

Evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación

Resumen ejecutivo

[Resumen ejecutivo de la evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial chileno.]

Palabras Clave:

Política de Igualdad de género y no discriminación, evaluación, resumen ejecutivo, ejes de la política, hallazgos, recomendaciones.

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL PODER JUDICIAL DE CHILE

1. INTRODUCCIÓN

El año 2015 el Poder Judicial desarrolló un estudio de diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial que arrojó resultados relevantes en materias como discriminación, acoso sexual, perspectiva de género en la administración de justicia, entre otros¹. Dichos resultados, junto a otros factores institucionales y sociales, determinaron la creación de una Secretaría Técnica especializada en 2017, la aprobación de una Política en la materia en 2018 y la aprobación de una Institucionalidad en 2019.

La Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial de Chile (en adelante la “Política”), aprobada en 2018², constituye un hito institucional en la promoción de la igualdad de derechos, la equidad de género y la erradicación de toda forma de discriminación. Su importancia radica en que no se limita a formular un principio declarativo, sino que busca incidir simultáneamente en la cultura organizacional, en la atención de personas usuarias y en el ejercicio de la función jurisdiccional.

A fin de conocer cómo ha sido la implementación, analizar los avances alcanzados, identificar desafíos pendientes y relevar experiencias destacadas que permitan consolidar y proyectar la Política hacia el futuro, durante el año 2025 la Secretaría Técnica de Igualdad y No Discriminación (“Secretaría Técnica”) realizó las gestiones para efectuar una evaluación sobre su implementación.

La evaluación fue financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ejecutada por el Núcleo interdisciplinario de investigación evaluativa, orientado a la decisión de política pública de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. La contraparte técnica fue la Secretaría Técnica. El desarrollo de este trabajo fue de marzo de 2025 a enero de 2026.

Este resumen ejecutivo aborda los principales hallazgos de la evaluación sobre la implementación de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, considerando la variación respecto de los hallazgos del estudio de diagnóstico realizado en 2015, cuando fue posible. La tesis central que atraviesa los resultados de la evaluación es clara: la Política ha instalado una arquitectura institucional robusta,

¹ Poder Judicial, “Estudio diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial”, 2015, disponible en <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/estudios/19-recursos/datos-y-estadisticas/28-estudio-genero-poder-judicial-chile>.

² AD 1450-2017. Disponible en <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>.

ha generado capacidades, instrumentos y aprendizajes relevantes, y ha contribuido a modificar percepciones en ámbitos sensibles de la labor judicial. Sin embargo, esos avances conviven con resistencias culturales persistentes, brechas de apropiación y dificultades para traducir el cambio formal en prácticas homogéneas, sostenidas y verificables.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

El objetivo general fue evaluar los avances institucionales en la implementación de la Política, según sus ejes estratégicos y dimensiones, con el fin de identificar logros, desafíos y recomendaciones de fortalecimiento, considerando el contexto de implementación y la participación de actores clave.

La evaluación se organizó en torno a siete objetivos específicos. Estos buscaron: conocer los avances en la eliminación de barreras por sexo, género, identidad de género u orientación sexual; examinar la transversalización de la perspectiva de género en la atención de personas usuarias y en la función jurisdiccional; evaluar los avances en materia de no violencia de género; identificar grados de sensibilización; comprender el contexto interno y externo de implementación; analizar la influencia de los avances del Poder Judicial en otras instituciones; y proponer recomendaciones para que la Política cumpla su fin institucional.

En coherencia con dichos objetivos se trató de una evaluación de implementación, centrada en los resultados intermedios alcanzados durante siete años de ejecución. Por ello, el análisis no buscó atribuir causalidades lineales, sino identificar contribuciones plausibles de la Política a los cambios observados.

3. ENFOQUE METODOLÓGICO

El diseño metodológico fue mixto y trianguló fuentes documentales, cualitativas y cuantitativas. La revisión documental consideró cuentas públicas, registros institucionales, normativa interna, herramientas, campañas, productos técnicos y contenidos disponibles en el sitio web de la Secretaría Técnica. Esta revisión permitió reconstruir la esfera de control de la Política, es decir, los insumos, actividades y productos generados por la institucionalidad de género.

