

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
COMISIÓN DE GÉNERO
SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO
PROYECTO CORTE-BID**

La carrera judicial en Costa Rica: un diagnóstico con perspectiva de género



Dra. Doris M^a Arias Madrigal

Dra. Doris M^a Arias Madrigal
La carrera judicial en Costa Rica: un diagnóstico con perspectiva de género
San José, Costa Rica
Poder Judicial
I.S.B.N.: 978-9968-770-45-3

Ficha Técnica:

La viajera
Rafa Fernández
1997
Óleo sobre tela
206 x 148 cm.
Colección del artista

Un agradecimiento especial al maestro Rafa Fernández por su generosidad al autorizar la utilización de su obra en la portada de este libro y a su hija Alma Fernández por hacerlo posible.

Dedicatoria

"A todas las mujeres juezas que con su trabajo colaboran en la construcción del Estado de Derecho".

"A mis adoradas hijas: Carolina, Doris y Catalina".

ABREVIATURAS

UTILIZADAS

AA.VV.	Autores Varios
ACAJUD	Asociación Costarricense de la Judicatura
AMJ	Asesor/es del Ministro de Justicia
art./arts.	artículo/artículos
CD	disco compacto
CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley n.º 6869 del 2 de octubre de 1984
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
cfr.	confróntese
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CIEM	Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica
cit.	citado
CONAMAJ	Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia
Conv. Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará", Ley n.º 7499 del 2 de mayo de 1995
comp.	compilador(a)
ed.	editor(a)/edición
El Foro	Revista del Colegio de Abogados de Costa Rica (cit., por tomo y año)
ext.	extraordinario(a)
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
inc.	inciso(s)
IAWJ	International Association of Women Judges
IBERius	Red Iberoamericana de Documentación Judicial
IDG	Índice de Desarrollo relativo al Género
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
ILANUD	Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
INSTRAW	Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer
IPG	Índice de Potenciación de Género

Justicia y Sociedad	Publicación semestral del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (cit., por tomo y año)
LCJ	Ley de Carrera Judicial
n.	nota
n.º	número
NAWJ	U.S. National Association of Women Judges (Asociación de Juezas de Estados Unidos)
Nacional	
nm.	número marginal
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p./pp.	página/páginas
párr.	párrafo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
Prot. Fac. CEDAW	Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Ley n.º 8089 del 6 de marzo de 2001
RCJ	Revista de Ciencias Jurídicas (cit., por tomo y año)
REFem	Revista Estudios Feministas, Universidad Federal de Río de Janeiro (cit., por tomo y año)
REJud	Revista Escuela Judicial de Costa Rica (cit., por tomo y año)
res.	resolución
RFLAM	Revista Federación Latinoamericana de Magistrados (cit., por tomo y año)
RJudicatura	Revista de la Judicatura (cit., por tomo y año)
RPar	Revista Parlamentaria (cit., por tomo y año)
RPJ	Revista del Poder Judicial, Consejo General del Poder Judicial, España (cit., por tomo y año)
RPJF	Revista Pensamiento Jurídico Feminista (cit., por tomo y año)
s./ss.	siguiente/siguientes
s.f.	sin fecha de publicación
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
v.	voto
vid.	véase
vol/vols.	volumen/volúmenes

TABLA DE CONTENIDO

ABREVIATURAS	4
UTILIZADAS	4
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
ÍNDICE DE CUADROS	12
PRESENTACIÓN	13
INTRODUCCIÓN	19

I PARTE MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL

1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	22
1.1. LA PARTICIPACIÓN Y LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL	22
1.2. GÉNERO Y SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LATINOAMÉRICA	25
1.3. INVESTIGACIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, CARRERA JUDICIAL Y GÉNERO.....	28
1.3.2. Investigaciones en América Latina, Centroamérica y el Caribe	31
2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	36
2.1. LA PARTICIPACIÓN Y LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN COSTA RICA.....	36
2.1.1.3. Participación laboral en el sector público	38
2.1.2. Desarrollo humano	39
2.2. ACCESO A CARGOS PÚBLICOS Y SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA JUDICATURA	41
2.2.1. Contexto socio-jurídico	41
2.3. INVESTIGACIONES SOBRE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, CARRERA JUDICIAL Y GÉNERO.....	43
2.4. ANTECEDENTES EN EL PODER JUDICIAL	47
2.4.1. La reforma judicial	47
2.4.2. El Proyecto Corte-BID.....	48
2.4.3. La Comisión de Género del Poder Judicial	49
2.4.4. La Declaración de la Política de Equidad de Género y la carrera judicial	50
2.4.5. Génesis de la investigación.....	51
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	56
5. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	57
5.1. OBJETIVO GENERAL	57
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	57

1. LA CARRERA JUDICIAL	60
1.1. CONCEPTO	60
1.2. EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL.....	61
1.3. EL ASCENSO EN LA CARRERA JUDICIAL.....	61
1.4. LA SALIDA DEL CARGO	62
1.5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO	62
2. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS	62
2.1. EL GÉNERO INCLUYENTE	63
2.2. LAS RELACIONES DE GÉNERO	63
2.3. LOS ROLES DE GÉNERO	64
2.4. LOS ÁMBITOS DE INTERACCIÓN	65
2.5. LA DIVISIÓN GENÉRICA DEL TRABAJO	66
2.6. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR “GÉNERO” COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS?	66
2.7. LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO (GENDER-MAINSTREAMING).....	69
2.8. LOS SESGOS DE GÉNERO O SESGOS DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	70
2.9. ¿CÓMO SE PUEDE INCIDIR?	72
3. EL DERECHO DESDE LA VISIÓN DE GÉNERO	73
3.1. COMPONENTE FORMAL-NORMATIVO.....	73
3.2. COMPONENTE ESTRUCTURAL.....	74
3.3. COMPONENTE POLÍTICO-CULTURAL.....	74
3.4. RELACIÓN DIALÉCTICA ENTRE LOS TRES COMPONENTES	74
4. LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL.....	76
1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	77
2. ÁREA DE ESTUDIO	77
3. UNIDADES DE ANÁLISIS.....	77
4. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA	78
5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	78
5.1. VARIABLES E INDICADORES DE DATOS CUANTITATIVOS	78
5.2. VARIABLES E INDICADORES DE DATOS CUALITATIVOS	80
6. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	83
6.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO, MUESTREO Y FUENTE DE DATOS	84
6.1.1. La muestra.....	84
6.1.2. La entrevista como instrumento	85
6.1.3. La recolección de datos cuantitativos.....	87
6.1.4. La recolección de datos jurídicos: normativos, doctrinales y jurisprudenciales.....	87
6.2. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS.....	88
6.3. RESULTADOS ESPERADOS/LIMITACIONES.....	88
6.4. FASES DE LA INVESTIGACIÓN.....	90
6.4.1. Fase exploratoria	90
6.4.2. Fase descriptiva	91
6.4.3. Fase analítica	92
6.4.4. Fase sintética	92
1. NORMATIVA INTERNACIONAL.....	94
1.1. CONVENCIONES INTERNACIONALES, CONFERENCIAS INTERNACIONALES E INFORME ESPECIAL	94
1.2. LAS CONFERENCIAS Y LAS CUMBRES REGIONALES E INTERNACIONALES	101
2. NORMATIVA NACIONAL.....	106

