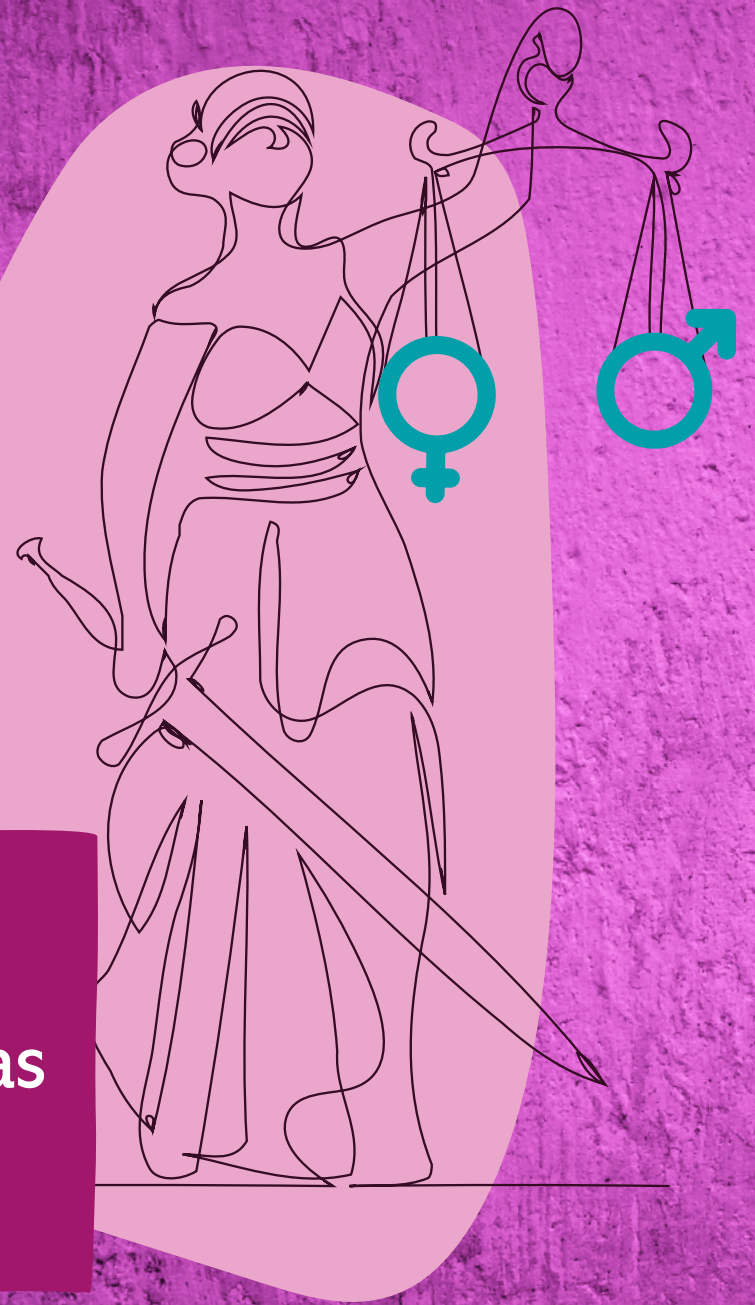


De la **SOMBRA**



La LUZ



La Evolución Laboral de las Mujeres
del Estamento Empleados y Empleadas
en el Poder Judicial de Chile



Anejud Chile

COMITE DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN ANEJUD

ÍNDICE

- 3** Editorial: Cuidados y Movilidad Funcionaria en el Poder Judicial de Chile
 - 5** Introducción
 - 6** Capítulo 1:
Los inicios del Poder Judicial (1854-1900) y el rol de las mujeres en el estamento empleados
 - 7** Capítulo 2:
Primeras conquistas – El siglo XX y el cambio del rol femenino
 - 8** Capítulo 3:
La larga lucha – Movilidad y logros en la carrera funcionaria
 - 11** Capítulo 4:
Brechas y Avances en la Igualdad de Género en el Poder Judicial
 - 15** Capítulo 6:
Un Homenaje a las Mujeres que Inspiran
 - 18** Capítulo 7:
La lucha de las Mujeres por más espacios en el Poder Judicial
 - 22** Capítulo 8:
Rumores de Cambio y las Nuevas Generaciones
 - 29** Conclusión: La Historia Aún se Escribe
-

EDITORIAL

CUIDADOS Y MOVILIDAD FUNCIONARIA EN EL PODER JUDICIAL DE CHILE

Queridas colegas, amigas y dirigentes:

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, una fecha que nos invita a reflexionar sobre los avances en la lucha por la equidad de género y a visibilizar los desafíos que aún persisten, me enorgullece presentar este trabajo colectivo. Más que un libro, es una herramienta para comprender nuestra historia, analizar el presente y proyectar el futuro que queremos construir.

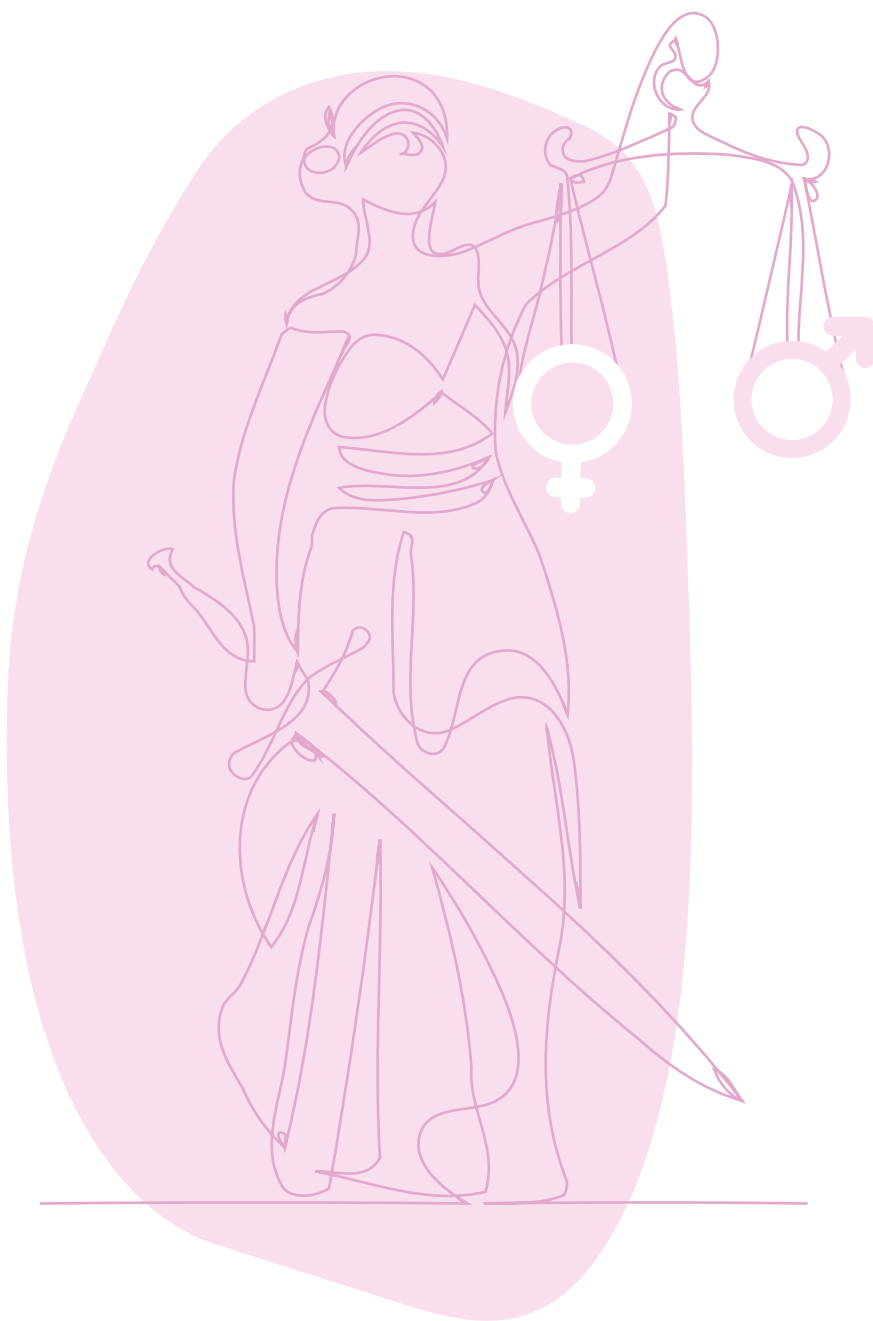
Hoy quiero centrarme en un tema que nos concierne a todas, especialmente a quienes formamos parte del Poder Judicial de Chile: los cuidados y la falta de movilidad funcionaria.

Vivimos en una sociedad donde las responsabilidades de cuidado recaen desproporcionadamente en las mujeres. Desde la crianza de hijos hasta el cuidado de adultos mayores, estas tareas muchas veces invisibles limitan nuestro desarrollo profesional y restringen nuestras oportunidades de crecimiento. En el ámbito judicial, esta realidad se agrava

por la falta de recursos y estructuras que permitan conciliar la vida laboral y personal sin que ello represente una barrera para el avance en nuestras carreras.

