

INFORME SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

(Dotación a diciembre de 2025)

Se describe la dotación numérica del Poder Judicial, al 29 de diciembre de 2025, por sexo en distintos aspectos: escalafón, jurisdicción, jerarquía, entre otros.

Palabras Clave:

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

Contenido

Presentación.....	2
1. Contextualización histórica y teórica	3
1.1 La importancia de la paridad de género	4
1.2 Las causas de que no exista paridad en las organizaciones	5
1.3 El aporte de más juezas en los altos cargos del Poder Judicial	6
2. Análisis de las estadísticas de dotación, por sexo	8
2.1 Total Nacional por orgánica	8
2.2 Jurisdicción	9
2.3 Unidad laboral	11
2.4 Asiento de la Unidad Laboral	12
2.5 Calidad Jurídica.....	12
2.6 Escalafón	13
2.7 Acceso a los cargos de mayor jerarquía	13
2.7.1 Ministras y ministros de Cortes.....	13
2.7.2 Juezas y jueces de primera instancia	14
2.7.3 Jefaturas	17
3. Referencias.....	18
Anexo	19

Presentación

Este informe analiza la información de la dotación del Poder Judicial y su Corporación Administrativa, con datos vigentes al 29 de diciembre de 2025. En el primer capítulo, “Paridad de Género en el Poder Judicial”, se presenta una breve contextualización histórica y teórica sobre la representación de las mujeres en los cargos de mayor jerarquía dentro del Poder Judicial y en el segundo se realiza, como su nombre lo indica, el “Análisis de las estadísticas de dotación, por sexo”.

A modo de resumen este informe indica que el Poder Judicial¹ está compuesto en mayor medida por mujeres (con una brecha² positiva del 19%, es decir **hay casi un 20% más de mujeres que de hombres**) y que **las mujeres son mayoría en la judicatura de primera instancia** (brecha positiva también de 18,2%). Existe una brecha, **a nivel de ministras de Corte de Apelaciones: de -6,8%. En la Corte Suprema la brecha es del -11,1%**, aunque existen 3 cargos vacantes.

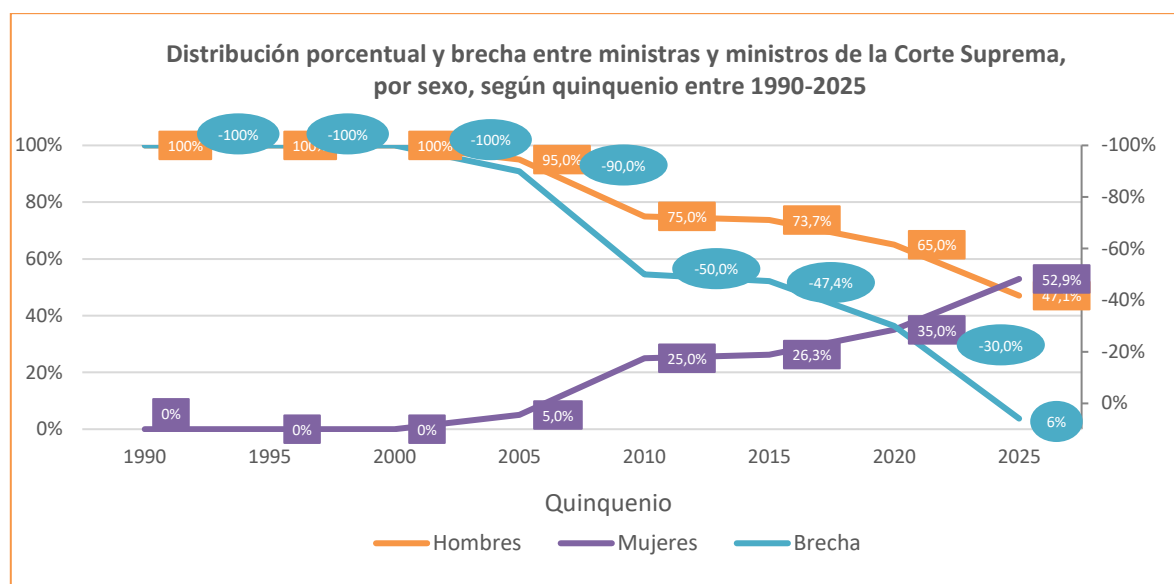
Al analizar los datos por otras variables no se observan brechas de género significativas.

¹ Incluye a las unidades y centros de apoyo y Departamento de Bienestar y excluye a su Corporación Administrativa.

² Cabe recordar que las brechas de género 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). 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).