La metodología cualitativa incluyó 10 grupos focales con integrantes de distintos escalafones, jurisdicciones y tipos de tribunal, y 6 entrevistas semiestructuradas a personas externas vinculadas al sistema de justicia y a materias de género. En total, la fase cualitativa incorporó 67 participantes en grupos focales y 6 personas en las entrevistas y permitió comprender percepciones, experiencias, resistencias y formas de apropiación de la Política.

La estrategia cuantitativa consistió en una encuesta censal enviada a 13.422 personas del Poder Judicial, con 3.298 respuestas válidas. La muestra reprodujo adecuadamente la distribución por sexo del universo, aunque presentó algunos sesgos por escalafón y jurisdicción, considerados en la interpretación de resultados. La evaluación incorporó además un análisis de 72 causas de la Corte Suprema seleccionadas por su relevancia en materia de género (muestra no representativa) y una revisión comparada de buenas prácticas internacionales en poderes judiciales³.

El enfoque interpretativo combinó teorías de género, enfoque de derechos humanos, teoría del cambio institucional, Mapeo de Alcances y Cosecha de Alcances. Esto permitió distinguir entre la esfera de control de la Política (productos e instrumentos), la esfera de influencia (cambios en conocimientos, prácticas y comportamientos) y la esfera de interés (transformaciones más amplias en cultura organizacional, distribución de poder y acceso efectivo a la justicia).

4. CONTEXTO DE IMPLEMENTACIÓN

La Política se implementó en un período marcado por transformaciones sociales, normativas e institucionales relevantes. A nivel externo, el debate público sobre acoso sexual, violencia de género y derechos de las mujeres se intensificó, especialmente a partir del mayo feminista⁴ y de casos de alta visibilidad pública. En paralelo, nuevas leyes nacionales -como la Ley N°21.643 (“Ley Karin”) sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; y la Ley N°21.675 (“Ley Integral”) para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, por ejemplo- elevaron las exigencias hacia las instituciones del sistema de justicia.

También se consolidaron espacios de coordinación interinstitucional, tanto nacionales como internacionales. La participación del Poder Judicial en instancias como la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana y su colaboración con instituciones como el Ministerio Público, la Defensoría Penal Pública, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Academia Judicial contribuyeron a instalar estándares, compartir herramientas y reforzar la legitimidad técnica de la agenda de igualdad.

³ Tanto el análisis de sentencias como de prácticas comparadas pueden ser revisados en el informe final del estudio, pues no se incluyen en este resumen ejecutivo.

⁴ Fue una ola de movilizaciones estudiantiles y sociales ocurrida principalmente en 2018, impulsada por denuncias de acoso sexual, abuso, violencia de género y desigualdad en universidades e instituciones.

Comenzó con tomas y protestas en espacios educativos, pero rápidamente se transformó en un movimiento nacional que exigió educación no sexista, protocolos contra la violencia de género, reconocimiento de las desigualdades estructurales y cambios culturales e institucionales.

Se considera un hito porque instaló con fuerza el feminismo en la agenda pública chilena y abrió debates sobre poder, género, derechos y participación de las mujeres.

A nivel interno, la creación y consolidación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, los comités de género en las Cortes de Apelaciones y el Consejo Consultivo permitieron contar con una estructura especializada para impulsar, coordinar y sostener la implementación de la Política.

No obstante, estos avances, es relevante destacar que la Política se implementó al interior de una organización altamente jerarquizada, con sobrecarga laboral, presiones de productividad y resistencias culturales que generan limitaciones en la disponibilidad y motivación para participar en actividades formativas o adoptar nuevas prácticas.

5. RESULTADOS

El principal resultado de la evaluación es que la Política ha instalado capacidades institucionales y ha generado avances observables, pero enfrenta una brecha entre formalización y apropiación. En otras palabras, existen reglas, herramientas y estructuras; sin embargo, su uso efectivo, su legitimidad cotidiana y su impacto sobre prácticas y relaciones de poder siguen siendo heterogéneos.

La esfera de control muestra avances claros: la institución cuenta con una Secretaría Técnica, comités de género en las Cortes de Apelaciones, un Consejo Consultivo, actas y protocolos sobre acoso sexual⁵, herramientas para juzgar con perspectiva de género, campañas, estudios, estadísticas, revistas, podcast, repositorios de sentencias, oferta de capacitación y un sitio web especializado⁶. Este conjunto constituye una base institucional que no existía con igual densidad antes de la Política.

