

INFORME SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

(Dotación a diciembre de 2021)

Se describe la dotación numérica del Poder Judicial, al 31 de diciembre de 2021, 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	16
2.5 Calidad Jurídica	16
2.6 Escalafón	17
2.7 Situación de discapacidad.....	18
2.8 Edad	18
2.9 Años en el PJUD.....	19
3. Acceso a cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial	19
3.1 Jefaturas	19
3.2 Juezas y jueces de primera instancia.....	22
3.3 Ministras y ministros de Cortes	23
4. Conclusiones	25
5. Referencias	27
Anexo	28
SECCIÓN II:.....	31
GASTOS PARA FINANCIAR ESTUDIOS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL.....	31
Gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial.....	32

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 2021 (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 sobre la ejecución presupuestaria para realizar un estudio complementario al desarrollado anteriormente sobre temas de movilidad y acceso a los cargos de mayor jerarquía.

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 31 de enero de 2021. 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).

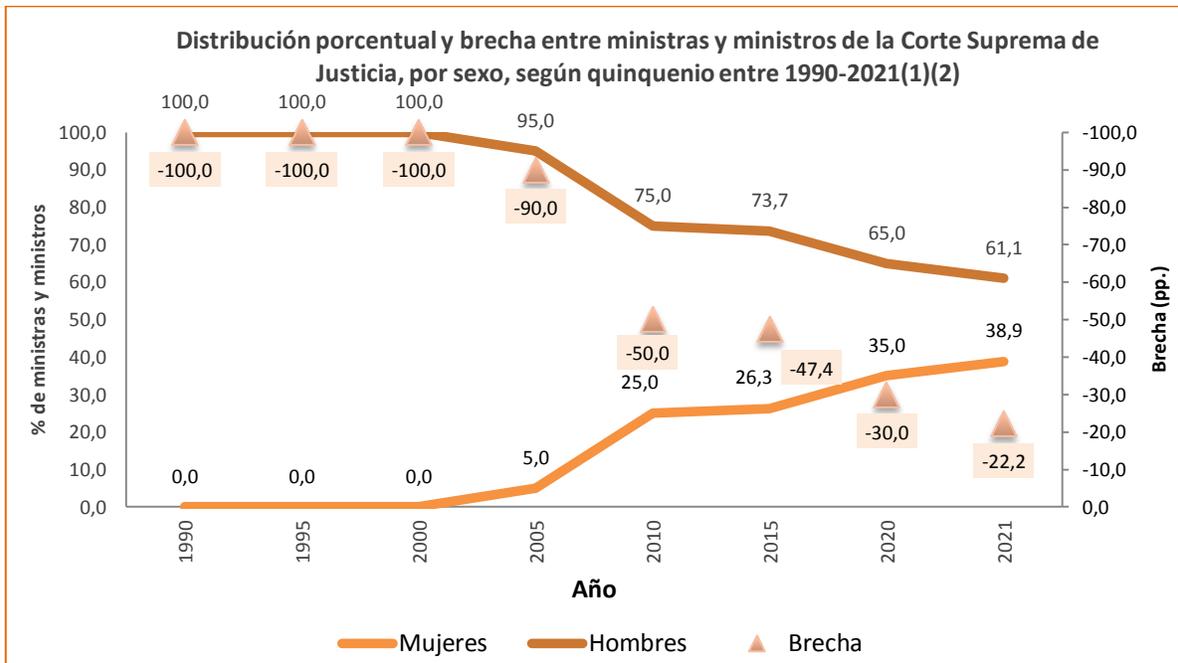
Lo dicho se refuerza al observar los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2021)³, con información entregada por la Corporación Administrativa del Poder

