

INFORME SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

(Dotación a diciembre de 2020)

Se describe la dotación numérica del Poder Judicial, al 31 de diciembre de 2020, 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.....	8
1.1 La importancia de la paridad de género	8
1.2 Las causas de la no paridad en las organizaciones.....	9
1.3 El aporte de más juezas en los altos cargos del Poder Judicial	9
2. Análisis del total nacional de integrantes del PJUD, por sexo	11
2.1 Jurisdicción	12
2.2 Orgánica	13
2.3 Unidad laboral	13
2.4 Asiento de la Unidad Laboral	15
2.5 Calidad Jurídica.....	16
2.6 Escalafón	16
2.7 Situación de discapacidad	17
2.8 Edad.....	17
2.9 Años en el PJUD.....	18
3. Acceso a cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial	21
3.1 Jefaturas	21
3.2 Juezas y jueces de primera instancia	23
3.3 Ministras y ministros de Cortes.....	25
4. Conclusiones.....	27
5. Referencias.....	29
Anexo	30
SECCIÓN II:	33
GASTOS PARA FINANCIAR ESTUDIOS SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL	33
Gastos para financiar estudios sobre paridad de género en el Poder Judicial	34

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 2020 (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) a la fecha del 31 de diciembre de 2020. 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 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”:

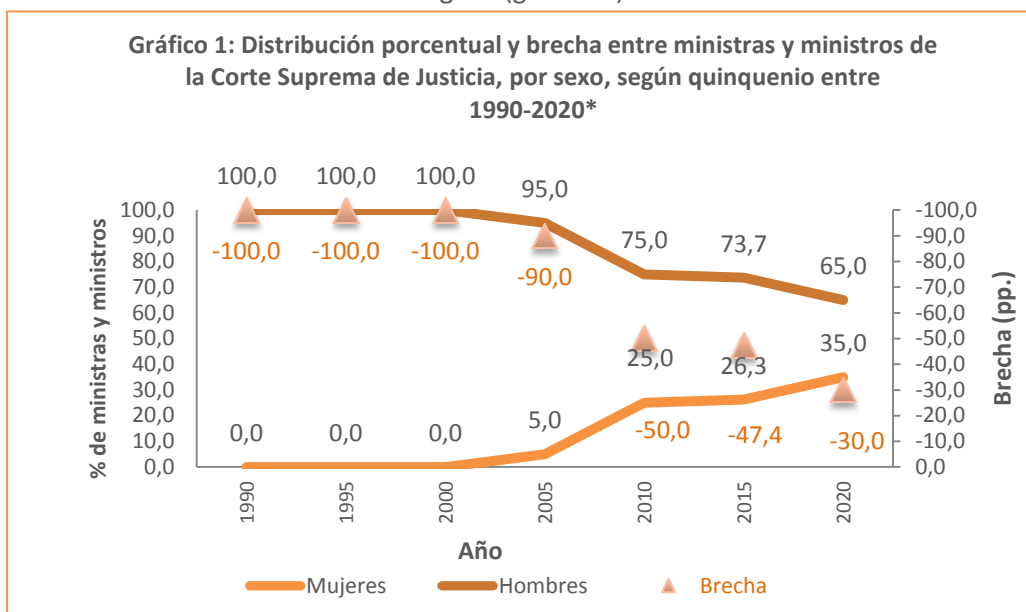
“En cuanto al sistema de justicia, la presencia de mujeres es significativa en los tribunales de primera instancia, pero disminuye respecto de cargos de mayor jerarquía y prestigio. En este sentido, la CIDH observa que la presencia de mujeres es significativa en los juzgados de menores, pero menor en 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) (2020), con información entregada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ). Hasta el año 2001 ninguna mujer integraba la Corte Suprema (gráfico 1), y en las

