicia se ve restringido por brechas de confianza, apropiación y rendición de cuentas.

En conjunto, la evaluación desde el marco conceptual muestra que la Política de Igualdad de Género ha producido avances, pero que su capacidad transformadora depende de profundizar la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos en las prácticas cotidianas de la institución, especialmente en aquellos ámbitos donde las asimetrías de poder y la vulneración de derechos son más críticas.

9.2.3. Teoría del cambio institucional: sostenibilidad de cambios formales e informales

El análisis de los ejes de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación muestra que los avances alcanzados por el Poder Judicial pueden comprenderse a partir de la tensión entre lo formal y lo práctico, propia de los procesos de cambio institucional. La creación de protocolos, unidades especializadas y programas de capacitación ha supuesto un punto de inflexión relevante, ampliamente reconocido por las personas entrevistadas, que distinguen con claridad un antes y un después de la Política en términos de visibilización de las desigualdades de género, legitimidad del tema y disponibilidad de marcos normativos e institucionales para abordarlas. Estos avances formales han fortalecido la legitimidad externa del Poder Judicial y han proyectado una señal clara de compromiso institucional con la igualdad de género y la no discriminación.

Al mismo tiempo, la evidencia recogida, particularmente en entrevistas y grupos focales indica que estos cambios formales coexisten con rutinas y prácticas cotidianas que evolucionan a un ritmo más lento, lo que resulta esperable en organizaciones complejas, jerárquicas y con una cultura histórica fuertemente asentada. En este sentido, mientras las estructuras formales avanzan, las prácticas diarias continúan influidas por reglas informales que inciden en qué se considera legítimo, qué voces

son escuchadas, cómo se ejerce la autoridad y cómo se distribuye el poder al interior de la institución. Ello, no niega los avances logrados, sino que permite comprender las limitaciones estructurales y temporales propias de los procesos de cambio cultural.

Esta distinción entre lo formal y lo informal ayuda a explicar por qué algunos logros, como la incorporación de protocolos, guías y estándares, no se traducen de manera inmediata en transformaciones profundas y homogéneas. Aunque los documentos oficiales promueven la igualdad y la no discriminación, en la práctica persisten creencias, jerarquías implícitas y patrones de interacción que reproducen dinámicas excluyentes. Los análisis de los ejes de capacitación y acceso a la justicia muestran que aspectos como las trayectorias profesionales de las mujeres, la legitimidad de sus aportes o la distribución de responsabilidades continúan condicionados por estas reglas invisibles, evidenciando que el cambio institucional requiere no solo normas, sino también procesos sostenidos de transformación cultural.

La sostenibilidad de los cambios depende, además, de la articulación coherente de tres dimensiones fundamentales: la legitimidad política, la capacidad operativa y una razón pública clara que dé cuenta del valor de la acción institucional. Allí donde esta convergencia se ha materializado -como en la instalación y consolidación de la Secretaría Técnica- los avances se han fortalecido y han mostrado mayor continuidad en el tiempo. En contraste, en ámbitos donde alguno de estos componentes ha estado ausente, como en capacitaciones sin seguimiento sistemático, sin incentivos claros para su aplicación práctica o sin condiciones institucionales habilitantes, los progresos tienden a diluirse o a depender en exceso de liderazgos individuales, lo que debilita su sostenibilidad en el tiempo.

De esta manera, la implementación de la Política de Igualdad de Género ha debido desarrollarse en escenarios cambiantes, enfrentando resistencias culturales y efectos no previstos. Entre estos se identifican, por ejemplo, la coexistencia de una alta demanda productiva con exigencias crecientes de formación y sensibilización; la emergencia de resistencias discursivas que caracterizan la perspectiva de género como una cuestión “ideológica” más que como un estándar jurídico; la necesidad de adaptar estrategias durante la pandemia, que aceleró la virtualización con efectos ambivalentes sobre la calidad de los procesos formativos; y la adecuación permanente a nuevos marcos normativos, como las recientes leyes en materia de violencia de género, que han exigido ajustes institucionales no siempre previstos en el diseño original de la Política.

9.2.4. *Outcome Mapping*⁵¹ y *Outcome Harvesting*⁵²: resultados en las tres esferas (control, influencia, interés)

A continuación, se presenta un análisis integrado de las categorías conceptuales presentadas en el apartado correspondiente, a saber: teoría de género, teoría del cambio institucional y Cosecha de Alcances (*Outcome Mapping y Harvesting*). La integración del análisis se realiza en torno a la identificación de los resultados en las tres esferas (control, influencia, interés), permitiendo de esta manera apreciar los niveles de incidencia que ha generado la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Ello permitirá situar la presente evaluación desde categorías comprensivas y rigurosas en relación a los alcances que ha forjado la Política en el Poder Judicial.

⁵¹ *Outcome Mapping* (Mapelo de Resultados).

⁵² *Outcome Harvesting* (Cosecha de Alcances).

Desde una perspectiva metodológica, los resultados confirman el valor de combinar *Outcome Mapping* y *Outcome Harvesting*. El primero (mapeo de resultados) ayuda a ordenar los logros según lo que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación controla directamente, lo que puede influir y lo que sólo aspira a transformar. El segundo (cosecha de alcances) permite registrar retrospectivamente cambios no previstos y analizar en qué medida se pueden vincular con la Política de Igualdad de Género. Este enfoque resulta especialmente útil en contextos complejos donde los cambios no dependen de lo que se planifica, sino cómo distintos actores interpretan, adaptan y ponen en práctica las iniciativas.