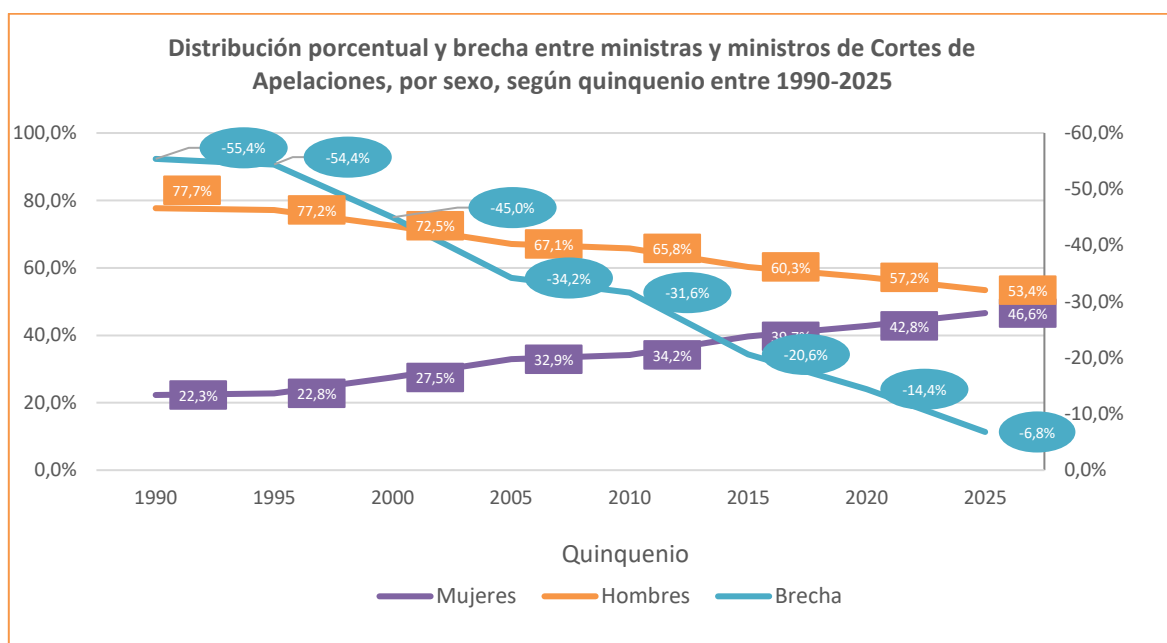
1. Contextualización histórica y teórica

Históricamente las mujeres han estado en desventaja en el acceso a los cargos de mayor jerarquía en las altas Cortes: los datos presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2024)³, con información entregada por la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), indican que hasta el año 2001 ninguna mujer integraba la Corte Suprema (brecha de -100%) y hoy en día la brecha es de 6% (gráfico 1), mientras que en los cargos de ministras en las Cortes de Apelaciones existe una clara tendencia a cerrar la brecha: de -55,4% en 1990 bajó prácticamente de forma sostenida y hoy se encuentra en -6,8% (gráfico 2):



Fuente: INE, 2025. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 – 2025. (*) A marzo de cada año.

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 INE tienen fecha de corte al 1 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 29 de diciembre y se obtuvieron desde la base de datos “Maestro Dotación”, de Recursos Humanos de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Se mantienen ambas fuentes debido a que los datos del INE cuentan con la serie histórica desde el año 1990.



Fuente: INE, 2025. Corporación Administrativa del Poder Judicial, Publicación Oficial del Escalafón General de Antigüedad del Poder Judicial, 1990 - 2025. (*) A marzo de cada año. (**) Los datos son presentados a nivel nacional.

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 que no exista 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 las experiencias de vida de las mujeres, en especial sus experiencias de embarazo, maternidad, crianza de hijas e hijos, la tensión entre el trabajo y las 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 están comprobados de forma amplia.

2. Análisis de las estadísticas de dotación, 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, con una fecha de corte al 29 de diciembre de 2025. 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 la unidad en la que se encuentran realizando la comisión.
- Las personas que están bajo el Acta 19⁴ se contabilizan en su cargo y unidad actuales.
- Considera titulares, contratas y honorarios y no incluye personas interinas ni suplentes.