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

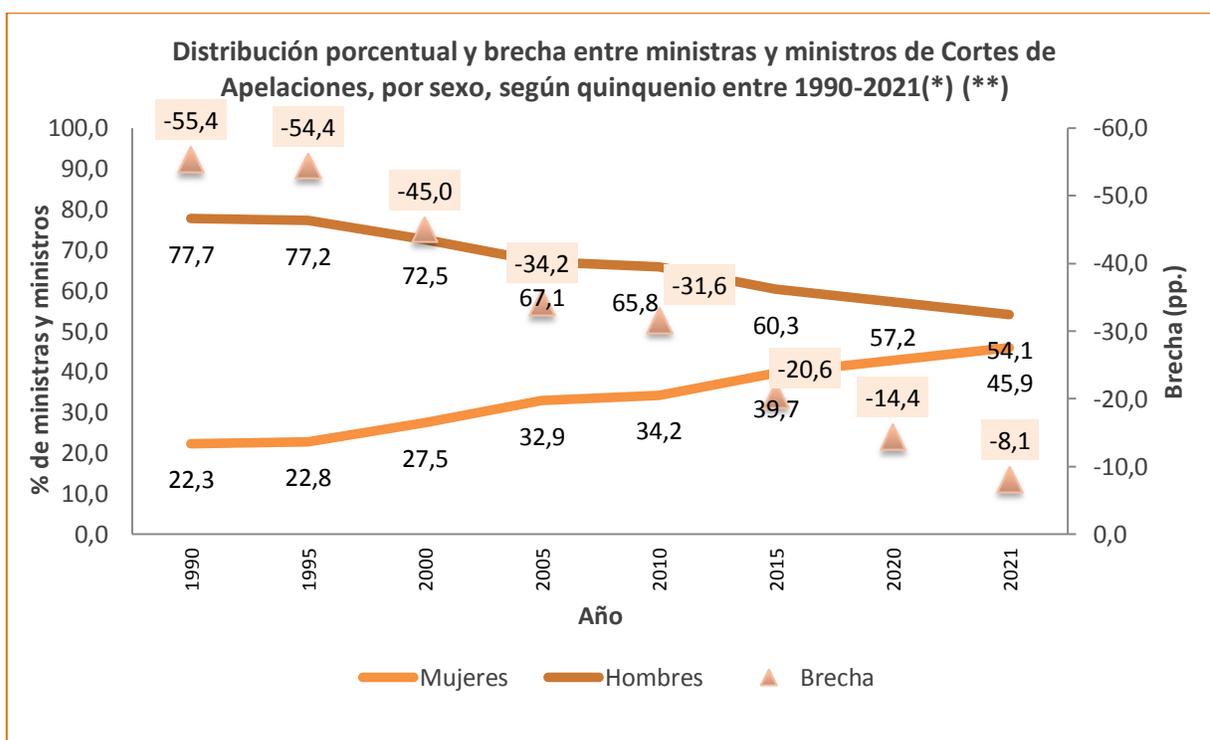
³ Vea <https://www.estadisticasdegenero.cl/indicadores/poder-en-la-toma-de-decisiones/> Las estadísticas presentadas en el sitio web del INE (Estadísticas de Género) pueden variar ligeramente con las indicadas en este informe debido a que son distintas las fechas de corte y las fuentes: las estadísticas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



Fuente: INE, 2021. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 – 2021. (*) 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 31 de diciembre y se obtuvieron desde la base de datos “Maestro Dotación”, de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.



Fuente: INE, 2021. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 - 2021. (*) 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.
- **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,

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

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 “Habrá 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 2021. En esta fecha integran el PJUD 13.822 personas, de las cuales 8.094 son mujeres y 5.728 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,6% y al 41,4% respectivamente, con una brecha de género⁹ del 17,1%, es decir, hay en el PJUD un 17% 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 (30,2%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en donde el 65,1% de sus integrantes son mujeres y sólo el 34,9% son hombres. La mayor brecha de género (-6,3%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 46,8% de su personal es mujer y el 53,2% es hombre.

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

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CA ARICA	115	142	257	44,7%	55,3%	10,5%
CA IQUIQUE	144	179	323	44,6%	55,4%	10,8%
CA ANTOFAGASTA	205	382	587	34,9%	65,1%	30,2%
CA COPIAPO	159	215	374	42,5%	57,5%	15,0%
CA LA SERENA	217	346	563	38,5%	61,5%	22,9%
CA VALPARAISO	596	903	1.499	39,8%	60,2%	20,5%
CA SANTIAGO	1.089	1.690	2.779	39,2%	60,8%	21,6%
CA SAN MIGUEL	633	936	1.569	40,3%	59,7%	19,3%
CA RANCAGUA	262	393	655	40,0%	60,0%	20,0%
CA TALCA	304	435	739	41,1%	58,9%	17,7%
CA CHILLAN	131	170	301	43,5%	56,5%	13,0%
CA CONCEPCION	459	685	1.144	40,1%	59,9%	19,8%
CA TEMUCO	268	409	677	39,6%	60,4%	20,8%
CA VALDIVIA	228	289	517	44,1%	55,9%	11,8%
CA PUERTO MONTT	211	273	484	43,6%	56,4%	12,8%
CA COYHAIQUE	87	91	178	48,9%	51,1%	2,2%
CA PUNTA ARENAS	107	104	211	50,7%	49,3%	-1,4%
CORTE SUPREMA*	513	452	965	53,2%	46,8%	-6,3%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021. *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, aunque pequeña, igual existe: -6,5%, con 53,3% de hombres y 46,7% de mujeres. La gran mayoría de las