En el Poder Judicial, donde cada decisión que tomamos impacta la vida de las personas, es fundamental contar con un entorno que valore y apoye el trabajo de cuidado. Es imperativo garantizar la movilidad funcionaria, el acceso a puestos de mayor responsabilidad y la posibilidad de desarrollo profesional sin discriminación por género ni por nuestras responsabilidades familiares.

Por ello, hacemos un llamado urgente a las autoridades y a nuestros colegas a impulsar políticas inclusivas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Necesitamos entornos laborales que no penalicen a las mujeres por asumir tareas de cuidado, sino que reconozcan y valoren el aporte que esto representa para la sociedad y el sistema judicial.



La implementación de medidas como horarios flexibles, la creación de salas cuna en los lugares de trabajo y la adopción de prácticas que promuevan la equidad de género en todos los niveles del Poder Judicial son pasos esenciales para generar una transformación real. La representación equitativa de mujeres en la toma de decisiones y una cultura organizacional que fomente la corresponsabilidad en los cuidados no son aspiraciones lejanas, sino urgencias que debemos atender.

Queridas compañeras y compañeros, hoy no solo celebramos nuestros logros, sino que también visibilizamos las dificultades que aún enfrentamos. Es nuestra responsabilidad transformar estas reflexiones en acciones concretas. Solo así podremos construir un Poder Judicial no solo justo en la aplicación de la ley, sino también en el reconocimiento de las realidades que enfrentan quienes lo integran.

Que este Día Internacional de la Mujer nos recuerde que la lucha por la igualdad de género sigue vigente y nos inspire a seguir exigiendo cambios, visibilizando el trabajo de las cuidadoras y abogando por un ambiente laboral donde todas las mujeres tengan la posibilidad de crecer y brillar en sus carreras.

Gracias a todas y todos por su compromiso. Juntos, podemos hacer la diferencia.

Karin Mendoza Sepúlveda
Secretaria Nacional
Encargada Comité IGYND
Anejud Chile

INTRODUCCIÓN

La historia del Poder Judicial en Chile es un relato de derechos, justicia y lucha por la igualdad. Desde su fundación en 1854, las mujeres han sido una parte fundamental de esta institución, aunque por mucho tiempo su presencia y contribuciones han permanecido en la sombra.

En 2017, la Dirección de Estudios de la Corte Suprema publicó *La historia de las mujeres en el Poder Judicial*, un documento que revisa la trayectoria de las mujeres en esta institución. Sin embargo, este análisis se centró en los cargos del escalafón superior, sin abordar la realidad de aquellas que integran el estamento de empleados, donde se concentra la mayor cantidad de trabajadoras. Este vacío en la investigación evidencia una omisión crucial: las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el Poder Judicial, como las brechas salariales, los techos de cristal y la falta de movilidad en la carrera funcionaria.

Al 31 de diciembre de 2023, el Poder Judicial y la Corporación Administrativa contaban con un total de 13.467 personas en su planta laboral, de las cuales 7.870 eran mujeres, es decir,

un 58,4% del personal. Sin embargo, la presencia femenina en los cargos de mayor jerarquía sigue siendo significativamente menor. Las mujeres representan solo el 42,6% de las jefaturas, el 47,4% de las ministras de Cortes de Apelaciones y el 44,4% de la Corte Suprema. Estas cifras reflejan que, a pesar de la alta presencia femenina en la institución, los espacios de liderazgo continúan dominados por hombres.

Este libro busca llenar ese vacío histórico y visibilizar la evolución laboral de las mujeres en el escalafón de empleados del Poder Judicial chileno. A través de sus páginas, exploraremos su transformación desde sus primeros años hasta la actualidad, identificaremos los desafíos persistentes en materia de igualdad de género y reconoceremos a aquellas figuras clave que han luchado por la equidad y el reconocimiento de las trabajadoras judiciales.

Porque la historia de las mujeres en el Poder Judicial no solo debe contarse, sino que debe ser una base para la construcción de un futuro más justo, donde la equidad de género sea una realidad y no solo una aspiración.

CAPÍTULO I

LOS INICIOS DEL PODER JUDICIAL (1854-1900) Y EL ROL DE LAS MUJERES EN EL ESTAMENTO EMPLEADOS

El Poder Judicial de Chile fue establecido oficialmente en 1854, en una sociedad profundamente patriarcal donde las oportunidades laborales estaban casi exclusivamente reservadas para los hombres. Las mujeres, en este contexto, veían restringidos sus derechos y sus posibilidades de acceder a empleos formales.

Su incorporación al Poder Judicial fue mínima, y aquellas que lograban ingresar quedaban relegadas a funciones periféricas, como labores administrativas, secretariales y tareas auxiliares. Estos roles, aunque fundamentales para el funcionamiento de los tribunales, carecían de reconocimiento y no ofrecían ninguna posibilidad de desarrollo profesional.

En 1856, el Poder Judicial contaba con aproximadamente 200 empleados, de los cuales solo un 2% eran mujeres. Su trabajo se limitaba principalmente a la redacción de documentos, la organización de archivos y tareas de apoyo, sin acceso a funciones judiciales ni capacidad de toma de decisiones.

Desde sus inicios, el Poder Judicial reflejó las desigualdades de género propias de la época, con un sistema que marginaba a las mujeres a roles subordinados. Sin embargo, este sería solo el punto de partida de una larga lucha por la equidad y la movilidad funcionaria dentro de la institución.



CAPÍTULO II

PRIMERAS CONQUISTAS – EL SIGLO XX Y EL CAMBIO DEL ROL FEMENINO

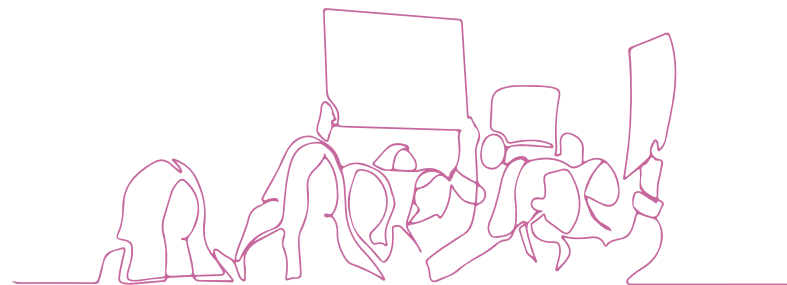
A medida que avanzaba el siglo XX, las mujeres comenzaron a ganar terreno en el ámbito laboral, impulsadas por los movimientos sociales y de derechos civiles. Este cambio no fue inmediato ni sencillo, pero marcó el inicio de una transformación en el Poder Judicial.

En las primeras décadas del siglo, las mujeres seguían limitadas a tareas administrativas y de asistencia, pero su presencia en los tribunales comenzó a crecer. Para 1920, su ingreso a la institución era más constante y, hacia 1950, ya representaban aproximadamente el 15% de la fuerza laboral del Poder Judicial.

A pesar de estos avances, el acceso a cargos de mayor responsabilidad seguía restringido. La movilidad dentro de la carrera funcionaria era prácticamente inexistente para las mujeres, quienes quedaban atrapadas en puestos de baja jerarquía sin posibilidad de ascenso. Además, las estructu-

ras de la administración pública imponían barreras institucionales que dificultaban su desarrollo profesional.

El regreso a la democracia en 1990 marcó un punto de inflexión. Para ese año, el porcentaje de mujeres en el Poder Judicial había aumentado a un 35%, reflejando una tendencia de mayor inclusión. No obstante, persistían los techos de cristal y la falta de reconocimiento del trabajo femenino, lo que evidenciaba la necesidad de reformas más profundas para garantizar la equidad de género en la institución.



CAPÍTULO III

LA LARGA LUCHA – MOVILIDAD Y LOGROS EN LA CARRERA FUNCIONARIA

El camino hacia la igualdad dentro del Poder Judicial ha sido largo y lleno de desafíos. Aunque con el tiempo las mujeres lograron consolidar su acceso a la institución, la posibilidad de ascender y ocupar cargos de liderazgo siguió siendo una batalla pendiente. La movilidad funcionaria, fundamental para el desarrollo profesional, estuvo históricamente restringida para las trabajadoras del escalafón empleados, quienes enfrentaron barreras invisibles que dificultaron su avance.

La Asociación Nacional de Empleados y Empleadas del Poder Judicial de Chile (ANEJUD) jugó un papel clave en la promoción de la igualdad de género y en la visibilización de las necesidades de las funcionarias. En un contexto en el que los espacios de decisión estaban dominados por hombres, las mujeres comenzaron a organizarse para exigir su lugar en el gremio y en la institución.