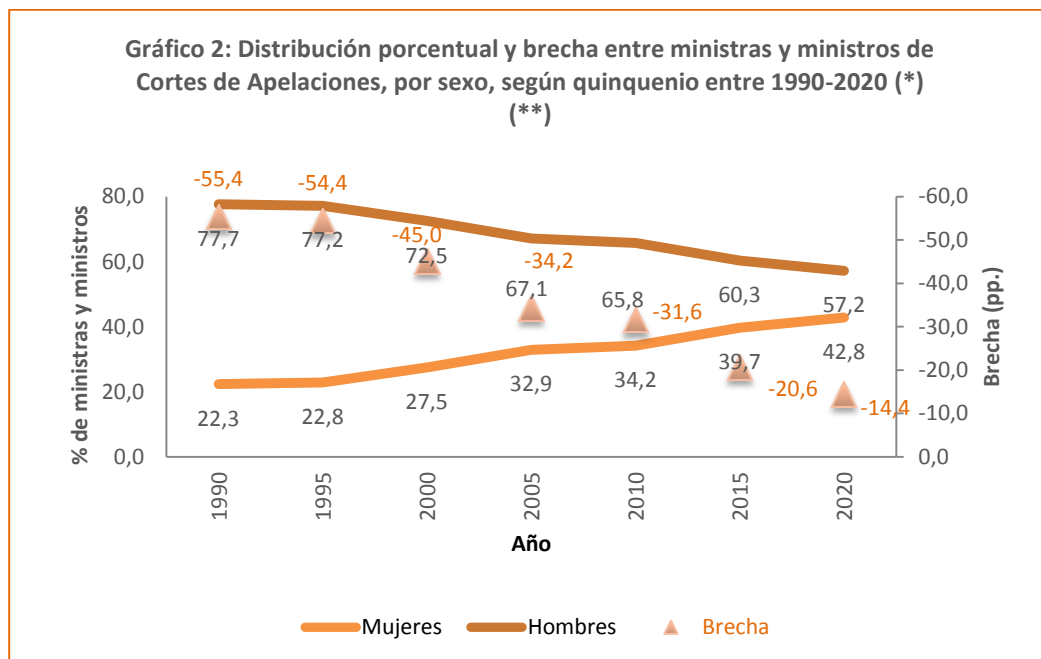
¹ Dado que el foco en los temas de género se ha puesto en las mujeres, el cálculo de la brecha deja establecido cuánta es la diferencia de ellas en relación a los hombres. Es decir, se resta el dato referido a las mujeres menos el dato referido a los hombres. Una brecha negativa indicará que las mujeres 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

Cortes de Apelaciones, si bien la tendencia es a cerrar la brecha, ésta aún es superior a los dos dígitos (gráfico 2):



Fuente: INE, 2020. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 – 2020. (*) A marzo de cada año.



Fuente: INE, 2020. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 - 2020. (*) 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 país³, 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, 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.

³ Arica, Iquique, Copiapó, La Serena, Valparaíso, Santiago, San Miguel, Rancagua, Talca, Chillán, Concepción, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Coyhaique, Punta Arenas.

- **Escalafón:** hace referencia al grado que tienen las personas integrantes del Poder Judicial⁴. Puede ser primario⁵, secundario⁶ o empleados⁷. 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.
- **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.

⁴El 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”.

⁵ 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).

⁶ 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 (ídem).

⁷ 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 (ídem).

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 31 de diciembre de 2020. En esta fecha integran el PJUD 13.103 personas, de las cuales 7.611 son mujeres y 5.492 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,1% y al 41,9% respectivamente, con una brecha de género⁸ del 16,2%, es decir, hay en el PJUD más de 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.

⁸ 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 (25,4%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en donde el 62,7% de sus integrantes son mujeres y sólo el 37,3% son hombres. La mayor brecha de género (-5,8%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 47,1% de su personal es mujer y el 52,9% es hombre.

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

	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	106	128	234	45,3%	54,7%	9,4%
CA IQUIQUE	141	151	292	48,3%	51,7%	3,4%
CA ANTOFAGASTA	205	345	550	37,3%	62,7%	25,5%
CA COPIAPO	163	208	371	43,9%	56,1%	12,1%
CA LA SERENA	213	326	539	39,5%	60,5%	21,0%
CA VALPARAISO	553	821	1.374	40,2%	59,8%	19,5%
CA SANTIAGO	1.114	1.674	2.788	40,0%	60,0%	20,1%
CA SAN MIGUEL	559	824	1.383	40,4%	59,6%	19,2%
CA RANCAGUA	243	370	613	39,6%	60,4%	20,7%
CA TALCA	287	420	707	40,6%	59,4%	18,8%
CA CHILLAN	127	162	289	43,9%	56,1%	12,1%
CA CONCEPCION	425	636	1.061	40,1%	59,9%	19,9%
CA TEMUCO	259	392	651	39,8%	60,2%	20,4%
CA VALDIVIA	217	275	492	44,1%	55,9%	11,8%
CA PUERTO MONTT	199	264	463	43,0%	57,0%	14,0%
CA COYHAIQUE	88	83	171	51,5%	48,5%	-2,9%
CA PUNTA ARENAS	102	95	197	51,8%	48,2%	-3,6%
CORTE SUPREMA	491	437	928	52,9%	47,1%	-5,8%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *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: -7%, con 53,5% de hombres y 46,5% de mujeres. La gran mayoría de las personas integrantes del PJUD dependen orgánicamente del Poder Judicial, en donde el 59,7% es mujer y el 40,3% es hombre, con una brecha positiva de 19,3% (vea tabla 2).

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

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	374	391	765	48,9%	51,1%	2,2%
CORPORACION ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	584	508	1.092	53,5%	46,5%	-7,0%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
PODER JUDICIAL	4.522	6.688	11.210	40,3%	59,7%	19,3%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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 (2.365) con 68,2% de mujeres y 31,8% de hombres. En términos de brecha destaca la Unidad de Apoyo Técnico Administrativo, con una brecha inexistente: 0% (vea tabla 3).