1. EL INGRESO A LOS PUESTOS DE JUDICATURA.....	110
1.1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	110
1.2. CONDICIONES DEL NOMBRAMIENTO.....	111
1.3. DESARROLLO DEL PROCESO.....	111
1.4. PRIMERA FASE: FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.....	113
1.4.1. El informe del Departamento de Personal.....	114
1.4.2. Las plazas existentes.....	114
1.5. SEGUNDA FASE: EL NOMBRAMIENTO EN CORTE PLENA.....	115
1.5.1. La conformación de la terna.....	115
1.5.2. La calificación de los oferentes realizada por la Comisión de Magistrados para el nombramiento.....	116
1.5.3. La costumbre de la entrevista (lobby) previa al nombramiento del personal de la judicatura.....	116
1.5.4. Los nombramientos interinos.....	117
2. EL SISTEMA DE ASCENSOS.....	117
3. LA REELECCIÓN.....	118
4. LA SALIDA DEL CARGO.....	120
5. LIMITACIONES DEL SISTEMA DE NOMBRAMIENTOS.....	121
6. OBJECIONES AL SISTEMA DE NOMBRAMIENTOS.....	122
1. EL INGRESO DE LAS MUJERES AL PODER JUDICIAL.....	124
2. EVOLUCIÓN DEL ACCESO DE LAS JUEZAS A LOS PUESTOS EN EL PODER JUDICIAL.....	125
2.1. LA REELECCIÓN DEL AÑO 1983.....	125
2.2. LA REELECCIÓN DEL AÑO 1987.....	127
2.3. LA REELECCIÓN DE JUECES DE 1991 Y SUS IMPLICACIONES.....	130
2.3.1. La situación previa a la reelección.....	131
2.4. LOS RESULTADOS DE LA REELECCIÓN DE 1991 DESDE LA VISIÓN DEL GÉNERO.....	133
2.4.1. La elección de las(os) Juezas(ces) 1 a 3.....	134
2.4.2. La elección de las(os) alcaldesas(es).....	136
3. EL ACCESO A LOS MÁS ALTOS CARGOS DE JUDICATURA.....	137
4. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	138
5. LA REACCIÓN EN UN MEDIO DE PRENSA SOBRE EL ACCESO DE LA MUJER EN LA JUDICATURA.....	141
1. EL PROCESO DE FORMACIÓN DE LA LEY.....	143
1.1. EL PRIMER PROYECTO DE LEY DE CARRERA JUDICIAL.....	143
1.2. EL SEGUNDO PROYECTO DE LEY DE CARRERA JUDICIAL.....	144
1.3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	146
2. LA REFORMA AL ESTATUTO DE SERVICIO JUDICIAL.....	148
3. EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY.....	149
3.1. LA DISCUSIÓN INTERNA.....	149
3.2. LA CORTE PLENA.....	150
3.3. EL REGLAMENTO INTERNO DEL SISTEMA DE CARRERA JUDICIAL.....	151
3.4. LA CREACIÓN DE LOS ÓRGANOS TÉCNICOS.....	152
3.5. LAS MEDIDAS TRANSITORIAS.....	153
3.5.1. El transitorio tercero.....	154
3.5.2. La prórroga de los nombramientos de las juezas y los jueces.....	156
3.6. LA REFORMA PROCESAL PENAL Y LA LEY DE REORGANIZACIÓN DE TRIBUNALES.....	157
3.7. LA RESISTENCIA A LA APLICACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL Y LA PERSISTENCIA DE LOS NOMBRAMIENTOS INTERINOS.....	158

3.7.1. La sustitución del presidente de la Corte Plena.....	159
3.7.2. La comisión para estudiar los nombramientos interinos	159
3.7.3. La ternas ampliadas.....	160
3.7.4. El voto de la Sala Constitucional	161
4. PAPEL DE LAS ASOCIACIONES DE JUEZAS Y JUECES.....	162
4.1. LA ASOCIACIÓN COSTARRICENSE DE JUEZAS.....	162
4.2. LA ASOCIACIÓN COSTARRICENSE DE LA JUDICATURA	165
5. ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSICIÓN HACIA LA CARRERA JUDICIAL	167
5.1. LA UTILIZACIÓN DE LOS CASOS DE LAS JUEZAS PARA ATRASAR LA VIGENCIA EFECTIVA DE LA CARRERA JUDICIAL.....	167
5.2. LAS MUJERES JUEZAS Y SU PAPEL EN LA INTERPRETACIÓN DEL DERECHO.....	168
5.3. ESPECIAL MENCIÓN A LA PERSISTENCIA DEL NOMBRAMIENTO INTERINO	170
1. ASPECTOS GENERALES.....	173
1.1. REGULACIÓN LEGAL.....	173
1.2. LOS ÓRGANOS.....	174
1.3. EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL.....	175
1.4. EL ASCENSO	175
1.5. EL NOMBRAMIENTO DE LAS JUEZAS Y LOS JUECES.....	176
1.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES	177
1.6.1. Los derechos.....	177
1.6.2. Los deberes	178
1.6.3. El régimen disciplinario.....	179
1.7. SALIDA DEL CARGO	179
2. ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL	180
2.1. CONCURSOS.....	180
2.2. DIFERENTES ETAPAS DEL CONCURSO	181
2.3. LAS ÁREAS A EVALUAR Y LOS CONTENIDOS DE DICHA EVALUACIÓN.....	183
2.4. COMPONENTES Y VALORACIÓN DE LA CALIFICACIÓN	184
2.5. LA GUÍA PARA LA CALIFICACIÓN	186
2.6. ACTIVIDAD DOCENTE EN LA JUDICATURA	188
2.7. LA CAPACITACIÓN JUDICIAL Y EL PROGRAMA DE BECAS	190
2.8. LA CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	194
2.9. EL PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO	195
2.10. LA CONFORMACIÓN DE LA TERNA	197
2.11. LA PRIORIDAD DE INGRESO A LA CARRERA JUDICIAL.....	198
3. LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y LA CARRERA JUDICIAL.....	201
4. LAS ACCIONES AFIRMATIVAS	203
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	206
1.1. DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS EN LA JUDICATURA.....	206
1.2. EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS EN PROPIEDAD EN LA JUDICATURA.....	207
FUENTE: UNIDAD INTERDISCIPLINARIA DEL PODER JUDICIAL.....	210
1.3. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE JUDICATURA EN PROPIEDAD SEGÚN CATEGORÍA DE PUESTO POR SEXO	210
1.4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD PERIODO 2002- 2005	212
2. ACCESO.....	213
2.1. ELEGIBLES POR PUESTO	213
2.2. EVALUACIÓN BIO-PSICO-SOCIAL.....	214

3. ASCENSO	216
3.1. EL EXAMEN	216
3.2. ACCESO A CAPACITACIÓN	218
3.2.1. Cursos en la Escuela Judicial	218
3.2.2. Cursos de postgrado	219
3.3. ACCESO A DOCENCIA UNIVERSITARIA.....	221
3.4. ACCESO A REALIZAR PUBLICACIONES E INVESTIGACIONES INSTITUCIONALES, PROMEDIO ACADÉMICO Y ENTREVISTA.....	222
4. LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL.....	222
5. LA RESISTENCIA AL TRABAJO FUERA DEL ÁREA METROPOLITANA.....	222
6. ASPECTOS DISCIPLINARIOS	224
7. ALGUNAS LIMITACIONES CUANTITATIVAS.....	225
8. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	226
9. LOS PROCESOS DE REVISIÓN INTERNA	250
CONCLUSIONES	256
RECOMENDACIONES	264
BIBLIOGRAFÍA	273

Índice de Gráficos

Página

Gráfico n.º 1	Distribución de nombramientos en propiedad en la carrera judicial año 2005.....	189
Gráfico n.º 2	Distribución de nombramientos en propiedad periodo 2000-2005.....	190
Gráfico n.º 3	Juezas(ces) 1983 al 2005.....	191
Gráfico n.º 4	Nombramientos en propiedad de juezas y jueces año 2005.....	192
Gráfico n.º 5	Distribución de nombramientos según categoría de puesto por sexo año 2005.....	194
Gráfico n.º 6	Distribución de elegibles en la carrera judicial según sexo año 2005.....	196
Gráfico n.º 7	Cantidad de juezas y jueces por nota de ingreso a la carrera judicial año 2005.....	198
Gráfico n.º 8	Asistencia a cursos en la Escuela Judicial por año y sexo.....	200
Gráfico n.º 9	Distribución de asistencia de juezas y jueces a cursos de género año 2005.....	201
Gráfico n.º 10	Distribución anual de becas de postgrado por sexo.....	202
Gráfico n.º 11	Cantidad juezas(ces) becas(os) por especialidad periodo 1993-2005.....	203
Gráfico n.º 12	Distribución de juezas y jueces por Circuito año 2005.....	205
Gráfico n.º 13	Discriminación por género en la carrera judicial.....	209