personas integrantes del PJUD dependen orgánicamente del Poder Judicial, en donde el 60,1% es mujer y el 39,9% es hombre, con una brecha positiva de 20,1% (vea tabla 2).

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

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	370	411	781	47,4%	52,6%	5,2%
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	611	536	1.147	53,3%	46,7%	-6,5%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
PODER JUDICIAL	4.735	7.123	11.858	39,9%	60,1%	20,1%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

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 (2.741) con 67,7% de mujeres y 32,3% de hombres. En términos de brecha destaca la Unidad de Apoyo Técnico Administrativo, con -0,2%, con solo un hombre más que el total de mujeres (214 hombres versus 240 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 ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ADM. EXTERNA CENTRO DE JUSTICIA DE STGO.	6	4	10	60,0%	40,0%	-20,0%
CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	19	39	58	32,8%	67,2%	34,5%
CENTRO CUMPLIMIENTO DE FAMILIA	15	31	46	32,6%	67,4%	34,8%
CENTRO DE APOYO CIVIL	26	61	87	29,9%	70,1%	40,2%
CENTRO DE JUSTICIA	12	4	16	75,0%	25,0%	-50,0%
CENTRO DE NOTIFICACIONES JUDICIALES	206	81	287	71,8%	28,2%	-43,6%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	17	43	60	28,3%	71,7%	43,3%
CORPORACION ADMINISTRATIVA	359	281	640	56,1%	43,9%	-12,2%
CORTE DE APELACIONES	505	598	1.103	45,8%	54,2%	8,4%
CORTE SUPREMA	182	130	312	58,3%	41,7%	-16,7%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
JUZGADO CIVIL	448	721	1.169	38,3%	61,7%	23,4%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	48	80	128	37,5%	62,5%	25,0%
JUZGADO DE FAMILIA	886	1.855	2.741	32,3%	67,7%	35,4%
JUZGADO DE GARANTIA	824	1.149	1.973	41,8%	58,2%	16,5%
JUZGADO DE LETRAS	922	1.503	2.425	38,0%	62,0%	24,0%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	307	373	680	45,1%	54,9%	9,7%
JUZGADO DE MENORES	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
JUZGADO DEL CRIMEN	5	16	21	23,8%	76,2%	52,4%
OFICINA DE PERSONAL	5	11	16	31,3%	68,8%	37,5%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	607	698	1.305	46,5%	53,5%	7,0%
UNIDAD ADMINISTRATIVA CIVIL	8	9	17	47,1%	52,9%	5,9%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE FAMILIA	31	79	110	28,2%	71,8%	43,6%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL CRIMEN	8	11	19	42,1%	57,9%	15,8%
UNIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL	0	3	3	0,0%	100,0%	100,0%
UNIDAD ADMITVA. TRAM. LAB. Y COB. PREV.	9	20	29	31,0%	69,0%	37,9%
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	241	240	481	50,1%	49,9%	-0,2%
UNIDAD DE PROTECCIONES	19	30	49	38,8%	61,2%	22,4%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

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” (5.633), en donde el 60,9% son mujeres y el 39,1% son hombres, con una brecha de 21,9%.

Sólo en tres de las diez categorías la brecha es negativa: en la Corte Suprema con -16,8%, en la Corporación a Nivel Central con -13,1% y en la “Corporación Z1” con una brecha de -11,2%. La mayor brecha positiva se encuentra en el Departamento de Bienestar (33,3%) en donde las mujeres son el 66,7% y los hombres el 33,3% 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 LABORAL	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
AGRUP. DE COMUNAS O SIMPLE COMUNA	733	1.261	1.994	36,8%	63,2%	26,5%
ASIENTO DE CORTE	2.201	3.432	5.633	39,1%	60,9%	21,9%
CAPITAL DE PROVINCIA	1.119	1.713	2.832	39,5%	60,5%	21,0%
CENTROS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	370	411	781	47,4%	52,6%	5,2%
CORPORACION NIVEL CENTRAL	190	146	336	56,5%	43,5%	-13,1%
CORPORACION Z1	169	135	304	55,6%	44,4%	-11,2%
CORTE DE APELACIONES	505	598	1.103	45,8%	54,2%	8,4%
CORTE SUPREMA	188	134	322	58,4%	41,6%	-16,8%
DEPTO. DE BIENESTAR	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
UNIDAD DE APOYO TÉCNICO ADMINISTRATIVO	241	240	481	50,1%	49,9%	-0,2%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