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

UNIDAD	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ADM. EXTERNA CENTRO DE JUSTICIA DE STGO.	5	4	9	55,6%	44,4%	-11,1%
CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	20	34	54	37,0%	63,0%	25,9%
CENTRO CUMPLIMIENTO DE FAMILIA	17	24	41	41,5%	58,5%	17,1%
CENTRO DE APOYO CIVIL	26	61	87	29,9%	70,1%	40,2%
CENTRO DE JUSTICIA	9	4	13	69,2%	30,8%	-38,5%
CENTRO DE NOTIFICACIONES JUDICIALES	207	78	285	72,6%	27,4%	-45,3%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	16	46	62	25,8%	74,2%	48,4%
CORPORACION ADMINISTRATIVA	331	246	577	57,4%	42,6%	-14,7%
CORTE DE APELACIONES	500	572	1.072	46,6%	53,4%	6,7%
CORTE SUPREMA	176	129	305	57,7%	42,3%	-15,4%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
JUZGADO CIVIL	446	706	1.152	38,7%	61,3%	22,6%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	44	76	120	36,7%	63,3%	26,7%
JUZGADO DE FAMILIA	753	1.612	2.365	31,8%	68,2%	36,3%
JUZGADO DE GARANTIA	824	1.106	1.930	42,7%	57,3%	14,6%
JUZGADO DE LETRAS	860	1.430	2.290	37,6%	62,4%	24,9%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	316	358	674	46,9%	53,1%	6,2%
JUZGADO DE MENORES	1	0	1	100,0%	0,0%	-100,0%
JUZGADO DEL CRIMEN	6	17	23	26,1%	73,9%	47,8%
OFICINA DE PERSONAL	7	17	24	29,2%	70,8%	41,7%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	596	682	1.278	46,6%	53,4%	6,7%
UNIDAD ADMINISTRATIVA CIVIL	10	8	18	55,6%	44,4%	-11,1%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE FAMILIA	31	71	102	30,4%	69,6%	39,2%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL CRIMEN	9	11	20	45,0%	55,0%	10,0%
UNIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL	0	2	2	0,0%	100,0%	100,0%
UNIDAD ADMITVA. TRAM. LAB. Y COB. PREV.	11	19	30	36,7%	63,3%	26,7%
UNIDAD DE APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	241	241	482	50,0%	50,0%	0,0%

UNIDAD DE PROTECCIONES	18	33	51	35,3%	64,7%	29,4%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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”, 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: “Corporación Z” con -16,1%; Corte Suprema con -15,3% y la Corporación a Nivel Central con una brecha de -13,5%. 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	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
AGRUP. DE COMUNAS O SIMPLE COMUNA	669	1.150	1.819	36,8%	63,2%	26,4%
ASIENTO DE CORTE	2.170	3.265	5.435	39,9%	60,1%	20,1%
CAPITAL DE PROVINCIA	1.014	1.589	2.603	39,0%	61,0%	22,1%
CENTROS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	374	391	765	48,9%	51,1%	2,2%
CORPORACION NIVEL CENTRAL	176	134	310	56,8%	43,2%	-13,5%
CORPORACION Z1	155	112	267	58,1%	41,9%	-16,1%
CORTE DE APELACIONES	500	572	1.072	46,6%	53,4%	6,7%
CORTE SUPREMA	181	133	314	57,6%	42,4%	-15,3%
DEPTO. DE BIENESTAR	12	24	36	33,3%	66,7%	33,3%
UNIDAD DE APOYO TEC - ADM	241	241	482	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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 ocho casos). La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Titular”, con 17,2%. Este grupo es el mayoritario, con un total de 8.686 personas (vea la tabla 5).

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

	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CONTRATA	1.752	2.347	4.099	42,7%	57,3%	14,5%
CONTRATA ACTA 19	114	144	258	44,2%	55,8%	11,6%
HONORARIOS	5	3	8	62,5%	37,5%	-25,0%
RELATOR INTERINO ANUAL	23	29	52	44,2%	55,8%	11,5%
TITULAR	3.598	5.088	8.686	41,4%	58,6%	17,2%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *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 (-5,4%). La mayor brecha positiva (18,6%) se presenta en el grupo de Empleados, en donde 59,3% son mujeres y el 40,7% son hombres (vea la tabla 6).

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

ESCALAFÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
PRIMARIO	828	1.173	2.001	41,4%	58,6%	17,2%
SECUNDARIO	506	621	1.127	44,9%	55,1%	10,2%
EMPLEADOS	2.278	3.318	5.596	40,7%	59,3%	18,6%
CAPJ	421	378	799	52,7%	47,3%	-5,4%
SIN ESCALAFON	1.453	2.118	3.571	40,7%	59,3%	18,6%
HONORARIOS	6	3	9	66,7%	33,3%	-33,3%
TOTAL	5.492	7.611	13.103	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *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 (8) pertenece al escalafón de empleados.

