

INFORME SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

(Dotación a junio de 2022)

Se describe la dotación numérica del Poder Judicial, al 30 de junio de 2022, por sexo en distintos aspectos: escalafón, jurisdicción, edad, entre otros.

Palabras Clave:

Dotación, personal, integrantes, brecha, paridad, altos cargos

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
SECCIÓN I:	3
PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL	3
Presentación	4
1. Contexto teórico.....	9
1.1 La importancia de la paridad de género	9
1.2 Las causas de la no paridad en las organizaciones	10
1.3 El aporte de más juezas en los altos cargos del Poder Judicial	10
2. Análisis del total nacional de integrantes del PJUD, por sexo	12
2.1 Jurisdicción	13
2.2 Orgánica	13
2.3 Unidad laboral	14
2.4 Asiento de la Unidad Laboral.....	15
2.5 Calidad Jurídica.....	16
2.6 Escalafón	17
2.7 Situación de discapacidad	17
2.8 Edad	18
2.9 Años en el PJUD.....	18
3. Acceso a cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial	19
3.1 Jefaturas	19
3.2 Juezas y jueces de primera instancia	21
3.3 Ministras y ministros de Cortes	23
4. Conclusiones	24
5. Referencias.....	26
Anexo	27
SECCIÓN II:	30
GASTOS PARA FINANCIAR ESTUDIOS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL	30
Gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial.....	31

INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de dar respuesta a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos, en base a lo especificado en la Ley de Presupuestos del Sector Público año 2022 (Glosas 03 de la Partida Poder Judicial), se informa acerca de los gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial, el estado de verificación de la paridad en la actualidad y recomendaciones para generar mecanismos para su promoción.

La respuesta consta de dos secciones: en la primera, “Paridad de Género en el Poder Judicial” se informa de la composición por sexo del personal que trabaja en la institución, según distintas variables de interés y se pone énfasis en las brechas de género existentes. La elaboración de este informe no consideró recursos extra, dado está incorporado como parte de las funciones habituales de una profesional de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema.

En la segunda sección, “Gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial”, se informa que no se han realizado nuevos estudios sobre paridad, porque ya se cuenta con información.

SECCIÓN I:

PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

Presentación

En las páginas siguientes se presenta un análisis descriptivo de la dotación del personal, por sexo, que integra el Poder Judicial (PJUD) al 30 de junio de 2022. Los datos se organizan en dos puntos: a nivel país y según el acceso a los cargos de mayor jerarquía en la estructura de la institución. Con esta organización se espera realizar un análisis más completo de la situación de hombres y mujeres, dado que se cuenta con información previa de la baja representación que tienen en general las mujeres en Chile en los cargos de mayor jerarquía dentro de las organizaciones (INE, 2017) y dentro de la realidad de las mujeres en el Poder Judicial (CIDH, 2014).

La organización propuesta obedece a visibilizar las brechas de género, las que representan la diferencia entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, “la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad” (Milosavjevic, 2007, pág. 92)¹. En el Poder Judicial, si bien las mujeres son la mayoría numérica (con una brecha de género positiva), históricamente han estado en desventaja en el acceso a los cargos de mayor jerarquía en las altas Cortes. A este respecto el año 2009 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), si bien reconoce el nombramiento de juezas en la Corte Suprema de Justicia de Chile², considera que el progreso de las mujeres en este ámbito es muy lento y constata que continúa una gran estratificación de las instituciones que excluye a las mujeres de los puestos superiores del sistema de justicia. Sostiene la Corte que en el caso del país hay un “efecto piramidal”:

“En cuanto al sistema de justicia, la presencia de mujeres es significativa en los tribunales de primera instancia, pero disminuye respecto de cargos de mayor jerarquía y prestigio. En este sentido, la CIDH observa que la presencia de mujeres es significativa en los juzgados de menores, pero menor en Cortes de Apelaciones e ínfima en la Corte Suprema de Justicia” (CIDH, 2009, párr. 117).

Lo dicho se refuerza al observar los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2022)³, con información entregada por la Corporación Administrativa del Poder

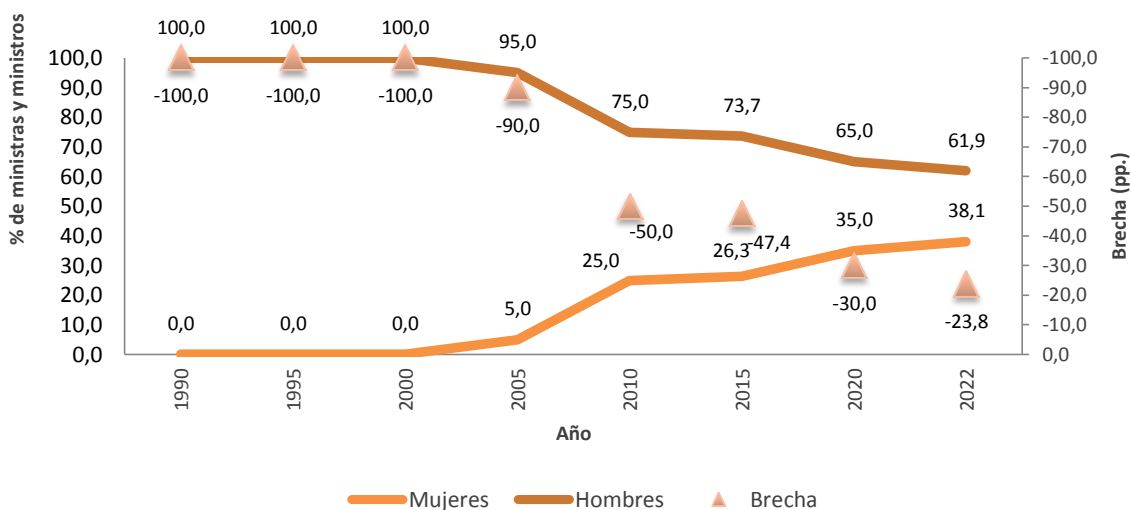
¹ Dado que el foco en los temas de género se ha puesto en las mujeres, el cálculo de la brecha deja establecido cuánta es la diferencia de ellas en relación a los hombres. Es decir, se resta el dato referido a las mujeres menos el dato referido a los hombres. Una brecha negativa indicará que las mujeres están en desventaja (según lo que se esté midiendo) en relación a los hombres. Una brecha positiva indicará que ellas tienen una mejor posición que los hombres a ese respecto (INE, 2015).

