

INFORME SOBRE PARIDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

(Dotación a junio de 2025)

Se describe la dotación numérica del Poder Judicial, al 30 de junio 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 la no 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	10
2.4 Asiento de la Unidad Laboral	11
2.5 Calidad Jurídica.....	11
2.6 Escalafón	12
2.7 Acceso a los cargos de mayor jerarquía.....	12
2.7.1 Ministras y ministros de Cortes.....	12
2.7.2 Juezas y jueces de primera instancia	13
2.7.3 Jefaturas	16
3. Referencias.....	17
Anexo	18

Presentación

Este informe analiza la información de la dotación del Poder Judicial y su Corporación Administrativa, con datos vigentes al 30 de junio 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”.

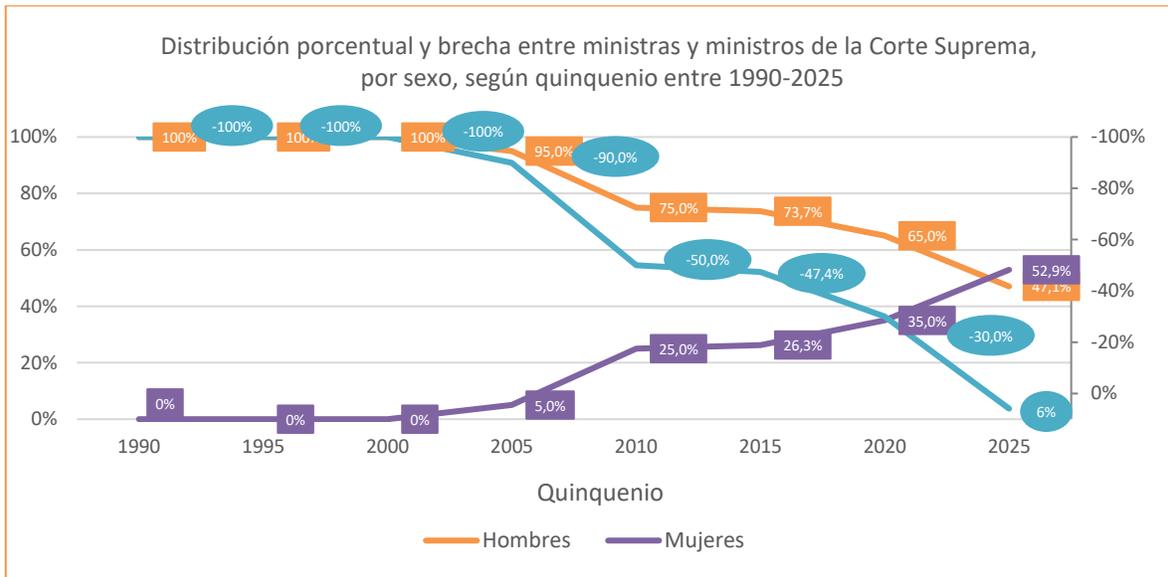
A modo de resumen este informe indica que el Poder Judicial está compuesto en mayor medida por mujeres (con una brecha¹ positiva del 19,2%, es decir **hay casi un 20% más de mujeres que de hombres**) y que las mujeres son mayoría en la judicatura de primera instancia (brecha positiva también de 18%). Existe una brecha, **a nivel de ministras de Corte de Apelaciones: de -6%**. Hay que destacar también que en la Corte Suprema la brecha es positiva, pese a que existen 4 cargos vacantes: 5,9% más de mujeres que de hombres (con 9 y 8 personas, respectivamente).

Hay muy pocas brechas de género al analizar por otras características.

¹ 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).