Índice de Cuadros

	Página
Cuadro n.º 1 Instrumentos internacionales de derechos humanos de la mujer, conferencias o reuniones internacionales e informe especial y la carrera judicial.....	83
Cuadro n.º 2 Nombramientos de las(os) administradoras(es) de justicia según el Estatuto de Servicio Judicial.....	99
Cuadro n.º 3 Nombramientos de juezas y jueces por sexo año 1983.....	112
Cuadro n.º 4 Nombramientos de juezas y jueces por sexo año 1987.....	115
Cuadro n.º 5 Nombramientos de juezas y jueces por sexo año 1991.....	119
Cuadro n.º 6 Factores de calificación de la carrera judicial y su ponderación.....	168
Cuadro n.º 7 Grados, puestos y niveles de calificación para la carrera judicial.....	177
Cuadro n.º 8 Clasificación de puestos y asignación salarial año 1997.....	184
Cuadro n.º 9 Índice salarial 2005.....	184
Cuadro n.º 10 Grados académicos e incremento salarial.....	185
Cuadro n.º 11 Distribución de plazas de juezas y jueces en propiedad por categoría de puesto y sexo año 2005.....	193
Cuadro n.º 12 Comparación porcentual de los nombramientos en propiedad por sexo periodo 2002-2005.....	195
Cuadro n.º 13 Distribución de elegibles según sexo año 2005.....	195
Cuadro n.º 14 Resultados de evaluación bio-psico-social por sexo periodo 2000-2005.....	197
Cuadro n.º 15 Notas de ingreso a la carrera judicial por categoría de puesto al año 2005.....	199
Cuadro n.º 16 Cantidad de juezas y jueces acusadas(os) y sancionadas(os) por el Tribunal de la Inspección Judicial periodo 2000-2005.....	206
Cuadro n.º 17 Cantidad de sanciones aplicadas por la Inspección Judicial periodo 2000-2005.....	206
Cuadro n.º 18 Recomendaciones.....	246

PRESENTACIÓN

La promulgación de la Ley de Carrera Judicial significó, para el Poder Judicial Costarricense, un paso fundamental en la independencia de jueces y juezas y el fortalecimiento de una administración de justicia garante de los valores democráticos. Sin embargo, los cuestionamientos a su aplicación son constantes, vienen de diversos sectores y se dirigen a distintos aspectos de su funcionamiento.

Actualmente existen interrogantes sobre sus efectos: ¿Perjudica a quienes se dedican exclusivamente a la judicatura y no a la docencia; pone en desventaja a las juezas, ignorando los roles sociales asumidos; valora adecuadamente la experiencia; califica el buen desempeño?

Partiendo de la idea de que lo actuado es valioso y debe revisarse para avanzar y encontrar soluciones permanentes, la Comisión de Género propuso, como contrapartida del préstamo Corte-BID, a la Comisión de Seguimiento y al Consejo Superior del Poder Judicial¹, la realización de una investigación sobre esta temática.

Se pretende llenar un vacío propio de la cultura institucional: la carencia de una memoria sobre el quehacer interno; y tener elementos para actuar con base en información sólida y no en convicciones personales o sectoriales. Por eso se estructuró una propuesta que comprendiera un análisis cuidadoso y científico de la experiencia y de los efectos en la implantación de la normativa que regula la carrera judicial.

A la motivación anterior, debe agregarse las obligaciones adquiridas por el Estado Costarricense en materia de igualdad de la mujer.

¹ Consejo Superior, Sesión No. 82-05, artículo CVII, del 18 de Octubre 2005.

Comisión de Seguimiento del Proyecto Corte-BID, Acta No. 11, artículo 18, del 31 de agosto 2005.

Efectivamente, con la promulgación de la *Ley de promoción de la igualdad social de la mujer* a inicios de la década de los noventa, la sociedad costarricense reafirmó su compromiso de hacer realidad la democracia para las mujeres. En su artículo 1° se estableció como “(...) *obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.*”

De esa manera, los poderes Legislativo y Ejecutivo le dieron un nuevo impulso a la puesta en práctica de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, ratificada por el país seis años antes y, en particular, al compromiso estatal de garantizar “(...) *a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a (...) ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales (...)*” (Artículo 7, inciso b).

Con absoluta conciencia de la importancia que reviste la rendición de cuentas en una materia como las discriminaciones de género, quienes aprobaron ese importante instrumento internacional de Derechos Humanos dispusieron en uno de sus artículos, el 18, el compromiso de los Estados parte de someter al examen del *Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer* informes periódicos “(...) *sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas (...)*” sus disposiciones “(...) *y sobre los progresos realizados en este sentido (...)*”

Esos preceptos legales, unidos a una cultura institucional de transparencia, ofrecen una magnífica oportunidad para desarrollar los insumos necesarios en el ámbito de la carrera judicial, con un balance histórico documentado que hoy permitiese disponer y comparar indicadores de brechas de género, evaluar la incidencia de los procesos internos en su

cierre o ampliación, conocer los esfuerzos realizados y determinar cuáles iniciativas han dado buenos resultados y cuáles no.

La Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género, decidió recuperar y visibilizar la participación y el aporte de las mujeres en los puestos de administración de justicia, antes y después de la entrada en vigencia de la *Ley de Carrera Judicial*. El trabajo se le encargó a la doctora Doris Arias Madrigal, jueza del Tribunal Penal del Segundo Circuito Judicial de San José, quien lo asumió con la seriedad y disciplina que la caracteriza.

Sin duda, la efectiva implementación de la *Ley de Carrera Judicial* N° 7338, de 5 de mayo de 1993, que reformó el Capítulo XIII del *Estatuto de Servicio Judicial*, Ley N° 5155, de 10 de enero de 1973, encargado de regular el “*Nombramiento de los funcionarios (sic) que administran justicia*”, no solo es un hito en la conquista y consolidación de la independencia interna de los jueces y de las juezas, sino que marca un antes y un después en el acceso de las mujeres a la judicatura.

Curiosamente, ese trascendental cambio legislativo no surgió de los grupos gremiales existentes en el Poder Judicial, como sería de presumir, sino del seno de la propia Corte Plena.

La introducción de los concursos de antecedentes y de oposición significó el tránsito definitivo de un típico sistema subjetivo en el reclutamiento, la selección y la designación de las personas encargadas del ejercicio de la función jurisdiccional a uno guiado por criterios de idoneidad comprobada y con garantía de estabilidad. Como se reconoce en diversos ámbitos, la existencia de esos procedimientos y, en especial, la erradicación de la discrecionalidad, cuando no arbitrariedad, en el acceso, la promoción y la remoción de los jueces y de las juezas, es una pieza fundamental de la independencia judicial.

Es oportuno recordar, las vicisitudes en la implementación de esa normativa. Como ejemplo se destaca la sesión extraordinaria de Corte Plena N° 19-99, celebrada a las 8

horas del 28 de abril de 1999, seis años después de la promulgación de la *Ley de Carrera Judicial*, cuyo punto único de agenda fue la reelección del entonces Presidente licenciado Edgar Cervantes Villalta, uno de los temas determinantes del resultado –su no reelección– fue, justamente, la falta de implementación de esa normativa.