² Este punto no es exclusivo de las Cortes (de Apelaciones y Suprema) de Chile. De hecho, a nivel de internacional, las mujeres están subrepresentadas en los órganos internacionales de administración de justicia, por lo que el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional, CEJIL, lanzó “G-Qual”, una campaña por la paridad de género en las cortes internacionales. Para mayor información ver: https://www.youtube.com/watch?v=gg_smMUfW30

³ Vea <https://www.estadisticasdegenero.cl/indicadores/poder-en-la-toma-de-decisiones/> Las estadísticas presentadas en el sitio web del INE (Estadísticas de Género) pueden variar ligeramente con las indicadas en este informe debido a que son distintas las fechas de corte y las fuentes: las estadísticas presentadas por el

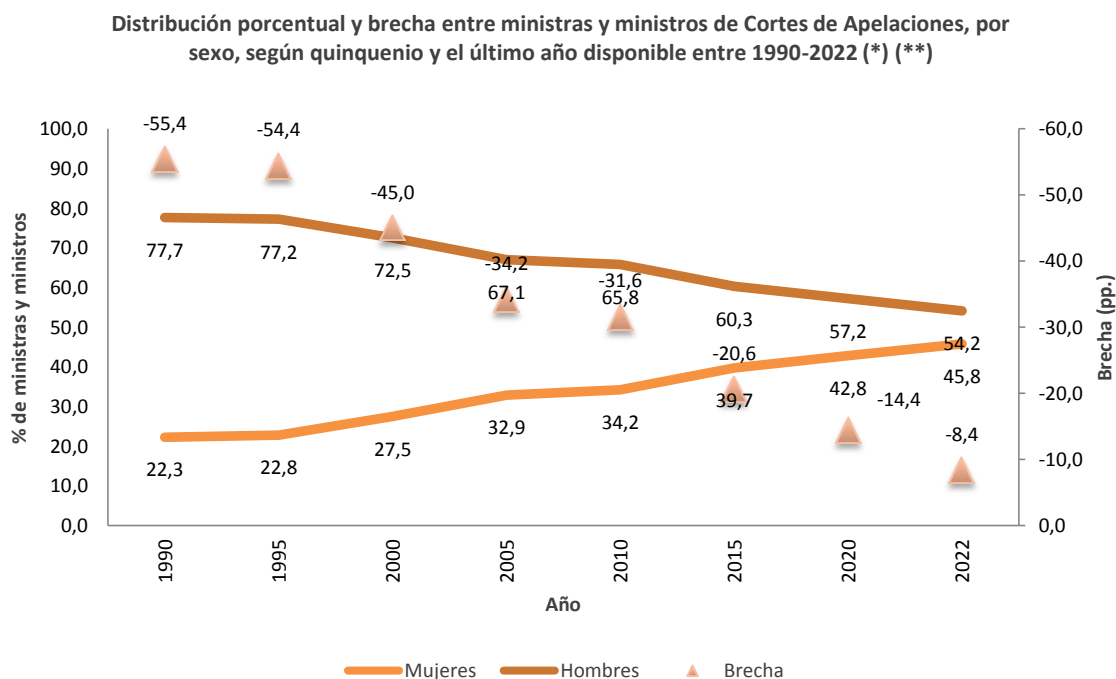
Judicial (CAPJ). Hasta el año 2001 ninguna mujer integraba la Corte Suprema (gráfico 1), y en las Cortes de Apelaciones, si bien la tendencia es a cerrar la brecha, ésta bajó por primera vez de los dos dígitos el año 2021 (gráfico 2):

Distribución porcentual y brecha entre ministras y ministros de la Corte Suprema de Justicia, por sexo, según quinquenio y el último año disponible entre 1990-2022^(*)



Fuente: INE, 2022. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 – 2022. (*) A marzo de cada año.

INE tienen fecha de corte al 30 de marzo de cada año y son obtenidas desde el Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, mientras que las presentadas en este informe por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial tienen fecha de corte al 30 de junio y se obtuvieron desde la base de datos “Maestro Dotación”, de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.



Fuente: INE, 2022. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 - 2022. (*) A marzo de cada año. (**) Los datos son presentados a nivel nacional.

Con la intención, entonces, de describir la situación numérica de mujeres y hombres al interior del PJUD y conocer así si existe o no paridad de género en esta institución, el documento se estructura de la siguiente forma:

En la primera sección del documento se presenta una breve contextualización teórica sobre la representación de las mujeres en los cargos de mayor jerarquía dentro del Poder Judicial.

En la segunda sección se presentan los datos según:

- **Jurisdicción:** refiere al territorio en que una judicatura ejerce sus facultades de tal. Todas las unidades y orgánica del PJUD pertenecen a una jurisdicción. La jurisdicción referida a las Cortes de Apelaciones son 17 a nivel país⁴, mientras que la Corte Suprema ejerce jurisdicción en todo el territorio nacional.

⁴ Arica, Iquique, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Santiago, San Miguel, Rancagua, Talca, Chillán, Concepción, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique, Punta Arenas.

- **Orgánica:** es una agrupación de Unidades Laborales de acuerdo a las funciones que éstas realizan (por ejemplo, todos los tribunales se agrupan en “Poder Judicial” como tal, mientras que las unidades que dependen de los tribunales se agrupan todos en Centros y unidades de apoyo a tribunales”).
- **Unidad Laboral:** obedece a la unidad en la que se desempeña la persona funcionaria. Puede ser un Juzgado, una Corte, una Unidad, un Centro o una Zonal.
- **Asiento de la Unidad Laboral:** refiere a agrupaciones de unidades laborales. En localidades más pequeñas se encuentran Capitales de Provincias o Comunas propiamente tales, que corresponden a la categoría de menor tamaño. En cambio, si en la localidad en donde se ubica la unidad laboral existe una Corte el asiento corresponde a “Asiento de Corte”. Si bien esta es la definición elemental, se han agregado otras categorías sólo para efectos de una mejor diferenciación (Corte Suprema, Cortes de Apelaciones, Centros y Unidades, Bienestar, Corporación, etc.).
- **Calidad Jurídica:** refiere al tipo de contrato que tiene la persona integrante del Poder Judicial. Puede ser titular, contrata u honorarios.
- **Escalafón:** hace referencia al grado que tienen las personas integrantes del Poder Judicial⁵. Puede ser primario⁶, secundario⁷ o empleados⁸. Para una mejor descripción se agrega además a las personas “Sin escalafón”, “Honorarios” y “CAPJ”.
- **Situación de discapacidad:** permite identificar a las personas que declararon a su empleador tener una situación de discapacidad.
- **Edad:** considera la edad en años de cada persona integrante del PJUD.

⁵El Código Orgánico de Tribunales, en su Art. 264 indica “Habrà un Escalafón General de antigüedad del Poder Judicial compuesto de dos ramas, una de las cuales se denominará ‘Escalafón Primario’ y la otra ‘Escalafón Secundario’. El Escalafón Primario se dividirá en categorías y el Secundario en series y categorías. Habrá también, un Escalafón del Personal de Empleados”.

⁶ En el Escalafón Primario figurarán: los ministros y el fiscal judicial de la Corte Suprema, los ministros y fiscales judiciales de las Cortes de Apelaciones, los jueces letrados, los relatores, los secretarios de Corte y de juzgados de letras, el prosecretario de la Corte Suprema y el secretario abogado del fiscal judicial de ese mismo tribunal (Código Orgánico de Tribunales, Art. 265).

⁷ En el Escalafón Secundario figurarán: los defensores públicos, notarios, conservadores, archiveros, administradores, subadministradores y jefes de unidades de tribunales con competencia en lo criminal, procuradores del número, receptores, miembros de los consejos técnicos y bibliotecarios (idem).

⁸ En el Escalafón Especial del personal subalterno, figurarán los empleados de secretaría de los Tribunales de Justicia, los empleados de los fiscales judiciales y los empleados, con nombramiento fiscal de los defensores públicos (idem).

- **Años de servicio en el Poder Judicial:** considera la fecha de ingreso de cada integrante, independientemente de la calidad en la que lo hizo.

En el tercer punto de esta sección se analiza la información según el acceso a los cargos de mayor jerarquía: jefaturas, judicaturas y ministras y ministros de Corte.