2.1 Total Nacional por orgánica

La tabla 1 indica que en esta fecha integran el Poder Judicial (considerando las orgánicas de Poder Judicial, Centros y unidades de apoyo y el Departamento de Bienestar) 12.243 personas, de las cuales 7.285 son mujeres y 4.958 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 59,5 % y al 40,5% respectivamente, con una brecha de género⁵ del 19%, es decir, hay en el Poder Judicial un 19% más de mujeres que de hombres. En la Corporación Administrativa del Poder Judicial las mujeres son el 44,3% y los hombres el 55,7% del total. La brecha de género es de -11,5%. Las orgánicas, sumadas, tienen una brecha positiva de 16,2%.

⁴ Acta 19-2012, del 31 de enero de 2012, que regula los cargos a contrata.

⁵ 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”.

Tabla 1. Número absoluto, porcentaje y brecha, por sexo según orgánica

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
PODER JUDICIAL	6.678	4.509	11.187	59,7%	40,3%	19,4%
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	581	438	1.019	57,0%	43,0%	14,0%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	26	11	37	70,3%	29,7%	40,5%
TOTAL PODER JUDICIAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	548	690	1.238	44,3%	55,7%	-11,5%
TOTAL TODAS LAS ORGÁNICAS	7.833	5.648	13.481	58,1%	41,9%	16,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.2 Jurisdicción

Los datos según Jurisdicción (tabla 2A) indican que en el Poder Judicial la mayor brecha de género positiva (29,3%) se ubica en la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en donde el 64,7% de sus integrantes son mujeres y sólo el 35,3% son hombres. La mayor brecha de género (-7,2%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 46,4% de su personal es mujer y el 53,6% es hombre.

Tabla 2A. Dotación del Poder Judicial en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según jurisdicción, por sexo

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CA ARICA	122	92	214	57,0%	43,0%	14,0%
CA IQUIQUE	156	130	286	54,5%	45,5%	9,1%
CA ANTOFAGASTA	344	188	532	64,7%	35,3%	29,3%
CA COPIAPO	200	147	347	57,6%	42,4%	15,3%
CA LA SERENA	343	195	538	63,8%	36,2%	27,5%
CA VALPARAISO	793	554	1347	58,9%	41,1%	17,7%
CA SANTIAGO	1.581	1.006	2587	61,1%	38,9%	22,2%
CA SAN MIGUEL	813	573	1386	58,7%	41,3%	17,3%
CA RANCAGUA	387	242	629	61,5%	38,5%	23,1%
CA TALCA	424	275	699	60,7%	39,3%	21,3%
CA CHILLAN	175	121	296	59,1%	40,9%	18,2%
CA CONCEPCION	639	425	1064	60,1%	39,9%	20,1%
CA TEMUCO	407	254	661	61,6%	38,4%	23,1%
CA VALDIVIA	275	207	482	57,1%	42,9%	14,1%

CA PUERTO MONTT	276	191	467	59,1%	40,9%	18,2%
CA COYHAIQUE	85	84	169	50,3%	49,7%	0,6%
CA PUNTA ARENAS	105	89	194	54,1%	45,9%	8,2%
CORTE SUPREMA	160	185	345	46,4%	53,6%	-7,2%
TOTAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

En la Corporación Administrativa (tabla 2B) la mayor brecha se encuentra en la jurisdicción de Punta Arenas (47,4%) mientras que en San Miguel no existe brecha de género.

Tabla 2B. Dotación de la Corporación Administrativa en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según jurisdicción, por sexo

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CA ARICA	11	8	19	57,9%	42,1%	15,8%
CA IQUIQUE	7	14	21	33,3%	66,7%	-33,3%
CA ANTOFAGASTA	16	15	31	51,6%	48,4%	3,2%
CA COPIAPO	13	11	24	54,2%	45,8%	8,3%
CA LA SERENA	8	22	30	26,7%	73,3%	-46,7%
CA VALPARAISO	25	24	49	51,0%	49,0%	2,0%
CA SANTIAGO	32	35	67	47,8%	52,2%	-4,5%
CA SAN MIGUEL	24	24	48	50,0%	50,0%	0,0%
CA RANCAGUA	10	18	28	35,7%	64,3%	-28,6%
CA TALCA	12	20	32	37,5%	62,5%	-25,0%
CA CHILLAN	11	12	23	47,8%	52,2%	-4,3%
CA CONCEPCION	20	24	44	45,5%	54,5%	-9,1%
CA TEMUCO	14	18	32	43,8%	56,3%	-12,5%
CA VALDIVIA	8	20	28	28,6%	71,4%	-42,9%
CA PUERTO MONTT	11	16	27	40,7%	59,3%	-18,5%
CA COYHAIQUE	9	10	19	47,4%	52,6%	-5,3%
CA PUNTA ARENAS	5	14	19	26,3%	73,7%	-47,4%
CORTE SUPREMA	312	385	697	44,8%	55,2%	-10,5%
TOTAL	548	690	1.238	44,3%	55,7%	-11,5%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.3 Unidad laboral