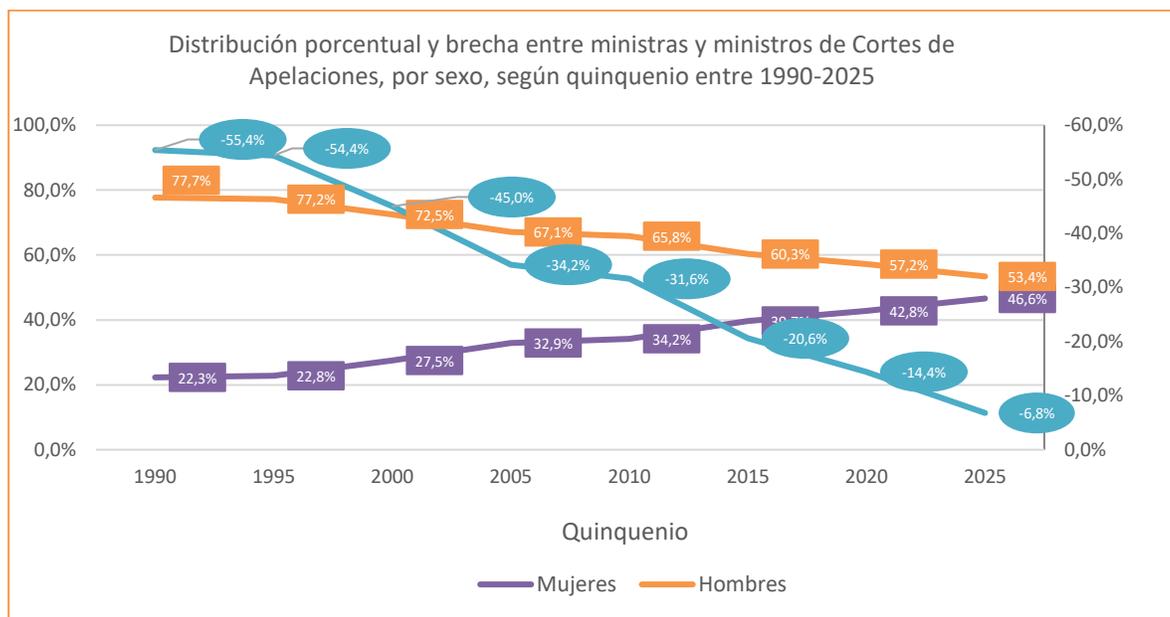
1. Contextualización histórica y teórica

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)², 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.

² 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 30 de junio 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 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 las 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 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 30 de junio 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 19³ se contabilizan en su cargo y unidad actuales.
- Considera titulares, contratados y honorarios y no incluye personas interinas ni suplentes.

El énfasis en el análisis se centra únicamente en la orgánica del Poder Judicial⁴, puesto que ese es el requerimiento específico de la glosa de la Ley de Presupuesto. De todos modos, cuando se considera relevante, se presenta información también de su Corporación Administrativa.

2.1 Total Nacional por orgánica

La tabla 1 indica que en esta fecha integran el Poder Judicial 11.681 personas, de las cuales 6.962 son mujeres y 4.719 son hombres. En términos porcentuales equivalen al 59,6 % y al 40,4% respectivamente, con una brecha de género⁵ del 19,2%, es decir, hay en el PJUD un 19% más de

³ Acta 19-2012, del 31 de enero de 2012, que regula los cargos a contrata.

⁴ En los informes previos se consideró a la Corporación Administrativa del Poder Judicial como parte de esta última institución, tal como se indicó en los mismos informes. En este informe existe un cambio metodológico: se presenta la información del Poder Judicial como orgánica sin la Corporación, tal como, a su vez, se indica en el cuerpo de este documento.

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 explicitará como “brecha positiva” y en los casos en que existan menos mujeres se mencionará como “brecha negativa” o simplemente “brecha de género”.

mujeres que de hombres. En la Corporación Administrativa del Poder Judicial las mujeres son el 46,3% y los hombres el 53,7% del total. La brecha de género es de -7,4%.

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

ORGÁNICA	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
CENTROS Y UNIDADES DE APOYO A TRIBUNALES PODER JUDICIAL	570	441	1011	56,4%	43,6%	12,8%
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL	572	664	1236	46,3%	53,7%	-7,4%
DEPARTAMENTO DE BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL	25	10	35	71,4%	28,6%	42,9%
PODER JUDICIAL	6.962	4.719	11.681	59,6%	40,4%	19,2%

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

2.2 Jurisdicción

Los datos según Jurisdicción (tabla 2) indican que la mayor brecha de género positiva (31,2%) se ubica en la Corte de Apelaciones de La Serena, en donde el 64,6% de sus integrantes son mujeres y sólo el 35,4% son hombres. La mayor brecha de género (-11,6%) se presenta en la Corte Suprema, en donde el 44,2% de su personal es mujer y el 55,8% es hombre.