La esfera de influencia muestra avances más matizados. En relación a los resultados del estudio de diagnóstico de 2015, disminuye la percepción de trato discriminatorio, aumenta la valoración de herramientas específicas cuando son conocidas, se observa mayor conciencia sobre la relevancia de la perspectiva de género al impartir justicia y hay indicios de cambios discursivos entre integrantes de la judicatura. Sin embargo, persisten prácticas informales, resistencias y brechas de uso que impiden hablar de una transversalización plena.

⁵ Acta 103, Auto acordado que fija el procedimiento de actuación para la prevención, denuncia y tratamiento y del acoso sexual en el poder judicial chileno. Los contenidos de esta Acta fueron incorporados de manera íntegra y perfeccionados, a través del Acta 133-2026 del 30 de marzo de 2026, Auto acordado sobre procedimiento disciplinario de aplicación general, y especial sobre acoso laboral y acoso sexual en el poder judicial. La nueva normativa entra en vigencia el 30 de julio de 2026.

⁶ Todo se encuentra disponible en <https://secretariadegenero.pjud.cl/>

La esfera de interés es la más desafiante, porque la persistencia de la percepción de una cultura machista, las barreras en trayectorias laborales, la desconfianza en procedimientos de acoso sexual y las debilidades de registro de información muestran que los cambios más profundos requieren estrategias sostenidas, monitoreo, incentivos institucionales y liderazgo permanente.

6. HALLAZGOS POR EJE ESTRATÉGICO

Eje 1. No discriminación de género

El eje de no discriminación muestra avances relevantes en institucionalización: la conformación de los comités de género en las 17 Cortes de Apelaciones, el funcionamiento del Consejo Consultivo y el rol de la Secretaría Técnica han permitido instalar la igualdad y la no discriminación como temas de gestión institucional. La Política alcanza alta visibilidad: cerca de un 93% declara conocer su existencia. Sin embargo, ese conocimiento tiende a ser más superficial que sustantivo, pues una parte importante solo ha escuchado hablar de ella o conoce algunos de sus ejes.

En términos de percepciones, la discriminación muestra una disminución relevante respecto de 2015. La proporción de personas que declara haber vivido u observado trato discriminatorio baja de 45,9% a 36,3%. El motivo más mencionado sigue siendo el cargo o nivel jerárquico, con 44,7%, lo que evidencia que la discriminación institucional no se agota en el género, sino que se entrecruza con jerarquías, estamentos y posiciones de poder. El ser mujer se mantiene entre los motivos más mencionados. También se observa una reducción de la discriminación por orientación sexual, que baja de 23% a 11%, aunque ello no implica su erradicación.

La principal tensión del eje se ubica en el cambio cultural. La percepción de que el Poder Judicial mantiene una cultura machista prácticamente no varía entre 2015 y 2025: el acuerdo pasa de 50,5% a 48,6%. Esta estabilidad sugiere que los avances formales no han logrado remover completamente los marcos culturales que organizan expectativas, trato y trayectorias laborales.

En materia de reclutamiento, selección y ascenso se identifican progresos, como la valoración de concursos innominados y otras medidas destinadas a reducir sesgos. Sin embargo, persisten barreras asociadas a maternidad, responsabilidades de cuidado, redes informales y criterios aparentemente neutros en los procesos de selección y reclutamiento que pueden producir efectos desiguales. La evaluación advierte que la igualdad formal en concursos y ascensos requiere monitoreo permanente para no reproducir inequidades de manera encubierta.

También se observan avances y límites en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Existen medidas y experiencias valoradas positivamente, pero su conocimiento, disponibilidad y aplicación dependen de jefaturas y contextos locales.

Esto genera experiencias heterogéneas y mantiene una carga diferencial sobre las mujeres, especialmente cuando las responsabilidades de cuidado se combinan con exigencias de formación, disponibilidad y carrera funcionaria.

Eje 2. Enfoque de género en el acceso a la justicia

Este eje concentra algunos de los productos institucionales más reconocibles de la Política: el Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias, el Repositorio de sentencias con perspectiva de género, el Concurso Nacional de Sentencias, las revistas Justicia con Perspectiva de Género, el podcast, informes en derecho, herramientas de comunicación y el Manual para el uso de lenguaje inclusivo no sexista.