EL NACIMIENTO DEL DEPARTAMENTO FEMENINO: UN PASO HACIA LA PARTICIPACIÓN

Uno de los hitos más importantes ocurrió el 19 de julio de 1979, cuando el Directorio Nacional de ANEJUD acordó la creación del Departamento Femenino, con el objetivo de fortalecer la participación de las mujeres en la organización gremial. En sus inicios, sus funciones estaban marcadas por un fuerte sesgo de género, enfocándose en actividades de asistencia social y beneficencia:

- ✓ Organizar visitas a funcionarias enfermas y apoyo en casos de fallecimiento.
- ✓ Coordinar la entrega de ajueres para recién nacidos.
- ✓ Fomentar actividades culturales, deportivas y recreativas. •Apadrinar instituciones de beneficencia, como hogares de menores o de ancianos.

Pese a que este departamento fue creado con un enfoque tradicional, su existencia abrió un espacio de encuentro para las mujeres dentro del gremio. Desde ahí, comenzaron a desafiar los estereotipos impuestos y a exigir mayor representación en la toma de decisiones.

LAS PRIMERAS DIRIGENTAS: VOCES QUE ROMPIERON BARRERAS

Varias dirigentas fueron clave en la transformación del Departamento Femenino en una plataforma de lucha por los derechos de las funcionarias judiciales. Entre ellas, **Silvia Morales Cofré**, ex Secretaria Nacional de ANEJUD y representante de la mujer ante el Comité Mundial de la Internacional de Servicios Públicos, recuerda:

“El Departamento Femenino se creó para que la mujer participara más activamente en el gremio, porque, aunque algunos todavía no lo reconocen, este gremio era muy machista. A las mujeres nos tenían para organizar la fiesta de Pascua, pero nosotras también éramos parte de este gremio y teníamos necesidades propias, como la sala cuna, que fue una de nuestras grandes luchas. Con el tiempo, entendimos que el Departamento Femenino debía ser un puente para llegar a la dirigencia y lo logramos. Hoy ya no es necesario, porque las mujeres pueden participar directamente en la toma de decisiones”.

Para **Rosita Pulgar Benítez**, ex Secretaria Regional de ANEJUD Santiago y presidenta del Departamento Femenino, la creación de este espacio marcó un antes y un después: “El

Departamento Femenino tenía representación en el Directorio Nacional, lo que permitió que las mujeres fueran ganando presencia en el gremio. Desde entonces, las mujeres nunca han dejado de participar. Pasamos de ser una, dos o tres dirigentas, hasta llegar a seis en algunos periodos. Fue un avance que nadie pudo detener”.

Por su parte, **Alejandra Serrano Palma**, ex Vicepresidenta Nacional de ANEJUD, relata cómo vivió este proceso: “Cuando me eligieron presidenta del Departamento Femenino en 1987, me di cuenta de que la participación de las mujeres estaba limitada a organizar celebraciones y preparar sándwiches. Pero había un deseo de cambio y comenzamos a reclamar nuestro espacio. Poco a poco, fuimos entrando en las discusiones gremiales y desafiando la estructura patriarcal”.

LA HUELGA DEL '89: LAS MUJERES AL FRENTE DE LA LUCHA GREMIAL

El rol de las mujeres en el gremio quedó en evidencia durante la histórica huelga de 1989, la más larga del sector público en Chile. Muchas dirigentas y funcionarias fueron el motor de la movilización, desafiando el miedo y organizando acciones de resistencia.

Oriana Escalante Velásquez, ex Pro Secretaria Nacional de ANEJUD, recuerda: “Nos organizábamos en un local cerca de la Intendencia, donde planificábamos las estrategias para sostener la huelga. Recuerdo que el primer día le dije a mi jefe: ‘Disculpe, pero tengo que irme, soy dirigente y la huelga empieza hoy’. Así comenzó todo”.

Desde Concepción, **María Teresa Muñoz Flores**, ex Presidenta Regional de ANEJUD Biobío, relata cómo las bases se movilizaron en apoyo a la huelga en Santiago: “Estuvimos en paro desde las 6 de la mañana hasta la medianoche. Nadie entraba a los tribunales. Cuando vimos que en Santiago necesitaban más apoyo, organizamos un viaje con cuatro buses llenos de funcionarias y funcionarios. Llegamos con nuestros uniformes, nos cambiamos en un servicentro y nos sumamos a la protesta”.

Alejandra Serrano Palma también recuerda los riesgos que enfrentaron las dirigentas durante este período: “Nos amedrentaban todo el tiempo. Recuerdo los autos con vidrios polarizados siguiéndome, tratando de intimidarnos. En esos años, cualquiera podía desaparecer. Pero seguimos adelante, porque sabíamos que esta lucha era necesaria”.

EL AVANCE HACIA LA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA DIRIGENCIA DE ANEJUD

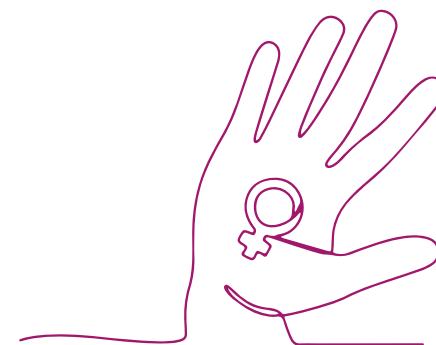
Con el paso de los años, las mujeres fueron ganando espacios en la dirigencia nacional de ANEJUD. En 2020, por primera vez en la historia, una mujer asumió la presidencia del gremio a nivel nacional: Gema Águila Cesani. Su mandato estuvo marcado por la pandemia del COVID-19 y el estallido social, lo que significó un desafío adicional en la defensa de los derechos laborales de las funcionarias judiciales.

Durante su gestión, se lograron avances clave en temas de teletrabajo, seguridad laboral y la erradicación del acoso sexual en el Poder Judicial. En esta lucha, Karin Mendoza Sepúlveda,

ex Vicepresidenta Nacional de ANEJUD, tuvo un papel fundamental, impulsando políticas de igualdad de género y protección de las trabajadoras frente a la violencia laboral y el acoso. Si bien las mujeres han logrado avances significativos en el gremio y en el Poder Judicial, los desafíos persisten. La falta de movilidad funcionaria, las brechas salariales y la escasa representación en cargos de liderazgo siguen siendo barreras que deben ser derribadas.

La historia de las mujeres en el escalafón empleados del Poder Judicial es una historia de resistencia, perseverancia y conquistas. Gracias al trabajo de muchas pioneras, hoy las funcionarias judiciales cuentan con más herramientas para exigir igualdad de condiciones. Sin embargo, la lucha no ha terminado. Cada paso que se da es un peldaño más en la construcción de un futuro donde las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente sin barreras ni limitaciones.

Las voces de aquellas que lideraron este camino son un recordatorio de que la historia se escribe con acción, valentía y convicción. El desafío ahora es continuar avanzando y consolidar los derechos conquistados, para que las futuras generaciones de mujeres judiciales puedan crecer en un entorno verdaderamente equitativo.



CAPÍTULO IV

BRECHAS Y AVANCES EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL

ENTRE EL RECONOCIMIENTO Y LA LUCHA PENDIENTE

A lo largo de la historia del Poder Judicial chileno, las mujeres han transitado un camino de avances significativos, pero también de desafíos persistentes. Si bien su presencia en la institución ha crecido exponencialmente, alcanzando hoy el 59% del total de trabajadores, la equidad en la movilidad funcionaria, la representatividad en cargos de liderazgo y la erradicación de la violencia de género siguen siendo materias pendientes.

Este capítulo aborda los principales desafíos en materia de igualdad de género en el Poder Judicial, así como los avances recientes impulsados por la organización gremial y por políticas institucionales que han buscado responder a las demandas de las funcionarias.

DESAFÍOS ESTRUCTURALES: LA REALIDAD DE LAS TRABAJADORAS DEL ESCALAFÓN EMPLEADOS

Si bien las cifras demuestran un avance en la participación de mujeres dentro del Poder Judicial, su presencia sigue siendo minoritaria en los espacios de mayor jerarquía. Según datos al 2023, las mujeres representan solo el 42,6% de las jefaturas, el 47,4% de las ministras de Cortes de Apelaciones y el 44,4% en la Corte Suprema.

Sin embargo, la desigualdad no solo se manifiesta en la distribución de cargos, sino también en la falta de movilidad dentro de la carrera funcionaria. Las mujeres del escalafón empleados enfrentan múltiples barreras para ascender a puestos de mayor responsabilidad, debido a factores como:

- Discriminación estructural en los procesos de selección: Los concursos internos para cargos de mayor jerarquía tienden a privilegiar a perfiles externos, limitando las oportunidades de crecimiento de las funcionarias que llevan años desempeñándose dentro de la institución.
- Falta de reconocimiento del trabajo de cuidados: La carga de trabajo no remunerado sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que dificulta su disponibilidad para asumir mayores responsabilidades laborales.
- Sesgos de género en la evaluación de competencias: Se mantiene una visión tradicional sobre el liderazgo y la gestión, donde las habilidades femeninas, como la empatía y la capacidad de trabajo en equipo, siguen siendo subvaloradas en comparación con modelos de liderazgo masculino.

Estos factores han generado un techo de cristal difícil de romper para muchas trabajadoras judiciales, perpetuando la desigualdad y limitando su desarrollo profesional.