ESCALAFÓN	NÚMERO ABSOLUTO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRIMARIO	0	2	2
SECUNDARIO	1	1	2
EMPLEADOS	1	7	8
CAPJ	0	0	0
SIN ESCALAFON	3	0	3
HONORARIOS	0	0	0
Total	5	10	15

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

2.8 Edad

La media de edad es casi idéntica entre hombres y mujeres: 45,1 años en el caso de los hombres y 44,3 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 44 años en los hombres y 43 en las mujeres. La moda, es decir la edad que más se repite, es de 45 años en el caso de los hombres y de 47 en el caso de las mujeres.

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

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Mínimo	19,0	18,0	18,0
Máximo	87,0	78,0	87,0
Media	45,1	44,3	44,6
Mediana	44,0	43,0	44,0
Moda	45,0	47,0	45,0

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *Se omite un caso sin información

La distribución de la dotación según edad (ver Tabla 8) indica que las mujeres son mayoría en todos los tramos. El tramo de edad que concentra el mayor número de integrantes del Poder Judicial es “Entre 40 y 49 años”, con 4.946 personas; en él 58% son mujeres y 42% son hombres.

Tabla 8. Dotación del PJUD en número absoluto y distribución porcentual, según tramos de edad, por sexo

TRAMO ETARIO	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
HASTA 29 AÑOS	239	326	565	42,3%	57,7%	15,4%
30 a 39 AÑOS	1.517	2.349	3.866	39,2%	60,8%	21,5%
40 a 49 AÑOS	2.077	2.869	4.946	42,0%	58,0%	16,0%
50 a 59 AÑOS	1.113	1.363	2.476	45,0%	55,0%	10,1%
60 a 69 AÑOS	471	632	1.103	42,7%	57,3%	14,6%
70 Y MÁS	75	71	146	51,4%	48,6%	-2,7%
TOTAL	5.492	7.610	13.102	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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 14 años las mujeres. La mediana también es similar entre hombres y mujeres (12,7 y 12,6 años), mientras que el valor que más se repite, la moda, es idéntico entre ambos grupos, con 6 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
Recuento	5.492	7.611	13.103
Mínimo	,05	,04	,04
Máximo	59,5	58,9	59,5
Media	13,9	14,0	13,9
Mediana	12,7	12,6	12,7
Moda	6,0	6,0	6,0

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

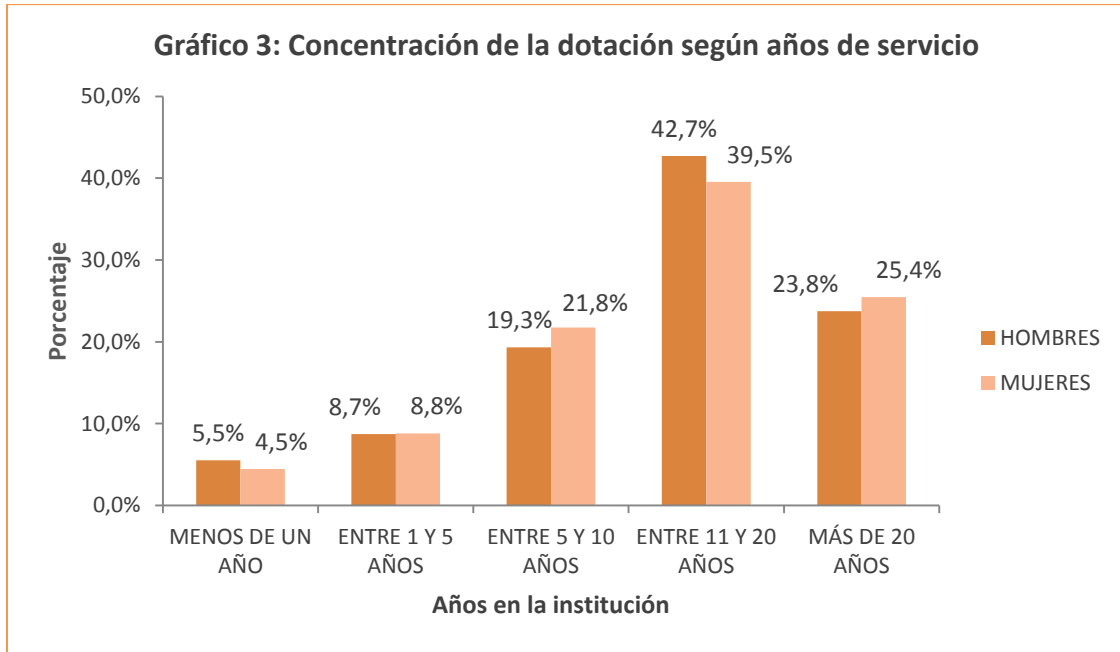
En todos los tramos de años de servicio en el PJUD las mujeres son más que los hombres. Es de destacar que 5.348 personas, equivalentes a más del 40% de quienes componen el Poder Judicial, tienen once o más años de servicio en la institución (vea tabla 10).