En primer lugar, se define la esfera de control, entendida como la identificación de resultados en relación a los elementos y acciones directamente ejecutados por la Política de Igualdad de Género. En segundo lugar, se define la esfera de influencia, corresponde a los cambios que genera la esfera de control, y en tercer lugar se define la esfera de interés, donde se aprecian los cambios que se han generado mediante un alcance mayor, donde ya, la Política pierde el control de los mismos, y se interactúa con niveles contextuales de mayor alcance (Esquema 1, página 14).

a) Esfera de control

La esfera de control es el conjunto de acciones, decisiones, recursos y procesos sobre los cuales un proyecto, programa u organización tiene autoridad y control directo. Es aquello que el equipo puede ejecutar, modificar o garantizar por sí mismo, sin depender de otros actores. En este caso son los elementos directamente ejecutados por la Política de Igualdad de Género, donde la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación tiene el control de las acciones o servicios que desarrolla, en su responsabilidad directa, institucional en la ejecución de la misma. Entre ellos dichas acciones o servicios se destaca la conformación y permanencia de estructuras y practicas concretas que abordan temas de género, la realización de actividades como: capacitaciones; charlas; talleres; cursos; paneles; seminarios; campañas comunicacionales de difusión y sensibilización; el seguimiento de ciertas orientaciones; el cumplimiento de metas; la implementación de un marco normativo y la elaboración de material informativo. Junto a esto, se suma el levantamiento de documentación técnica como: estudios; diagnósticos; informes; articulación y unificación de protocolos; creación de un repositorio y un concurso de sentencias; creación de una revista, entre otros elementos. A continuación, se detallan los elementos que destacan por cada eje de la Política.

- En el **Eje de No discriminación de género** se reconocen principalmente estructuras que abordan temáticas de género como, por ejemplo: comités de género, mesas regionales y concursos internos, como el de sentencias con perspectiva de género, las cuales estimulan la reflexión y permiten institucionalizar espacios de acción concreta dentro del Poder Judicial. Se desarrollan también actividades y elaboración de documentos como: charlas de sensibilización, el “Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile”, la “Guía para garantizar el derecho a la identidad de género de personas usuarias e integrantes del Poder Judicial”, la creación de una página *web* sobre la Política de Igualdad de Género y sus campañas comunicacionales, la conformación de Comités de Género y No Discriminación en las 17 Cortes de Apelaciones al año 2020 y la creación en 2019 del “Cuaderno de Buenas Prácticas para Incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias”. Este último documento es destacado y valorado por ser un recurso concreto, útil y funcional, cuya difusión ha estado acompañada de talleres presenciales y cursos virtuales.

- En cuanto al **Eje de Enfoque de género en el acceso a la justicia**, uno de los temas que se han trabajado es la promoción del lenguaje inclusivo y no sexista. En torno a este tema uno de los principales hitos fue la elaboración y publicación del “Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile”, cuya difusión incluyó 5 charlas de capacitación. También se reconoce la creación en 2019 del “Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”, la instalación de una Mesa Técnica y el levantamiento de documentación tales como protocolos, un diagnóstico participativo, guías, estudios, la creación del Repositorio de Sentencias y la creación de la revista “Justicia con Perspectiva de Género” en 2021. La Mesa Técnica contribuyó a elaborar una sección del “Protocolo para mejorar el acceso a la justicia de grupos vulnerables” de la Cumbre Judicial Iberoamericana.

En cuanto a la documentación elaborada, se pueden mencionar: el Cuaderno de Buenas Prácticas con recomendaciones específicas a la judicatura sobre actuaciones a realizar y evitar durante el proceso, el diseño del “Protocolo de Actuación para la Atención en Justicia con Enfoque de Género y Diversidad”, la realización de un Diagnóstico Participativo sobre estereotipos y prácticas discriminatorias en la atención y la elaboración de una Guía de atención y acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género en 2023 relacionada con barreras de acceso a la justicia. Sobre los estudios vinculados a este eje, abarcan el levantamiento de información para conocer los perfiles y necesidades de las personas usuarias. Al respecto, se destaca el estudio “Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial” y el estudio “Acceso a la justicia de las personas LGBTQ+”. Por último, es importante mencionar la creación del Repositorio de Sentencias con Enfoque de Género, base de datos sistematizada que permite visibilizar sentencias relevantes que representan buenos ejemplos sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia.

- **En el Eje de No violencia de género** destaca la implementación de un marco normativo especializado, la elaboración de protocolos en colaboración con entidades externas y una campaña de sensibilización relacionada con el acoso laboral y sexual. La creación y difusión del Marco Normativo especializado, el Acta N°103-2018, corresponde a un protocolo que establece el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial chileno. Se resalta también la elaboración de protocolos en conjunto con universidades, lo que da cuenta de la importancia de las alianzas estratégicas y del diálogo con otros actores de la sociedad. Por último, tanto en este eje como en el eje de Capacitaciones, destaca la campaña de sensibilización “¿Acaso es acoso?” realizada 2023, relacionada a la violencia de género en el espacio laboral.

En el ámbito externo, estas acciones reflejan la interacción del Poder Judicial con un entorno institucional y social que ha ido incorporando con mayor fuerza la problemática de la violencia de género en la agenda pública. La elaboración de protocolos y herramientas en colaboración con universidades y otras instituciones especializadas evidencia la apertura del Poder Judicial a incorporar conocimientos provenientes del mundo académico y de otros actores del sistema de justicia, fortaleciendo así la calidad técnica de los instrumentos desarrollados. Asimismo, la adopción de estándares internacionales y el desarrollo de lineamientos para mejorar la atención de víctimas se insertan en un contexto más amplio de reformas normativas y demandas sociales orientadas a garantizar una respuesta estatal más eficaz frente a la violencia de género. En este sentido, el eje muestra avances en la generación de instrumentos y orientaciones que dialogan con estos marcos externos,

contribuyendo a alinear la actuación institucional con las exigencias normativas, sociales y de derechos humanos que hoy configuran el entorno del sistema de justicia en su ámbito externo.