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 (se omiten honorarios por ser solo diez casos). La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Contrata”, con 17,3% (vea la tabla 5).

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

CALIDAD JURÍDICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CONTRATA	1.980	2.809	4.789	41,3%	58,7%	17,3%
CONTRATA ACTA 19	123	173	296	41,6%	58,4%	16,9%
HONORARIOS	4	6	10	40,0%	60,0%	20,0%
RELATOR INTERINO ANUAL	23	31	54	42,6%	57,4%	14,8%
TITULAR	3.598	5.075	8.673	41,5%	58,5%	17,0%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021. *La categoría honorarios no siempre cuenta con la información en todas sus variables.

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 es baja (-4,6%). La mayor brecha positiva (21,8%) se presenta en el grupo “Sin escalafón” en donde 60,9% son mujeres y el 39,1% son hombres (vea la tabla 6).

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

	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
PRIMARIO	827	1.174	2.001	41,3%	58,7%	17,3%
SECUNDARIO	507	626	1.133	44,7%	55,3%	10,5%
EMPLEADOS	2.278	3.301	5.579	40,8%	59,2%	18,3%
CAPJ	465	424	889	52,3%	47,7%	-4,6%
SIN ESCALAFON	1.646	2.563	4.209	39,1%	60,9%	21,8%
HONORARIOS	5	6	11	45,5%	54,5%	9,1%
TOTAL	5.728	8.094	13.822	41,4%	58,6%	17,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021. *La categoría honorarios no siempre cuenta con la información en todas sus variables.

2.7 Situación de discapacidad

Un total de 15 personas declaran alguna discapacidad en el PJUD y de ellas 10 son mujeres y 5 son hombres. La mayoría de las personas (7) pertenece al escalafón de empleados.

	NÚMERO ABSOLUTO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRIMARIO	0	2	2
SECUNDARIO	1	1	2
EMPLEADOS	1	6	7
CAPJ	0	0	0
SIN ESCALAFON	3	1	4
HONORARIOS	0	0	0
TOTAL	5	10	15

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

2.8 Edad

La media de edad es similar entre hombres y mujeres: 45 años en el caso de los hombres y 44 años en el caso de las mujeres (un año de diferencia), mientras que la edad que se ubica en la mitad, la mediana, es 44 años en los hombres y 43 en las mujeres. La moda, es decir la edad que más se repite, es de 46 años en el caso de los hombres y de 48 en el caso de las mujeres.

Tabla 7. Medidas de tendencia central de la edad de la dotación, por sexo*

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Recuento	5.728	8.093	13.821
Mínimo	19,0	18,0	18,0
Máximo	82,0	79,0	82,0
Media	45,0	44,0	44,5
Mediana	44,0	43,0	44,0
Moda	46,0	48,0	45,0

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

2.9 Años en el PJUD

Los y las integrantes del Poder Judicial tienen un promedio prácticamente idéntico de años de servicio (tabla 9): 13,9 años los hombres y 13,7 años las mujeres. La mediana también es similar entre hombres y mujeres (12,8 y 12,6 años), mientras que el valor que más se repite, la moda, es idéntico entre ambos grupos, con 7 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
Máximo	60,5	59,9	60,5
Media	13,9	13,7	13,8
Mediana	12,8	12,6	12,7
Moda	7,0	7,0	7,0

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

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 429 tipos de cargo (hay 10 casos sin cargo, que corresponde al personal honorarios que realiza funciones transitorias), 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 116 cargos (ver anexo), los que se catalogaron como “jefatura”. Así, las jefaturas suman un total de 1.081 personas, representando al 7,8% del total de integrantes que trabajan remuneradamente en la institución.

Para conocer el detalle 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.

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

A nivel nacional la brecha de género en los cargos de jefatura es de -17,3%, 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 41,4%, el 58,6% 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 (-57,1%) (vea la tabla 11).