Tabla 10. Dotación del PJUD en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según tramos de años de servicio, por sexo

	NÚMERO ABSOLUTO*			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
MENOS DE UN AÑO	303	339	642	47,2%	52,8%	5,6%
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	477	670	1.147	41,6%	58,4%	16,8%
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	1.060	1.654	2.714	39,1%	60,9%	21,9%
ENTRE 11 Y 20 AÑOS	2.342	3.006	5.348	43,8%	56,2%	12,4%
MÁS DE 20 AÑOS	1.303	1.935	3.238	40,2%	59,8%	19,5%
TOTAL	5.485	7.604	13.089	41,9%	58,1%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *Se omiten casos sin información.

La concentración porcentual de mujeres y hombres en los distintos tramos de años de servicio es similar y si bien ellas se concentran menos que los hombres en el tramo entre 11 y 20 años, un 25,4% de ellas tiene más de 20 años de servicio, contra un 23,8% de los hombres (gráfico 3).



Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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, de entre los que, en términos generales, se consideró como jefatura a todas las personas cuyo cargo fuese descrito como: jefe; subjefe; administrador⁹; subadministrador; director, subdirector y secretario técnico. Con este criterio entonces se identificaron 118 cargos (ver anexo), los que se catalogaron como “jefatura”. Así, las jefaturas suman un total de 1.072 personas, representando al 8,2% 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.

A nivel nacional la brecha de género en los cargos de jefatura es de -18,7%, 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 40,7%, el 59,3% 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 (-63%) (vea la tabla 11).

⁹ Se excluyó el cargo de “administrador de sistema”.

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	12	28	57,1%	42,9%	-14,3%
CA ANTOFAGASTA	23	20	43	53,5%	46,5%	-7,0%
CA COPIAPO	22	5	27	81,5%	18,5%	-63,0%
CA LA SERENA	28	15	43	65,1%	34,9%	-30,2%
CA VALPARAISO	75	35	110	68,2%	31,8%	-36,4%
CA SANTIAGO	76	57	133	57,1%	42,9%	-14,3%
CA SAN MIGUEL	65	49	114	57,0%	43,0%	-14,0%
CA RANCAGUA	30	26	56	53,6%	46,4%	-7,1%
CA TALCA	35	28	63	55,6%	44,4%	-11,1%
CA CHILLAN	16	10	26	61,5%	38,5%	-23,1%
CA CONCEPCION	46	36	82	56,1%	43,9%	-12,2%
CA TEMUCO	29	22	51	56,9%	43,1%	-13,7%
CA VALDIVIA	28	15	43	65,1%	34,9%	-30,2%
CA PUERTO MONTT	30	11	41	73,2%	26,8%	-46,3%
CA COYHAIQUE	11	3	14	78,6%	21,4%	-57,1%
CA PUNTA ARENAS	13	5	18	72,2%	27,8%	-44,4%
CORTE SUPREMA	86	75	161	53,4%	46,6%	-6,8%
TOTAL	636	436	1.072	59,3%	40,7%	-18,7%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020. *Las jefaturas de CAPJ se incluyen en su jurisdicción.

Al analizar la distribución de las jefaturas según el tipo de orgánica en el que se desempeñan (tabla 12) se advierte que solo en el Departamento de Bienestar la brecha es positiva (33,3%). La mayor brecha se encuentra en Centros y unidades de apoyo a tribunales (-25%), en donde del total de jefaturas solo el 37,5% son mujeres. En el Poder Judicial, Orgánica que concentra la mayor cantidad de personas y por ende de jefaturas, la brecha es de -17,5% (vea la tabla 12).

Tabla 12. Jefaturas en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según orgánica, por sexo

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	25	15	40	62,5%	37,5%	-25,0%
CORPORACION ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	129	81	210	61,4%	38,6%	-22,9%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	1	2	3	33,3%	66,7%	33,3%
PODER JUDICIAL	481	338	819	58,7%	41,3%	-17,5%
TOTAL	636	436	1.072	59,3%	40,7%	-18,7%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

3.2 Juezas y jueces de primera instancia

Quienes se desempeñan como jueces y juezas en primera instancia son 1.470 personas, representando el 11,2% 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 20,4%. 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 San Miguel: el 69,9% son mujeres y el 30,1% son hombres, con una brecha positiva de 39,7%. Por contrapartida, la mayor brecha de género se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Arica (-44,8%) en donde las mujeres ocupan el 27,6% del total de judicaturas y los hombres el 76,4% (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		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	21	8	29	72,4%	27,6%	-44,8%
CA IQUIQUE	24	16	40	60,0%	40,0%	-20,0%
CA ANTOFAGASTA	27	42	69	39,1%	60,9%	21,7%
CA COPIAPO	21	14	35	60,0%	40,0%	-20,0%
CA LA SERENA	26	34	60	43,3%	56,7%	13,3%
CA VALPARAISO	74	102	176	42,0%	58,0%	15,9%