- El **Eje de Capacitaciones** se vincula adicionalmente con campañas de difusión y sensibilización, difusión de material informativo como correos electrónicos, afiches y campañas gráficas en espacios comunes del Poder Judicial, además de la página web de la Secretaría de Género y No Discriminación, principal repositorio y fuente de difusión de las distintas iniciativas de capacitación. También existen actividades relacionadas a la conmemoración de fechas internacionales, la realización de charlas, conversatorios, paneles, seminarios, un concurso de sentencias y cursos virtuales impartidos por la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ). Destacan dos campañas de difusión: “La sociedad avanza, nosotros también” (2019) la cual contempló distribución de materiales (pendones, folletos, afiches y ejemplares impresos de la Política de Igualdad de Género) en todas las Cortes de Apelaciones y la campaña “En el Poder Judicial la igualdad es la causa que nos une” (2024) la que estuvo dirigida a promover el buen trato y las relaciones igualitarias en el entorno laboral judicial. Se reconoce también la importancia del sitio *web* de la Secretaría Técnica de igualdad de género y no discriminación, donde se identifican infografías temáticas y materiales audiovisuales en torno a temas como violencia contra las mujeres, acoso sexual, diversidad sexual, buen trato y relaciones igualitarias.

Asimismo, la conmemoración de fechas internacionales se materializa en seminarios, conversatorios, homenajes y *webinars* presenciales y virtuales, los cuales se han realizado de forma continua en el periodo 2018-2024 en el Día Internacional de la Mujer (8M), el Día Internacional contra la Homofobia, Lesbofobia, Bifobia y Transfobia (17M) y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N). Entre las charlas y conversatorios vinculados a este eje se pueden mencionar: la Charla Ley N° 21.120 sobre Identidad de Género (2020) y la Charla sobre acoso sexual (2020).

Algunos seminarios y paneles realizados en diferentes años y con distintas temáticas fueron: el seminario internacional “Argumentación jurídica con perspectiva de género”, el seminario “Buenas prácticas de la administración de justicia en la aplicación del principio de igualdad”, “Comunidad LGBTIQ+ y Ejercicio de la Abogacía”, “Tejiendo redes por la justicia con PG”, “El impacto de la jurisprudencia de la Corte IDH en Chile y sus desafíos”, “Los desafíos para incorporar la perspectiva de género PG en la administración de justicia en Iberoamérica” y seminarios conmemorativos como “100 años de las mujeres juezas en el Poder Judicial” y “Mujeres y judicatura: avances y desafíos”.

En cuanto a los cursos virtuales, se incorporan sostenidamente en el tiempo y son elaborados por la Secretaría técnica de Igualdad de Género y no Discriminación o en conjunto con el programa de perfeccionamiento de la Academia Judicial. Destacan: el curso “Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres”, el curso “Género y sexualidades” en 2018, los cursos “Sensibilización de Género” y de “Violencia contra la mujer y acoso sexual” implementados en 2020, el curso “Buenas prácticas para resolver con perspectiva de género” y “Curso introductorio sobre violencia de género y acoso sexual” desarrollados en 2021, el curso “Herramientas conceptuales para abordar acoso sexual” implementado en 2022 y el curso “Violencia contra las mujeres en razón de su género y acceso a la justicia” en 2024.

De esta manera, en relación a los alcances de control se puede observar la ejecución de acciones o servicios en todos los ejes, generándose resultados directos en un primer nivel interaccional. El análisis desde la perspectiva de género, en relación a la esfera demuestra que los avances institucionales, como la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, la aprobación de protocolos, y el desarrollo de capacitaciones y campañas de sensibilización, han otorgado visibilidad y legitimidad a la incorporación de la perspectiva de género en el Poder Judicial. Sin embargo, cuando se observa cómo estos avances se ponen en práctica, emergen resistencias y brechas que permiten entender mejor las dificultades para lograr cambios profundos, cambios que se abordan en las esferas siguientes.

Lo mismo sucede si se realiza el análisis desde la teoría del cambio institucional, donde los avances alcanzados por el Poder Judicial pueden entenderse a partir de la tensión entre lo formal y lo práctico. La creación de protocolos, unidades especializadas y programas de capacitación refleja un compromiso institucional que ha fortalecido la legitimidad externa y proyectado una imagen clara de compromiso con la igualdad de género, mediante el diseño y ejecución de acciones de primer nivel en la instalación de la Política de Igualdad de Género, pero que no alcanza a visibilizarse claramente en la esfera de influencia.

Es necesario señalar que, desde el enfoque de derechos humanos, si bien, los ejes muestran progresos en materia normativa e institucional, persiste la ausencia de acciones (de control) vinculadas a mecanismos claros de rendición de cuentas y de datos desagregados que permitan monitorear avances de manera sistemática y transparente. Sin estas herramientas, resulta difícil evaluar con precisión los logros de la Política de Igualdad de Género, en la esfera de control, así como también en la esfera de influencia e interés, y así, garantizar su cumplimiento efectivo.

b) Esfera de influencia

La esfera de influencia refiere a los alcances que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación ha logrado en áreas, grupo de personas, instituciones, procesos o contextos sobre los cuales una organización, proyecto o actor puede influir directa o indirectamente, aunque no tenga control total sobre ellos. En dicho sentido es posible identificar los logros de la Política, en la influencia desde los siguientes ejes:

- **En el Eje de No discriminación de género**, se destaca la valoración positiva de la creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, ya que ha cambiado la manera en que se perciben, discuten e institucionalizan los temas vinculados a género y diversidad. Así, es reconocida como un marco normativo sólido que respalda la Política de Igualdad de Género y que, a su vez genera impacto simbólico, ya que ha contribuido a instaurar conversaciones y debates sobre la discriminación de género y barreras simbólicas frente a prácticas discriminatorias. La instauración de Comités de Género también ha permitido reducir la pasividad frente a prácticas y dichos sexistas. Se observa un cambio en prácticas y actitudes discriminatorias a nivel normativo, por ejemplo, cambios progresivos lingüísticos, administrativos y adecuaciones institucionales que contribuyen al avance del reconocimiento de identidades de género no binarias. A su vez, se observan cambios en prácticas y actitudes cotidianas que, si bien continúan teniendo cierta resistencia en personas de mayor permanencia en el Poder Judicial, producen un cambio o reflexión respecto a temas de inclusividad. También, se advierten cambios en prácticas informales

con respecto a la conciliación de la vida laboral con la vida personal, a propósito de las actas que norman el teletrabajo. Se reconocen prácticas institucionales arraigadas como la dificultad por parte de las mujeres de acceder a espacios de formación y la persistencia de un sesgo de género en los procesos de acenso donde la maternidad sigue siendo un criterio de exclusión, junto a la naturalización de las dificultades que deben sobrellevar las mujeres por razones reproductivas. De esta manera, se evidencia la mantención de prácticas y actitudes discriminatorias que se expresan en preguntas intrusivas en los procesos de entrevistas y que generan efectos diferenciados por género en los procesos de selección, no obstante, ahora se visibilizan claramente. Por su parte, es valorada positivamente la implementación de concursos innominados como práctica para reducir sesgos de género en las decisiones de contratación y ascenso.

- El **Eje de Enfoque de género en el acceso a la justicia**, se vincula con los cambios en las prácticas, actitudes y conocimientos del funcionariado del Poder Judicial respecto al uso del lenguaje inclusivo y respecto al uso del nombre social y trato digno de las personas usuarias por parte del funcionariado judicial. El lenguaje inclusivo se ha incorporado de manera más transversal en las herramientas de difusión de información; sin embargo, no se ha consolidado un cambio cultural que permita masificar su uso, particularmente en la atención de personas usuarias.

Otro tema que destaca en este eje es el conocimiento o desconocimiento por parte del funcionariado judicial respecto de las herramientas existentes para la atención a personas usuarias con perspectiva de género. Si bien, hay una preocupación por la temática, también suele haber un desconocimiento de las herramientas existentes, lo que refleja un problema del alcance de su difusión y su capacidad de permear cambios. De esta manera se menciona la conciliación de las funciones laborales con el tiempo disponible que se dispone para el conocimiento, aprendizaje e implementación de estas herramientas, especialmente de los protocolos, actas y guías existentes. Así, si bien se han impulsado cursos y definiciones técnicas en torno a género y diversidad, se identifica la formación y difusión como un desafío pendiente que limita la posibilidad de influir. Lo anterior, no desconoce los esfuerzos realizados por la Secretaría Técnica en difusión, sólo se observa un techo en los mecanismos actuales y, por otro lado, el reconocimiento de la capacidad, interés de agenciamiento en el tema por cada funcionario y funcionaria del Poder Judicial.

- El **Eje de No violencia de género**, se vincula particularmente con las prácticas, actitudes y percepciones del funcionariado judicial respecto a los procedimientos de denuncia. Por un lado, se constata un desconocimiento importante y confusión sobre los protocolos de denuncia. También hay una percepción de que los mecanismos formales no ofrecen garantías suficientes para las víctimas, que los protocolos existen, pero no contemplan un acompañamiento suficientemente adecuado; de esta forma, no logran proteger a quienes denuncian o no se aplican sanciones efectivas. Existe también un factor que desincentiva las denuncias, el miedo a las represalias o a sufrir consecuencias negativas, en el que influye la posición jerárquica dentro del Poder Judicial. Por otro lado, destacan cambios en prácticas correspondientes a la visibilización del acoso sexual como un problema institucional relevante, como resultado principalmente de las campañas de sensibilización. También se identifican avances en la atención de personas LGBTIQ+ que se expresan en la implementación de mecanismos para el reconocimiento y uso del nombre social. Como un

punto por mejorar se menciona la resistencia cultural por parte del personal sobre el registro de datos desde la perspectiva de género.

- En el **Eje de Capacitaciones**, se reconocen perfiles vinculados al alcance que tiene la Política de Igualdad de Género, se observan valoraciones por parte del funcionariado judicial respecto a este alcance, al contenido, impacto y a la efectividad de las capacitaciones. Así, se identifican tres perfiles vinculados al alcance que tienen las capacitaciones, los cuales varían según el estamento que ocupa el funcionariado judicial en la orgánica institucional. Se menciona: (1) una participación pasiva; (2) una participación indirecta o mediada y; (3) una participación con apropiación activa y consciente. Sobre la valoración por parte del funcionariado judicial, respecto del alcance y la efectividad de los materiales de difusión, se observan percepciones positivas asociadas a la constancia y visibilidad de campañas y materiales informativos, junto con críticas relativas a su pertinencia y capacidad de provocar apropiación en contextos de alta carga laboral, ya que se perciben como unidireccionales e impersonales y poco articulados con la realidad del trabajo cotidiano. Si bien, se señalan barreras institucionales de acceso a las capacitaciones e instancias formativas, como la alta carga laboral, se destaca positivamente que, con respecto del impacto de los cursos y talleres, la oferta es amplia y diversa, con presencia en distintos estamentos y en diferentes formatos.