La evaluación muestra que las herramientas especializadas tienen alta valoración cuando son conocidas. El Manual de lenguaje inclusivo, por ejemplo, es conocido por un 34% de las personas encuestadas, y entre quienes lo conocen cerca de tres cuartas partes lo evalúan positivamente. El bajo conocimiento evidencia una brecha de difusión, mientras que las reticencias identificadas -como incomodidad, confusión o percepción de baja utilidad- muestran que el lenguaje inclusivo sigue siendo un campo de disputa cultural.

El Cuaderno de Buenas Prácticas presenta mayor penetración en el escalafón primario: 76,4% declara conocerlo. Entre los y las integrantes de la judicatura que lo conocen, 78,2% lo evalúa con nota entre 5 y 7, y 43,6% lo usa frecuentemente o algunas veces. Sus principales aportes son percibidos en la incorporación de perspectiva de género y derechos humanos, la identificación de estereotipos y sesgos, y el refuerzo de estándares internacionales.

El ámbito jurisdiccional muestra uno de los cambios culturales más relevantes del estudio: entre los y las integrantes de la judicatura, el número de quienes nunca toman en consideración los contextos diferenciados al momento de impartir justicia cae del 17,6% al 2,7%; asimismo, en 2015, 63,2% del escalafón primario estaba de acuerdo o muy de acuerdo con que una jueza o un juez debía ser “ciego” respecto de quien reclama sus derechos, pero en 2025 esa proporción disminuye a 27,2% y, a la vez, el desacuerdo con esa afirmación aumenta de 36,8% a 72,8%. Este desplazamiento indica una mayor comprensión de que la neutralidad abstracta puede ser insuficiente para garantizar igualdad sustantiva.

También aumenta el acuerdo con que la actividad jurisdiccional puede influir en perpetuar la desigualdad de género, de 40,6% en 2015 a 64,2% en 2025. El 79,6% de quienes integran el Poder Judicial, de todos los escalafones, asigna alta o muy alta importancia a incorporar la perspectiva de género al impartir justicia, principalmente

porque garantiza una justicia igualitaria y no discriminatoria, permite considerar contextos diferenciados y ayuda a evitar estereotipos y sesgos.

Sin embargo, la transversalización en la atención de personas usuarias sigue siendo desigual. Los protocolos, instructivos u orientaciones con enfoque de género y derechos humanos son valorados positivamente por quienes los conocen, pero su conocimiento varía por escalafón y función. Esta brecha es especialmente relevante para equipos con atención directa al público, pues el trato digno, la información clara y la ausencia de estereotipos son condiciones básicas de acceso efectivo a la justicia.

Eje 3. No violencia de género

El avance estructural más relevante de este eje es la existencia de un marco normativo y procedimental específico para abordar el acoso sexual. El Acta N°103-2018, vigente desde el 1 de julio de 2018, regula la prevención, denuncia y tratamiento del acoso sexual en el Poder Judicial, diferenciándolo del acoso laboral, delimitando indagatorias admisibles y no admisibles, y extendiendo la protección a integrantes de la institución y personas usuarias. En 2022, el Acta N°207 reforzó este marco con acciones de prevención, atención, reparación y criterios para evitar la revictimización.

El procedimiento no es meramente declarativo: existe un registro de casos, que da cuenta de que entre 2018 y 2025 se registran 44 denuncias de acoso sexual en el Poder Judicial y 5 en la Corporación Administrativa, junto con la publicación de fallos ejecutoriados anonimizados. Además, un 88% del personal declara conocer la existencia del procedimiento, aunque casi la mitad sabe que existe sin comprender cómo opera en la práctica. Esto evidencia una brecha entre conocimiento declarativo y comprensión operativa.

La comparación 2015-2025 muestra una mayor visibilización del acoso sexual: quienes declaran haberlo vivido o presenciado al menos una vez aumentan de 10,1% a 15,6%. Esta cifra no debe leerse solamente como aumento de ocurrencia, sino también como posible incremento en la capacidad de reconocer conductas que antes podían estar naturalizadas. A la vez, se observa una disminución de conductas explícitas como comentarios de contenido sexual, aunque aumenta la frecuencia intermedia de contacto físico no deseado.

El principal nudo crítico es la subdenuncia: entre quienes vivieron o presenciaron acoso sexual, el 80% no denunció. Las razones cualitativas remiten a miedo a represalias, exposición, efectos en la carrera, percepción de impunidad y desconfianza en las consecuencias reales del procedimiento. Entre quienes sí denunciaron, solo 31,1% utilizó el canal formal previsto por la normativa interna, mientras que muchas personas recurrieron a jefaturas u otras vías.