CA SANTIAGO	101	231	332	30,4%	69,6%	39,2%
CA SAN MIGUEL	56	130	186	30,1%	69,9%	39,8%
CA RANCAGUA	38	46	84	45,2%	54,8%	9,5%
CA TALCA	42	47	89	47,2%	52,8%	5,6%
CA CHILLAN	9	22	31	29,0%	71,0%	41,9%
CA CONCEPCION	44	82	126	34,9%	65,1%	30,2%
CA TEMUCO	31	45	76	40,8%	59,2%	18,4%
CA VALDIVIA	31	24	55	56,4%	43,6%	-12,7%
CA PUERTO MONTT	18	30	48	37,5%	62,5%	25,0%
CA COYHAIQUE	8	6	14	57,1%	42,9%	-14,3%
CA PUNTA ARENAS	14	6	20	70,0%	30,0%	-40,0%
TOTAL	585	885	1.470	39,8%	60,2%	20,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

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: solo en los Juzgados de Letras la brecha es negativa: -5,7%. Ellas están sobrerrepresentadas en los juzgados de familia, en donde ocupan el 79,9% de los cargos, con una brecha de género positiva de 59,9% (ver 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		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
JUZGADO DE LETRAS	102	91	193	52,8%	47,2%	-5,7%
JUZGADO CIVIL	17	39	56	30,4%	69,6%	39,3%
JUZGADO DE FAMILIA	70	279	349	20,1%	79,9%	59,9%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	45	58	103	43,7%	56,3%	12,6%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	3	11	14	21,4%	78,6%	57,1%
JUZGADO DE GARANTIA	175	175	350	50,0%	50,0%	0,0%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	173	232	405	42,7%	57,3%	14,6%
TOTAL	585	885	1.470	39,8%	60,2%	20,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

3.3 Ministras y ministros de Cortes¹⁰

En las Cortes de Apelaciones, a nivel nacional, la brecha de género es del -11,4%. En 1 de las 17 Cortes la brecha de género es positiva: San Miguel (55,6%), mientras que en una, Punta Arenas, hay paridad absoluta y en Santiago es casi paridad: -3,2% (16 hombres y 15 mujeres). Como caso excepcional, a diciembre de 2020 solo en la Corte de Apelaciones de Chillán no había ninguna mujer.

La brecha de género en la máxima corte del país fue de -20%. En la Corte Suprema son 8 las mujeres sobre un total de 20 integrantes actuales¹¹, representando al 40,0% (vea la tabla 15).

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

CORTE DE APELACIONES	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
CA ARICA	5	2	7	71,4%	28,6%	-42,9%
CA IQUIQUE	1	2	3	33,3%	66,7%	33,3%
CA ANTOFAGASTA	4	3	7	57,1%	42,9%	-14,3%
CA COPIAPO	2	1	3	66,7%	33,3%	-33,3%
CA LA SERENA	4	2	6	66,7%	33,3%	-33,3%
CA VALPARAISO	9	7	16	56,3%	43,8%	-12,5%
CA SANTIAGO	16	15	31	51,6%	48,4%	-3,2%
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	4	2	6	66,7%	33,3%	-33,3%
CA CHILLAN	3	0	3	100,0%	0,0%	-100,0%
CA CONCEPCION	10	7	17	58,8%	41,2%	-17,6%
CA TEMUCO	4	2	6	66,7%	33,3%	-33,3%
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	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	83	66	149	55,7%	44,3%	-11,4%

¹⁰ Se incluye a sus presidencias.

¹¹ 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.

CORTE SUPREMA	12	8	20	60,0%	40,0%	-20,0%
---------------	----	---	----	-------	-------	--------

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2020.

4. Conclusiones

Los datos a nivel país indican que al 31 de diciembre de 2020 trabajaban en el PJUD 13.103 personas, de las cuales 7.611 son mujeres y 5.492 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 58,1% y al 41,9% respectivamente, con una brecha de género positiva de 16,2%, es decir, hay en el PJUD un 16,2% 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 (25,5%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta. La mayor brecha de género (-5,8%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 47,1% de su personal es mujer y el 52,9% 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 -7%, con 53,5% de hombres y 46,5% 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 “Corporación Zonal Z1” (-16,1%), en donde las mujeres son el 41,9% y los hombres el 58,1% del total.

La brecha de género en todas las calidades jurídicas es positiva y se mantiene entre el 11,5% y el 14,5%.

La brecha de género es positiva en todas las categorías de escalafones, a excepción de la CAPJ, cuya brecha es de -5,4% en la dotación. La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Empleados”, con 18,6%.

La media de edad es casi idéntica entre hombres y mujeres: 45,1 y 44,3 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 14 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 -18,7% 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 20,4%, en las Cortes de Apelaciones la brecha de género es de -11,4% y a diciembre de 2020 aún existía una Corte de Apelaciones que no

estaba integrada por ninguna mujer (Chillán). La brecha de género se acentúa en la máxima corte del país: en la Corte Suprema existen 8 mujeres sobre un total de 20 integrantes¹², representando al 40% del total y con una brecha de género de -20%.

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. 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.

¹² 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.