La distribución de la dotación por sexo en cada una de las unidades laborales del Poder Judicial, si bien es disímil tanto en números absolutos como en porcentajes, presenta brechas de género positivas en casi todos los casos. Los juzgados de Familia son el tipo de unidad laboral que concentra el mayor número de integrantes (2.437), con 67,5% de mujeres y 32,5% de hombres, y con una brecha de 34,9%. En términos de brecha destacan los Tribunales Orales en lo Penal, 5,6% (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		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	36	18	54	66,7%	33,3%	33,3%
CENTRO CUMPLIMIENTO DE FAMILIA	43	21	64	67,2%	32,8%	34,4%
CENTRO DE APOYO CIVIL	64	24	88	72,7%	27,3%	45,5%
CENTRO DE JUSTICIA	5	11	16	31,3%	68,8%	-37,5%
CENTRO DE NOTIFICACIONES JUDICIALES	78	198	276	28,3%	71,7%	-43,5%
CENTRO MEDIDAS CAUTELARES DE FAMILIA	42	18	60	70,0%	30,0%	40,0%
CORTE DE APELACIONES	564	503	1067	52,9%	47,1%	5,7%
CORTE SUPREMA	141	175	316	44,6%	55,4%	-10,8%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR	26	11	37	70,3%	29,7%	40,5%
JUZGADO CIVIL	699	436	1135	61,6%	38,4%	23,2%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONA	86	54	140	61,4%	38,6%	22,9%
JUZGADO DE FAMILIA	1644	793	2437	67,5%	32,5%	34,9%
JUZGADO DE GARANTIA	1028	779	1807	56,9%	43,1%	13,8%
JUZGADO DE LETRAS	812	497	1309	62,0%	38,0%	24,1%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	386	319	705	54,8%	45,2%	9,5%
JUZGADO DE LETRAS REFORMADO	651	362	1013	64,3%	35,7%	28,5%
JUZGADO DEL CRIMEN	8	2	10	80,0%	20,0%	60,0%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	659	589	1248	52,8%	47,2%	5,6%
UNIDAD ADMINISTRATIVA CIVIL	14	7	21	66,7%	33,3%	33,3%
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE FAMILIA	110	36	146	75,3%	24,7%	50,7%

UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL CRIMEN	8	7	15	53,3%	46,7%	6,7%
UNIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL	3		3	100,0%	0,0%	100,0%
UNIDAD DE LIQUIDACIONES ESPECIALIZADAS	147	80	227	64,8%	35,2%	29,5%
UNIDAD DE PROTECCIONES	31	18	49	63,3%	36,7%	26,5%
TOTAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.4 Asiento de la Unidad Laboral

Según el asiento de la unidad laboral (tabla 4) tampoco existen brechas de género, excepto en la Corte Suprema (-10,8%). La brecha positiva más grande se encuentra en el Departamento de Bienestar (pero son solo 37 personas), seguido de la agrupación simple de comunas, en donde hay un 28,5% más de mujeres que hombres.

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

ASIENTO	NÚMERO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
AGRUP. DE COMUNAS O SIMPLE COMUNA	1.220	679	1.899	64,2%	35,8%	28,5%
ASIENTO DE CORTE	3.169	2.087	5.256	60,3%	39,7%	20,6%
CAPITAL DE PROVINCIA	1.584	1.065	2.649	59,8%	40,2%	19,6%
CENTROS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS	581	438	1.019	57,0%	43,0%	14,0%
CORTE DE APELACIONES	564	503	1.067	52,9%	47,1%	5,7%
CORTE SUPREMA	141	175	316	44,6%	55,4%	-10,8%
DEPTO. DE BIENESTAR	26	11	37	70,3%	29,7%	40,5%
TOTAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.5 Calidad Jurídica

No existe brecha de género en la composición del personal del Poder Judicial según la calidad jurídica de sus integrantes. La mayor brecha positiva se presenta en el grupo “Contrata”, con 26,2%. El mayor número de personas se concentra en la calidad jurídica titular (8.404 personas) y de ellas el 58,1% es mujer, mientras que la brecha de género es de 16,2%, es decir, hay un 16% más de mujeres que de hombres (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		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CONTRATA	2.083	1.217	3.300	63,1%	36,9%	26,2%
CONTRATA ACTA 19	279	189	468	59,6%	40,4%	19,2%
RELATOR INTERINO ANUAL	40	31	71	56,3%	43,7%	12,7%
TITULAR	4.883	3.521	8.404	58,1%	41,9%	16,2%
TOTAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.6 Escalafón

La brecha de género es positiva en todas las categorías de escalafones, siendo la mayor brecha (25,4%) en la categoría “Sin escalafón”. El mayor número absoluto se encuentra en la categoría “Empleados”, donde de las 5.345 personas el 59,2% es mujer y el 40,8% es hombre. Hay un 18,3% más de mujeres que hombres en este escalafón (vea la tabla 6).