Se finaliza la sección con unas breves conclusiones.

1. Contexto teórico

1.1 La importancia de la paridad de género

La paridad de género hace referencia a una participación activa y equilibrada entre mujeres y hombres en distintos ámbitos. Así, por ejemplo, la paridad de género en el sistema parlamentario se puede ver representada por los escaños conseguidos (en donde ningún sexo esté sobrerrepresentado) o por las oportunidades en los mecanismos de elección (en donde ningún sexo deberá estar sobrerrepresentado en el número de candidaturas). En una organización, por ejemplo, la referencia a la paridad de género refiere a que ningún sexo esté sobrerrepresentado en total y además en cada uno de los aspectos de la organización en que se establecen jerarquías (por ejemplo en los cargos de mayor prestigio). Si bien es prácticamente imposible llegar de forma “natural” a un 50% y 50% de representación (o 51% y 49%, siguiendo los porcentajes habituales de representación de la población de mujeres y de hombres, respectivamente), sí se espera que la brecha de género (la diferencia entre el valor agregado de mujeres y el de hombres) sea lo más cercano a 0 posible.

La paridad deriva de la idea de igualdad entre los sexos. En ese sentido, el acceso de las mujeres a la vida pública y a los distintos niveles en las escalas jerárquicas de las organizaciones a las que pertenecen es un tema de interés de parte de la Organización de las Naciones Unidas, que considera que “la participación activa de la mujer, en pie de igualdad con el hombre, en todos los niveles de la adopción de decisiones es indispensable para el logro de la igualdad, el desarrollo sostenible, la paz y la democracia” (ONU, 2011).

En la misma línea, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres, (CEDAW), por sus siglas en inglés, exhorta a los Estados Partes a tomar todas las medidas necesarias para “eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los varones el derecho a: ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” (artículo 7). Además, establece que los Estados Partes “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre varones y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo” (artículo 11).

1.2 Las causas de la no paridad en las organizaciones

La baja presencia de mujeres en los cargos de mayor jerarquía, es decir la segmentación vertical del mercado del trabajo, fue conceptualizada por Morrison, quien en 1987 expuso que esta situación se debía al efecto del “techo de cristal”. Este concepto habla de una barrera sutil, transparente casi, pero que termina siendo un impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Si bien diversos estudios demuestran que los niveles de calificación de las mujeres ocupadas en el mercado del trabajo son similares o superiores a los de los hombres (INE, 2015), ellas no alcanzan en la misma proporción que los hombres los cargos de mayor jerarquía. Esta situación es multifactorial, pero es sabido que priman aspectos referidos a:

- los estereotipos de género imperantes en nuestra cultura (por ejemplo, se tiende a creer que los hombres son racionales y orientados al éxito social y que las mujeres son emocionales y orientadas a “hacer familia”)
- la división sexual del trabajo, en donde se les asigna socialmente a las mujeres el rol de ser las principales encargadas del cuidado de familiares y de las tareas domésticas, lo que, o limita el tiempo que le pueden dedicar al trabajo remunerado, o les genera una doble carga de trabajo tan grande que o ellas no están dispuestas a asumir más responsabilidades o las mismas organizaciones consideran que ellas no estarán dispuestas a asumirlas y, si es que las asumen, no tendrán un buen desempeño laboral;
- a la cultura organizacional de una institución (por ejemplo, a creencias sobre el desempeño de mujeres y hombres en determinados cargos)

El hecho de que las mujeres no accedan en la misma proporción que los hombres a los cargos de mayor jerarquía en las instituciones es preocupante porque se está perdiendo la oportunidad de contar con personas altamente capacitadas que acceden a los altos cargos basadas en sus conocimientos, capacidades, habilidades y esfuerzo.

1.3 El aporte de más juezas en los altos cargos del Poder Judicial

Específicamente en lo referido a la administración de justicia la literatura identifica varias razones, entre simbólicas y prácticas, sobre el aporte que entregarían más mujeres en los altos cargos de los poderes judiciales (Hunter, 2015):

- Es sabido que las decisiones que se toman al ejercer justicia impactan en las sociedades no sólo por la jurisprudencia, sino por el resultado del fallo en sí y lo que significa para un grupo determinado. En ese sentido, con una mayor presencia de juezas aumenta la legitimidad del Sistema Judicial, porque éste es y se muestra como más diverso que un grupo sin o con muy pocas mujeres. En otros términos: un sistema compuesto de una

forma similar a la sociedad en la que está inserto será más proclive a actuar en línea con ella y a ser mejor percibido por la población.

- La presencia de mujeres juezas muestra el efecto de la igualdad de oportunidades para las abogadas que aspiran a desarrollar una carrera judicial y demuestra a su vez que los procesos de selección de cargos pueden ser efectivamente justos, meritocráticos y no discriminatorios.
- La presencia de juezas proporciona estímulo y una eventual tutoría activa para otras mujeres, sean éstas abogadas o estudiantes de Derecho. Además, anima a las mujeres jóvenes y niñas a que aspiren a buscar soluciones judiciales, creando con todo lo anterior un círculo virtuoso que permite mejorar el equilibrio de género en el Sistema Judicial.
- Con una mayor presencia de juezas disminuiría radicalmente la posibilidad de que desde el estrado se emitan comentarios sexistas y se incurra en sesgos de género. A su vez, se generaría un efecto de educación y control tácito o explícito en la corte, sobre no tolerar este tipo de comportamientos. Todo lo anterior deriva en la entrega de una justicia de mayor calidad para la ciudadanía.
- Eventualmente las juezas llevarán una sensibilidad de género al proceso de toma de decisiones en los juicios, en algunas oportunidades dándole un giro a la forma más tradicional de ver algunos casos.

Sobre este último punto hay dos teorías sobre por qué y cómo las juezas tendrían una mayor sensibilidad de género: una teoría es que toda la judicatura lleva su experiencia de vida al proceso de juzgar, y que los experiencias de vida de las mujeres, en especial sus experiencias de embarazo, maternidad, crianza de hijas e hijos, hacer malabares entre el trabajo y los responsabilidades familiares, así como también las experiencias de sexismo y discriminación que hayan vivido, son muy diferentes de las de los hombres. Así, la inclusión de la experiencia de las mujeres hará a la aplicación de justicia más representativa de la variedad de la experiencia humana.

La otra teoría sostiene que ellas aplicarían una ética distinta a la de los hombres, en donde la de las mujeres estaría orientada más bien a conocer y estar preocupada de preservar las relaciones sociales, mientras que la ética de los hombres tendería a ver las personas como individuos atomizados, y a hacer juicios de acuerdo a la jerarquía de los derechos.

Cabe mencionar que la teoría de que las juezas llevarán una sensibilidad de género al proceso de toma de decisiones en los juicios ha sido ampliamente criticada, debido a que asume que todas las mujeres tendrían características esenciales y, hasta ahora, los estudios sobre los efectos del sexo del o la jueza en los fallos no está comprobado de forma amplia.

2. Análisis del total nacional de integrantes del PJUD, por sexo

Con la intención de conocer la situación de paridad de género al interior del Poder Judicial se analizan los datos de sus integrantes, tomando como fuente la Base de Datos “Maestro Dotación”, de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. De esta base es necesario tener presente lo siguiente:

- Considera la dotación efectiva, es decir no considera cargos vacantes.
- Corresponde a dotación remunerada ya que no considera cargos no remunerados
- Incluye a todas las personas sin importar si estaban ausentes por causa de algún permiso.
- Las personas en comisión de servicio aparecen en su cargo en propiedad y no en el que se encuentran realizando la comisión.
- Considera titulares, contratados y honorarios y no incluye personas interinas ni suplentes.