CÓDIGO	CARGO	Frecuencia
11	ADMINISTRADOR	277
13	ADMINISTRADOR JEFE	5
14	ADMINISTRADOR TECNICO	2
15	ADMINISTRADOR TECNICO DE EDIFICIO	3
16	ADMINISTRADOR ZONAL	17
189	DIRECTOR	1
190	DIRECTOR DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1
191	DIRECTOR DE BIBLIOTECAS Y CENTRO DOCUMENTAL DEL PJ	1
192	DIRECTOR DE COMUNICACIONES	1
193	DIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION	1
250	JEFE	4
251	JEFE AREA DE FABRICA	1
252	JEFE AREA DE MESA DE AYUDA SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	1
253	JEFE AREA DE SOPORTE Y MANTENCION PC	1
254	JEFE AREA DE TRAMITACION INTERNACIONAL	1
255	JEFE CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	1
256	JEFE DE AREA	3
257	JEFE DE AREA DE SELECCION	4
258	JEFE DE CONTROL DE GESTION	1
259	JEFE DE CONVENIOS Y BENEFICIOS	1
260	JEFE DE EQUIPO	2
261	JEFE DE IMPLEMENTACION DE PROYECTOS	1
262	JEFE DE OPERACIONES	1
263	JEFE DE PROYECTO DE CONSTRUCCION	1
264	JEFE DE PROYECTO DE DESARROLLO DE SISTEMAS	3
265	JEFE DE PROYECTO DE DISEÑO	3
266	JEFE DE PROYECTO DE DISEÑO Y CONSTRUCCION	1
267	JEFE DE PROYECTO ESPECIALISTA EN PATRIMONIO	1
268	JEFE DE PROYECTO INGENIERO	1
269	JEFE DE PROYECTO SENIOR	1
270	JEFE DE PROYECTO SENIOR DISEÑO	2
271	JEFE DE PROYECTO SOLUCIONES INFORMATICAS	8
272	JEFE DE PROYECTOS	41
273	JEFE DE PROYECTOS DE ESTADISTICAS	1
274	JEFE DE PROYECTOS DE MODERNIZACION	2
275	JEFE DE SECCION APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO	1
276	JEFE DE SECCION CALIFICACIONES	1
277	JEFE DE SECCION DE ACTIVOS	1
278	JEFE DE SECCION DE COMPRAS	1

279	JEFE DE SECCION DE GESTION Y PROYECTOS	1
280	JEFE DE SECCION DE LICITACIONES	1
281	JEFE DE SECCION DE RECURSOS HUMANOS	11
282	JEFE DE SECCION P.M.O.	1
283	JEFE DE UNIDAD	503
284	JEFE DE UNIDAD ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO	2
285	JEFE DE UNIDAD DE CAUSAS Y SALA	9
286	JEFE DE UNIDAD DE CONTROL DE GESTION Y COORDINACION	16
287	JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS Y ATENCION DE PUBLICO	2
288	JEFE DE ZONA	26
289	JEFE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	1
290	JEFE DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION	1
291	JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO	1
292	JEFE SECCION ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO	14
293	JEFE SECCION AUDITORIA ADM. ZONALES	1
294	JEFE SECCION AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES	2
295	JEFE SECCION AUDITORIA DE GESTION	1
296	JEFE SECCION AUDITORIA PRESUPUESTARIA	1
297	JEFE SECCION AUDITORIA PROYECTOS DE INVERSION	1
298	JEFE SECCION AUDITORIA TRIBUNALES	2
299	JEFE SECCION DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	1
300	JEFE SECCION DE CAPACITACION	1
301	JEFE SECCION DE COMUNICACIONES	1
302	JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA NORTE	1
303	JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA SUR	1
304	JEFE SECCION DE CUMPLIMIENTO	1
305	JEFE SECCION DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
306	JEFE SECCION DE DISEÑO	1
307	JEFE SECCION DE ESCALAFON JUDICIAL	1
308	JEFE SECCION DE GESTION	1
309	JEFE SECCION DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS	1
310	JEFE SECCION DE REGISTRO	1
311	JEFE SECCION DE SERVICIOS	1
312	JEFE SECCION FINANZAS Y PRESUPUESTO	14
313	JEFE SECCION METAS DE GESTION	1
314	JEFE SUBDEPTO. AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES	1
315	JEFE SUBDEPTO. CTAS. CTES. JURISDICCIONAL Y DEP.	1
316	JEFE SUBDEPTO. DE ADQUISICIONES	1
317	JEFE SUBDEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS	1
318	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA	1
319	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	1