Tabla 11. Jefaturas del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	7	12	19	36,8%	63,2%	26,3%
CA IQUIQUE	16	11	27	59,3%	40,7%	-18,5%
CA ANTOFAGASTA	23	20	43	53,5%	46,5%	-7,0%
CA COPIAPO	22	6	28	78,6%	21,4%	-57,1%
CA LA SERENA	27	16	43	62,8%	37,2%	-25,6%
CA VALPARAISO	75	35	110	68,2%	31,8%	-36,4%
CA SANTIAGO	75	58	133	56,4%	43,6%	-12,8%
CA SAN MIGUEL	67	48	115	58,3%	41,7%	-16,5%
CA RANCAGUA	29	28	57	50,9%	49,1%	-1,8%
CA TALCA	34	31	65	52,3%	47,7%	-4,6%
CA CHILLAN	17	11	28	60,7%	39,3%	-21,4%
CA CONCEPCION	47	35	82	57,3%	42,7%	-14,6%
CA TEMUCO	31	23	54	57,4%	42,6%	-14,8%
CA VALDIVIA	27	16	43	62,8%	37,2%	-25,6%
CA PUERTO MONTT	29	12	41	70,7%	29,3%	-41,5%
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	83	76	159	52,2%	47,8%	-4,4%
TOTAL	634	447	1.081	58,6%	41,4%	-17,3%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021. *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 12) se observa que es en la Corte Suprema en donde la brecha positiva es mayor (46,7%). La mayor brecha negativa, en las unidades laborales que tienen más de 10 jefaturas, se encuentra en los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional (-40%), en donde de 10 jefaturas 3 son mujeres y 7 hombres.

Tabla 12. Jefaturas en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tipo de unidad laboral, por sexo

TIPO DE UNIDAD LABORAL	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
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	23	10	33	69,7%	30,3%	-39,4%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
CORPORACION ADMINISTRATIVA	87	53	140	62,1%	37,9%	-24,3%
CORTE DE APELACIONES	28	18	46	60,9%	39,1%	-21,7%
CORTE SUPREMA	4	11	15	26,7%	73,3%	46,7%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	1	2	3	33,3%	66,7%	33,3%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	7	3	10	70,0%	30,0%	-40,0%
JUZGADO DE FAMILIA	84	70	154	54,5%	45,5%	-9,1%
JUZGADO DE GARANTIA	130	104	234	55,6%	44,4%	-11,1%
JUZGADO DE LETRAS	55	43	98	56,1%	43,9%	-12,2%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	52	28	80	65,0%	35,0%	-30,0%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	119	70	189	63,0%	37,0%	-25,9%
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 ADMINISTRATIVA DE TRAMITACIÓN LABORAL Y COBRANZA PREVISIONAL	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	39	29	68	57,4%	42,6%	-14,7%
TOTAL	634	447	1.081	58,6%	41,4%	-17,3%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

3.2 Juezas y jueces de primera instancia

Quienes se desempeñan como jueces y juezas en primera instancia son 1.485 personas, representando el 10,7% 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 21,3%. 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 46,7%. 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 13).

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

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CA ARICA	21	7	28	75,0%	25,0%	-50,0%
CA IQUIQUE	21	16	37	56,8%	43,2%	-13,5%
CA ANTOFAGASTA	26	44	70	37,1%	62,9%	25,7%
CA COPIAPO	21	15	36	58,3%	41,7%	-16,7%
CA LA SERENA	26	35	61	42,6%	57,4%	14,8%
CA VALPARAISO	74	107	181	40,9%	59,1%	18,2%
CA SANTIAGO	96	234	330	29,1%	70,9%	41,8%
CA SAN MIGUEL	57	132	189	30,2%	69,8%	39,7%
CA RANCAGUA	38	46	84	45,2%	54,8%	9,5%
CA TALCA	45	47	92	48,9%	51,1%	2,2%
CA CHILLAN	8	22	30	26,7%	73,3%	46,7%
CA CONCEPCION	47	85	132	35,6%	64,4%	28,8%
CA TEMUCO	30	46	76	39,5%	60,5%	21,1%
CA VALDIVIA	30	24	54	55,6%	44,4%	-11,1%
CA PUERTO MONTT	20	29	49	40,8%	59,2%	18,4%
CA COYHAIQUE	8	6	14	57,1%	42,9%	-14,3%
CA PUNTA ARENAS	16	6	22	72,7%	27,3%	-45,5%
TOTAL	584	901	1.485	39,3%	60,7%	21,3%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

La distribución de mujeres y hombres en la judicatura según tipo de unidad laboral muestra que ellas son mayor proporción en 6 de las 7 unidades laborales, mientras que existe paridad absoluta en los Juzgados de Letras. Ellas están sobrerrepresentadas en los juzgados de familia, en donde ocupan el 79,7% de los cargos, con una brecha de género positiva de 59,4% (vea la tabla 14).