Con las características de la base de datos especificada, se analizan y presentan los datos con una fecha de corte al 30 de junio de 2022. En esta fecha integran el PJUD 13.506 personas, de las cuales 7.862 son mujeres y 5.644 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,2% y al 41,8% respectivamente, con una brecha de género⁹ del 16,4%, es decir, hay en el PJUD un 16% más de mujeres que de hombres.

En los siguientes párrafos se analiza el total de la dotación según distintas variables. Dado que a nivel general las mujeres representan un número mayor que de hombres, la distribución se mantiene a lo largo del análisis.

⁹ Recordamos que la brecha de género indica la diferencia que existe entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad (Milosavjevic, 2007, pág. 92). “El foco en los temas de género se ha puesto en las mujeres, por lo tanto el cálculo de la brecha debe dejar establecido cuánta es la diferencia de ellas en relación a los hombres. Es decir, se debe restar el dato referido a los hombres a aquél de las mujeres: n° (tasa o porcentaje) de las mujeres menos el dato referido a los hombres. Una brecha negativa indicará que las mujeres están en desventaja (según lo que se esté midiendo) en relación a los hombres. Una brecha positiva indicará que ellas tienen una mejor posición que los hombres a ese respecto” (INE, 2015, pág. 22).

Para facilitar su comprensión, en los casos en que la brecha sea positiva, es decir, que haya más mujeres, se explicará como “brecha positiva” y en los casos en que existan menos mujeres se mencionará como “brecha negativa” o simplemente “brecha de género”.

2.1 Jurisdicción

Los datos según Jurisdicción (tabla 1) indican que la mayor brecha de género positiva (29%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en donde el 64,5% de sus integrantes son mujeres y sólo el 35,5% son hombres. La mayor brecha de género (-7,6%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 46,2% de su personal es mujer y el 53,8% es hombre.

Tabla 1. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según jurisdicción, por sexo

JURISDICCION	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	112	137	249	45,0%	55,0%	10,0%
CA IQUIQUE	139	159	298	46,6%	53,4%	6,7%
CA ANTOFAGASTA	203	369	572	35,5%	64,5%	29,0%
CA COPIAPO	152	211	363	41,9%	58,1%	16,3%
CA LA SERENA	213	341	554	38,4%	61,6%	23,1%
CA VALPARAISO	599	908	1.507	39,7%	60,3%	20,5%
CA SANTIAGO	1.107	1.672	2.779	39,8%	60,2%	20,3%
CA SAN MIGUEL	589	851	1.440	40,9%	59,1%	18,2%
CA RANCAGUA	249	378	627	39,7%	60,3%	20,6%
CA TALCA	293	423	716	40,9%	59,1%	18,2%
CA CHILLAN	126	168	294	42,9%	57,1%	14,3%
CA CONCEPCION	452	653	1.105	40,9%	59,1%	18,2%
CA TEMUCO	268	397	665	40,3%	59,7%	19,4%
CA VALDIVIA	213	277	490	43,5%	56,5%	13,1%
CA PUERTO MONTT	220	284	504	43,7%	56,3%	12,7%
CA COYHAIQUE	90	85	175	51,4%	48,6%	-2,9%
CA PUNTA ARENAS	105	108	213	49,3%	50,7%	1,4%
CORTE SUPREMA	514	441	955	53,8%	46,2%	-7,6%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022. *Se incluyen los datos de integrantes de la Corporación Administrativa según su jurisdicción correspondiente.

2.2 Orgánica

En casi todas las dependencias orgánicas las mujeres son mayoría, excepto en la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), en donde la brecha de género es de -9,2%, con 54,6% de hombres y 45,4% de mujeres. La gran mayoría de las personas integrantes del PJUD

dependen orgánicamente del Poder Judicial, en donde el 59,9% es mujer y el 40,1% es hombre, con una brecha positiva de 19,8% (vea tabla 2).

Tabla 2. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Orgánica, por sexo

ORGANICA	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	373	397	770	48,4%	51,6%	3,1%
CORPORACION ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	620	516	1.136	54,6%	45,4%	-9,2%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	11	24	35	31,4%	68,6%	37,1%
PODER JUDICIAL	4.640	6.925	11.565	40,1%	59,9%	19,8%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.3 Unidad laboral

La distribución de la dotación por sexo en cada una de las unidades laborales, si bien es disímil tanto en números absolutos como en porcentajes, presenta brechas de género positivas en la mayoría de los casos. Los juzgados de Familia son el tipo de unidad laboral que concentra el mayor número de integrantes (2.273) con 67,8% de mujeres y 32,2% de hombres. En términos de brecha destaca la Unidad de Apoyo Técnico Administrativo, con 0,4%, con solo dos mujeres más que el total de hombres (228 hombres versus 230 mujeres) (vea tabla 3).

Tabla 3. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tipo de unidad laboral, por sexo

TIPO DE UNIDAD LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ADM. EXTERNA CENTRO DE JUSTICIA DE STGO.	6	5	11	54,5%	45,5%	-9,1%
CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	18	35	53	34,0%	66,0%	32,1%
CENTRO CUMPLIMIENTO DE FAMILIA	16	28	44	36,4%	63,6%	27,3%
CENTRO DE APOYO CIVIL	28	58	86	32,6%	67,4%	34,9%
CENTRO DE JUSTICIA	12	4	16	75,0%	25,0%	-50,0%
CENTRO DE NOTIFICACIONES JUDICIALES	204	74	278	73,4%	26,6%	-46,8%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	17	42	59	28,8%	71,2%	42,4%

CORPORACION ADMINISTRATIVA	386	281	667	57,9%	42,1%	-15,7%
CORTE DE APELACIONES	640	915	1.555	41,2%	58,8%	17,7%
CORTE SUPREMA	188	127	315	59,7%	40,3%	-19,4%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	11	24	35	31,4%	68,6%	37,1%
JUZGADO CIVIL	461	700	1.161	39,7%	60,3%	20,6%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONA	49	81	130	37,7%	62,3%	24,6%
JUZGADO DE FAMILIA	731	1.542	2.273	32,2%	67,8%	35,7%
JUZGADO DE GARANTIA	819	1.100	1.919	42,7%	57,3%	14,6%
JUZGADO DE LETRAS	832	1.374	2.206	37,7%	62,3%	24,6%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	311	379	690	45,1%	54,9%	9,9%
JUZGADO DE MENORES	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
JUZGADO DEL CRIMEN	5	15	20	25,0%	75,0%	50,0%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	603	692	1.295	46,6%	53,4%	6,9%
UNIDAD ADMINISTRATIVA CIVIL	8	10	18	44,4%	55,6%	11,1%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE FAMILIA	40	93	133	30,1%	69,9%	39,8%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL CRIMEN	8	12	20	40,0%	60,0%	20,0%
UNIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL	0	3	3	0,0%	100,0%	100,0%
UNIDAD ADMTVA. TRAM. LAB. Y COB. PREV.	10	20	30	33,3%	66,7%	33,3%
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	228	230	458	49,8%	50,2%	0,4%
UNIDAD DE PROTECCIONES	12	18	30	40,0%	60,0%	20,0%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.4 Asiento de la Unidad Laboral

El análisis del total de la dotación, según el asiento de la unidad laboral (tabla 4), muestra que el mayor número de personas se concentra en “Asiento de Corte” (5.360), en donde el 60,1% son mujeres y el 39,9% son hombres, con una brecha de 20,1%.