En la encuesta, 54,1% declara alta confianza en el procedimiento institucional para denunciar acoso sexual, mientras que 22,9% manifiesta baja confianza. La brecha por sexo es relevante: las mujeres presentan menor nivel de alta confianza y mayor desconfianza que los hombres. Esto confirma que el desafío no se reduce a difundir el protocolo, sino a fortalecer su legitimidad, su acompañamiento, la protección frente a represalias y la percepción de eficacia sancionatoria.

En el ámbito externo del eje no violencia de género, en relación al servicio de justicia, el Poder Judicial ha avanzado en estudios, orientaciones y coordinación en torno al acceso a la justicia de mujeres víctimas de violencia. Sin embargo, persisten déficits estructurales en los sistemas de tramitación de causas, especialmente aquellos de competencia penal y de familia. La falta sistemática del registro de variables como sexo, identidad de género, orientación sexual u otras dimensiones sociodemográficas limita la posibilidad de producir estadísticas robustas, responder a estándares de derechos humanos y diseñar medidas basadas en evidencia.

Eje 4. Capacitación, sensibilización y difusión

La capacitación opera como eje transversal de la Política. La evaluación identifica un volumen significativo de actividades formativas, seminarios, charlas, cursos, campañas, materiales y recursos digitales. Entre 2021 y 2024, 5.810 personas participaron en cursos virtuales de autoaprendizaje de la Corporación Administrativa del Poder Judicial; entre 2020 y 2024, 1.915 participaron en cursos elaborados por la Secretaría Técnica e impartidos en el Programa de Perfeccionamiento de la Academia Judicial; y entre 2022 y 2024, 3.401 personas participaron en conversatorios, seminarios y charlas temáticas.

La encuesta confirma una alta visibilidad de la oferta: 78,6% conoce actividades sobre igualdad de género y no discriminación, y 69,9% declara haber participado en alguna actividad o haber accedido a material de difusión. Entre quienes accedieron, la valoración es positiva: 87,2% se declara satisfecho o muy satisfecho con los materiales de difusión y 77,1% con cursos y talleres.

El desafío radica en la apropiación: el 30,1% declara no haber asistido a actividades ni accedido a materiales de difusión. Dado que los mecanismos de comunicación han sido de carácter universal, este resultado no parece explicarse solamente por falta de oferta, sino que puede deberse a barreras de tiempo, sobrecarga laboral, baja priorización, resistencia cultural o escasa apertura a los canales formales de comunicación interna.

La modalidad virtual ha permitido ampliar cobertura, pero no siempre asegura profundidad pedagógica. Parte del personal percibe los cursos virtuales como mecánicos o menos efectivos que las instancias presenciales y experienciales. La obligatoriedad de ciertos cursos, especialmente para el escalafón primario,

representa una respuesta institucional pertinente, aunque su efectividad dependerá de que se traduzca en aprendizajes significativos y no solo en cumplimiento formal.

El sitio web de la Secretaría Técnica se ha consolidado como un canal relevante de difusión, con secciones sobre la política, estudios, estadísticas, acoso sexual, diversidad, repositorio de sentencias, campañas y recursos formativos. Un 69,3% declara haber accedido alguna vez a este sitio, lo que muestra alcance significativo, aunque todavía deja un margen importante de personas que no lo utiliza como fuente habitual de consulta.

7. CONCLUSIONES

La evaluación permite sostener que la Política ha producido cambios relevantes en el Poder Judicial de Chile. Ha instalado lenguaje, institucionalidad, herramientas y estándares que antes no tenían la misma densidad ni visibilidad. También ha contribuido a desplazar percepciones en la judicatura, especialmente respecto de la insuficiencia de la neutralidad abstracta y la necesidad de considerar contextos diferenciados al impartir justicia.

El límite principal que se observa en la implementación es la brecha entre existencia y uso. La Política, los protocolos, los manuales y las herramientas son reconocidos y valorados por quienes los conocen, pero no han alcanzado una apropiación homogénea. Este patrón se repite en los distintos ejes: hay alta valoración de instrumentos, pero difusión desigual; hay arquitectura institucional, pero prácticas heterogéneas; hay avances en conocimiento, pero persistencia de resistencias culturales.