En esa ocasión, don Álvaro Fernández Silva, a la sazón magistrado de la Sala Segunda, puntualizó así los riesgos que traía aparejada la falta de cumplimiento de la Ley de comentario: *“Esos nombramientos interinos, generan el grave problema de que estos jueces se sienten comprometidos, en su condición de interinos, y sienten el temor de no ser escogidos, ante el ejercicio de una potestad discrecional; lo cual es muy peligroso que se dé y, sobre todo, que se mantenga.”*

Por mi parte, puntalicé que la carrera judicial *“(…) constituye un elemento básico para mejorar la calidad de la justicia, garantiza estabilidad y CRITERIOS OBJETIVOS DE NOMBRAMIENTO.”* *“(…) también es fundamental para garantizar la inversión en capacitación. Asegura que quien se capacita ocupará el puesto en la materia en la cual se le capacitó por un determinado tiempo.”* Esas y otras razones me llevaron a demandar *“(…) la decisión política de aplicarlos y no seguir nombrando con criterios casuales.”*

La ausencia de criterios objetivos en el reclutamiento y la selección de los jueces y de las juezas iba –e iría– en detrimento de las mujeres interesadas en pertenecer a la judicatura, a pesar de que, desde entonces, se cuenta con un capital humano (estudios, experiencia, etc.) similar al de los varones. La puesta en práctica de la *Ley de Carrera Judicial* incrementó el porcentaje de administradoras de justicia y ha sido una garantía de independencia y estabilidad para ellas.

Sin embargo, los esfuerzos realizados no han sido suficientes para asegurar la plena igualdad, sobre todo en materia de ascensos. Los marcos ideológicos, los conocimientos, la visión del mundo y la forma tradicional de hacer las cosas, permean la interpretación y aplicación de las normas jurídicas existentes y explican el desigual acceso por razones de

género a los puestos mejor remunerados y con mayores responsabilidades (jueces y juezas 4 y 5), que aun se registra en el Poder Judicial.

Ese estado de cosas, certeramente puesto en evidencia por la doctora Arias Madrigal, permite sostener que la institución sigue en deuda con la mitad de la población y debe adoptar medidas adicionales con el objeto de saldarla. Es preciso replantear la forma en que se ha venido desarrollando el reclutamiento y selección de juezas y jueces para hacer propuestas que corrijan los sesgos androcéntricos de esos procesos y construir modelos más inclusivos y menos discriminatorios.

Las tareas pendientes pasan por analizar los perfiles de puestos (el ser) y los procesos de selección para eliminar los sesgos de género y las prácticas discriminatorias, revisar los factores de calificación (el saber y el saber hacer) para eliminar aquellos que entronizan estándares masculinos y por aplicar mecanismos de participación femenina para contrarrestar la segregación vertical.

Este último tipo de medida -mecanismos especiales y cuotas- tiende a verse con recelo en el ámbito institucional. Conviene, pues, tener en cuenta el autorizado criterio del *Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer*, que forma parte de la Recomendación General N° 25: “*Dado que las medidas especiales de carácter temporal tienen como finalidad acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto, las cuestiones de las cualificaciones y los méritos, en particular en el ámbito del empleo en el sector público y el privado, tienen que examinarse detenidamente para ver si reflejan prejuicios de género, ya que vienen determinadas por las normas y la cultura. En el proceso de nombramiento, selección o elección para el desempeño de cargos públicos y políticos, también es posible que haya que tener en cuenta otros factores aparte de las cualificaciones y los méritos, incluida la aplicación de los principios de equidad democrática y participación electoral.*”

El estudio realizado pone de manifiesto que, aun cuando no puedan señalarse situaciones explícitas y directas de discriminación, los mecanismos de evaluación empleados para definir el acceso a la carrera judicial y, entre ellos, el modelo de calificación de atestados –posgrados, docencia universitaria, publicaciones e investigaciones, entre otros–, propician, en la práctica, la segregación vertical de las mujeres al concentrarlas en la base de la pirámide, que corresponde a la categoría de juez y jueza 1, hasta infrarrepresentarlas en la cúspide.

Con el fin de atender muchos de los problemas identificados por la doctora Arias Madrigal en su trabajo y continuar avanzando hacia la equidad de género, la Comisión de Género ha elaborado una serie de propuestas de reforma a las leyes *Orgánica del Poder Judicial* y *de Carrera judicial* que tienen como finalidad explicitar el derecho a la igualdad material de las mujeres como criterio transversal de interpretación y aplicación de la política de recursos humanos, introducir las medidas de acción positiva como deber institucional, regular el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diversos puestos y establecer responsabilidades concretas de los órganos administrativos encargados del reclutamiento, la selección y la promoción de los jueces y de las juezas.

Zarela Villanueva Monge.

INTRODUCCIÓN

La administración de la justicia es considerada una de las atribuciones fundamentales del Estado de Derecho y esta ha sido confiada al Poder Judicial. Este reconocimiento la perfila entonces como garante de los derechos, que proporciona la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley. La función esencial de esta administración consiste en la resolución de los conflictos surgidos entre las ciudadanas y los ciudadanos o entre estos y el Estado, posibilitando una coexistencia pacífica; lo cual se constituye en un factor para el desarrollo y, a la vez, configura un mecanismo para la consolidación de la democracia.

En su comprensión como un servicio público, la justicia debe ser eficiente, efectiva y transparente frente a las mujeres y los hombres que a la luz de los derechos humanos constituyen un nuevo centro de imputación; superándose así la idea de ciudadanos, a partir del reconocimiento de diferencias en la conformación social.

La selección del recurso humano que administra la justicia es una tarea primordial, ya que serán las juezas y los jueces los que, ante el caso concreto y en forma imparcial, rápida, justa, y sin discriminación, realizarán la previsión constitucional de juzgar y ejecutar lo juzgado.

La carrera judicial constituye un sistema que regula la condición de las(os) juezas(ces) y supera el ejercicio del profesional en Derecho, para enlazar, con la potestad encargada por el Estado, a determinadas personas que prestarán un servicio público con oportunidad, probidad, eficiencia y calidad.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la incidencia de la carrera judicial, desde la perspectiva de género, en las mujeres juezas del Poder Judicial de Costa Rica en un periodo histórico de 25 años, en los que la profesionalización de la judicatura ha pasado a ser un tema central de la administración de justicia. También se pretende evidenciar los hechos relevantes, avances y desafíos de la carrera judicial, asimismo, se

plantean recomendaciones que podrán tomarse en cuenta para evaluar, rectificar y mejorar la respuesta institucional.

Es reconocido como parte de las tendencias de la sociedad posmoderna que el desarrollo social y económico plantea la exigencia de la inclusión de las mujeres, las que han pasado de ser un objeto del desarrollo, a ser sujetas y actoras del progreso humano. La situación de la mujer y su grado de participación en los ámbitos socio-político y cultural es uno de los indicadores del desarrollo de una sociedad y es, a su vez, una garantía de la vigencia de la democracia, donde la justicia realiza un papel mediático.²

Reconocer y visualizar que existen diferencias de género en la sociedad así como en el mismo Poder Judicial, y que el mecanismo de captación del recurso humano encargado de administrar justicia que reproduce prácticas, valores, costumbres y tareas de la sociedad, posibilita la transformación de la sociedad hacia el ejercicio pleno de los derechos de las(os) ciudadanas(os).

Poco a poco, las mujeres han llegado a ocupar el 48% de los puestos de juezas y jueces en el Poder Judicial, sin embargo, existen múltiples cuestionamientos sobre la carrera judicial desde la visión de las mujeres juezas, pues la equidad numérica no implica la igualdad cualitativa. La perspectiva de género revela que las mujeres profesionales tienen desventajas derivadas de su condición femenina, aunque cuenten con igual preparación y ostenten cargos similares.

Analizaremos las relaciones de cooperación y/o antagonismo implícitas en la intervención de las mujeres en el escenario de la judicatura que es un ámbito público y político –en sentido amplio–, para luego intervenir en el análisis de las fortalezas y limitaciones de las mujeres juezas, y su situación actual en la carrera judicial, desde una perspectiva de género incluyente.

La investigación planteó el análisis del fenómeno jurídico desde una nueva posición, la teoría del género, que es mucho más amplia que el tradicional método jurídico caracterizado por ser deductivo y exegético. La perspectiva de género comprende

² Cfr., Naciones Unidas, Declaración del Milenio, A/55/2.

además del contenido de la norma, sus alcances, efectos y beneficios, con el objetivo de eliminar la discriminación en contra de la mujer.³

En la investigación se estudiaron las variables de ascenso, promoción y salida del cargo de las juezas en el Poder Judicial de Costa Rica, desde el año 1983, fecha en que se origina el Primer Proyecto de Ley de la Carrera Judicial, hasta noviembre de 2005, evidenciando la situación anterior a la promulgación de la Ley de Carrera Judicial y su estado actual.