En esta esfera, también se observan niveles de influencia desde los 4 ejes, en tanto las acciones desarrolladas generan cambios institucionales. Destaca en esta esfera de alcances los cambios en las dinámicas internas de la organización judicial. Si bien existen avances normativos, producto de la Política de Igualdad de Género, que repercuten en las formas de implementar la justicia, persisten prácticas informales no alineadas con la perspectiva de género, donde, por ejemplo, limitan la posibilidad de acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía. En la práctica, aun se sigue privilegiando un modelo implícito de “trabajador ideal”, siempre disponible y sin responsabilidades de cuidado, lo que desincentiva trayectorias profesionales diversas y afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Se reconoce desde esta esfera de influencia, la creciente sensibilización en relación a la vida cotidiana, de parte de las personas integrantes del Poder Judicial. Pero aún continúan presentes dinámicas de estatus, donde funcionarias y magistradas suelen ser menos escuchadas o reconocidas en espacios de decisión. Esto se traduce en interrupciones frecuentes, menor visibilidad de sus aportes y una distribución desigual de tareas, especialmente en reuniones o audiencias. Dichas experiencias muestran que la igualdad formal, por sí sola, no basta para eliminar los sesgos que operan en las interacciones diarias.

Los alcances identificados en la esfera de influencia coexisten con rutinas cotidianas que no siempre cambian al mismo ritmo. Es decir, mientras las estructuras formales avanzan, las prácticas diarias continúan influidas por reglas informales que determinan qué se considera legítimo, qué voces son escuchadas y cómo se distribuye el poder.

Como se desprende desde el análisis de la teoría del cambio institucional, esta distinción entre lo formal y lo informal permite comprender por qué algunos logros, como la incorporación de protocolos o guías, no se traducen automáticamente en transformaciones profundas. Desde esta perspectiva, las normas, protocolos y estructuras institucionales constituyen reglas formales,

mientras que las prácticas cotidianas, creencias compartidas y jerarquías implícitas corresponden a reglas informales que orientan el comportamiento organizacional. Aunque los documentos oficiales promuevan la igualdad y la no discriminación, en la práctica persisten creencias y jerarquías implícitas que sostienen dinámicas excluyentes. Los análisis de los ejes de capacitación, acceso a la justicia y gestión interna muestran que factores como las trayectorias profesionales de las mujeres, la legitimidad de sus aportes o la distribución de responsabilidades siguen condicionados por estas reglas invisibles, lo que evidencia que el cambio institucional requiere más que normas, sino que también exige transformar la cultura y prácticas del Poder Judicial.

c) Esfera de interés

En esta esfera, se pretende observar el conjunto de cambios, actores, situaciones o resultados que una organización o proyecto observa y monitorea, pero sobre los cuales no tiene control directo ni capacidad real de influir de manera significativa. En relación a la Política de Igualdad de Género y No Discriminación y de acuerdo a la definición de la esfera de interés, no toma tanta relevancia el eje de capacitaciones, en tanto es el eje que no trasciende al control y a la influencia, sí se pueden mencionar aspectos que destacan en los otros tres ejes de la Política. Se observa en torno a los cambios más amplios en la cultura organizacional dentro del Poder Judicial: una lógica desigual en la que operan estos, según las estructuras de poder; cambios que operan a un nivel normativo, pero también ideológico; el reconocimiento de la perspectiva de género como un requisito para garantizar un efectivo acceso a la justicia; avances normativos y procedimentales respecto de la prevención y abordaje del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral.

- En relación con el **Eje No discriminación de género**, se puede mencionar que los cambios a partir de la Política de Igualdad de Género operan en una lógica desigual según las estructuras de poder, es decir, desde las altas jerarquías hacia los niveles operativos, lo que hace que la interiorización de la Política dependa de la dicha estructura. También, se observa que los cambios más amplios en la cultura organizacional operan, tanto a nivel normativo como sobre marcos culturales e ideológicos de los miembros de la institución. De esta manera, siguen existiendo prácticas discriminatorias que se vinculan con una resistencia a los cambios en la cultura organizacional dentro del Poder Judicial, por ejemplo, la existencia de un machismo solapado, que genera condiciones desiguales en el proceso de ascenso para las mujeres y que se evidencia en que los cargos altos siguen mostrando una sobrerrepresentación masculina. Esto, demuestra que la violencia de género institucional no ha sido del todo erradicada y que las normas culturales que la sustentan aún tienen presencia dentro de la institución. Así, los cambios legales vinculados a los marcos normativos suelen confundirse con los cambios estructurales generados por transformaciones sociales externas que son cambios generacionales propios de los tiempos actuales. De esta forma, si bien se observa un cambio institucional, en ocasiones no es claramente identificable por algunas personas y se confunde con los cambios sociales externos.
- El **Eje Enfoque de género en el acceso a la justicia**, se reconoce como un requisito para garantizar un efectivo acceso a la justicia. Es necesario seguir avanzando en cambios más profundos a nivel institucional que aseguren un cambio cultural, especialmente en el trato digno e igualitario referente a las personas usuarias. Sin embargo, se observan cambios importantes en la cultura organizacional, en las estructuras de poder y en el acceso efectivo

a la justicia. Estos corresponden, por ejemplo, a la percepción de que la sensibilización institucional en torno a la igualdad y la no discriminación ha avanzado con énfasis en la atención por parte de los ministros de la Corte Suprema a través de ministras y ministros encargados de proyectos y en la promoción de buenas prácticas jurisdiccionales a través de espacios de formación.

- Por último, el **Eje No violencia de género**, se corresponde con los cambios más amplios en la cultura organizacional, específicamente respecto de la prevención y abordaje del acoso sexual y la violencia de género en el ámbito laboral. Si bien, aún persiste una cultura organizacional que impone barreras para la aplicación efectiva de la Política de Igualdad de Género, se reconocen avances normativos y procedimentales, donde la violencia de género se ha convertido en un problema que la institución reconoce y se compromete a abordar. Así, el desafío es lograr que esos avances trasciendan lo formal y se traduzcan en un cambio cultural profundo, homogéneo y sustantivo.