Sólo en tres de las diez categorías la brecha es negativa: en la Corte Suprema con -19%, en la Corporación a Nivel Central con -12,9% y en la “Corporación Z1” con una brecha de -18,8%. La mayor brecha positiva se encuentra en el Departamento de Bienestar (37,1%) en donde las mujeres son el 68,6% y los hombres el 31,4% del total de esa unidad.

Tabla 4. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Asiento de la Unidad Laboral, por sexo

ASIENTO DE LA UNIDAD	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
AGRUP. DE COMUNAS O SIMPLE COMUNA	656	1.096	1.752	37,4%	62,6%	25,1%
ASIENTO DE CORTE	2.140	3.220	5.360	39,9%	60,1%	20,1%
CAPITAL DE PROVINCIA	1.016	1.567	2.583	39,3%	60,7%	21,3%
CENTROS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	373	397	770	48,4%	51,6%	3,1%
CORPORACION NIVEL CENTRAL	193	149	342	56,4%	43,6%	-12,9%
CORPORACION Z1	193	132	325	59,4%	40,6%	-18,8%
CORTE DE APELACIONES	640	915	1.555	41,2%	58,8%	17,7%
CORTE SUPREMA	194	132	326	59,5%	40,5%	-19,0%
DEPTO. DE BIENESTAR	11	24	35	31,4%	68,6%	37,1%
UNIDAD DE APOYO TEC - ADM	228	230	458	49,8%	50,2%	0,4%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.5 Calidad Jurídica

No existe brecha de género (negativa) en la composición del personal del Poder Judicial según la calidad jurídica de sus integrantes. La brecha es positiva en todas las calidades jurídicas. La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Contrata Acta 19”, con 25,7% (vea la tabla 5).

Tabla 5. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Calidad Jurídica, por sexo

CALIDAD JURIDICA	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CONTRATA	1.848	2.468	4.316	42,8%	57,2%	14,4%
CONTRATA ACTA 19	276	467	743	37,1%	62,9%	25,7%
HONORARIOS	3	4	7	42,9%	57,1%	14,3%
RELATOR INTERINO ANUAL	20	32	52	38,5%	61,5%	23,1%
TITULAR	3.497	4.891	8.388	41,7%	58,3%	16,6%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.6 Escalafón

La brecha de género es positiva en casi todas las categorías de escalafones, a excepción de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), en cuyo caso de todos modos baja (-6%). La mayor brecha positiva (21,1%) se presenta en el grupo “Sin escalafón” en donde 60,5% son mujeres y el 39,5% son hombres (vea la tabla 6).

Tabla 6. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Escalafón, por sexo

ESCALAFON	NÚMERO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
PRIMARIO	838	1.178	2.016	41,6%	58,4%	16,9%
SECUNDARIO	509	624	1.133	44,9%	55,1%	10,2%
EMPLEADOS	2.161	3.116	5.277	41,0%	59,0%	18,1%
CAPJ	512	454	966	53,0%	47,0%	-6,0%
SIN ESCALAFON	1.620	2.486	4.106	39,5%	60,5%	21,1%
HONORARIOS	4	4	8	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	5.644	7.862	13.506	41,8%	58,2%	16,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022. *La categoría honorarios no siempre cuenta con la información en todas sus variables.

2.7 Situación de discapacidad

Un total de 16 personas declaran alguna discapacidad en el PJUD y de ellas 11 son mujeres y 5 son hombres. La mayoría de las personas (7) pertenece al escalafón de empleados.

Tabla 7. Personas del PJUD en situación de discapacidad, en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según escalafón, por sexo

ESCALAFON	NÚMERO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
PRIMARIO	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
SECUNDARIO	1	1	2	50,0%	50,0%	0,0%
EMPLEADOS	1	6	7	14,3%	85,7%	71,4%
CAPJ	0	0	0			
SIN ESCALAFON	3	2	5	60,0%	40,0%	-20,0%
HONORARIOS	0	0	0			
TOTAL	5	11	16	31,3%	68,8%	37,5%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.8 Edad

La media de edad es similar entre hombres y mujeres: 45 años en el caso de los hombres y 44,6 años en el caso de las mujeres (menos de un año de diferencia), mientras que la edad que se ubica en la mitad, la mediana, es 45 años en los hombres y 44 en las mujeres (vea la tabla 8). La moda, es decir la edad que más se repite, es de 46 años en el caso de los hombres y de 42 en el caso de las mujeres.

Tabla 8. Medidas de tendencia central de la edad de la dotación, por sexo*

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mínimo	20,0	21,0	20,0
Máximo	82,0	79,0	82,0
Media	45,6	44,6	45,0
Mediana	45,0	44,0	44,0
Moda	46,0	42,0	46,0

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

2.9 Años en el PJUD

Los y las integrantes del Poder Judicial tienen un promedio prácticamente idéntico de años de servicio (tabla 9): 14,4 años los hombres y 14,3 años las mujeres. La mediana también es similar entre hombres y mujeres (13,3 y 13,2 años), mientras que el valor que más se repite, la moda, es idéntico entre ambos grupos, con 7,5 años cada uno (vea tabla 9).

Tabla 9. Medidas de tendencia central de los años de servicio de la dotación en el PJUD, por sexo

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mínimo	0,0	0,1	0,0
Máximo	61,0	60,4	61,0
Media	14,4	14,3	14,3
Mediana	13,3	13,2	13,3
Moda	7,5	7,5	7,5

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

3. Acceso a cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial

3.1 Jefaturas

La construcción de la categoría “Jefatura” se realizó como un ejercicio analítico, tomando como criterio general que los cargos de jefatura tienen cierta jerarquía en la institución y pueden ejercer poder sobre las personas de las unidades que dirigen. Para construir esta categoría en la base de datos se tomó la variable “cargo”, la que contaba con un total de 440 tipos de cargo (hay 1 caso sin cargo), de entre los que, en términos generales, se consideró como jefatura a todas las personas cuyo cargo fuese descrito como: jefe; subjefe; administrador¹⁰; subadministrador; director, subdirector y secretario técnico. Con este criterio entonces se identificaron 115 cargos (vea el anexo), los que se catalogaron como “jefatura”. Así, las jefaturas suman un total de 1.091 personas, representando al 8,08% del total de integrantes que trabajan remuneradamente en la institución.

Para conocer el detalle y la frecuencia de los cargos incluidos en esta categoría revise el anexo I.

Jueces y juezas no se consideraron en esta categoría, sino que se analizan por sí solos más adelante.

A nivel nacional la brecha de género en los cargos de jefatura es de -18,1%, es decir, las mujeres están casi veinte puntos porcentuales bajo los hombres en cargos de jefatura: mientras que del total de jefaturas ellas representan el 41%, el 59% de los cargos de jefatura está ocupado por hombres.

La presencia de jefaturas femeninas es menor a la de jefaturas masculinas en 17 de las 18 jurisdicciones del PJUD: solo en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Arica la brecha es positiva (26,3%). La mayor brecha se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Copiapó (-55,6%) (vea la tabla 10).