El estudio consta de dos partes, en la primera parte, se establece el marco teórico que comprende un estudio de los antecedentes nacionales e internacionales de la carrera judicial, un marco conceptual en el que se definen los principales términos que se utilizarán a lo largo de la investigación. En el marco metodológico se hará mención del plan de la investigación y la estrategia para la misma. Finalmente, en el marco legal se plantea un amplio análisis de la legislación nacional e internacional relacionada con la carrera judicial y los derechos de la mujer.

En la segunda parte, se analizan los resultados de la investigación antes y después de la Ley de Carrera Judicial, el proceso de implementación y los efectos de la nueva legislación en las mujeres juezas.

Finalmente, se evaluaron las consecuencias del proceso de implementación y vigencia de la carrera judicial, tanto desde el punto de vista del servicio público que se presta, como desde la perspectiva interna, visualizando el manejo de los recursos humanos. En esto se destaca el efecto en el acceso a la judicatura y la promoción o el ascenso de las mujeres. Una vez concluido lo anterior, se proporcionan recomendaciones concretas para mejorar el sistema.

³ *Ibid.* p. 85.

I PARTE MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I MARCO CONTEXTUAL

1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

1.1. La participación y la situación de las mujeres en el ámbito laboral

Estudios de la OIT,⁴ sobre la participación femenina en el trabajo retribuido señalan que a partir de la década de los ochenta se observa un aumento significativo de participación de la mujer en el total de la población activa. La tendencia en el nivel internacional muestra que en América Latina y el Caribe se han venido creando más puestos de trabajo para las mujeres que para los hombres hasta alcanzar, en el contexto actual, más del cuarenta por ciento de la fuerza de trabajo total.⁵

Datos recopilados en el año 1999, por la misma organización internacional,⁶ muestran que en la década de los noventa, en América Latina existieron fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, algunas de estas son las siguientes:

- i) Las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las de las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad. En 1998, la tasa de participación femenina en América Latina alcanza un 44.7%, en tanto que, en Estados Unidos y Canadá se acerca al 60%.

⁴ Vid., OIT, Trabajo decente para la mujer, 2001, p. 11.

⁵ Cfr., Abramo, Inserción laboral de las mujeres en América Latina, 2004, p. 225.

⁶ Vid., OIT, Mejora la situación laboral de las mujeres, 1999, pássim.

- ii) Las mujeres ganan en promedio el 64% de lo que ganan los hombres. La brecha de ingresos es perceptible tanto en el sector formal como en el informal.
- iii) Las mujeres necesitan un nivel de escolaridad significativamente superior al de los hombres para acceder a las mismas oportunidades de empleo: cuatro años más para obtener el mismo ingreso y dos años más en promedio para tener oportunidades similares de acceder a una ocupación formal.
- iv) El crecimiento de los niveles de escolaridad de las mujeres no les garantiza más y mejores empleos en comparación con los hombres. Las mujeres trabajadoras necesitan una cantidad de años de estudio significativamente superior para acceder a las mismas oportunidades ocupacionales que los hombres. El hecho de que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea más pronunciada en los estratos superiores de educación, está relacionado con la segmentación ocupacional por género existente en el mercado de trabajo. Las dificultades de las mujeres para ascender y ser promovidas en las carreras profesionales son significativamente mayores que las que afrontan los hombres. Se puede comprobar que si bien los salarios de ingreso al trabajo de los hombres y mujeres son relativamente equilibrados, los hombres se van distanciando en la medida en que tienen más oportunidades de ascenso que las mujeres en la carrera profesional.

La investigación de 1999 reflejó asimismo que en la década de los noventa algunas desigualdades entre hombres y mujeres se redujeron, así, se aumentaron las oportunidades de empleo para las mujeres en comparación con los hombres y también mejoraron sus posibilidades de acceso a ocupaciones formales. La tasa de ocupación femenina creció más que la tasa masculina.

Otro estudio de la OIT realizado en el año 2001⁷ reveló que cada vez son más numerosas las mujeres mejor educadas que están alcanzando puestos de responsabilidad.

⁷ Vid., OIT, *Trabajo decente para la mujer*, 2001, p. 11.

Sin embargo, un mayor nivel educativo no implica que las mujeres puedan alcanzar puestos de máximo nivel directivo y profesional, porque las mujeres mejor educadas rara vez consiguen romper el llamado «techo de cristal», que les impide alcanzar esos puestos altos.

La participación en la toma de decisiones es una de las áreas críticas respecto a la igualdad entre los géneros. Cuanto más alto es el puesto, más flagrante es la diferencia por razón del género: las mujeres ocupan menos del 5 por ciento de los puestos de máximo nivel en las grandes empresas.

La OIT refiere que una vez analizada en forma integral la participación femenina en el mercado laboral, se ha observado que al crecimiento cuantitativo del empleo de la mujer, no le ha correspondido un aumento en la calidad de su empleo. Se han producido algunas mejoras, pero el avance ha sido desigual y limitado. Ha habido oportunidades de mejores empleos para una pequeña minoría, pero la mayoría de las mujeres trabajadoras siguen en una situación desventajosa, entre los obstáculos que ellas enfrentan sobresalen los siguientes:

- i) En cuanto a la oferta del mercado de trabajo: las mujeres están en una posición de desventaja con respecto a los hombres en términos del trabajo que ofertan y de su preparación para dicho mercado de trabajo. Persiste la desigualdad por razón del género en el acceso a los recursos productivos y en el control de estos, así como en las oportunidades de formación y readaptación profesional. Las mujeres no se han visto respaldadas por las medidas prácticas y los servicios e infraestructura básicos de apoyo que necesitan para poder aprovechar realmente las oportunidades en el mercado de trabajo estructurado; por el contrario, persiste la habitual discriminación la cual les impide alcanzar puestos de máximo nivel.
- ii) La naturaleza de las carreras profesionales que escogen las mujeres es un factor muy importante que bloquea su progreso y que se suma al poco acceso a las redes de contactos indispensables y a la necesidad de armonizar sus responsabilidades familiares con las profesionales. El limitado acceso de la mujer a los puestos directivos es también un reflejo

del efecto acumulativo de las desigualdades en razón del género sobre el mercado de trabajo.

- iii) En relación con la demanda del mercado de trabajo: la segregación de los géneros por ocupación todavía representa un importante elemento de rigidez en el mercado de trabajo y es una gran fuente de desigualdades en él. Las mujeres sufren discriminación a la hora de ser elegidas para un puesto de trabajo y son limitadas en su movilidad ocupacional. Igualmente, siguen existiendo diferentes valores y remuneración asociados a los empleos de los hombres y de las mujeres, de forma que los mercados de trabajo se caracterizan aún por diferenciales salariales y por la discriminación en función del género.

Como consecuencia de lo anterior, subsisten las desigualdades entre los hombres y las mujeres, la situación inferior de la mayoría de las mujeres en cuanto a salarios y condiciones laborales y de empleo, y esto se agrava especialmente para las que son la principal fuente de ingresos de su hogar. El desarrollo de ciertos tipos de trabajos asumidos principalmente por mujeres (trabajo de tiempo parcial, trabajo en el hogar, etc.) se asocia también con una creciente polarización en el seno de la mano de obra femenina y entre hombres y mujeres.