EL PROBLEMA DE LAS BRECHAS SALARIALES Y EL IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA

Uno de los desafíos más críticos para las mujeres del Poder Judicial es la brecha salarial y su impacto en la seguridad social y las condiciones de jubilación. A pesar de que en el escalafón empleados las remuneraciones están reguladas por tramos definidos, las mujeres suelen enfrentar diferencias salariales derivadas de la segmentación de roles y la falta de movilidad en la carrera funcionaria.

Además, el impacto de estas desigualdades se traduce en peores condiciones previsionales para las funcionarias, quienes muchas veces se jubilan con pensiones más bajas debido a una combinación de factores como lagunas previsionales por maternidad, menor acceso a asignaciones y un menor tiempo en cargos de mayor renta.

A esto se suma la discriminación en los costos de salud: las mujeres enfrentan coberturas más costosas y restricciones en los seguros médicos debido a su mayor esperanza de vida y a condiciones de salud vinculadas al trabajo de cuidado. La falta de políticas de género en materia de seguridad social profundiza la desigualdad en el acceso a una jubilación digna y en la protección de la salud de las funcionarias.

EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL: UN PROBLEMA INVISIBILIZADO

Otro de los problemas estructurales que enfrentan las mujeres en el Poder Judicial es la persistencia del acoso laboral y sexual. Si bien la institución ha avanzado en la implementación de protocolos de denuncia y sanción, las trabajadoras del escalafón empleados siguen siendo las más vulnerables a este tipo de violencia.

Según datos del Poder Judicial, desde la implementación del Acta 103-2018, que regula el procedimiento disciplinario para casos de acoso sexual, se han registrado 41 denuncias, con un total de 39 personas denunciadas. Sin embargo, los testimonios de muchas funcionarias reflejan que el temor a represalias y la falta de garantías en los procesos investigativos siguen siendo un obstáculo para denunciar.

El caso del Juez Barría de Rancagua, visibilizado por la dirigencia de ANEJUD durante el mandato de Gema Águila Cesani, expuso las graves falencias en la protección de las víctimas y la falta de sanciones efectivas en casos de violencia de género dentro del Poder Judicial. Este caso evidenció la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de prevención y erradicar la cultura de impunidad que ha prevalecido en algunos espacios de la institución.

AVANCES Y TRANSFORMACIONES RECIENTES: HACIA UN PODER JUDICIAL MÁS EQUITATIVO

A pesar de los desafíos, en los últimos años se han impulsado importantes cambios para avanzar en la equidad de género dentro del Poder Judicial. Algunos de los hitos más relevantes incluyen:

1 Creación de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema (2017)

Este organismo ha sido clave en la implementación de políticas de género en la institución. Sus principales objetivos incluyen:

- ✔ Garantizar espacios de trabajo igualitarios y libres de violencia.
- ✔ Promover la inclusión de la perspectiva de género en la administración de justicia.
- ✔ Monitorear casos de acoso laboral y sexual, asegurando la implementación de sanciones adecuadas.

2 Promoción del teletrabajo y la conciliación laboral-familiar

La pandemia de COVID-19 aceleró la implementación del teletrabajo en el Poder Judicial, lo que permitió visibilizar la necesidad de contar con mecanismos de flexibilidad laboral para mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

ANEJUD jugó un rol clave en la negociación de estas medidas, asegurando que las condiciones del teletrabajo fueran justas y equitativas para todas las funcionarias, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado.

3 Mayor representación femenina en la dirigencia gremial

El ascenso de Gema Águila Cesani como la primera presidenta nacional de ANEJUD en 2020 marcó un punto de inflexión en la representación de las mujeres en el gremio. Durante su gestión, se consolidó la participación de las dirigentas en espacios de toma de decisión, fortaleciendo la lucha por la equidad de género en la organización.

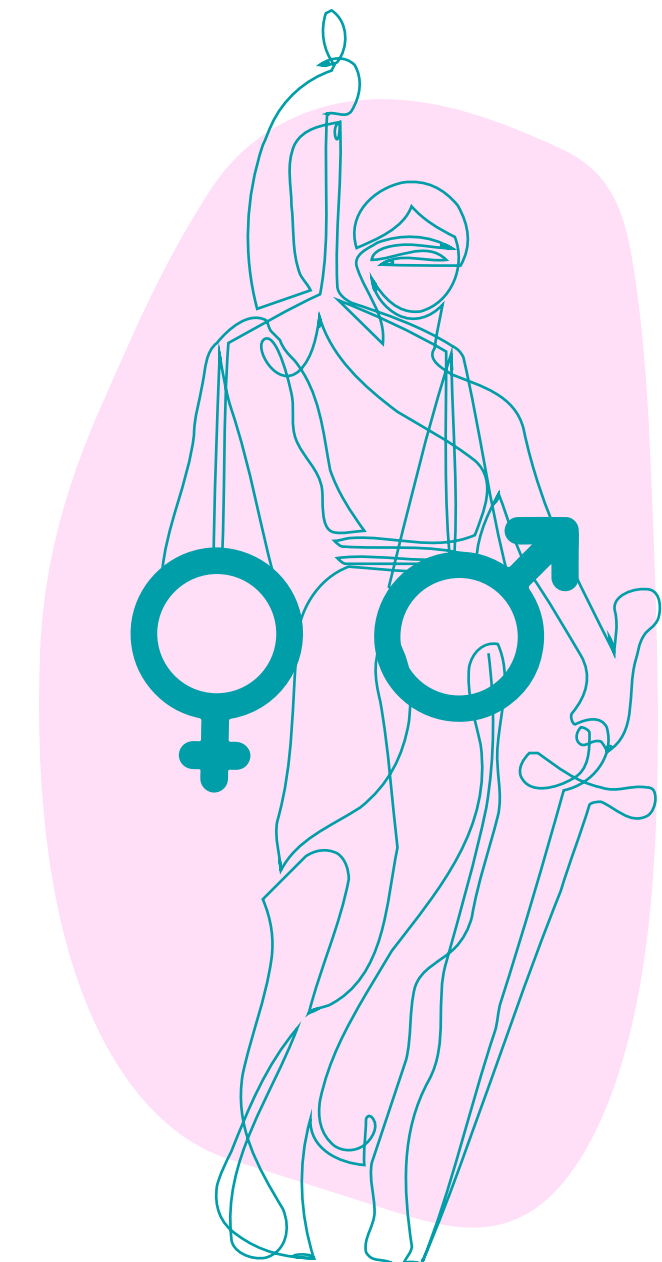
UN FUTURO CON NUEVAS OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PENDIENTES

Las trabajadoras del escalafón empleados del Poder Judicial han recorrido un largo camino en la búsqueda de igualdad de oportunidades. Si bien se han logrado avances importantes en representación, políticas de género y reconocimiento de derechos, aún quedan desafíos estructurales por superar.

LAS PRÓXIMAS LUCHAS DEBERÁN CENTRARSE EN:

- ✔ *Garantizar la movilidad funcionaria para las mujeres, asegurando procesos de selección equitativos y sin sesgos de género.*
- ✔ *Reducir las brechas salariales y mejorar las condiciones previsionales, reconociendo las desigualdades que afectan a las trabajadoras en el acceso a una jubilación digna.*
- ✔ *Fortalecer los protocolos contra el acoso laboral y sexual, asegurando que las víctimas cuenten con protección y que las sanciones sean efectivas.*

El Poder Judicial tiene una deuda histórica con las mujeres que han sido el motor silencioso de su funcionamiento. Las nuevas generaciones de trabajadoras judiciales deben continuar la lucha por un sistema más equitativo, justo y libre de discriminación. Solo así se podrá construir un Poder Judicial donde todas las funcionarias puedan desarrollar su carrera sin barreras ni limitaciones de género.



CAPÍTULO V

VOCES ACTUALES, INSPIRACIÓN Y LIDERAZGO

A lo largo de este camino de transformación, diversas figuras han dejado una huella imborrable con su legado y ejemplo de lucha. Mujeres empleadas judiciales que desafiaron barreras, tensionaron límites y abrieron espacios para las que vendrían después.

Entre ellas destaca **Carmen Saldías Matus**, la primera mujer en ocupar un cargo de dirigente gremial en la Asociación Nacional de Empleados y Empleadas del Poder Judicial (ANEJUD). En una entrevista realizada en 2017, doña Carmen, cariñosamente conocida como “Carmencita” (QEPD), recordaba que ingresó al Poder Judicial el 30 de mayo de 1952, en el Tercer Juzgado de Letras de Concepción. Durante 30 años, desempeñó su labor de manera intachable, combinando sus responsabilidades como funcionaria, esposa y madre con su papel pionero en la dirigencia gremial. Junto a otras colegas, fundó el recordado Departamento Femenino de Anejud, un espacio que trascendió lo gremial, con un fuerte sentido social.

Entre sus múltiples iniciativas, organizaron celebraciones navideñas para niños en situación de vulnerabilidad, confeccionaron ajueres para bebés y recién casados dentro del gremio, y llevaron a cabo labores de beneficencia. En sus propias palabras:

“Eran gestos con un sello humano y cálido, que hoy parecen haber quedado en el olvido. Nos ha ganado el individualismo y hemos perdido muchas de las grandes tareas que Anejud desarrollaba. Es como si la amabilidad y la gentileza hubieran pasado de moda.”