Tabla 10. Jefaturas del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	7	12	19	36,8%	63,2%	26,3%
CA IQUIQUE	17	11	28	60,7%	39,3%	-21,4%
CA ANTOFAGASTA	24	20	44	54,5%	45,5%	-9,1%
CA COPIAPO	21	6	27	77,8%	22,2%	-55,6%

¹⁰ Se excluyó el cargo de “administrador de sistema”.

CA LA SERENA	26	17	43	60,5%	39,5%	-20,9%
CA VALPARAISO	76	34	110	69,1%	30,9%	-38,2%
CA SANTIAGO	76	59	135	56,3%	43,7%	-12,6%
CA SAN MIGUEL	70	47	117	59,8%	40,2%	-19,7%
CA RANCAGUA	30	27	57	52,6%	47,4%	-5,3%
CA TALCA	34	31	65	52,3%	47,7%	-4,6%
CA CHILLAN	17	11	28	60,7%	39,3%	-21,4%
CA CONCEPCION	46	36	82	56,1%	43,9%	-12,2%
CA TEMUCO	32	25	57	56,1%	43,9%	-12,3%
CA VALDIVIA	26	16	42	61,9%	38,1%	-23,8%
CA PUERTO MONTT	31	12	43	72,1%	27,9%	-44,2%
CA COYHAIQUE	11	4	15	73,3%	26,7%	-46,7%
CA PUNTA ARENAS	14	5	19	73,7%	26,3%	-47,4%
CORTE SUPREMA	86	74	160	53,8%	46,3%	-7,5%
TOTAL	644	447	1.091	59,0%	41,0%	-18,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022. *Las jefaturas de CAPJ se incluyen en su jurisdicción.

Al analizar la distribución de las jefaturas según el tipo de unidad laboral en el que se desempeñan (tabla 11) se observa que es en la Corte Suprema en donde la brecha positiva es mayor (33,3%). La mayor brecha negativa, en las unidades laborales que tienen más de 10 jefaturas, se encuentra en Centro de Notificaciones Judiciales (-41,2%), en donde de 34 jefaturas 10 son mujeres y 24 hombres.

Tabla 11. Jefaturas en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tipo de unidad laboral, por sexo

TIPO DE UNIDAD LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ADM. EXTERNA CENTRO DE JUSTICIA DE STGO.	3	0	3	100,0%	0,0%	-100,0%
CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
CENTRO CUMPLIMIENTO DE FAMILIA	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
CENTRO DE APOYO CIVIL	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
CENTRO DE NOTIFICACIONES JUDICIALES	24	10	34	70,6%	29,4%	-41,2%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
CORPORACION ADMINISTRATIVA	89	55	144	61,8%	38,2%	-23,6%
CORTE DE APELACIONES	28	18	46	60,9%	39,1%	-21,7%
CORTE SUPREMA	5	10	15	33,3%	66,7%	33,3%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONA	7	3	10	70,0%	30,0%	-40,0%
JUZGADO DE FAMILIA	84	70	154	54,5%	45,5%	-9,1%
JUZGADO DE GARANTIA	132	105	237	55,7%	44,3%	-11,4%

JUZGADO DE LETRAS	56	43	99	56,6%	43,4%	-13,1%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	52	28	80	65,0%	35,0%	-30,0%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	120	69	189	63,5%	36,5%	-27,0%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE FAMILIA	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL CRIMEN	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
UNIDAD ADMITVA. TRAM. LAB. Y COB. PREV.	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	39	27	66	59,1%	40,9%	-18,2%
TOTAL	644	447	1.091	59,0%	41,0%	-18,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

3.2 Juezas y jueces de primera instancia

Quienes se desempeñan como jueces y juezas en primera instancia son 1.487 personas, representando el 11% del total de integrantes del Poder Judicial.

A nivel nacional existe un mayor número de juezas que de jueces, lo que se expresa en la brecha positiva de 20,5%. Las mujeres son mayoría en 11 de las 17 jurisdicciones. La mayor proporción de mujeres se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Chillán: el 73,3% son mujeres y el 26,7% son hombres, con una brecha positiva de 51,5%. Por contrapartida, la mayor brecha de género se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas (-45,5%) en donde las mujeres ocupan el 27,3% del total de judicaturas y los hombres el 72,7% (vea la tabla 12).

Tabla 12. Judicaturas de primera instancia en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

JURISDICCION	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	21	11	32	65,6%	34,4%	-31,3%
CA IQUIQUE	21	15	36	58,3%	41,7%	-16,7%
CA ANTOFAGASTA	26	41	67	38,8%	61,2%	22,4%
CA COPIAPO	19	15	34	55,9%	44,1%	-11,8%
CA LA SERENA	24	36	60	40,0%	60,0%	20,0%
CA VALPARAISO	75	106	181	41,4%	58,6%	17,1%
CA SANTIAGO	103	233	336	30,7%	69,3%	38,7%
CA SAN MIGUEL	58	133	191	30,4%	69,6%	39,3%
CA RANCAGUA	37	47	84	44,0%	56,0%	11,9%
CA TALCA	45	47	92	48,9%	51,1%	2,2%
CA CHILLAN	8	25	33	24,2%	75,8%	51,5%
CA CONCEPCION	47	79	126	37,3%	62,7%	25,4%

CA TEMUCO	30	43	73	41,1%	58,9%	17,8%
CA VALDIVIA	33	24	57	57,9%	42,1%	-15,8%
CA PUERTO MONTT	20	28	48	41,7%	58,3%	16,7%
CA COYHAIQUE	8	7	15	53,3%	46,7%	-6,7%
CA PUNTA ARENAS	16	6	22	72,7%	27,3%	-45,5%
TOTAL	591	896	1.487	39,7%	60,3%	20,5%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

La distribución de mujeres y hombres en la judicatura según tipo de unidad laboral muestra que ellas son mayor todas las 7 unidades laborales, pero existe casi paridad en los Juzgados de Letras y en los Juzgados de Garantía, donde la brecha es de 0,6%, con apenas una jueza más (en Letras) o dos juezas más (en Garantía). Ellas están sobrerrepresentadas en los juzgados de familia, en donde ocupan el 80,1% de los cargos, con una brecha de género positiva de 60,1% (vea la tabla 13).

Tabla 13. Judicaturas de primera instancia en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tipo de unidad laboral, por sexo

TIPO DE UNIDAD LABORAL	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
JUZGADO CIVIL	20	38	58	34,5%	65,5%	31,0%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	4	11	15	26,7%	73,3%	46,7%
JUZGADO DE FAMILIA	69	277	346	19,9%	80,1%	60,1%
JUZGADO DE GARANTIA	176	178	354	49,7%	50,3%	0,6%
JUZGADO DE LETRAS	86	87	173	49,7%	50,3%	0,6%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	53	68	121	43,8%	56,2%	12,4%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	183	237	420	43,6%	56,4%	12,9%
TOTAL	591	896	1.487	39,7%	60,3%	20,5%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

3.3 Ministras y ministros de Cortes¹¹

En las Cortes de Apelaciones, a nivel nacional, la brecha de género es del -9,1%. En 3 de las 17 Cortes las brechas de género son positivas: San Miguel (55,6%), Punta Arenas (33,3%) y Santiago (9,1%). La mayor brecha se encuentra en la Corte de Apelaciones de Talca (66,7%), en donde de 6 integrantes sólo 1 es mujer. Destacan las Cortes de Iquique, Chillán y Valdivia por tener paridad absoluta.