1.2. Género y situación laboral de las mujeres en Latinoamérica

A) *Laís Abramo*⁸, especialista regional de la OIT en género y trabajo, realizó un estudio sobre la inserción laboral de las mujeres en América Latina, el cual reveló que tienen una inserción laboral secundaria. Esta inserción se construye a partir de una concepción de familia nuclear en la cual el hombre es el principal y único proveedor y la mujer es la principal y exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar). En ese modelo, la inserción laboral de la mujer, cuando la hay, es un aspecto secundario de su proyecto de vida, de la constitución de su identidad y de sus

⁸ Vid., Abramo, Inserción laboral de las mujeres en América Latina, 2004, p. 227. y ss.

posibilidades reales, y ocurre básicamente en dos situaciones: la primera, cuando el hombre no puede cumplir ese rol debido a una situación de crisis económica, desempleo, disminución de sus remuneraciones, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios; la segunda, cuando se trata de un hogar en el cual la figura masculina está ausente (por muerte, separación, etc.) y la mujer asume el rol de proveedora por ausencia de otra alternativa.

La inserción laboral secundaria se caracteriza por:

- i) Trayectorias laborales inestables e interrumpidas: las mujeres entrarían al mercado de trabajo no por una necesidad o derecho propio, ni por un proyecto personal de más largo plazo; sino por una “falla” del hombre en el cumplimiento de su rol de proveedor, es decir que estarían dispuestas a abandonar la actividad económica en el momento en que eso fuera posible.
- ii) Poca importancia de los ingresos generados por sus trabajos para el disfrute personal o familiar, también por definición secundarios, complementarios, inestables.
- iii) La idea de que el mundo del trabajo (y las relaciones que se establecen en torno a él) no es un lugar de construcción de identidad para las mujeres (o, como mínimo, es un lugar también muy secundario en ese proceso) y, mucho menos, donde se podrían generar prácticas asociativas, organizativas, colectivas. Esa imagen parece estar muy presente en ciertos sectores de la dirigencia sindical masculina y puede tener consecuencias importantes en la práctica y la acción sindical.
- iv) La inserción secundaria, eventual e inestable conlleva altos costos indirectos (asociados a la maternidad y al cuidado infantil) y a un comportamiento laboral poco adecuado: altas tasas de rotatividad y ausentismo, bajo grado de compromiso con la empresa, imposibilidad de hacer horas extras, trabajar en turnos nocturnos o viajar; lo que justificaría la exclusión de las mujeres de ciertos puestos y funciones, por ejemplo, turnos y cargos superiores en la jerarquía de las empresas.

B) Un estudio realizado en América Central (2000-2001)⁹ sobre la situación laboral de las mujeres desde la perspectiva de género, señaló que la situación laboral y de vida de mujeres y hombres trabajadoras(es) está atravesada y se genera a partir de la clase social y el estrato ocupacional al cual pertenecen.

Pero esta dimensión no es suficiente para explicar los diversos niveles de desigualdad laboral que sufren las mujeres, ya que es necesario incorporar otras dimensiones como la raza o etnia, la edad, las creencias religiosas y las prácticas culturales, económicas y políticas dominantes en una sociedad, así como las distintas etapas de su ciclo de vida en relación con la edad. Todas estas dimensiones inciden en la situación de vida de las mujeres reales y concretas.

La investigación se refirió a algunos de los derechos laborales de las mujeres, entre ellos: el servicio de cuidado infantil en los lugares de trabajo, el derecho a no ser despedidas por embarazo, acosadas sexualmente, ni agredidas, a participar en la toma de decisiones de los sindicatos, a no ser mujeres discriminadas por género en las contrataciones, a tener igualdad de oportunidades laborales en relación con los hombres, igual salario para igual trabajo en condiciones similares, derecho a la lactancia materna, acceso a la salud reproductiva y a la protección de la maternidad.

Un aspecto que conviene resaltar, del estudio anteriormente mencionado, es que se evidenció que el hostigamiento sexual es una práctica que se ha utilizado para someter a las trabajadoras y no solo para obtener beneficios sexuales por parte del patrono o compañero, sino también beneficios laborales. De tal forma que el ejercicio del control personal mediante la sexualidad, controla también el ámbito laboral.

Como hallazgo importante, se mostró que la totalidad de los entrevistados de ambos sexos considera que no existe en los países de la región centroamericana una divulgación y capacitación dirigida a eliminar la discriminación laboral contra la mujer, igualmente, la muestra seleccionada estimó que las leyes nacionales y la normativa internacional no aportan elementos para el cambio de valores, prejuicios y creencias respecto a los derechos de trabajo de las mujeres.

⁹ Así, Fernández, *Brechas en los derechos laborales*, 2003, p. 17.

1.3. Investigaciones sobre administración de justicia, carrera judicial y género

1.3.1. En los Estados Unidos de Norteamérica

A) Estudios llevados a cabo en los Estados Unidos, en los años ochenta, señalan que una mayor participación de las mujeres en la judicatura puede mejorar la calidad de la justicia y producir una justicia menos discriminatoria, porque desafían los estereotipos negativos tradicionales sobre las mujeres y pueden hacer de los tribunales un lugar más adecuado para otras mujeres.¹⁰

B) El informe final de los Comités para la Eliminación del Sesgo de Género (Task Forces) elaborado en New York (1986), observó que:

El sesgo por género en contra de abogadas, juezas, mujeres partes en un proceso y empleadas judiciales, es un problema persistente de graves consecuencias. A menudo a las mujeres se les niega igualdad de justicia, igualdad de trato e igualdad de oportunidades.¹¹

C) *Carol Gilligan*¹² estudió en 1982 la relación entre la teoría psicológica y el desarrollo de las mujeres, por esto, en las conclusiones de sus estudios afirmó que un aumento considerable de mujeres en cualesquiera de los ámbitos de la creación o aplicación del Derecho implicaría transformaciones, porque los hombres tienden a identificar lo jurídico con un sistema de derechos y deberes definidos por las normas. En contraste, las mujeres tienden a adoptar una actitud menos dogmática y a buscar soluciones acordes con su concepción de justicia enmarcada en el respeto por los derechos humanos.

D) Los estudios de análisis sobre actitudes y decisiones judiciales realizados entre las(os) juezas(ces) de Alabama, muestran asimetrías entre las percepciones de las mujeres juezas y de los hombres jueces, pues aquellas mostraron una mayor aceptación “*de los*

¹⁰ Vid., Morgan, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p.117.

¹¹ Cfr., Wikler, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 103.

¹² Vid., Gilligan, In a Different Voice, 1982.

*nuevos papeles sociales para la mujer, en comparación a las actitudes más débiles y a veces antagónicas de los jueces hombres”, frente a las actitudes de los hombres, que tienden a “apegarse a valores y creencias tradicionales sobre la naturaleza y el papel a desempeñar por mujeres y hombres en la familia y en la sociedad”.*¹³

E) La investigadora **Marta Morgan**, en otro estudio particular sobre el acceso de las mujeres a ciertas posiciones dentro del sistema judicial en los Estados Unidos (1991), reveló que el acceso es limitado, las mujeres constituyen únicamente el 10% de los miembros de los tribunales federales de apelaciones y son aún menos representativas dentro del grupo de jueces administrativos.¹⁴ Esta investigación una vez que se analizó el acceso y ascenso de las mujeres jueces en América Latina y los Estados Unidos visualizó la existencia de un área crítica que tiene que ver con el grado de politización de los sistemas judiciales y propuso la exploración de esa área.

F) En 1991, la jueza presidenta del Comité de Relaciones Internacionales de la Asociación de Juezas de los Estados Unidos de América (NAWJ)¹⁵ mostró, en un estudio monográfico, datos que revelaban cómo los nombramientos femeninos en la administración del presidente Carter, diversificaron los tribunales en términos de género y respecto de los antecedentes socioeconómicos y académicos de las(os) juezas(ces) seleccionadas(os). Las mujeres juezas dentro del sistema estatal de tribunales habían obtenido honores en sus antecedentes académicos, así, un 27% de las juezas estaban dentro de los diez primeros de la clase, en comparación con el 2,4% de los hombres en esa misma condición. Asimismo, esta investigación destacó el papel de la Asociación de Juezas de Estados Unidos en el incremento del número de mujeres integrantes de los tribunales, a saber, se destacó el nombramiento de la primera jueza en la Suprema Corte,

¹³ Cfr., Rivera, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 65, n. 42, 70-71. Se trata del estudio publicado en 1987, titulado “El comportamiento de Juezas Superiores de las Cortes Supremas de Justicia Estatal: son símbolos o reformistas?” Los autores fueron David Allen y Diane Wall, que investigaron las decisiones unánimes de 12 Cortes Supremas Estatales con 14 juezas. Se definió “símbolo” a la jueza que se conforma con los criterios de la mayoría masculina dominante, mientras que denominó “reformista” a la jueza que adopta una posición independiente en la toma de decisiones.