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

ESCALAFÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		BRECHA
EMPLEADOS	3.162	2.183	5.345	59,2%	40,8%	18,3%
PRIMARIO	1.150	856	2.006	57,3%	42,7%	14,7%
SECUNDARIO	611	513	1.124	54,4%	45,6%	8,7%
SIN ESCALAFON	2.362	1.406	3.768	62,7%	37,3%	25,4%
TOTAL	7.285	4.958	12.243	59,5%	40,5%	19,0%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.7 Acceso a los cargos de mayor jerarquía

2.7.1 Ministras y ministros de Cortes⁶

La brecha de género en las Cortes de Apelaciones es de -6,8%. En ellas, a nivel nacional, existen seis cortes cuya brecha de género es de 0, es decir, hay paridad (Iquique, Copiapó, Valparaíso, Talca, Chillán y Punta Arenas); en cuatro hay brechas positivas (Arica, Santiago, San

⁶ Se incluye a sus presidencias.

Miguel y Valdivia) y en nueve hay brechas negativas (Antofagasta, La Serena, Rancagua, Concepción, Temuco, Puerto Montt y Coyhaique).

La brecha de género en la máxima corte del país fue de -11,1%. En la Corte Suprema son 8 las mujeres sobre un total de 18 integrantes actuales⁷, representando al 44,4% (vea la tabla 7).

Tabla 7. Ministras y ministros de Corte en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CA ARICA	4	2	6	66,7%	33,3%	33,3%
CA IQUIQUE	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA ANTOFAGASTA	2	5	7	28,6%	71,4%	-42,9%
CA COPIAPO	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA LA SERENA	2	5	7	28,6%	71,4%	-42,9%
CA VALPARAISO	7	7	14	50,0%	50,0%	0,0%
CA SANTIAGO	16	13	29	55,2%	44,8%	10,3%
CA SAN MIGUEL	11	5	16	68,8%	31,3%	37,5%
CA RANCAGUA	2	4	6	33,3%	66,7%	-33,3%
CA TALCA	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
CA CHILLAN	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA CONCEPCION	5	12	17	29,4%	70,6%	-41,2%
CA TEMUCO	2	5	7	28,6%	71,4%	-42,9%
CA VALDIVIA	4	3	7	57,1%	42,9%	14,3%
CA PUERTO MONTT	1	3	4	25,0%	75,0%	-50,0%
CA COYHAIQUE	1	3	4	25,0%	75,0%	-50,0%
CA PUNTA ARENAS	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL CORTES DE APELACIONES	68	78	146	46,6%	53,4%	-6,8%
CORTE SUPREMA	8	10	18	44,4%	55,6%	-11,1%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.7.2 Juezas y jueces de primera instancia

Quienes se desempeñan como jueces y juezas en primera instancia son 1.476 personas, representando el 13,1% del total de integrantes del Poder Judicial.

A nivel nacional existe un 18,2% más de juezas que de jueces. Las juezas son mayoría en 9 de las 17 jurisdicciones. La mayor proporción de mujeres se encuentra en la jurisdicción de la Corte

⁷ 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.

de Apelaciones de Santiago, donde son un 38,6% más de juezas que jueces. Por contrapartida, la mayor brecha de género se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Arica, en donde en ambas las mujeres ocupan el 26,9% del total de judicaturas y los hombres el 73,1% (vea la tabla 8).