La cultura organizacional aparece como el ámbito más difícil de transformar. La percepción de cultura machista se mantiene prácticamente estable, la maternidad sigue operando como una barrera en trayectorias laborales, los procedimientos de acoso sexual generan confianza mayoritaria, pero no suficiente para revertir la subdenuncia, y la formación no alcanza todavía a todos los segmentos institucionales de manera profunda.

En términos de derechos humanos, el desafío de la Política es avanzar desde la igualdad formal hacia la igualdad sustantiva. Ello exige que los instrumentos sean accesibles, comprensibles, confiables y usados efectivamente; que la información se registre de manera desagregada y permita monitoreo; que las sentencias busquen e identifiquen, si procede, la existencia de categorías sospechosas que pueden haber sido causa de la discriminación y/o violencia, considerando la existencia de interseccionalidad o discriminación compuesta y señalen de qué manera se manifiesta; y se requiere que la institución rinda cuentas sobre avances, brechas y

aprendizajes. La sostenibilidad del cambio dependerá de convertir la Política en una herramienta de gestión cotidiana y no solo en un marco normativo.

En definitiva, la evaluación revela que la Política ha consolidado una base institucional sólida y ha contribuido a instalar la igualdad de género y la no discriminación como estándares del quehacer judicial. El desafío de la siguiente fase es profundizar el cambio cultural, asegurar el uso efectivo de los instrumentos, fortalecer la confianza en los procedimientos y rendir cuentas con evidencia. Solo así la Política podrá avanzar desde una arquitectura formal robusta hacia una igualdad sustantiva verificable en la gestión interna, la atención de personas usuarias y el ejercicio de la jurisdicción.

8. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

Las recomendaciones se orientan a consolidar los avances y reducir las brechas entre el plano formal y las prácticas cotidianas. La prioridad no es multiplicar instrumentos, sino asegurar su apropiación, trazabilidad y uso efectivo.

Ámbito	Recomendación ejecutiva
Transversalización práctica	Traducir la Política a rutinas de gestión, atención y decisión jurisdiccional, con orientaciones claras y responsabilidades definidas.
Interseccionalidad	Operacionalizar el enfoque interseccional en registros, protocolos, capacitación y análisis de casos, considerando múltiples formas de desigualdad.
Rendición de cuentas	Fortalecer el seguimiento con datos desagregados, indicadores de uso, monitoreo de brechas y retroalimentación institucional.
Institucionalidad de género	Consolidar el rol estratégico de la Secretaría Técnica, comités y gobernanza de género, asegurando coordinación, continuidad y capacidad técnica.
Acoso sexual	Mejorar la confianza en los procedimientos, reforzar acompañamiento, confidencialidad, protección frente a represalias y coherencia sancionatoria.

<p style="text-align: center;">Capacitación</p>	<p>Avanzar hacia una formación continua, obligatoria, segmentada por rol y orientada a cambios prácticos, no solo a asistencia o cumplimiento formal.</p>
<p style="text-align: center;">Herramientas existentes</p>	<p>Priorizar difusión activa, acompañamiento y actualización de manuales, guías, protocolos y repositorios, integrándolos en procesos formales de trabajo.</p>

Acciones prioritarias por eje

En el **eje de no discriminación**, se recomienda revisar criterios de reclutamiento, selección y ascenso para detectar sesgos aparentemente neutros, reforzar medidas de conciliación y corresponsabilidad, y asegurar que la maternidad o las responsabilidades de cuidado no operen como barreras informales en la carrera.

En el **eje de acceso a la justicia**, se recomienda ampliar la difusión y capacitación en protocolos de atención, estandarizar orientaciones para personas usuarias, fortalecer el uso del Cuaderno de Buenas Prácticas, del repositorio de sentencias y de otros instrumentos jurisdiccionales, y asegurar condiciones de infraestructura y tiempo que permitan una atención digna a víctimas de violencia y personas en situación de especial protección.

En el **eje de no violencia de género**, se recomienda fortalecer prevención, protección y reparación; mejorar la trazabilidad de denuncias; aumentar la comprensión operativa del procedimiento; reforzar acompañamiento; y avanzar en sistemas de registro que permitan producir información robusta sobre violencia de género, incluyendo variables sociodemográficas relevantes.

En el **eje de capacitación**, se recomienda consolidar una estrategia continua, diferenciada por rol, con tiempo protegido, formatos pedagógicos significativos, evaluación de aprendizajes y seguimiento de efectos en prácticas. La capacitación debe ser entendida como una herramienta de transformación institucional y no solo como una actividad de sensibilización.