¹⁴ Cfr., Morgan, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 113.

¹⁵ Vid., Patch, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 85.

en el que las miembras de la asociación apoyaron la candidatura y realizaron una ardua campaña en la Casa Blanca. También, la investigación dio a conocer los avances de las mujeres juezas en términos cuantitativos, como resultado del trabajo del comité permanente de nombramientos judiciales, que se encargó de promover entre autoridades federales y estatales el nombramiento de juezas.

G) El presidente del Tribunal Supremo de Puerto Rico (1993)¹⁶ encomendó el diseño de una investigación a una comisión judicial especial para investigar la discriminación por motivo de género en los tribunales de Puerto Rico. La investigación duró dos años y evidenció los problemas laborales de las juezas que, al igual que otras mujeres que trabajan fuera del hogar, tienen además asignada la tarea doméstica, lo que incide negativamente en las oportunidades de trabajo y ascenso. Las mujeres juezas ocupan en su mayoría ciertos tipos de puestos en niveles bajos o intermedios de autoridad y remuneración, y reciben trato discriminatorio porque pueden quedar embarazadas o porque lo están.

H) La Asociación Nacional de Juezas de Estados Unidos (NAWJ) fue creada en 1970 y ha contribuido en forma considerable la presencia de mujeres en el sistema judicial norteamericano,¹⁷ además ha jugado un papel importante en el ámbito colectivo en la eliminación del sesgo por género en los tribunales. Entre las más importantes iniciativas de esta agrupación destaca una asamblea de profesoras de Derecho y juezas, quienes se reunieron para debatir estrategias para cambiar la forma de actuar de las cortes. El objetivo consistió en estudiar el sistema y buscar información empírica desde la cual juzgar la equidad del mismo sistema y hacer sugerencias sobre cómo cambiar los estereotipos relacionados con la manera en que el sistema debería de tratar a las mujeres. Los estudios posteriormente se han realizado en todos los estados y han descubierto que los prejuicios de género impregnan el sistema de justicia estadounidense; estos van desde interacción con personal de las cortes, tratamiento de litigantes, testigos y otros, hasta las decisiones legales sustantivas. Estos estudios han formado la base de reforma judicial,

¹⁶ Cfr., Naviera, en: ILANUD/Corte Suprema de Justicia, *Por una justicia de género*, 2001, p. 95.

¹⁷ Vid., Patch, en: Rivera, Tirza (ed.): *Las Juezas en Centroamérica y Panamá*, 1991, pp. 83-85.

educación y disciplina, y la plataforma para la educación de todos los usuarios del sistema de justicia.¹⁸

Otro de los proyectos destacados de la Asociación de Juezas fue el copatrocinio al Programa Nacional de Educación Judicial para Promover la Igualdad de las Mujeres y los Hombres en los Tribunales (NJEP). Se desarrolló material curricular para la formación de las(os) juezas(ces), en la aplicación e interpretación de la ley sustantiva. El material es incorporado dentro de los programas oficiales estatales y nacionales de educación judicial para jueces.¹⁹

Los Comités para Estudiar el Sesgo por Género (*Gender Bias Task Forces*) constituyeron otra forma de colaboración de las miembras de la Asociación de Juezas. Los objetivos de los comités son: investigar el sesgo por género dentro del sistema judicial estatal en un periodo de dos a cuatro años, preparar un informe y sugerir reformas. Entre los hallazgos, los comités han analizado el trato discriminatorio hacia las juezas, y entre eso se destaca el hecho de que las mujeres abogadas son algunas veces sometidas a comentarios sexistas y burlas, así como a abuso sexual y verbal indeseado, “*disminuyendo la credibilidad y profesionalismo de la mujer*”.²⁰

Las acciones concretas de los comités han agregado prohibiciones específicas a los códigos de conducta judicial, sobre el comportamiento discriminatorio de género. También, han sugerido la recolección de datos estadísticos que permitan evaluar los sesgos de género; así, en su contacto con la sociedad civil han generado conocimiento público sobre las discriminaciones por género que se dan en esta sociedad civil.

1.3.2. Investigaciones en América Latina, Centroamérica y el Caribe

A) El primer análisis regional sobre la situación de las mujeres juezas en América Central se realizó en 1991. Constituye el inicio de una serie de acciones y estudios sobre

¹⁸ Cfr., Alden, ¿Hace una diferencia la diferencia?, 2003, p. 4.

¹⁹ Vid., Wikler, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 98.

²⁰ *Ibíd.*, p. 106.

la situación de las mujeres que imparten la justicia²¹. El objetivo del estudio era analizar el impacto de los sesgos de género en los órganos judiciales centroamericanos y precisar si en estos órganos hay discriminación con respecto a la mujer.

Entre los principales hallazgos de la investigación se encontró que en el Poder Judicial, el promedio regional de participación femenina en la judicatura es del 23,0%. Entre las juezas del Poder Judicial de los diferentes países de la región, pocas han llegado a los niveles de jueza de Corte Superior y se puso en evidencia, que en la región, solo existe una magistrada en el cargo superior, entretanto, las restantes plazas son ocupadas por hombres. Las juezas están ubicadas en los tribunales inferiores y enfrentan problemas para ascender dentro de la jerarquía establecida y controlada por hombres.

Las juezas se concentran en los tribunales relacionados con mujeres, menores y familia, mientras los jueces hombres se concentran en las materias civil y comercial. En la materia penal, se observa un comportamiento diferente, en este sentido, más mujeres han accedido debido al desinterés de los abogados hombres en relación con esta materia.

En la investigación se concluyó que no existen estudios que permitan precisar diferencias entre las decisiones de las juezas y las de los jueces, sobre asuntos de la misma naturaleza.

En cuanto a la formación profesional de las juezas, el estudio estableció que en Centroamérica y Panamá hay un número creciente de mujeres que estudian leyes, más de la mitad de los estudiantes que ingresan a la carrera de Derecho son mujeres, y que el 40% de los graduados son mujeres.

El diagnóstico concluyó que no existe una carrera judicial y que los organismos judiciales carecen de la adecuada capacitación en temas de género; además que una mayor participación de juezas en el Poder Judicial de la región, favorecería la democracia y la vigencia del respeto a los derechos humanos.

Como aporte final se plantea que en la transformación del Poder Judicial, como institución independiente, justa, accesible y transparente, la mujer puede jugar un papel

²¹ Vid., Rivera, en: Rivera, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, 1991, p. 72.

preponderante, aportando valores como la honestidad y una menor susceptibilidad a la corrupción.²²

B) Otro estudio que es importante distinguir, se llevó a cabo por el Programa “Mujer, Justicia y Género” del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD). Se trata del primer “Diagnóstico sobre la discriminación por razones de género en los sistemas de administración de justicia de América Latina” (2002), el estudio se realizó en 19 países del área por medio de entrevistas y encuestas.²³

Los resultados más sobresalientes de este primer diagnóstico son los siguientes: se determinó la composición de las(os) administradoras(es) de justicia en el Poder Judicial de toda América Latina, con datos desagregados por sexo y por grado de instancia. El análisis de la información permitió concluir que no existen políticas de recursos humanos con perspectiva de género, lo que particularmente se observa en la pirámide de poder de la administración de justicia entre hombres y mujeres. A mayor estatus dentro del escalafón de la carrera judicial, el porcentaje de mujeres se reduce.