En esta esfera se observan alcances interrelacionados con cambios externos que afectan el contexto, por ejemplo, se destaca la percepción de que la perspectiva de género podría entrar en tensión con la imparcialidad y objetividad judicial. Este hallazgo muestra que no se trata simplemente de falta de voluntad individual, sino de un debate más amplio sobre qué se entiende por imparcialidad en la administración de justicia y cómo este principio convive con la necesidad de reconocer desigualdades estructurales.

La sostenibilidad de los cambios depende de las acciones de la esfera de control, de los alcances en la esfera de influencia, pero también con un entorno que valide el valor público en que dichos cambios se sustentan, y ello refiere a la coherencia con la esfera de interés. Los cambios requieren la capacidad de articular tres dimensiones clave: legitimidad política, capacidad operativa y una razón pública clara que explique el valor de la acción. Cuando esta combinación se ha dado, como en la instalación de la Secretaría Técnica, los avances se han consolidado con mayor fuerza. En cambio, en espacios donde alguno de estos componentes está ausente, los progresos tienden a diluirse o dependen en exceso de la voluntad de liderazgos individuales.

Con todo, la Política de Igualdad de Género y No Discriminación ha debido enfrentar escenarios cambiantes, resistencias culturales y efectos no previstos. Esto demuestra que la sostenibilidad del proceso no depende únicamente de aplicar planes de manera mecánica, sino de contar con capacidad adaptativa. Los cambios más sólidos se observan justamente allí donde se han generado espacios de aprendizaje institucional y de ajuste de estrategias, confirmando que la igualdad de género en el Poder Judicial debe entenderse como un camino de mejora continua, en diálogo con el contexto.

De esta manera, los análisis confirman que la Política de Igualdad de Género y No Discriminación ha producido avances significativos en el plano normativo y simbólico. Sin embargo, estos logros siguen siendo frágiles mientras no se traduzcan en cambios sostenidos en las rutinas diarias, en la cultura organizacional y en las interacciones cotidianas. Para consolidar la igualdad sustantiva en el Poder Judicial, será necesario fortalecer la incorporación de una mirada interseccional, junto con mecanismos efectivos de participación, monitoreo y rendición de cuentas que permitan verificar y sostener los avances alcanzados. Lo anterior basado en una adecuada planificación.

El análisis de los ejes de la Política de Igualdad de Género muestra que es necesario entender esta política como un proceso de cambio continuo que ocurre en un contexto complejo, donde intervienen múltiples actores y factores. Por eso, más que buscar una relación directa de causa y efecto, la evaluación se centra en identificar cómo la Política contribuye a los cambios que se observan dentro del Poder Judicial, en esferas diferentes.

En la esfera de control, los hallazgos evidencian avances concretos: protocolos institucionales, capacitaciones, creación de instancias técnicas y documentos orientadores. Estas acciones han fortalecido la visibilidad de la Política de Igualdad de Género y transmitido un compromiso institucional claro. Sin embargo, su verdadero alcance depende de la capacidad de estos instrumentos para generar cambios más profundos en prácticas y dinámicas culturales.

En la esfera de influencia, los resultados son más variados. Se observan cambios en actitudes y prácticas de algunos integrantes del Poder Judicial, especialmente en relación con la sensibilización y el reconocimiento de la igualdad de género como un estándar institucional. Aun así, persisten resistencias y percepciones de que este enfoque puede afectar la imparcialidad, lo que limita su apropiación. Aquí resulta útil la metodología de Cosecha de Alcances, ya que permite identificar transformaciones no previstas originalmente, como el uso de lenguaje de género en sentencias o la mayor disposición de juezas y jueces jóvenes a aplicar protocolo, que muestran cómo la Política de Igualdad de Género empieza a influir en el quehacer cotidiano.

La esfera de interés es la más desafiante. Se perciben señales positivas, como la mayor presencia del tema de género en la agenda institucional y en los discursos de autoridades judiciales. Sin embargo, los cambios más profundos, como la redistribución del poder o un acceso más igualitario a la justicia, aún son incipientes y fragmentados. Este nivel refleja que las transformaciones culturales requieren tiempo, capacidad de adaptación y estrategias que permitan traducir avances formales en cambios reales en la manera en que se organiza y se ejerce la autoridad judicial.

En definitiva, el principal aporte de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, no se basa únicamente en los productos concretos que ha generado, sino en su capacidad de influir en comportamientos, prácticas y narrativas que poco a poco están transformando la cultura judicial. La sostenibilidad de este proceso dependerá de fortalecer mecanismos de aprendizaje institucional que permitan registrar y retroalimentar estas transformaciones, evitando que los avances queden limitados al plano declarativo.

Las recomendaciones que se presentan a continuación se derivan de los hallazgos de la evaluación y se orientan a fortalecer la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial en aquellos ámbitos donde se observan brechas entre los avances normativos e institucionales alcanzados y su traducción efectiva en las prácticas cotidianas. En este marco, las propuestas apuntan a consolidar los progresos identificados, abordar los nudos críticos persistentes y reforzar la capacidad institucional para avanzar desde una igualdad principalmente formal hacia una igualdad sustantiva, con efectos concretos en la gestión interna, la función jurisdiccional, la atención de personas usuarias y la prevención de la violencia de género.