320	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA FINANCIERA	1
321	JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA INFORMATICA Y COMPUTACION	1
322	JEFE SUBDEPTO. DE CALIDAD Y OPERACIONES	1
323	JEFE SUBDEPTO. DE CONTABILIDAD	1
324	JEFE SUBDEPTO. DE CONTROL DE GESTION Y PROYECTOS	1
325	JEFE SUBDEPTO. DE COORDINACION Y METAS DE GESTION	1
326	JEFE SUBDEPTO. DE DESARROLLO DE SISTEMAS	1
327	JEFE SUBDEPTO. DE ESTADISTICAS	1
328	JEFE SUBDEPTO. DE INFRAESTRUCTURA	1
329	JEFE SUBDEPTO. DE MANTENIMIENTO	1
330	JEFE SUBDEPTO. DE MEJORAMIENTO CONTINUO	1
331	JEFE SUBDEPTO. DE MODERNIZACION	1
332	JEFE SUBDEPTO. DE OPERACIONES INFORMATICAS	1
333	JEFE SUBDEPTO. DE PERSONAL	1
334	JEFE SUBDEPTO. DE REGISTRO Y CALIFICACIONES	1
335	JEFE SUBDEPTO. DE REMUNERACIONES	1
336	JEFE SUBDEPTO. DE SALUD OCUPACIONAL	1
337	JEFE SUBDEPTO. DE SOLUCIONES INFORMATICAS	1
338	JEFE SUBDEPTO. DE SOPORTE A USUARIOS	1
339	JEFE SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1
340	JEFE SUBDEPTO. PROGRAMAS Y CONTROL DE GESTION	1
341	JEFE SUBDEPTO. RECLUTAMIENTO Y SELECCION	1
342	JEFE SUBUNIDAD TRAMITACION CAUSAS LAB. ANTIGUAS	1
343	JEFE UNIDAD DE APOYO INFORMATICO DE BIBLIOTECAS	1
344	JEFE UNIDAD DE CONVENIOS E INTERCONSULTAS	1
345	JEFE UNIDAD DE GESTION	1
346	JEFE UNIDAD DE INVERSIONES Y GESTION DE APOYO	1
347	JEFE UNIDAD DE SERVICIOS	1
403	SECRETARIO TECNICO	1
406	SUBADMINISTRADOR ZONAL	4
407	SUBDIRECTOR	1
408	SUBDIRECTOR DE COMUNICACIONES	1
409	SUBDIRECTOR DE COOPERACION JUDICIAL INTERNACIONAL	1
410	SUBDIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION	1
411	SUBJEFE DE DEPARTAMENTO	1
412	SUBJEFE DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS	1
413	SUBJEFE DEPTO. INFORMATICA Y COMPUTACION	1
414	SUBJEFE UNIDAD DE SERVICIOS	1

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 2018-2019 y por mandato de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema, se desarrolló el estudio “Condicionantes de género en la movilidad y ascenso a los cargos de mayor jerarquía¹³ 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.

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 citado estudio. 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.

El objetivo general del estudio fue Identificar eventuales sesgos y barreras de género en los procedimientos que permiten la movilidad y ascensos de quienes integran el Poder Judicial y la Corporación Administrativa a los cargos de mayor jerarquía y sus objetivos específicos fueron:

1. Conocer la percepción sobre sus trayectorias laborales y las aspiraciones de desarrollo y ascenso laboral de los y las integrantes del Poder Judicial que ocupan o pueden ocupar cargos de mayor jerarquía en la institución.
2. Identificar aspectos de género en las estrategias utilizadas en la proyección de la carrera profesional de quienes ocupan o pueden ocupar cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial, en las barreras encontradas y en los métodos para sortear esas barreras.
3. Conocer cómo son percibidos por quienes ocupan o pueden ocupar cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial, los procesos de reclutamiento y selección para acceder a los cargos de mayor jerarquía en la institución.

El estudio contempló la realización de 14 grupos focales (o focus group) realizados de forma telemática a través de la plataforma “Meet”. Por criterios metodológicos se aplicó la técnica de “mini grupos” que considera un número más reducido de participantes -entre 3 y 5 informantes

¹³ 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

como máximo- y permite mayor profundidad en los discursos, mayor fluidez en la expresión de las y los informantes, así como también promover un clima de mayor cercanía y confianza. Esta fue la distribución, según los grupos de interés:

Escalafón	Categoría	Número absoluto		
		Hombres	Mujeres	Total
Escalafón primario	Segunda categoría	3	3	6
	Tercera categoría	2	2	4
Tercera serie del escalafón secundario	Administradores de tribunal	1	1	2
	Jefaturas de unidad	1	1	2
Total		7	7	14

Además de lo anterior, se utilizó una encuesta autoaplicada de forma telemática, la que fue enviada a todas las personas integrantes de la institución que fuesen del escalafón primario, tercera serie del escalafón secundario o tuviesen cargos de jefatura de unidad o sección en la Corporación Administrativa, es decir a un universo de 2.921 personas. Respondió la encuesta un total de 622 personas, equivalente al 21%.

El estudio fue licitado (ID 425-37-LP20) y adjudicado (Res Exenta N° 742, del 27 de octubre de 2020) a la Consultora “Sagaz Consulting”, compuesta por sociólogas egresadas de la Universidad de Chile y una antropóloga de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. El monto de adjudicación del estudio fue de \$12.700.000.

Los resultados de ambos estudios (2018-2019 y 2020) serán presentados durante el primer trimestre de 2021.