Tabla 8. Judicaturas de primera instancia en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según Jurisdicción, por sexo

JURISDICCIÓN	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CA ARICA	7	19	26	26,9%	73,1%	-46,2%
CA IQUIQUE	13	24	37	35,1%	64,9%	-29,7%
CA ANTOFAGASTA	43	29	72	59,7%	40,3%	19,4%
CA COPIAPO	11	25	36	30,6%	69,4%	-38,9%
CA LA SERENA	35	25	60	58,3%	41,7%	16,7%
CA VALPARAISO	106	70	176	60,2%	39,8%	20,5%
CA SANTIAGO	230	102	332	69,3%	30,7%	38,6%
CA SAN MIGUEL	124	62	186	66,7%	33,3%	33,3%
CA RANCAGUA	41	44	85	48,2%	51,8%	-3,5%
CA TALCA	44	45	89	49,4%	50,6%	-1,1%
CA CHILLAN	22	12	34	64,7%	35,3%	29,4%
CA CONCEPCION	83	44	127	65,4%	34,6%	30,7%
CA TEMUCO	42	32	74	56,8%	43,2%	13,5%
CA VALDIVIA	24	34	58	41,4%	58,6%	-17,2%
CA PUERTO MONTT	31	17	48	64,6%	35,4%	29,2%
CA COYHAIQUE	8	8	16	50,0%	50,0%	0,0%
CA PUNTA ARENAS	8	12	20	40,0%	60,0%	-20,0%
TOTAL	872	604	1.476	59,1%	40,9%	18,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

La distribución de mujeres y hombres en la judicatura según tipo de unidad laboral muestra que ellas son minoría únicamente en los juzgados de letras, donde la brecha es de -7,8%. La mayor brecha se presenta en los juzgados de familia, donde el 74,4% son juezas y el 25,6% son jueces. En este caso la brecha es de 48,8%, es decir hay casi un 49% más de juezas que jueces (vea la tabla 9).

Tabla 9. 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		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
JUZGADO CIVIL	38	18	56	67,9%	32,1%	35,7%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONA	11	4	15	73,3%	26,7%	46,7%
JUZGADO DE FAMILIA	273	94	367	74,4%	25,6%	48,8%
JUZGADO DE GARANTIA	167	154	321	52,0%	48,0%	4,0%
JUZGADO DE LETRAS	47	55	102	46,1%	53,9%	-7,8%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	68	55	123	55,3%	44,7%	10,6%
JUZGADO DE LETRAS REFORMADO	48	42	90	53,3%	46,7%	6,7%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	220	182	402	54,7%	45,3%	9,5%
TOTAL	872	604	1.476	59,1%	40,9%	18,2%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

La categoría del escalafón primario que puede acceder a ser ministra o ministro de corte de apelaciones es la tercera categoría. Es destacable que, porcentualmente, en este grupo las mujeres son un 20,9% más que los hombres. Ello permite presuponer que, si la relación fuese directa entre el número de integrantes de la categoría y quienes de este grupo postulan al escalafón superior, independientemente de su sexo, serían las mujeres quienes tendrían más oportunidades de ser escogidas ministras (vea la tabla 10).

Tabla 10. Escalafón primario en número absoluto, distribución porcentual y brecha, por sexo

ESCALAFON	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PRIMERA CATEGORIA	8	11	19	42,1%	57,9%	-15,8%
SEGUNDA CATEGORIA	107	109	216	49,5%	50,5%	-0,9%
TERCERA CATEGORIA	619	405	1.024	60,4%	39,6%	20,9%
CUARTA CATEGORIA	214	180	394	54,3%	45,7%	8,6%
QUINTA CATEGORIA	169	123	292	57,9%	42,1%	15,8%
SEXTA CATEGORIA	20	15	35	57,1%	42,9%	14,3%
SEPTIMA CATEGORIA	13	13	26	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	1.150	856	2.006	57,3%	42,7%	14,7%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2.7.3 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 dirigen⁸. Para construir esta categoría en la base de datos se tomó la variable “cargo”⁹. Las jefaturas del total del Poder Judicial suman 1.310 personas. La distribución porcentual por sexo es la siguiente: 45,9% de mujeres y 54,1% de hombres, con una brecha de -8,2%.

En la Corporación son 238 jefaturas. Las jefas son 35,7% y la brecha es de -28,6% (vea la tabla 11).

La suma de todas las orgánicas expresa una brecha de -11,4%.

Tabla 11. Jefaturas en número absoluto, distribución porcentual y brecha, según orgánica, por sexo, según orgánica

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
PODER JUDICIAL	582	680	1.262	46,1%	53,9%	-7,8%
BIENESTAR	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES	16	26	42	38,1%	61,9%	-23,8%
TOTAL PODER JUDICIAL	601	709	1.310	45,9%	54,1%	-8,2%
CAPJ	85	153	238	35,7%	64,3%	-28,6%
TOTAL TODAS LAS ORGÁNICAS	686	862	1.548	44,3%	55,7%	-11,4%

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

⁸ Vea el detalle en el anexo.