1. **Fortalecer la traducción de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación desde el plano formal hacia las prácticas cotidianas.** La Política de Igualdad de Género presenta un alto grado de desarrollo normativo e institucional, no obstante, estos avances no siempre se traducen en cambios homogéneos en las prácticas cotidianas del Poder Judicial. Es recomendable reforzar la implementación práctica de la Política, poniendo el foco en cómo los principios de igualdad y no discriminación se expresan efectivamente en la gestión, en las relaciones laborales y en la atención de personas usuarias. Para ello, es necesario superar la sola existencia de instrumentos hacia su uso efectivo, promoviendo que la Política de Igualdad de Género sea comprendida como una herramienta de gestión institucional y no solo como un marco declarativo.
2. **Profundizar la transversalización del enfoque de género en la función jurisdiccional.** La evaluación evidencia avances relevantes en la comprensión de que la neutralidad judicial puede reproducir desigualdades, pero también muestra dificultades para traducir esta comprensión en criterios de actuación consistentes. Se recomienda fortalecer la aplicación sistemática de la perspectiva de género en la labor jurisdiccional, especialmente en la interpretación y aplicación del derecho en casos concretos. Esto, implica establecer orientaciones claras que apoyen a jueces y juezas en el reconocimiento de desigualdades estructurales, la identificación de estereotipos y la adopción de decisiones coherentes con el objetivo de garantizar un acceso efectivo e igualitario a la justicia.
3. **Reforzar la aplicación del enfoque de género en la atención de personas usuarias.** Se identifican brechas significativas en el conocimiento y uso de protocolos y orientaciones para la atención de personas usuarias, particularmente en los equipos con atención directa al público. Se recomienda fortalecer la incorporación del enfoque de género y no discriminación en la atención, asegurando que el trato digno, respetuoso y libre de estereotipos se aplique de manera consistente en todos los niveles. Esto requiere reforzar la difusión, comprensión y uso de los instrumentos existentes, evitando prácticas que, aun de manera no intencional, reproduzcan desigualdades o discriminación, además de su revisión y adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras.
4. **Mejorar la confianza y efectividad de los mecanismos de prevención y abordaje del acoso sexual.** Uno de los principales nudos críticos identificados por la evaluación es la baja confianza en los procedimientos institucionales de acoso sexual, junto con el desconocimiento de su funcionamiento y la alta subdenuncia. Se recomienda priorizar acciones orientadas a fortalecer la legitimidad y credibilidad de estos mecanismos, asegurando que sean percibidos como accesibles, confiables y protectores. Esto, implica

reforzar la comunicación interna sobre los procedimientos, clarificar sus etapas, fortalecer las garantías de confidencialidad y protección frente a represalias, y asegurar una aplicación oportuna y coherente de las medidas contempladas. Además, como una señal a la institución, dadas las bajas sanciones establecidas en el Código Orgánico de Tribunales, se sugiere alguna acción ante el poder legislativo para que éste las actualice en función de la gravedad de los hechos investigados.

5. **Consolidar una estrategia de capacitación continua y diferenciada.** Si bien, existe una oferta relevante de actividades de capacitación y sensibilización, su alcance y profundidad son desiguales entre estamentos y funciones. Se recomienda avanzar hacia una estrategia de capacitación continua, diferenciada según roles y responsabilidades, que vaya más allá de acciones puntuales. La capacitación debe orientarse explícitamente a apoyar cambios en la práctica cotidiana, incorporando ejemplos del quehacer judicial y administrativo, y reforzando la aplicación del enfoque de género en situaciones reales.
6. **Fortalecer la apropiación y uso efectivo de herramientas institucionales existentes.** Instrumentos como manuales, guías y protocolos son valorados positivamente por quienes los conocen, pero presentan bajos niveles de conocimiento efectivo en amplios sectores de la institución. Se recomienda fortalecer las estrategias de difusión activa y acompañamiento en el uso de estas herramientas, integrándolas en rutinas y procesos formales de trabajo. El énfasis debe estar en maximizar el uso de los instrumentos existentes, más que en la creación de nuevos, asegurando que efectivamente orienten las prácticas institucionales. Para lo anterior es clave la revisión y adecuación a las necesidades contingentes de dichos instrumentos.
7. **Profundizar la incorporación del enfoque interseccional en la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación.** Si bien la Política reconoce la existencia de personas y grupos de especial protección, la evaluación muestra que este enfoque aún no se operacionaliza de manera sistemática. Se recomienda fortalecer la incorporación del enfoque interseccional, considerando la superposición de distintas formas de desigualdad en la experiencia de personas usuarias y funcionarias, lo que permitirá avanzar hacia una implementación más sensible a las distintas realidades y coherente con el objetivo de igualdad sustantiva.
8. **Fortalecer el uso de información, seguimiento y rendición de cuentas.** Desde el enfoque de derechos humanos, la rendición de cuentas y el uso de información son elementos clave para garantizar el goce efectivo de derechos. Se recomienda reforzar los mecanismos de seguimiento, análisis y retroalimentación, utilizando la información disponible para identificar brechas, evaluar avances y ajustar la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación. Esto contribuirá a que la Política funcione como un proceso de aprendizaje institucional continuo.
9. **Consolidar el rol estratégico de la institucionalidad de género.** La evaluación reconoce el valor de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, los comités y las instancias de género como motores del cambio institucional. Se recomienda consolidar y fortalecer su rol estratégico, asegurando capacidades de coordinación, orientación técnica y seguimiento de la Política de Igualdad de Género. Este fortalecimiento es clave para

sostener los avances logrados, enfrentar resistencias persistentes y asegurar la continuidad de la Política en el tiempo.

La implementación de estas orientaciones supone asumir la igualdad de género y la no discriminación como criterios estructurantes del quehacer institucional y no únicamente como compromisos declarativos. Su desarrollo exigirá coordinación sostenida, capacidad técnica y voluntad institucional para enfrentar resistencias, ajustar prácticas y consolidar aprendizajes. El desafío no radica únicamente en ampliar instrumentos, sino en asegurar su uso efectivo y coherente en todos los niveles del Poder Judicial. Avanzar en esta dirección permitirá afianzar los cambios iniciados y proyectar una Política de Igualdad de Género capaz de sostener transformaciones culturales y organizacionales en el largo plazo.