Tabla 2. 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	115	95	210	54,8%	45,2%	9,5%
CA IQUIQUE	159	134	293	54,3%	45,7%	8,5%
CA ANTOFAGASTA	340	190	530	64,2%	35,8%	28,3%
CA COPIAPO	180	143	323	55,7%	44,3%	11,5%
CA LA SERENA	339	186	525	64,6%	35,4%	29,1%
CA VALPARAISO	820	548	1368	59,9%	40,1%	19,9%
CA SANTIAGO	1375	891	2266	60,7%	39,3%	21,4%
CA SAN MIGUEL	752	477	1229	61,2%	38,8%	22,4%
CA RANCAGUA	380	247	627	60,6%	39,4%	21,2%
CA TALCA	417	287	704	59,2%	40,8%	18,5%
CA CHILLAN	168	127	295	56,9%	43,1%	13,9%
CA CONCEPCION	644	400	1044	61,7%	38,3%	23,4%
CA TEMUCO	397	244	641	61,9%	38,1%	23,9%
CA VALDIVIA	272	203	475	57,3%	42,7%	14,5%
CA PUERTO MONTT	286	192	478	59,8%	40,2%	19,7%

CA COYHAIQUE	81	80	161	50,3%	49,7%	0,6%
CA PUNTA ARENAS	96	97	193	49,7%	50,3%	-0,5%
CORTE SUPREMA	141	178	319	44,2%	55,8%	-11,6%
TOTAL	6.962	4.719	11.681	59,6%	40,4%	19,2%

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, 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 (2.551), con 67,1% de mujeres y 32,9% de hombres, y con una brecha de 34,1%. En términos de brecha destacan los Tribunales Orales en lo Penal, 4,7% (vea tabla 3). Sólo existe brecha de género en la Corte Suprema (-11,6%).

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
CORTE DE APELACIONES	603	526	1.129	53,4%	46,6%	6,8%
CORTE SUPREMA	141	178	319	44,2%	55,8%	-11,6%
JUZGADO CIVIL	716	450	1.166	61,4%	38,6%	22,8%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	87	53	140	62,1%	37,9%	24,3%
JUZGADO DE FAMILIA	1.711	840	2.551	67,1%	32,9%	34,1%
JUZGADO DE GARANTIA	1.068	811	1.879	56,8%	43,2%	13,7%
JUZGADO DE LETRAS	824	502	1.326	62,1%	37,9%	24,3%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	401	341	742	54,0%	46,0%	8,1%
JUZGADO DE LETRAS REFORMADO	708	384	1.092	64,8%	35,2%	29,7%
JUZGADO DE MENORES		1	1	0,0%	100,0%	-100,0%
JUZGADO DEL CRIMEN	10	2	12	83,3%	16,7%	66,7%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	693	631	1.324	52,3%	47,7%	4,7%
TOTAL	6.962	4.719	11.681	59,6%	40,4%	19,2%

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 (-11,6%). La brecha positiva más grande se encuentra en la agrupación simple de comunas, en donde hay un 28,9% 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 DE LA UNIDAD LABORAL	NÚMERO ABSOLUTO			PORCENTAJE		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
AGRUP. DE COMUNAS O SIMPLE COMUNA	1.306	721	2.027	64,4%	35,6%	28,9%
ASIENTO DE CORTE	3.279	2.183	5.462	60,0%	40,0%	20,1%
CAPITAL DE PROVINCIA	1.633	1.111	2.744	59,5%	40,5%	19,0%
CORTE DE APELACIONES	603	526	1.129	53,4%	46,6%	6,8%
CORTE SUPREMA	141	178	319	44,2%	55,8%	-11,6%
TOTAL	6.962	4.719	11681	59,6%	40,4%	19,2%

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 30,3%. El mayor número de personas se concentra en la calidad jurídica titular (9.037 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	1.406	752	2.158	65,2%	34,8%	30,3%
CONTRATA ACTA 19	260	146	406	64,0%	36,0%	28,1%
RELATOR INTERINO ANUAL	46	34	80	57,5%	42,5%	15,0%
TITULAR	5.250	3.787	9.037	58,1%	41,9%	16,2%
TOTAL	6.962	4.719	11.681	59,6%	40,4%	19,2%