Carmencita también tuvo la tarea de equipar el primer Hogar Judicial de Anejud. Adquirió telas en la antigua fábrica textil penquista Machasa y, con su propia máquina de coser, confeccionó las sábanas, cortinas y manteles que dieron un toque de calidez y hogar a este espacio.

Al recordar sus primeros años como dirigente, revivía con emoción los desafíos de esa época. En tiempos de agitación social, viajar por el país para formar las primeras bases regionales era un sacrificio indescriptible. Se hospedaba en las casas de colegas y asistía a convenciones con la convicción de que el gremio tenía un futuro sólido.

Nos sorprendió cuando nos confidenció que fue víctima de acoso laboral, un episodio que consideró la experiencia más amarga de su carrera. No solo enfrentó el abuso de una jefatura directa, sino también el encubrimiento y desprestigio por parte de algunos colegas. A pesar de ello, recibió el respaldo absoluto de la Corte Suprema, logrando limpiar su nombre frente a quienes intentaron desacreditarla.

Desde su fundación en 1967, ANEJUD solo había sido presidida por hombres. Al principio, la participación femenina en el gremio estaba limitada a roles estereotipados, vinculados a tareas domésticas y de asistencia. Las dirigentes del Departamento Femenino de Anejud organizaban actividades benéficas, gestionaban la alimentación en asambleas y decoraban los espacios de descanso del gremio, siempre bajo la supervisión de un dirigente hombre.

Sin embargo, con el aumento de mujeres en el estamento de empleados, su presencia en la dirigencia gremial se hizo inevitable. El empoderamiento se gestó de manera espontánea en las regionales, y a mediados de los años 90, Anejud alcanzó su máximo nivel de afiliación, con más de 5.000 personas inscritas.

En 2015, tras la reforma de estatutos para acogerse a la Ley 19.296 de asociaciones de funcionarios públicos, Anejud

realizó su primera elección universal con votación electrónica. Raúl Araya Castillo asumió la presidencia, con una estrecha diferencia de votos frente a **Irma Yanett Vásquez Neira**, quien se convirtió en la primera vicepresidenta nacional. En el siguiente período electoral, Irma Vásquez repitió en el cargo, consolidando su liderazgo dentro del gremio.

Su trayectoria estuvo marcada por hitos importantes, como la lucha por la incorporación de empleados a la Reforma Procesal Penal, liderando capacitaciones nacionales para preparar a los trabajadores al cambio que trajo consigo la digitalización del Poder Judicial. También encabezó la recordada velatón en los Juzgados de Familia de Concepción en 2006, logrando que se respetara la jornada laboral de los trabajadores. Uno de sus últimos logros fue la visibilización de la precariedad laboral de los funcionarios informáticos del Poder Judicial, consiguiendo mejoras en sus condiciones de trabajo.

En 2020, en un contexto sin precedentes marcado por la pandemia de COVID-19, **Gema Águila Cesani** asumió como la primera presidenta nacional de Anejud Chile. Destacada dirigente de base de la regional Santiago, tuvo el desafío de mantener en funcionamiento el gremio en medio del confinamiento y, al mismo tiempo, afrontar la crisis social desatada por el Estallido Social, que dio origen al proceso constituyente.

Bajo su liderazgo, Anejud logró incidir positivamente en la implementación del teletrabajo, asegurando condiciones laborales justas para los empleados judiciales. También impulsó medidas de protección para quienes debían trabajar de manera presencial, gestionando mejoras en materia de seguridad y salud laboral ante la Corte Suprema.

Su mandato también estuvo marcado por el caso de acoso sexual del juez Barría en Rancagua, donde intensificó la lucha de Anejud contra este tipo de violencia. No solo apoyó a las denunciantes, sino que logró visibilizar la situación a nivel internacional, evidenciando que el acoso en el Poder Judicial es una realidad inaceptable que afecta mayoritariamente a las mujeres del estamento empleados.

Junto a ella, **Karin Mendoza Sepúlveda**, dirigente de la regional Concepción-Arauco, asumió la vicepresidencia, convirtiéndose en una pieza clave para la consolidación de las políticas de igualdad dentro del gremio. Su incansable trabajo en la lucha contra el acoso ha sido fundamental para la creación de protocolos de protección para las trabajadoras.

Otra figura destacada en esta historia es **Iris Magaly Urzúa Urzúa**, nacida en Viña del Mar, quien ingresó al Poder Judicial en 1977 y se mantuvo en servicio hasta 2023. Durante más de cuatro décadas, participó activamente en Anejud, desde su labor en el Departamento Femenino hasta su rol como dirigente nacional.

Fue fundadora de la Comisión de Igualdad y No Discriminación de Anejud, integrando posteriormente la comisión homónima de la Corte Suprema y la Comisión Psicosocial. Representó a Anejud en la Internacional de Servicios Públicos (ISP) Mujeres, en la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Judiciales, en ONU Mujeres y en la CEPAL, donde trabajó incansablemente por la equidad de género en el ámbito judicial.

La historia de estas mujeres demuestra que la lucha gremial no solo se ha centrado en mejorar condiciones laborales,

sino también en transformar el Poder Judicial en un espacio más equitativo y seguro. Su legado sigue vigente, inspirando a nuevas generaciones de trabajadoras judiciales a tomar la posta y continuar la construcción de un gremio más justo, solidario y comprometido con los derechos de todas y todos.



CAPÍTULO VI

UN HOMENAJE A LAS MUJERES QUE INSPIRAN

En el marco del Día Internacional de la Mujer 2024, el Poder Judicial de Chile impulsó una convocatoria para reconocer a aquellas mujeres, actuales o exintegrantes de la institución, que han contribuido al avance y promoción de la igualdad de género. Este reconocimiento nació de un proceso participativo, en el que funcionarias y funcionarios del Poder Judicial postularon a candidatas que, por su trayectoria y compromiso, merecían ser distinguidas.

La iniciativa se desarrolló en todas las jurisdicciones del país—Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Corporación Administrativa del Poder Judicial—y contó con la colaboración de los Comités de Género y No Discriminación, encargados de recibir y evaluar las postulaciones. El resultado fue una selección de mujeres cuyas historias reflejan la diversidad y el impacto de su labor dentro de la institución. Si bien este reconocimiento visibiliza solo a algunas de ellas, el homenaje se extiende a todas aquellas que, con su esfuerzo y dedicación,

han contribuido a transformar el Poder Judicial en un espacio más equitativo.

Como parte de este reconocimiento, la Corte Suprema publicó un homenaje digital en la página web de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, del cual extraemos y compartimos en este libro una selección dedicada a las mujeres del estamento de empleados. A continuación, sus historias.

Gema Olga Águila Cesani
Oficial Tercero

Secretaría Criminal de la Corte de Apelaciones de Santiago

Ingresó al Poder Judicial en 1982 como funcionaria “meritante” en la Corte de Apelaciones de San Miguel. Su carrera estuvo marcada por hitos que rompieron barreras de gé-

nero: fue la primera mujer en desempeñarse como Oficial de Sala en la Corte de Apelaciones de Santiago, cargo que asumió en 1994 mientras estaba embarazada de su tercera hija. Para facilitar su labor, el Ministro Milton Juica solicitó la adaptación de un carro especial para el traslado de expedientes, permitiéndole desempeñar sus funciones sin dificultad.

Con el tiempo, ascendió a Oficial Cuarto y, posteriormente, a Oficial Tercero de la Secretaría Criminal, cargo que mantiene hasta hoy. En 2015, obtuvo su título de Ingeniería en Administración Pública en el Instituto Profesional de Los Lagos.

Gema Águila ha sido una destacada líder gremial: fue la primera mujer en asumir la presidencia nacional de la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (ANEJUD), desde donde impulsó la defensa de los derechos de las funcionarias y funcionarios judiciales, con especial énfasis en la equidad de género. También presidió la Asociación Regional de Empleados del Poder Judicial por 14 años y representó a sus colegas en diversas instancias, como el Comité de Personas de la Corte Suprema y el Comité de Género y Derechos Humanos de la Corte de Apelaciones de Santiago.

Madre de tres hijos y abuela de cinco nietos, Gema ha sabido conjugar su vida familiar con una firme convicción de justicia y equidad en el ámbito laboral.

Herta Soledad Moreira Arismendi **Funcionaria Jubilada**

Juzgado de Familia de Osorno

Ingresó al Poder Judicial en 1978 como funcionaria del entonces Juzgado de Menores de Osorno, actual Tribunal de Familia. Se retiró en 2020, tras más de cuatro décadas de servicio.

En una época en la que el Poder Judicial estaba dominado por hombres, Herta Moreira decidió involucrarse activamente en el movimiento gremial, abriendo espacios de participación para otras mujeres y promoviendo mejoras en derechos laborales, remuneraciones y condiciones de trabajo. Su compromiso la llevó a viajar constantemente a Santiago para participar en reuniones sindicales, conciliando esta labor con la crianza de sus cuatro hijos. Su entrega y perseverancia fueron fundamentales en la consecución de reformas que hoy siguen vigentes.