La brecha de género en la máxima corte del país fue de -30%. En la Corte Suprema son 7 las mujeres sobre un total de 20 integrantes actuales¹², representando al 35% (vea la tabla 14).

Tabla 14. Ministras y ministros de Corte en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

JURISDICCION	NÚMERO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	4	2	6	66,7%	33,3%	-33,3%
CA IQUIQUE	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA ANTOFAGASTA	4	2	6	66,7%	33,3%	-33,3%
CA COPIAPO	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA LA SERENA	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA VALPARAISO	9	7	16	56,3%	43,8%	-12,5%
CA SANTIAGO	15	18	33	45,5%	54,5%	9,1%
CA SAN MIGUEL	4	14	18	22,2%	77,8%	55,6%
CA RANCAGUA	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA TALCA	5	1	6	83,3%	16,7%	-66,7%
CA CHILLAN	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA CONCEPCION	12	7	19	63,2%	36,8%	-26,3%
CA TEMUCO	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA VALDIVIA	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
CA PUERTO MONTT	3	1	4	75,0%	25,0%	-50,0%
CA COYHAIQUE	3	1	4	75,0%	25,0%	-50,0%
CA PUNTA ARENAS	1	2	3	33,3%	66,7%	33,3%
TOTAL CORTES DE APELACIONES	84	70	154	54,5%	45,5%	-9,1%
CORTE SUPREMA	13	7	20	65,0%	35,0%	-30,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2022.

¹¹ Se incluye a sus presidencias.

¹² En ocasiones los números de ministras y ministros son inferiores a los cupos de cada Corte, debido a los cargos vacantes existentes a la fecha de este análisis. Tal es el caso de la Corte Suprema, que al 30 de junio contaba con un cargo vacante.

4. Conclusiones

Los datos a nivel país indican que al 30 de junio de 2022 trabajaban en el PJUD 13.506 personas, de las cuales 8.105 son mujeres y 5.694 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,2% y al 41,8% respectivamente, con una brecha de género positiva de 16,4%, es decir, hay en el PJUD un 16% más de mujeres que de hombres. En general las brechas de género son positivas, al analizar por distintas variables, situación que no se mantiene en cuanto al acceso a los cargos de mayor jerarquía. En el caso del total nacional, los datos indican que:

- Al analizar por Jurisdicción tienden a haber brechas positivas, en donde la mayor de ellas (29%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta. La mayor brecha de género (-7,6%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 46,2% de su personal es mujer y el 53,8% es hombre.
- En casi todas las dependencias orgánicas las mujeres son mayoría, excepto en la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), en donde la brecha de género es de -9,2%, con 54,6% de hombres y 45,4% de mujeres.
- La distribución de la dotación por sexo en cada una de las unidades laborales, si bien es disímil tanto en números absolutos como en porcentajes, tiende a presentar brechas de género positivas en la mayoría de los casos.
- El análisis del total de la dotación según el asiento de la unidad laboral muestra que las brechas se encuentran sólo en tres tipos de asiento unidades, siendo la mayor la de la Corte Suprema (-19%), en donde las mujeres son el 40,5% y los hombres el 59,5% del total.
- La brecha de género en todas las calidades jurídicas es positiva y fluctúa entre el 14,3% y el 25,7%.
- La brecha de género es positiva en todas las categorías de escalafones, a excepción de la CAPJ, cuya brecha es de -6% en la dotación. La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Sin escalafón”, con 21,1%.
- La media de edad es muy similar entre hombres y mujeres: 45,6 y 44,6 años, respectivamente. A su vez, los y las integrantes del PJUD tienen un promedio prácticamente idéntico de años de servicio: 14,4 años los hombres y 14,3 años las mujeres.

- A nivel del acceso a los cargos de mayor jerarquía en la estructura de la institución la presencia de mujeres disminuye radicalmente y aparecen de forma casi total las brechas de género: en el caso de las jefaturas a nivel nacional la brecha de género es de -18,1% y es negativa en casi todas las jurisdicciones, a excepción de la Corte de Apelaciones de Arica (26,3%). En el caso de la judicatura, si bien existe un mayor número de juezas que de jueces de primera instancia, lo que se expresa en una brecha positiva de 20,5%, en las Cortes de Apelaciones la brecha de género es de -9,1%. La brecha de género se acentúa en la máxima corte del país: en la Corte Suprema existen 7 mujeres sobre un total de 20 integrantes¹³, representando al 35% del total y con una brecha de género de -30%.

En resumen, dado que quienes integran el PJUD son mayoritariamente mujeres, el acceso al trabajo en la institución no aparece como una limitante. Las mujeres son mayoría en prácticamente todas las categorías analizadas, incluidas las judicaturas de primera instancia, en donde son un 20% más que los varones. No obstante lo anterior, las principales brechas de género se mantienen en el acceso a los cargos de mayor jerarquía: jefaturas y ministras, tanto de Corte de Apelaciones como de la Corte Suprema. El desafío para la institución, por tanto, es evaluar cuáles son las limitantes para que las mujeres accedan a los cargos de mayor jerarquía dentro del PJUD y buscar formas de solución.

¹³ A la fecha había un cupo vacante.

5. Referencias

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979. Asamblea General de Naciones Unidas.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).
 - (2009). *Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: la igualdad en la familia, el trabajo y la política*. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/ChileMujer2009sp/Chilemujer09indice.sp.htm> [visitado el 24 de enero de 2018].
 - (2011). *El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas*. Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf> [visitado el 24 de enero de 2018].
- Hunter, R. 2015. More than Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-making. *Current Legal Problems*, Vol. 68, (2015), pp. 119–141.
- Instituto Nacional de Estadísticas:
 - (2015) *Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago: INE.
 - (2017) *Estadísticas de género* <http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero> [visitado el 15 de diciembre de 2017].
- Milosavljevic, V. (2007). *Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y tendencias en América Latina*. Santiago de Chile: Cuadernos de la CEPAL, N°92.
- Morrison, A.; White, R. & Van Velson, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. 2ª Ed, Addison-Wesley.
- Organización de las Naciones Unidas (2011). *Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2011 [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/66/455 y Corr.1)] 66/130*.

Anexo

Cargos considerados como jefaturas, para construir la categoría del mismo nombre.