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 (30%) en la categoría “Sin escalafón”. El mayor número absoluto se encuentra en la categoría “Empleados”, donde de las 5.781 personas el 59,1% es mujer y el 40,9% 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	3.419	2.362	5.781	59,1%	40,9%	18,3%
PRIMARIO	1.238	913	2.151	57,6%	42,4%	15,1%
SECUNDARIO	639	546	1.185	53,9%	46,1%	7,8%
SIN ESCALAFON	1.666	898	2.564	65,0%	35,0%	30,0%
TOTAL	6.962	4.719	11.681	59,6%	40,4%	19,2%

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

En las Cortes de Apelaciones, a nivel nacional, existen cinco cortes cuya brecha de género es de 0, es decir, hay paridad (Arica, Iquique, Copiapó, Chillán y Punta Arenas); en cuatro hay brechas positivas (Valparaíso, Santiago, San Miguel y Valdivia) y en nueve hay brechas negativas (Antofagasta, La Serena, Rancagua, Talca, Concepción, Temuco, Puerto Montt y Coyhaique).

La brecha de género en la máxima corte del país fue de 5,9%. En la Corte Suprema son 9 las mujeres sobre un total de 17 integrantes actuales⁷, representando al 52,9% (vea la tabla 7).

⁶ Se incluye a sus presidencias.

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.

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	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
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	8	6	14	57,1%	42,9%	14,3%
CA SANTIAGO	17	14	31	54,8%	45,2%	9,7%
CA SAN MIGUEL	12	6	18	66,7%	33,3%	33,3%
CA RANCAGUA	2	5	7	28,6%	71,4%	-42,9%
CA TALCA	3	4	7	42,9%	57,1%	-14,3%
CA CHILLAN	2	2	4	50,0%	50,0%	0,0%
CA CONCEPCION	6	10	16	37,5%	62,5%	-25,0%
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	71	80	151	47,0%	53,0%	-6,0%
CORTE SUPREMA	9	8	17	52,9%	47,1%	5,9%

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 1.585 personas, representando el 13,6% del total de integrantes del Poder Judicial.

A nivel nacional existe un 18% más de juezas que de jueces. Las juezas son mayoría en 10 de las 17 jurisdicciones. La mayor proporción de mujeres se encuentra en la jurisdicción de la Corte de Apelaciones de Santiago, donde son un 39% 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 30% del total de judicaturas y los hombres el 70% (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	9	21	30	30,0%	70,0%	-40,0%
CA IQUIQUE	15	27	42	35,7%	64,3%	-28,6%
CA ANTOFAGASTA	47	27	74	63,5%	36,5%	27,0%
CA COPIAPO	13	24	37	35,1%	64,9%	-29,7%
CA LA SERENA	39	25	64	60,9%	39,1%	21,9%
CA VALPARAISO	109	78	187	58,3%	41,7%	16,6%
CA SANTIAGO	246	108	354	69,5%	30,5%	39,0%
CA SAN MIGUEL	134	68	202	66,3%	33,7%	32,7%
CA RANCAGUA	47	48	95	49,5%	50,5%	-1,1%
CA TALCA	46	49	95	48,4%	51,6%	-3,2%
CA CHILLAN	23	13	36	63,9%	36,1%	27,8%
CA CONCEPCION	89	50	139	64,0%	36,0%	28,1%
CA TEMUCO	46	34	80	57,5%	42,5%	15,0%
CA VALDIVIA	21	36	57	36,8%	63,2%	-26,3%
CA PUERTO MONTT	35	20	55	63,6%	36,4%	27,3%
CA COYHAIQUE	8	8	16	50,0%	50,0%	0,0%
CA PUNTA ARENAS	8	14	22	36,4%	63,6%	-27,3%
TOTAL	935	650	1585	59,0%	41,0%	18,0%