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569.
- Barbieri, T. D. (1992). Sobre la categoría género: Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, 18, 145–169.
- Blondet, C., & Oliart, P. (1984). La mujer en el Perú. Instituto de Estudios Peruanos.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2024). Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). “Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América”, OAS/Ser.L/V/II.rev.2, Doc. 36, 12 noviembre.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (2018). 7º Informe de Chile ante el CEDAW. Naciones Unidas.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). (2024). 8º Informe de Chile ante el CEDAW. Naciones Unidas.
- Constitución Política de la República de Chile. (1980). Diario Oficial de la República de Chile, 24 de octubre de 1980.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). Naciones Unidas. En: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (1994, 9 de junio). Organización de los Estados Americanos. En: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Cook, R. y Cusack, S. (2010). Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. 2009. Publicado en castellano por PROFAMILIA, Bogotá.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4ª ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3ª ed.). Sage Publications.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. *University of Chicago Legal Forum*, 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2021). Declaración de Ciudad de Panamá-Panamá. XX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2022). Guía de Criterios sobre impartición de Justicia con Perspectiva de Género. Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2022). Reporte de Prácticas con perspectiva de género en los Poderes Judiciales. Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.

- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2025). Resultados: "Premio a la Igualdad: Reconocimiento Iberoamericano de Sentencias con Perspectiva Género". Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995, 15 de septiembre). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Naciones Unidas. En: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- Declaración y Programa de Acción de Viena. (1993, 25 de junio). Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Naciones Unidas. En: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Donnelly, J. (2013). *Universal Human Rights in Theory and Practice* (3ª ed.). Cornell University Press.
- Eurosociál. (2018). Programa de Cooperación Europea para la cohesión social en América Latina. Componente de Justicia e Igualdad de Género.
- Fiscalía de Chile. (2025). Protocolos de atención en casos de violencia de género. Documentos técnicos institucionales.
- Frías, L., & Facio, A. (1990). *Género y Derecho*. Editorial La Morada.
- Fundación Justicia y Género. (2025). La igualdad de género en la modernización de la Administración de Justicia. Publicaciones especializadas.
- Guetterman, T. C., et al. (2015). Integrating quantitative and qualitative results in health science mixed methods research through joint displays. *Annals of Family Medicine*, 13(6), 554-561.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD). (2013). Actividades del programa "Mujer, justicia y género".
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH). (2025). Informes sobre violencia de género y discriminación en Chile.
- Ley N° 20.643. (2012). Ley que tipifica el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley N° 21.120. (2018). Ley de identidad de género. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley N° 21.675. (2024). Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2023). 2do Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH). En: <https://www.derechoshumanos.gob.cl/2-plan-nacional-de-derechos-humanos/>

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2025). Políticas de igualdad de género en el Estado. Documentos institucionales.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
- ONU Mujeres Ecuador. (2022). Guía para administración de justicia con perspectiva de género. Documentos técnicos.
- Peroni, A. (2024). Elaboración de marco conceptual y estratégico para el diseño de los nuevos Planes de Derechos Humanos. Informe final. Subsecretaría de Derechos Humanos, Gobierno de Chile.
- Peroni, A., et al. (2024). Evaluación de políticas públicas con enfoque de género: Marco metodológico. CEPAL.
- Pitch, T. (2010). “Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico”, en *Anales de la Cátedra de Francisco Suárez*.
- Poder Judicial de Chile. (2025). Encuesta Evaluativa PIGND. Base de datos del estudio.
- Poder Judicial de Chile. (2025). Informe de Observaciones al pretest. Documento técnico metodológico.
- Poder Judicial de Chile. (2024). Tabulados de dotación de personal a diciembre 2024. Departamento de Recursos Humanos.
- Poder Judicial de Chile. (2022). Acta N°207-2022. Acuerdos relativos a materias de género. <https://www.pjud.cl/prensa-y-comunicaciones/docs/download/50470>
- Poder Judicial de Chile. (2019–2025). Cuentas Públicas del Poder Judicial. Serie anual de informes institucionales.
- Poder Judicial de Chile. (2018). Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. <https://secretariadegenero.pjud.cl>
- Poder Judicial de Chile. (2018). Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en la administración de justicia. Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
- Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2023). Derecho privado patrimonial en perspectiva de género [Informe en derecho]. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/fallar-con-perspectiva-de-genero/informes-en-derecho>
- Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2022). Acoso sexual y derecho administrativo [Informe en derecho]. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/fallar-con-perspectiva-de-genero/informes-en-derecho>
- Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2020). Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial. https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/accesojvcm/InformeFinal_Acceso%20a%20la%20justicia%20v%C3%ADctimas%20VCM.pdf

- Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación. (2020). Acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia que son usuarias del Poder Judicial: Resumen ejecutivo.
https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/accesojvcm/Resumen%20Ejecutivo_Acceso%20a%20la%20justicia%20v%C3%ADctimas%20VCM.pdf
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053–1075.
- Scott, J. W. (1988). *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press.
- Sepúlveda, B. (2020) *Género y Derecho Público. La construcción jurídica de la ciudadanía de las mujeres*. Thomson Reuters, Santiago de Chile.
- Ugarte, J. L. (2021). Acoso sexual y sexista en el trabajo: Revisión desde la doctrina y la jurisprudencia. Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/AcosoSexual/Informe_AcosoSexual_sexismo_042021.pdf
- Wilson-Grau, R. (2015). *Cosecha de Alcances: Manual de implementación*. Disponible en <https://outcomeharvesting.net/>