Carmen Ávalos Orellana **Funcionaria Jubilada**

Juzgado de Menores y Juzgado de Garantía de Antofagasta

Con una trayectoria de casi 30 años, Carmen Ávalos dejó una huella imborrable en sus colegas, quienes la recuerdan como una mujer íntegra, justa y luchadora incansable. Su liderazgo se reflejó en su constante apoyo a las mujeres del tribunal, promoviendo la igualdad de género, denunciando casos de acoso y sexismo, y exigiendo un entorno laboral más equitativo.

“Carmen siempre se caracterizó por generar con gran impacto apoyo a las mujeres del tribunal. Para ello, estuvo

siempre dispuesta a compartir el cuidado, denunciar el sexismo y promover los derechos laborales, haciendo del tribunal un mejor lugar para todas.”

Dora Patricia Rojas Riquelme

Administrativa Segunda

Juzgado de Letras y del Trabajo de Constitución

Sin formación profesional previa, ingresó al Poder Judicial dos años después de terminar la enseñanza media. Desde entonces, su crecimiento ha estado marcado por el aprendizaje y la dedicación.

Con más de 40 años de servicio, Dora Rojas ha sido un pilar en la atención al público y en la orientación de usuarios, con especial preocupación por las víctimas de violencia. Ha impulsado mejoras en la atención y promovido el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del tribunal.

Madre de cuatro hijos y amante de la lectura, el cine y las caminatas, Dora se define como una mujer afortunada y agradecida de la vida.

Paola Anabella Delucchi Muñoz

Oficial Segunda

Segundo Juzgado de Letras de Calama

Egresada de Psicología, ha dedicado 32 años al Poder Judicial, especializándose en el área contenciosa, concursal y minera. Desde 2007, se desempeña en el Segundo Juzgado de Letras de Calama, donde ha promovido mejoras en la gestión de resoluciones y el trabajo en equipo.

Su compromiso gremial la llevó a integrar el Comité Paritario, desde donde impulsó cambios para mejorar las condiciones laborales. En lo personal, es una apasionada del tejido y amante de los gatos.

Rudecinda del Rosario Sandoval García

Oficial Primero

Primer Juzgado de Letras de San Fernando (Jubilada)

Tras casi 30 años en el Poder Judicial, Rudecinda Sandoval dejó una marca en la atención a víctimas de violencia. Su título en Administración de Empresas le permitió mejorar la eficiencia en su trabajo y motivar a sus compañeras a superarse profesionalmente.

Fuera del ámbito laboral, disfruta de la jardinería, la lectura y el cuidado de sus cinco perros.

Yolanda Verónica Vidaurrázaga Manríquez

Administrativa Primera

Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia

Con más de 35 años de servicio, Yolanda Vidaurrázaga ha trabajado incansablemente para mejorar la atención a usuarias víctimas de violencia y eliminar las barreras que enfrentan las mujeres para ascender dentro de la institución.

Desde el inicio de su carrera, ha sido parte de ANEJUD, convencida de que el movimiento gremial es clave para impulsar reformas en el sistema judicial.

Karin Alejandra Mendoza Sepúlveda**Administrativa Tercera**

1° Juzgado Civil de Talcahuano

Abogada, dirigente gremial y activista por la Justicia Abierta, ha promovido innovaciones como la digitalización de procesos y la creación de plataformas para la inscripción de fallecimientos fuera de plazo.

Participó en la Mesa de Conciliación de Vida Laboral y Familiar del Ministerio del Trabajo, contribuyendo a la redacción del proyecto de ley que hoy regula el teletrabajo en el sector público y la Ley Karin, contra el acoso laboral y sexual.

Madre de Amanda, su motor y fuente de inspiración, Karin Mendoza lucha día a día por un Poder Judicial más justo e igualitario.

Este capítulo recoge solo algunas de las muchas historias que merecen ser contadas. Cada una de estas mujeres ha dejado una huella imborrable, abriendo caminos y transformando la historia del Poder Judicial de Chile.



CAPÍTULO VII

LA LUCHA DE LAS MUJERES POR MÁS ESPACIOS EN EL PODER JUDICIAL

El camino de **Claudia Pérez Urbina** dentro del Poder Judicial no fue trazado por el destino, sino por la necesidad y la perseverancia. Su historia es un reflejo de las múltiples realidades que han enfrentado las mujeres en esta institución, donde la vocación y el esfuerzo han sido claves para abrirse paso en un mundo históricamente masculinizado.

Corría el año 1988, una época difícil para acceder a la educación superior en Chile, especialmente para una mujer joven sin grandes recursos. Claudia, recién salida del colegio, buscaba un trabajo que le permitiera sostenerse. Su madre, funcionaria del Poder Judicial, la llevó al tribunal donde trabajaba. Lo que comenzó como una visita casual terminó marcando el inicio de una carrera que ya suma más de tres décadas. La jueza de ese tribunal, doña Vitaria –cuyo nombre Claudia recuerda con respeto–, la llamó antes de que se retirara y, con la urgencia propia del trabajo judicial, le pidió que se quedara a ayudar. Había dos funcionarias con licencia médica, era semana de turno y el tribunal necesitaba refuerzos.

En aquellos años, las suplencias no dependían de concursos públicos ni de procesos administrativos complejos. El acceso al trabajo era una combinación de voluntad, esfuerzo y la buena disposición de las autoridades. Para muchas mujeres, esto significaba empezar desde la informalidad, trabajando ad honorem durante meses antes de obtener una remuneración. Así fue para Claudia, quien aceptó sin dudar. Lo que comenzó como una suplencia de veinte días se extendió indefinidamente. Desde ese momento, nunca dejó de ser parte del Poder Judicial.

Durante sus primeros años, su carrera estuvo marcada por el aprendizaje constante y la movilidad dentro de los tribunales del crimen. La realidad a la que se enfrentó no era fácil: con apenas dieciocho años, debía tratar con delincuentes, homicidas y violadores. “Fue un aprendizaje brutal”, recuerda. Enfrentar esos escenarios siendo una mujer joven en un espacio dominado por hombres no solo requería conocimiento, sino también carácter. En aquellos años, el sistema judicial tenía

estructuras rígidas que dificultaban la promoción de mujeres a cargos de mayor responsabilidad. Sin embargo, Claudia supo hacerse un espacio.

En 1995, tras años de trabajo en distintas jurisdicciones, fue nombrada titular, consolidando su carrera en el Poder Judicial. Sin embargo, su verdadera vocación estaba aún por definirse. En 2015, luego de casi tres décadas de servicio, su vida profesional dio un giro trascendental cuando ingresó a la Oficina de Derechos Humanos de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Aquí, la justicia tenía otro significado. Ya no se trataba de casos comunes, sino de crímenes de Estado, de delitos de lesa humanidad ocurridos en dictadura, de personas que habían sido detenidas, torturadas y desaparecidas. Claudia entendió que, en esta nueva labor, no bastaba con la experiencia adquirida en los tribunales del crimen: debía comprometerse profundamente con la memoria y la verdad. “Para trabajar en esta oficina hay que creer en lo que hacemos. Es nuestra historia y debemos asumirla con responsabilidad”, dice con convicción.

En su rol de actuaria, Claudia no solo tramitaba expedientes. Su trabajo implicaba proponer diligencias, revisar minuciosamente las declaraciones y recolectar pruebas que permitieran construir los casos. Cada sumario reabierto representaba una nueva oportunidad de hacer justicia, aunque fuera décadas después de ocurridos los hechos. Como mujer en un ámbito donde las decisiones siempre habían sido tomadas por hombres, su papel cobró una relevancia especial: debía enfrentarse a estructuras de poder que muchas veces obstaculizaban la búsqueda de justicia.

Su trabajo la ha llevado a recorrer los vestigios de la represión, inspeccionando centros de detención y tortura, exhumando restos de desaparecidos y reconstruyendo escenas de crímenes que el tiempo no ha logrado borrar. Ha estado en el Buque Escuela Esmeralda, en el ex cuartel de la CNI en Agua Santa, en Silva Palma y en muchos otros lugares donde la memoria aún duele. “Cada diligencia es una oportunidad para darle voz a quienes fueron silenciados. Es un trabajo que demanda mucho más que conocimientos jurídicos; exige compromiso, sensibilidad y, sobre todo, resistencia”, afirma.

La modernización tecnológica ha sido una aliada en este proceso. La pandemia de 2020 permitió la implementación de herramientas digitales para agilizar diligencias y facilitar el acceso a testigos en el extranjero. Antes, un sobreviviente exiliado debía esperar meses o años para declarar; hoy, una videoconferencia permite cerrar esa brecha de tiempo y distancia sin comprometer la rigurosidad del proceso. Sin embargo, Claudia sabe que ninguna tecnología puede reemplazar la empatía y el compromiso que este trabajo exige.