	CARGO	NÚMERO
1	ADMINISTRADOR	283
2	ADMINISTRADOR JEFE	5
3	ADMINISTRADOR TECNICO DE EDIFICIO	5
4	ADMINISTRADOR ZONAL	17
5	DIRECTOR	1
6	DIRECTOR DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
7	DIRECTOR DE BIBLIOTECAS Y CENTRO DOCUMENTAL DEL PJ	1
8	DIRECTOR DE COMUNICACIONES	1
9	DIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION	1
10	JEFE	4
11	JEFE AREA DE FABRICA	1
12	JEFE AREA DE MESA DE AYUDA SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	1
13	JEFE AREA DE SOPORTE Y MANTENCION PC	1
14	JEFE AREA DE TRAMITACION INTERNACIONAL	1
15	JEFE CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	1
16	JEFE DE AREA	3
17	JEFE DE AREA DE SELECCION	4
18	JEFE DE ATENCION DE PUBLICO	1
19	JEFE DE CALIDAD DE VIDA	1
20	JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	1
21	JEFE DE CONTROL DE GESTION	1
22	JEFE DE EQUIPO	2
23	JEFE DE PROCESOS	1
24	JEFE DE PROYECTO DE CONSTRUCCION	2
25	JEFE DE PROYECTO DE DESARROLLO DE SISTEMAS	3
26	JEFE DE PROYECTO DE DISEÑO	3
27	JEFE DE PROYECTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCION	1
28	JEFE DE PROYECTO ESPECIALISTA EN PATRIMONIO	1
29	JEFE DE PROYECTO SENIOR DISEÑO	2
30	JEFE DE PROYECTO SOLUCIONES INFORMATICAS	8
31	JEFE DE PROYECTOS	34
32	JEFE DE PROYECTOS DE CALIDAD DE LAS OPERACIONES	3
33	JEFE DE PROYECTOS DE ESTADISTICAS	3
34	JEFE DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA	7

35	JEFE DE PROYECTOS DE MODERNIZACION	6
36	JEFE DE SECCION APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	1
37	JEFE DE SECCION CALIFICACIONES	1
38	JEFE DE SECCION DE ACTIVO FIJO	1
39	JEFE DE SECCION DE COMPRAS	1
40	JEFE DE SECCION DE GESTION Y PROYECTOS	1
41	JEFE DE SECCION DE LICITACIONES	1
42	JEFE DE SECCION DE RECURSOS HUMANOS	11
43	JEFE DE UNIDAD	506
44	JEFE DE UNIDAD DE CAUSAS Y SALA	9
45	JEFE DE UNIDAD DE CONTROL DE GESTION Y COORDINACION	17
46	JEFE DE UNIDAD DE SALA	1
47	JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS Y ATENCION DE PUBLICO	2
48	JEFE DE ZONA	28
49	JEFE DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	1
50	JEFE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	1
51	JEFE DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION	1
52	JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO	1
53	JEFE SECCION ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO	13
54	JEFE SECCION AUDITORIA ADM. ZONALES	1
55	JEFE SECCION AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES	2
56	JEFE SECCION AUDITORIA DE GESTION	1
57	JEFE SECCION AUDITORIA PRESUPUESTARIA	1
58	JEFE SECCION AUDITORIA PROYECTOS DE INVERSION	1
59	JEFE SECCION AUDITORIA TRIBUNALES	2
60	JEFE SECCION DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	1
61	JEFE SECCION DE CAPACITACION	1
62	JEFE SECCION DE COMUNICACIONES	1
63	JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA SUR	1
64	JEFE SECCION DE CUMPLIMIENTO	1
65	JEFE SECCION DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
66	JEFE SECCION DE DISEÑO	1
67	JEFE SECCION DE ESCALAFON JUDICIAL	1
68	JEFE SECCION DE GESTION	1
69	JEFE SECCION DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS	1
70	JEFE SECCION DE REGISTRO	1
71	JEFE SECCION DE SERVICIOS	1
72	JEFE SECCION FINANZAS Y PRESUPUESTO	17
73	JEFE SECCION METAS DE GESTION	1
74	JEFE SUBDEPTO. AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES	1
75	JEFE SUBDEPTO. DE ADQUISICIONES	1
76	JEFE SUBDEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS	1

77	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA	1
78	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA FINANCIERA	1
79	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA INFORMATICA Y COMPUTACION	1
80	JEFE SUBDEPTO. DE CALIDAD DE LAS OPERACIONES	1
81	JEFE SUBDEPTO. DE CONTABILIDAD Y TESORERIA	1
82	JEFE SUBDEPTO. DE CONTROL DE GESTION Y PROYECTOS	1
83	JEFE SUBDEPTO. DE COORDINACION Y METAS DE GESTION	1
84	JEFE SUBDEPTO. DE CUENTAS CORRIENTES Y DAP	1
85	JEFE SUBDEPTO. DE DESARROLLO DE SISTEMAS	1
86	JEFE SUBDEPTO. DE ESTADISTICAS	1
87	JEFE SUBDEPTO. DE MANTENIMIENTO	1
88	JEFE SUBDEPTO. DE MEJORAMIENTO CONTINUO	1
89	JEFE SUBDEPTO. DE MODERNIZACION	1
90	JEFE SUBDEPTO. DE OPERACIONES INFORMATICAS	1
91	JEFE SUBDEPTO. DE PERSONAL	1
92	JEFE SUBDEPTO. DE REGISTRO Y CALIFICACIONES	1
93	JEFE SUBDEPTO. DE REMUNERACIONES	1
94	JEFE SUBDEPTO. DE SALUD OCUPACIONAL	1
95	JEFE SUBDEPTO. DE SOLUCIONES INFORMATICAS	1
96	JEFE SUBDEPTO. DE SOPORTE A USUARIOS	1
97	JEFE SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
98	JEFE SUBDEPTO. PRESUPUESTOS	1
99	JEFE SUBDEPTO. RECLUTAMIENTO Y SELECCION	1
100	JEFE SUBUNIDAD TRAMITACION CAUSAS LAB. ANTIGUAS	1
101	JEFE UNIDAD DE APOYO INFORMATICO DE BIBLIOTECAS	1
102	JEFE UNIDAD DE CONVENIOS E INTERCONSULTAS	1
103	JEFE UNIDAD DE GESTION	1
104	JEFE UNIDAD DE INVERSIONES Y GESTION DE APOYO	1
105	JEFE UNIDAD DE SERVICIOS	1
106	SECRETARIO TECNICO	1
107	SUBADMINISTRADOR ZONAL	4
108	SUBDIRECTOR	1
109	SUBDIRECTOR DE COMUNICACIONES	1
110	SUBDIRECTOR DE COOPERACION JUDICIAL INTERNACIONAL	1
111	SUBDIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION	1
112	SUBJEFE DEPTO. DE FINANZAS Y PRESUPUESTO	1
113	SUBJEFE DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS	1
114	SUBJEFE DEPTO. INFORMATICA Y COMPUTACION	1
115	SUBJEFE UNIDAD DE SERVICIOS	1
	TOTAL	1091

SECCIÓN II:

GASTOS PARA FINANCIAR ESTUDIOS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

Gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial

En el primer semestre de 2022 no se erogaron gastos específicos para financiar estudios sobre paridad de género, pues aquellos se destinaron en los años previos a este ítem y la información necesaria al respecto ya fue generada.

Como es de su conocimiento, en los informes emitidos para informar a la Comisión Mixta de Presupuestos, sobre la Glosa 03 los años 2019, 2020 y 2021 se informó sobre la realización de dos estudios: el primero efectuado en 2019 y referido a las “Condicionantes de género en la movilidad y ascenso a los cargos de mayor jerarquía¹⁴ en el Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial” y “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial” considerado internamente como la segunda parte del estudio anterior.

Ambos estudios fueron presentados con ocasión de la Conmemoración del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2021 y pueden ser encontrados en la web de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial, en este link: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/estudios/2-contenido/210-condicionantes>

¹⁴ Se entenderá por cargos de mayor jerarquía todos los referidos a:

- Escalafón primario, sólo en primera y segunda categoría
- Tercera Serie del Escalafón Secundario
- Directores o directoras de unidades dependientes de la Corte Suprema de Justicia