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 -7,4%. La mayor brecha se presenta en los juzgados de familia, donde el 74,7% son juezas y el 25,3% son jueces. En este caso la brecha es de 49,4%, es decir hay 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	41	22	63	65,1%	34,9%	30,2%
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONA	11	4	15	73,3%	26,7%	46,7%
JUZGADO DE FAMILIA	289	98	387	74,7%	25,3%	49,4%
JUZGADO DE GARANTIA	183	172	355	51,5%	48,5%	3,1%
JUZGADO DE LETRAS	50	58	108	46,3%	53,7%	-7,4%
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO	71	51	122	58,2%	41,8%	16,4%
JUZGADO DE LETRAS REFORMADO	55	50	105	52,4%	47,6%	4,8%
TRIBUNAL DE JUICIO ORAL EN LO PENAL	235	195	430	54,7%	45,3%	9,3%
TOTAL	935	650	1585	59,0%	41,0%	18,0%

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 21,9% 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	9	9	18	50,0%	50,0%	0,0%
SEGUNDA CATEGORIA	110	112	222	49,5%	50,5%	-0,9%
TERCERA CATEGORIA	658	422	1.080	60,9%	39,1%	21,9%
CUARTA CATEGORIA	227	193	420	54,0%	46,0%	8,1%
QUINTA CATEGORIA	194	142	336	57,7%	42,3%	15,5%
SEXTA CATEGORIA	23	18	41	56,1%	43,9%	12,2%
SEPTIMA CATEGORIA	17	17	34	50,0%	50,0%	0,0%
TOTAL	1.238	913	2.151	57,6%	42,4%	15,1%

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” y a nivel del Poder Judicial se consideró como jefatura a todas las personas cuyo cargo fuese descrito como: jefe; subjefe; administrador⁹; subadministrador; director, subdirector, secretario, secretaria del Presidente de la Corte Suprema y secretario técnico.

En el Poder Judicial se contabilizaron un total de 127 cargos y sus jefaturas suman un total de 1.161 personas, es decir las jefaturas serían el 9,9% de las personas de la institución. La distribución porcentual por sexo es la siguiente: 43,9% de mujeres y 56,1% de hombres, con una brecha de -12,1%.

En la Corporación son 323 cargos y de ellos 242 son jefaturas. Las jefas son 36,4% y la brecha es de -27,3% (vea la tabla 11).

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	510	651	1161	43,9%	56,1%	-12,1%
CAPJ	88	154	242	36,4%	63,6%	-27,3%
Bienestar	3	3	6	50,0%	50,0%	0,0%
Centros y unidades de apoyo a tribunales	17	26	43	39,5%	60,5%	-20,9%

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

⁸ Vea el detalle en el anexo.

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

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	78	216	294
ADMINISTRATIVO JEFE	158	139	297
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	250	278	528
JEFE DE UNIDAD DE CAUSAS Y SALA	6	2	8
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
PERIODISTA JEFE CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO		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	510	651	1.161

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
DIRECTOR		1	1
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 CIBERRIESGO		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	13	9	22
JEFE DE PROYECTOS DE CALIDAD DE LAS OPERACIONES	2	6	8
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 RIESGOS DE CIBER SEGURIDAD		1	1
JEFE DE SECCION APOYO TECNICO ADMINISTRATIVO		1	1
JEFE DE SECCION CALIFICACIONES	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 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 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 AUDITORIA ADM. ZONALES		1	1
JEFE SECCION AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES		2	2
JEFE SECCION AUDITORIA DE GESTION	1		1
JEFE SECCION AUDITORIA PRESUPUESTARIA	1		1
JEFE SECCION AUDITORIA PROYECTOS DE INVERSION		1	1
JEFE SECCION AUDITORIA TRIBUNALES	1	1	2
JEFE SECCION DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	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 DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1		1
JEFE SECCION DE DISEÑO	2		2
JEFE SECCION DE GESTION	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. AUDITORIA CUENTAS CORRIENTES JURISDICCIONALES		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE ADQUISICIONES	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE ATENCION DE USUARIOS		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA ADMINISTRATIVA		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA DE PROCESOS CENTRALES	1		1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA FINANCIERA		1	1
JEFE SUBDEPTO. DE AUDITORIA INFORMATICA Y COMPUTACION		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	1		1

METAS DE GESTION			
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 INFRAESTRUCTURA		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
SECRETARIA DIRECTOR	1		1
SUBADMINISTRADOR ZONAL	1	3	4
SUBDIRECTOR		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	88	154	242

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	9	20	29
TOTAL	17	26	43

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.