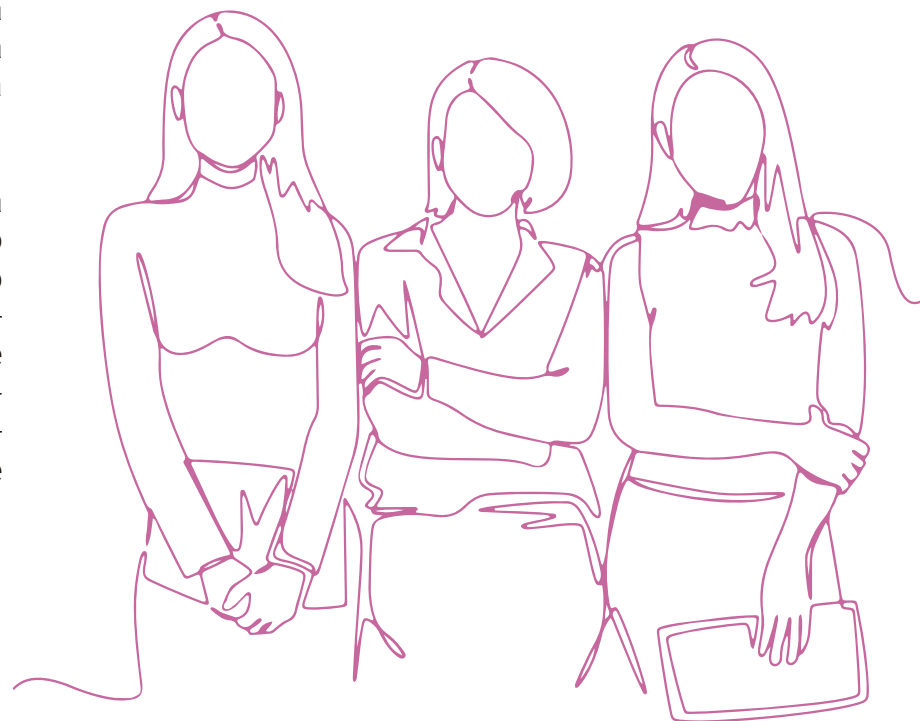
A lo largo de los años, Claudia ha sido testigo de cómo las mujeres han ido ganando espacios dentro del Poder Judicial. Sin embargo, los desafíos persisten. “En mis inicios, las oportunidades eran mínimas para nosotras. Hoy hay más mujeres en el sistema, pero aún nos enfrentamos a desigualdades en el acceso a cargos de mayor jerarquía”, señala. Su historia es, en sí misma, un testimonio de la evolución laboral de las mujeres en esta institución y su aporte en el acceso a los derechos humanos.

A pesar de su trayectoria y del reconocimiento de sus colegas, su labor sigue marcada por la incertidumbre. La posi-

bilidad de que las oficinas de derechos humanos del Poder Judicial desaparezcan es una sombra que se cierne sobre su trabajo. “Llevo años escuchando que estas oficinas van a cerrar, pero seguimos aquí. La justicia para las víctimas no tiene fecha de vencimiento, y mientras haya causas abiertas, seguiré trabajando”, dice con determinación.

En el marco del Día Internacional de la Mujer, su historia nos recuerda que la lucha por la equidad de género no es solo una cuestión de acceso a derechos, sino también de reconocimiento y valoración del trabajo que las mujeres realizan en espacios donde históricamente han sido invisibilizadas. En las oficinas de derechos humanos del Poder Judicial, muchas mujeres han sido las protagonistas silenciosas de la búsqueda de verdad y justicia, enfrentando no solo la dureza de los casos, sino también la resistencia de una estructura que aún debe evolucionar.

El testimonio de Claudia Pérez forma parte de *De la Sombra a la Luz: La Evolución Laboral de las Mujeres del Estamento Empleados y Empleadas en el Poder Judicial de Chile*, un libro que busca visibilizar la historia de aquellas que han transformado esta institución con su esfuerzo y dedicación. Más que un relato individual, es un reflejo de la lucha colectiva de todas las mujeres que han desafiado los límites, que han construido justicia desde la convicción y que han demostrado que la memoria y la verdad no tienen género.



CAPÍTULO VIII

RUMORES DE CAMBIO Y LAS NUEVAS GENERACIONES

El avance de las mujeres en el Poder Judicial de Chile es una historia de perseverancia y determinación. A lo largo de los años, han logrado abrirse paso en un entorno históricamente dominado por hombres, exigiendo el reconocimiento de sus derechos, el respeto a su labor y la equidad dentro de la institución. Sin embargo, el camino aún está lejos de estar completamente allanado. Las brechas de género persisten, los desafíos siguen siendo significativos y la lucha por condiciones laborales justas continúa.

De acuerdo con datos oficiales del Poder Judicial, publicados en su portal de transparencia, a enero de 2025, la dotación total de trabajadores judiciales asciende a 11.795 personas, de las cuales 6.982 son mujeres (59%) y 4.813 son hombres (41%). Si bien estas cifras reflejan una importante participación femenina en la institución, es necesario preguntarse si este porcentaje se traduce en igualdad de oportunidades en términos de carrera funcionaria, remuneración y acceso a condiciones laborales dignas.

ESCALAFONES - GENERO						
ESCALAFON	HOMBRE	MUJER	TOTAL GENERAL	% HOMBRE	% MUJER	% TOTAL
EMPLEADOS	3304	4883	8187	40%	60%	69%
PRIMARIO	823	1154	1977	42%	58%	17%
SECUNDARIO	686	945	1631	42%	58%	14%
TOTAL GENERAL	4813	6982	11795			100%
	41%	59%	100%			

BARRERAS EN LA MOVILIDAD LABORAL Y BRECHAS SALARIALES

Uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres dentro del Poder Judicial es la falta de movilidad dentro de la carrera funcionaria. Aunque representan la mayoría de la dotación, la presencia femenina en cargos de mayor responsabilidad sigue siendo minoritaria. Esto se debe, en gran medida, a un sistema de concursos públicos que no siempre garantiza igualdad de condiciones para quienes han desarrollado su trayectoria dentro de la institución.

En el estamento de empleados, las oportunidades de ascenso son limitadas y, a medida que las mujeres avanzan en edad, los concursos se vuelven aún más restrictivos. Muchas trabajadoras ven frustradas sus expectativas de crecimiento profesional debido a procedimientos de selección que, en la práctica, favorecen a postulantes externos, quienes logran ascensos mucho más rápidos en comparación con aquellas que llevan años de servicio en la institución.

En términos de remuneración, las brechas salariales son una realidad tangible. Aunque en el papel se establece que “a igual grado, igual sueldo”, en la práctica, esto no se cumple. Las mujeres enfrentan mayores costos en salud y sistema previsional, lo que disminuye sus ingresos netos. Además, la falta de mecanismos de compensación salarial para quienes permanecen durante largos períodos en un mismo cargo refuerza la desigualdad estructural en el ámbito laboral.

SALUD LABORAL: UNA DEUDA PENDIENTE

Otro aspecto crítico es la falta de cobertura en salud laboral. De acuerdo con el informe de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), realizado entre 2020 y 2023, las enfermedades laborales afectan de manera desigual a hombres y mujeres.

Excluyendo los casos de COVID-19, los principales diagnósticos en mujeres fueron:

- ✔ Enfermedades de salud mental (64%)
- ✔ Dermatológicas (15%)
- ✔ Musculoesqueléticas (12%)

En el caso de los hombres, los diagnósticos más recurrentes fueron:

- ✔ Enfermedades de salud mental (38%)
- ✔ Musculoesqueléticas (31%)
- ✔ Auditivas (13%)

Estos datos revelan una realidad preocupante: las enfermedades derivadas del ejercicio laboral en las mujeres no siempre son reconocidas como tales. La exposición constante y repetitiva a ciertas condiciones de trabajo ha llevado a que muchas dolencias sean catalogadas como “enfermedades comunes”, impidiendo que las trabajadoras accedan a los beneficios y protecciones que otorga la legislación en materia de seguridad laboral.

Además, el informe de SUSESO muestra que, al desagregar las enfermedades profesionales según actividades económicas, la tasa de enfermedades profesionales en mujeres es mayor que en hombres en casi todos los sectores, excepto en minería y construcción.

Esta disparidad evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las políticas de salud y seguridad laboral, garantizando que tanto hombres como mujeres reciban la misma protección y acceso a condiciones de trabajo saludables.

COMPROMISOS EN MATERIA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (04/08/2016) establece en su Principio N°3 la importancia de la equidad de género en todas las medidas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Entre sus principales lineamientos destacan:

- ✔ Integración de la perspectiva de género en las políticas de seguridad y salud laboral.
- ✔ Valoración de las diferencias en las oportunidades laborales entre hombres y mujeres.
- ✔ Garantía de acceso equitativo a acciones de promoción y protección en salud laboral.

Asimismo, el Objetivo N°5 de esta política busca:

- a. Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Reconocer el impacto diferenciado de la exposición a riesgos en función del género.
- c. Promover la investigación en seguridad laboral con enfoque de género.
- d. Asegurar la participación activa de mujeres en la toma de decisiones en esta materia.

EL ROL DE ANEJUD: AVANCES Y DESAFÍOS

Las trabajadoras y trabajadores del Poder Judicial, junto con la Asociación Nacional de Empleados y Empleadas del Poder Judicial (ANEJUD), han impulsado diversas luchas para mejorar las condiciones laborales dentro de la institución.