Tabla 14. Judicaturas de primera instancia en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tipo de unidad laboral, por sexo

TIPO DE UNIDAD LABORAL	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
JUZGADO CIVIL	17	40	57	29,8%	70,2%	40,4%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	4	11	15	26,7%	73,3%	46,7%
JUZGADO DE FAMILIA	71	279	350	20,3%	79,7%	59,4%
JUZGADO DE GARANTIA	174	175	349	49,9%	50,1%	0,3%
JUZGADO DE LETRAS	100	100	200	50,0%	50,0%	0,0%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	42	62	104	40,4%	59,6%	19,2%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	176	234	410	42,9%	57,1%	14,1%
TOTAL	584	901	1.485	39,3%	60,7%	21,3%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

3.3 Ministras y ministros de Cortes¹¹

En las Cortes de Apelaciones, a nivel nacional, la brecha de género es del -10,7%. En 3 de las 17 Cortes las brechas de género son positivas: San Miguel (44,4%), Punta Arenas (33,3%) y Santiago (6,7%). La mayor brecha se encuentra en la Corte de Apelaciones de Talca (66,7%), en donde de 6 integrantes sólo 1 es mujer.

La brecha de género en la máxima corte del país fue de -26,3%. En la Corte Suprema son 7 las mujeres sobre un total de 19 integrantes actuales¹², representando al 36,8% (vea la tabla 15).

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 31 de diciembre contaba con un cargo vacante.

Tabla 15. Ministras y ministros de Corte en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CA ARICA	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA IQUIQUE	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA ANTOFAGASTA	4	3	7	57,1%	42,9%	-14,3%
CA COPIAPO	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA LA SERENA	3	2	5	60,0%	40,0%	-20,0%
CA VALPARAISO	9	7	16	56,3%	43,8%	-12,5%
CA SANTIAGO	14	16	30	46,7%	53,3%	6,7%
CA SAN MIGUEL	5	13	18	27,8%	72,2%	44,4%
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	1	3	66,7%	33,3%	-33,3%
CA CONCEPCION	11	7	18	61,1%	38,9%	-22,2%
CA TEMUCO	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA VALDIVIA	4	3	7	57,1%	42,9%	-14,3%
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	83	67	150	55,3%	44,7%	-10,7%
CORTE SUPREMA	12	7	19	63,2%	36,8%	-26,3%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2021.

4. Conclusiones

Los datos a nivel país indican que al 31 de diciembre de 2021 trabajaban en el PJUD 13.822 personas, de las cuales 8.094 son mujeres y 5.728 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,6% y al 41,4% respectivamente, con una brecha de género positiva de 17,1%, es decir, hay en el PJUD un 17,1% más de mujeres que de hombres. En general las brechas de género son positivas, al analizar por distintas variables, situación que no se mantiene siempre 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 (30,2%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta. La mayor brecha de género (-6,3%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 46,8% de su personal es mujer y el 53,2% 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 -6,5%, con 53,3% de hombres y 46,7% 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 (-16,8%), en donde las mujeres son el 41,6% y los hombres el 58,4% del total.

La brecha de género en todas las calidades jurídicas es positiva y se mantiene entre el 14,8% y el 17,3%.

La brecha de género es positiva en todas las categorías de escalafones, a excepción de la CAPJ, cuya brecha es de -4,6% en la dotación. La mayor brecha positiva se presenta en el grupo "Sin escalafón", con 21,8%.

La media de edad es muy similar entre hombres y mujeres: 45 y 44 años, respectivamente. A su vez, los y las integrantes del PJUD tienen un promedio prácticamente idéntico de años de servicio: 13,9 años los hombres y 13,7 años las mujeres.