⁹ En la orgánica específica del Poder Judicial se consideró como jefatura a todas las personas cuyo cargo fuese descrito como: jefe; subjefe; administrador; subadministrador; director, subdirector, secretario, secretaria del Presidente de la Corte Suprema y secretario técnico.

3. 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. Número y nombre de cargos considerados jefaturas en el Poder Judicial, por sexo

CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ADMINISTRADOR	77	205	282
ADMINISTRATIVO JEFE	148	135	283
DIRECTOR DE ASUNTOS INTERNACIONALES		1	1
DIRECTOR DE BIBLIOTECAS Y CENTRO DOCUMENTAL DEL PJ	1		1
DIRECTOR DE COMUNICACIONES	1		1
DIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION		1	1
JEFE AREA TRAMITACION INTERNACIONAL	1		1
JEFE DE UNIDAD	241	261	502
JEFE DE UNIDAD DE CAUSAS Y SALA	5	2	7
JEFE DE UNIDAD DE SALA	1		1
JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS Y ATENCION DE PUBLICO		2	2
JEFE UNIDAD CONTROL DE GESTION Y COORDINACION	9	8	17
JEFE UNIDAD DE APOYO INFORMATICO DE BIBLIOTECAS		1	1
JEFE UNIDAD DE CONVENIOS E INTERCONSULTAS	1		1
JEFE UNIDAD DE GESTION	1		1
JEFE UNIDAD DE SERVICIOS	1		1
SECRETARIO	93	60	153
SECRETARIO DEL PRESIDENTE		1	1
SECRETARIO TECNICO	1		1
SUBDIRECTOR COOPERACION JUDICIAL INTERNACIONAL	1		1
SUBDIRECTOR DE COMUNICACIONES		1	1
SUBDIRECTOR DE ESTUDIOS - ANALISIS Y EVALUACION		1	1
SUBJEFE UNIDAD DE SERVICIOS		1	1
TOTAL	582	680	1262

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.

2. Número y nombre de cargos considerados jefaturas en la Corporación Administrativa del Poder Judicial, por sexo

CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ABOGADO JEFE		4	4
ADMINISTRADOR JEFE		1	1
ADMINISTRADOR TECNICO DE EDIFICIO		6	6
ADMINISTRADOR ZONAL	3	14	17

JEFE	1	3	4
JEFE AREA DE FABRICA		1	1
JEFE AREA DE MESA DE AYUDA	1		1
JEFE AREA DE MESA DE AYUDA SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	1		1
JEFE AREA DE SOPORTE Y MANTENCION PC		1	1
JEFE DE AREA CAPACITACION	1		1
JEFE DE AREA CIBERDEFENSA		1	1
JEFE DE AREA DE SELECCION	2	2	4
JEFE DE AREA IMPLEMENTACION	1		1
JEFE DE AREA MIDDLEWARE, BASE DE DATOS Y SISTEMAS OPERATIVOS		1	1
JEFE DE ESTUDIOS Y PROYECTOS NORMATIVOS		1	1
JEFE DE LABORATORIO DE INNOVACIONES JUDICIALES		1	1
JEFE DE PROYECTO DE DESARROLLO DE SISTEMAS	1	2	3
JEFE DE PROYECTO SOLUCIONES INFORMATICAS	5	4	9
JEFE DE PROYECTOS	11	9	20
JEFE DE PROYECTOS DE CALIDAD DE LAS OPERACIONES	2	5	7
JEFE DE PROYECTOS DE DISEÑO	11	3	14
JEFE DE PROYECTOS DE ESTADISTICAS		4	4
JEFE DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA	1	6	7
JEFE DE PROYECTOS DE MODERNIZACION	3	2	5
JEFE DE PROYECTOS DE MODERNIZACION LEY 21.389		1	1
JEFE DE PROYECTOS DE OPERACIONES LEY 21.389	1		1
JEFE DE PROYECTOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	1		1
JEFE DE PROYECTOS SOC		1	1
JEFE DE PROYECTOS Y GESTION DE LA INNOVACION		1	1
JEFE DE RIESGOS DE CIBER SEGURIDAD		1	1
JEFE DE SECCION APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO		1	1
JEFE DE SECCION DE ACTIVO FIJO		1	1
JEFE DE SECCION DE CAPACITACION		1	1
JEFE DE SECCION DE COMPRAS		1	1
JEFE DE SECCION DE CONTRATOS		1	1
JEFE DE SECCION DE CONTROL LEGAL	1		1
JEFE DE SECCION DE GESTION Y PROYECTOS		1	1
JEFE DE SECCION DE LICITACIONES		1	1
JEFE DE SECCION DE RECURSOS HUMANOS	6	5	11
JEFE DE SECCION P.M.O.		1	1
JEFE DE SEGURIDAD DE INFRAESTRUCTURA FISICA		1	1
JEFE DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS		1	1
JEFE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		1	1
JEFE DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN		1	1

JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO		1	1
JEFE OFICINA SEGURIDAD PODER JUDICIAL		1	1
JEFE SECCION ADQUISICIONES Y MANTENIMIENTO	2	15	17
JEFE SECCION ASESORIA, GESTION Y ASUNTOS OPERATIVOS		1	1
JEFE SECCION AUDITORIA DE FINANZAS Y PRESUPUESTOS	1		1
JEFE SECCION DE AUDITORIA CONTINUA		1	1
JEFE SECCION DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	1		1
JEFE SECCION DE AUDITORIA INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO		1	1
JEFE SECCION DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA CENTRO	1		1
JEFE SECCION DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA NORTE		1	1
JEFE SECCION DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA SUR		1	1
JEFE SECCION DE COMUNICACIONES		1	1
JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA NORTE		1	1
JEFE SECCION DE CONSTRUCCION ZONA SUR	1		1
JEFE SECCION DE CUMPLIMIENTO		1	1
JEFE SECCION DE DISEÑO	2		2
JEFE SECCION DE ESCALAFON JUDICIAL	1		1
JEFE SECCION DE GESTION	1		1
JEFE SECCION DE INFORMATICA, CIBERSEGURIDAD Y TI	1		1
JEFE SECCION DE PLATAFORMAS TECNOLOGICAS		1	1
JEFE SECCION DE REGISTRO	1		1
JEFE SECCION DE SERVICIOS		1	1
JEFE SECCION FINANZAS Y PRESUPUESTO	7	10	17
JEFE SECCION METAS DE GESTION	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE ADQUISICIONES	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA CORPORATIVA	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA INFORMATICA, CIBERSEGURIDAD Y TI		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA CENTRO		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA NORTE		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIAS REGIONALES ZONA SUR		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE CALIDAD DE LAS OPERACIONES		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE CONTABILIDAD Y TESORERIA		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE CONTROL DE GESTION Y PROYECTOS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE COORDINACION Y METAS DE GESTION	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE CUENTAS CORRIENTES Y DAP		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE DESARROLLO DE SISTEMAS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE ESTADISTICAS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE MANTENIMIENTO	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE MEJORAMIENTO CONTINUO	1		1

JEFE SUBDEPTO. DE MODERNIZACION		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE OPERACIONES INFORMATICAS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE PERSONAL		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE REGISTRO Y CALIFICACIONES	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE REMUNERACIONES	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE SALUD OCUPACIONAL	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE SOLUCIONES INFORMATICAS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE SOPORTE A USUARIOS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DESARROLLO ORGANIZACIONAL		1	1
JEFE SUBDEPTO. PRESUPUESTOS		1	1
JEFE SUBDEPTO. RECLUTAMIENTO Y SELECCION	1		1
JEFE UNIDAD DE GESTION DE APOYO		1	1
SUBADMINISTRADOR ZONAL	1	3	4
SUBCONTRALOR DE CONTROL LEGAL		1	1
SUBJEFE DEPTO. DE FINANZAS Y PRESUPUESTO		1	1
SUBJEFE DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS	1		1
SUBJEFE DEPTO. INFORMATICA Y COMPUTACION	1		1
TOTAL	85	153	238

3. Número y nombre de cargos considerados jefaturas en los Centros y Unidades de apoyo a los tribunales, por sexo

CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
ADMINISTRADOR JEFE	1	3	4
ADMINISTRATIVO JEFE	1		1
JEFE CENTRO ATENCION ASUNTOS DE FAMILIA	1		1
JEFE DE AREA	1	2	3
JEFE DE EQUIPO	1	1	2
JEFE DE UNIDAD	3		3
JEFE DE ZONA	8	20	28
TOTAL	32	52	84

4. Número y nombre de cargos considerados jefaturas en el Departamento de Bienestar, por sexo

CARGO	MUJER	HOMBRE	TOTAL
JEFE DE ATENCION DE PUBLICO	1		1
JEFE DE CALIDAD DE VIDA	1		1
JEFE DE CONTABILIDAD Y FINANZAS		1	1

JEFE DE CONTROL DE GESTION	1		1
JEFE DE PROCESOS		1	1
JEFE DEPARTAMENTO DE BIENESTAR		1	1
TOTAL	3	3	6

Fuente: elaboración propia en base a información de la CAPJ, 2025.