Principales logros

- ✔ Mejoras en las condiciones laborales, incluyendo avances en salarios, jornada laboral y beneficios sociales.
- ✔ Implementación de normativas de igualdad de género, con políticas para prevenir el acoso laboral y sexual.

- ✔ Fortalecimiento de la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores judiciales.
- ✔ Visibilización del papel de las mujeres dentro del Poder Judicial y promoción de su acceso a cargos de liderazgo.
- ✔ Mayor participación en la toma de decisiones, asegurando que la voz de las y los trabajadores sea escuchada en los procesos de gestión judicial.

Desafíos pendientes

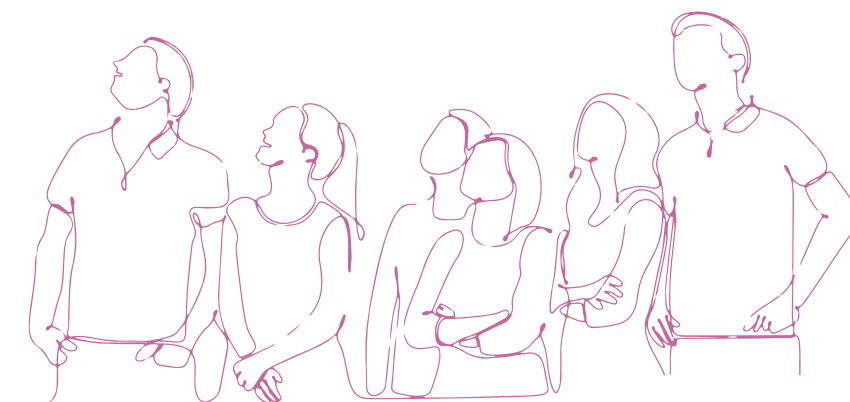
- Brecha salarial y falta de reconocimiento de la antigüedad.
- Sobrecarga laboral y falta de personal, lo que genera altos niveles de estrés y agotamiento.
- Falta de recursos para mejorar la eficiencia y condiciones de trabajo.
- Dificultades en la implementación de políticas de igualdad, incluyendo:
 - Conciliación entre trabajo y vida familiar.
 - Reconocimiento del trabajo de cuidados que muchas trabajadoras realizan en sus hogares.
 - Regulación efectiva del teletrabajo.
 - Erradicación del acoso laboral y sexual, con sanciones efectivas y procedimientos confiables.

- Resistencia al cambio, lo que dificulta la implementación de reformas necesarias para mejorar las condiciones laborales.

EL FUTURO: UN CAMINO DE LUCHA Y TRANSFORMACIÓN

El compromiso de las nuevas generaciones con la igualdad de género es innegable. A pesar de los desafíos, la determinación de transformar el Poder Judicial en un espacio más justo, equitativo e inclusivo sigue creciendo.

El camino recorrido por las mujeres en el Poder Judicial es una historia de resistencia y logros. A medida que la sociedad avanza, es nuestro deber honrar la labor de quienes allanaron el camino y continuar luchando por un futuro donde la equidad no sea solo un ideal, sino una realidad tangible.



CONCLUSIÓN

LA HISTORIA AÚN SE ESCRIBE

El avance de los derechos y condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del Poder Judicial de Chile ha sido significativo, pero aún persisten desafíos que exigen nuestra atención y compromiso. La ANEJUD, junto con otras organizaciones sindicales y feministas, seguirá siendo un pilar fundamental en la lucha por un entorno laboral justo, equitativo y libre de violencia, donde la igualdad de género no sea solo un ideal, sino una realidad consolidada en las estructuras de la institución.

La historia de las mujeres en el Poder Judicial es una crónica de resistencia y transformación. Desde representar apenas un 2% de la dotación en sus inicios hasta alcanzar la paridad de género en la actualidad, este recorrido ha estado marcado por logros conquistados con esfuerzo, pero también por barreras que aún deben derribarse.

Las mujeres del estamento de empleados no solo han sido protagonistas en la denuncia de las desigualdades, sino que han sido constructoras de un nuevo paradigma dentro de la administración de justicia. Gracias a su persistencia, las

problemáticas de discriminación, acoso, brechas salariales y precarización del trabajo han dejado de ser una realidad silenciada para convertirse en demandas insoslayables en la agenda pública. Sin embargo, lograr un Poder Judicial verdaderamente inclusivo sigue siendo un desafío pendiente, y no podemos permitir que esta lucha pierda fuerza.

UNA LUCHA PERMANENTE POR LA EQUIDAD

Reflexionar sobre la evolución laboral en el Poder Judicial nos lleva a una conclusión inevitable: la lucha por la equidad de género no es un hito alcanzado, sino un proceso continuo que exige políticas sostenibles y acciones concretas. La equidad no se decreta, se construye con voluntad política, con presupuestos adecuados y con la participación activa de quienes históricamente han sido excluidas.

Es imperativo que todas las acciones en favor de la igualdad se sostengan en el tiempo y no dependan únicamente

de coyunturas favorables o cambios en la administración. Por ello, es fundamental el desarrollo de un Programa Nacional con financiamiento suficiente, que garantice la implementación de acciones estructurales y permanentes para consolidar la igualdad de género en el ámbito judicial.

En este contexto, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo plantea el desafío de avanzar hacia una mayor equidad en salud ocupacional, lo que exige con urgencia una revisión de los protocolos para el estudio de enfermedades laborales con perspectiva de género. La exposición repetitiva y mecánica de nuestras funciones debe ser reconocida como un factor de riesgo que afecta especialmente a las mujeres del sector.

Es indispensable actualizar la normativa para incluir enfermedades musculoesqueléticas, lesiones en la columna cervical y lumbar, derivadas de cargas de trabajo desproporcionadas, largas jornadas de digitación y tareas operativas que, históricamente, han sido minimizadas. La invisibilización de estos padecimientos no es casualidad, es una consecuencia de un modelo que no ha considerado la realidad de las trabajadoras judiciales y su sobrecarga física y emocional.

EXIGIMOS JUSTICIA PARA QUIENES SOSTIENEN LA JUSTICIA

Hacemos un llamado urgente a las autoridades, a las dirigencias sindicales y a todas las fuerzas sociales comprometidas con la equidad para que trabajemos en las modi-

ficaciones legales necesarias, con el fin de reconocer las funciones de las y los empleados judiciales como “trabajo de riesgo”. Es momento de armonizar los protocolos de estudio de enfermedades profesionales y garantizar una cobertura efectiva bajo la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, integrando una perspectiva de género que reconozca las particularidades del trabajo que realizamos.

La justicia no puede construirse sobre la base de trabajadoras precarizadas y sobrecargadas, cuyos derechos son ignorados mientras se exige de ellas el máximo profesionalismo. La equidad no se logrará con discursos vacíos, sino con cambios estructurales, con políticas que reconozcan la doble jornada que muchas mujeres enfrentan, con licencias adecuadas, condiciones dignas y un sistema de seguridad laboral que proteja realmente a quienes sostienen el funcionamiento de los tribunales y oficinas del Poder Judicial.

EL FUTURO NOS PERTENECE

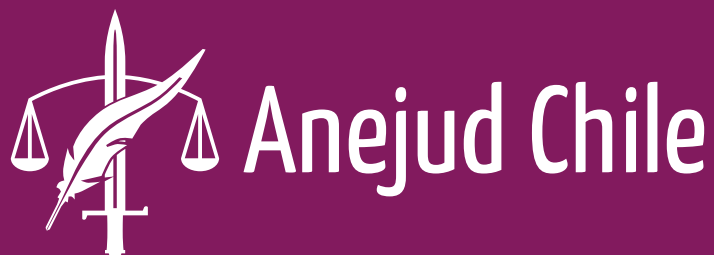
Este relato no es solo un registro histórico, sino un llamado a la acción. Las generaciones futuras merecen un Poder Judicial donde su trabajo, su voz y su valor sean plenamente reconocidos y respetados. No podemos permitir que los avances logrados sean revertidos, ni que la normalización de la desigualdad siga siendo la regla en nuestros espacios laborales.

La historia aún se está escribiendo. Cada página que agregamos es un homenaje a quienes nos precedieron y una

responsabilidad con quienes vendrán. Las mujeres del Poder Judicial han demostrado que la transformación es posible, que la justicia también debe llegar a quienes la administran y que la lucha por la igualdad no tiene retorno.

El desafío es grande, pero nuestra convicción es más fuerte. Seguiremos adelante, porque la equidad no es una concesión: es un derecho innegociable.





La Asociación Nacional de Empleadas y Empleados del Poder Judicial de Chile (Anejud), es una organización gremial que agrupa a casi 5 mil socias y socios que laboran en los tribunales y centros del justicia del país. Llevamos sus voces ante la Corte Suprema de Justicia, el gobierno y el congreso. Y participamos en instancias internacionales como la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Poder Judicial (CLTPJ) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Defendemos los derechos laborales de las y los empleados judiciales y luchamos por el acceso a la administración de la justicia de calidad.

Visítanos en www.anejudchile.cl



¡Escanéame!