A nivel del acceso a los cargos de mayor jerarquía en la estructura de la institución, la presencia de mujeres disminuye y aparecen las brechas de género: en el caso de las jefaturas a nivel nacional la brecha de género es de -17,3% 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 existe un mayor número de juezas que de jueces de primera instancia, con una brecha positiva de 21,3%, pero en las Cortes de Apelaciones se invierte la tendencia y existe una brecha de género de -10,7%. La

brecha de género se acentúa en la máxima corte del país: en la Corte Suprema existen 7 mujeres sobre un total de 19 integrantes¹³, quienes representan al 36,8% del total, con una brecha de género de -26,3%.

En resumen, dado que quienes integran el PJUD son mayoritariamente mujeres, el acceso al trabajo en la institución no es de ninguna manera una limitante. Las mujeres son mayoría en prácticamente todas las categorías analizadas, incluidas las judicaturas de primera instancia, donde ya habría que empezar a analizar la minoría masculina, en aras de apuntar a una real paridad.

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 habían dos cupos vacantes.

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.

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

38	JEFE DE SECCION DE COMPRAS
39	JEFE DE SECCION DE GESTION Y PROYECTOS
40	JEFE DE SECCION DE LICITACIONES
41	JEFE DE SECCION DE RECURSOS HUMANOS
42	JEFE DE UNIDAD
43	JEFE DE UNIDAD ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO
44	JEFE DE UNIDAD DE CAUSAS Y SALA
45	JEFE DE UNIDAD DE CONTROL DE GESTION Y COORDINACION
46	JEFE DE UNIDAD DE SALA
47	JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS Y ATENCION DE PUBLICO
48	JEFE DE ZONA
49	JEFE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
50	JEFE DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION
51	JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
52	JEFE SECCION ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO
53	JEFE SECCION AUDITORIA ADM. ZONALES
54	JEFE SECCION AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES
55	JEFE SECCION AUDITORIA DE GESTION
56	JEFE SECCION AUDITORIA PRESUPUESTARIA
57	JEFE SECCION AUDITORIA PROYECTOS DE INVERSION
58	JEFE SECCION AUDITORIA TRIBUNALES
59	JEFE SECCION DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES
60	JEFE SECCION DE CAPACITACION
61	JEFE SECCION DE COMUNICACIONES
62	JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA NORTE
63	JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA SUR
64	JEFE SECCION DE CUMPLIMIENTO
65	JEFE SECCION DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
66	JEFE SECCION DE DISEÑO
67	JEFE SECCION DE ESCALAFON JUDICIAL
68	JEFE SECCION DE GESTION
69	JEFE SECCION DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS
70	JEFE SECCION DE REGISTRO
71	JEFE SECCION DE SERVICIOS
72	JEFE SECCION FINANZAS Y PRESUPUESTO
73	JEFE SECCION METAS DE GESTION
74	JEFE SUBDEPTO. AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES
75	JEFE SUBDEPTO. CTAS. CTES. JURISDICCIONAL Y DEP.
76	JEFE SUBDEPTO. DE ADQUISICIONES
77	JEFE SUBDEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS
78	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA

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

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 2021 no se erogaron gastos específicos para financiar estudios sobre paridad de género, pues aquellos se destinaron en los años previos a este ítem. Así, como es de su conocimiento, en los informes emitidos para informar a la Comisión Mixta de Presupuestos, sobre la Glosa 03 los años 2019 y 2020, 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”. Ese estudio comprendió análisis de concursos y trayectorias laborales, análisis de los perfiles de cargo y análisis de normativa. Por su parte, a fines de 2020 fue realizado en el estudio “Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial” considerado internamente como la segunda parte del estudio anterior. Éste apuntó a conocer las percepciones de las propias personas involucradas, abordando a personas del escalafón primario y del escalafón secundario de tercera categoría (administradores, subadministradores y jefes de unidades de tribunales con competencia en lo criminal, juzgados de letras del trabajo y juzgados de letras de competencia común con dos jueces), que son quienes pueden acceder a los cargos de mayor jerarquía y donde hay mayores brechas de género.

Ambos estudios 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>

Adicionalmente, con ocasión de la Conmemoración del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2021, los resultados de ambas investigaciones fueron presentados en un Seminario Virtual, actividad que reunió alrededor de 290 personas a través de la plataforma Zoom webinar y el resumen de esta actividad se encuentra publicado en: <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/213-webinar-condicionantes-de-genero-en-la-movilidad-y-ascensos-a-los-cargos-de-mayor-jerarquia-en-el-poder-judicial>.

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