La perspectiva de género no se considera en la toma de decisiones relacionada con los recursos humanos; esto impacta en forma negativa particularmente a las funcionarias judiciales. En ese sentido, no existen manuales de perfil de puestos, normas de selección de personal, guías de oferta de puestos, procesos de inducción y de incentivos. En todos estos supuestos, no existen y, si existen, no incorporan la perspectiva de género.

La carrera judicial es la forma de seleccionar el personal de la administración de justicia en el 73,68% de los países de la muestra. En la mayoría de los ordenamientos jurídicos analizados, las evaluaciones para ingresar a la carrera judicial no incluyen la perspectiva de género, tan solo en un 15,78% de la muestra.

Existe un incipiente interés por el asociacionismo, las mujeres no cuentan con organizaciones gremiales que favorezcan la lucha por sus derechos y reivindicaciones.

²² *Ibíd.*, p.75.

²³ Cfr., ILANUD, *Diagnóstico sobre la discriminación*, 2002.

C) El “Seminario Interamericano sobre Género y Justicia”, organizado por el Centro de Estudios de las Américas (CEJA) y la Agencia de Cooperación Técnica Alemana (GTZ), realizado en Viña del Mar, Chile (2003),²⁴ reveló que en varios países de América se han adoptado medidas que directa o indirectamente estimulan una mayor presencia femenina en la judicatura. Entre los temas que se trataron se encuentran los siguientes:

Acceso: En la mayoría de países, el ingreso paulatino de mujeres no se traduce en proporciones equivalentes en todos los niveles de la judicatura, en especial en puestos de mayor jerarquía. La presencia de las mujeres en las escuelas de Derecho ha aumentado, pues los procesos de selección para ingresar a la judicatura son más abiertos y transparentes a partir de los procesos de reforma judicial. Se ha mostrado una preocupación política especial por el nombramiento de mujeres en los puestos de mayor jerarquía judicial. Se cuenta con una propuesta modelo de exámenes para carrera judicial con perspectiva de género²⁵.

Cuotas: En el seminario se analizó la conveniencia de establecer cupos o mínimos para mujeres juezas,²⁶ para lo cual se tomó en cuenta la existencia de dos posiciones al respecto: por un lado, se encuentra la de la *legitimidad democrática*, según la cual la judicatura, como institución representativa del conjunto social, debe incorporar la diversidad cultural de la sociedad, integrando proporciones equivalentes de todos los sectores de la sociedad; por otro lado, se encuentra la de la *diferencia*,²⁷ donde las mujeres, por la socialización diferencial de género que les otorgan sus experiencias de vida, han desarrollado una moral y capacidades distintas a las de los hombres, es decir,

²⁴ Vid., Casas/Molina, *Síntesis y Comentarios*, 2004, p. 1.

²⁵ Cfr., Jiménez, *Retos y logros*, 2003, *pássim*. El estudio fue patrocinado por el ILANUD, se realizó en 16 países, vid., ILANUD, *Diagnóstico sobre la discriminación*, 2002.

²⁶ En ese sentido, Kohen, *Más mujeres a la Justicia*, 2003, p.1, reelabora lo afirmado por las juezas de los Estados Unidos, Inglaterra y Canadá: “*Una justicia con una conformación diversa que incluya un número considerable de mujeres y refleje la diversidad étnica y racial de la sociedad contribuye a generar confianza en el sistema de justicia y resulta esencial para que la institución sea percibida por el público como justa y representativa*”.

²⁷ Sobre ello, vid., Gilligan, *In a Different Voice*, 1982; Kohen, *Más mujeres a la Justicia*, 2003, p. 2.

traen a la administración de la justicia valores diferentes a los que prevalecen en el sistema judicial convencional, en donde el “sexo de los jueces” sería irrelevante.

La incorporación de mujeres en la administración de justicia no garantiza que estas por el solo hecho de ser mujeres necesariamente deban tener una visión diferente. La observación permite concluir que las mujeres sí toman en cuenta sus experiencias de vida a la hora de tomar una decisión. Las juezas, a diferencia de los jueces, tienden a entender el interés de su género en casos que involucran los llamados “temas de mujeres,” es decir, temas como abuso sexual, negligencia médica, divisiones de propiedad y bienes relacionados, relaciones entre padres, madres e hijos, y violencia doméstica.²⁸

La tesis contraria a la acción positiva en la judicatura se fundamenta en la meritocracia, se sostiene que no habría dificultad alguna en incorporar mujeres en la cúpula de la judicatura, siempre y cuando, estas tengan los méritos suficientes para enfrentar las responsabilidades que ello significa. El problema sería, entonces, la capacidad de las juezas para ascender a los estratos superiores, pero esto parece obviar un aspecto medular y es el determinar si las candidatas meritorias tienen efectivamente las mismas oportunidades de acceso que los hombres a las posiciones superiores de la institución judicial y cómo se garantiza esa igualdad.

Formación en la judicatura con perspectiva de género: Uno de los temas analizados se refirió a la capacitación de la judicatura desde la perspectiva de género, que le permita al personal profesional identificar las diferencias del género, y así con nuevos enfoques se enriquezca la labor judicial y la calidad profesional y personal de juezas y jueces. Se dio a conocer la experiencia de los Estados Unidos (1989) con la publicación de las guías tituladas, "Promoviendo la Perspectiva de Género a través de la Educación Judicial: Una guía para los asuntos y recursos", y con la incorporación en el Código Modelo de los cánones de conducta judicial de disposiciones. Estos últimos prohíben a una jueza o a un juez incurrir en una conducta discriminatoria con respecto al género durante el ejercicio de sus funciones judiciales, ya sea por medio de manifestaciones

²⁸ Vid., Alden, *¿Hace una diferencia la diferencia?*, 2003, p. 1.

prejuiciadas o de discriminación, que pongan en tela de juicio su capacidad para realizar la función jurisdiccional de forma imparcial.²⁹

De igual forma, en el seminario se abordó la necesidad de incorporar mujeres que tuvieran “perspectiva de género” a la judicatura, la ausencia de este enfoque de algún modo puede quebrar los principios democráticos según los cuales todas las personas tienen igual valor, y esto puede imponer ciertos requisitos discriminatorios entre las mujeres al interior de la judicatura. En ese sentido, se recordó la previsión del artículo 36 a) del Estatuto de Roma, que establece que en la conformación de los jueces de la Corte Penal Internacional, los Estados tomarán en cuenta, entre otros criterios, una representación equilibrada de mujeres y hombres, asimismo, incorpora la necesaria formación de las(os) juezas(ces) y fiscalas(es) en materia de violencia sexual y violencia de género, independientemente de su sexo.

2. ANTECEDENTES NACIONALES

2.1. La participación y la situación laboral de las mujeres en Costa Rica

2.1.1. Contexto socioeconómico

En los últimos veinte años la participación laboral de las mujeres en Costa Rica ha aumentado, mostrando en el último quinquenio (2000-2005) un crecimiento del 6% de participación femenina. Si bien al principio de la década de los noventa, la mano de obra femenina alcanzó un tercio del total de la población económicamente activa, en el 2004, los datos de la “Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares”, muestran un aumento al 36,8 %.³⁰ Lo anterior sin contabilizar el “empleo no remunerado” que está relacionado con actividades de autoconsumo y marginales. De contabilizarse este trabajo “invisible”, la tasa de participación femenina podría incrementarse hasta alcanzar entre 41,4% y 44,5%.³¹

²⁹ Cfr., Naviera, *Metodologías de capacitación judicial*, 2003, p. 2.

³⁰ Vid., INEC, *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares*, 2004.

³¹ Así, y en ese sentido, PNUD, *XI Informe del Estado de la Nación*, 2005.

Sin embargo, se observan limitaciones laborales por género, así, la distribución de oportunidades de trabajo muestra diferencias por sexo, el 52,2% de los nuevos puestos de trabajo entre 1990 y el 2003 fueron ocupados por hombres. Las oportunidades de empleo para las mujeres estuvieron en los sectores de servicios sociales (48%), comercio (34%) y actividades financieras (8,9%).³²

En los últimos 5 años se observan fluctuaciones importantes en el porcentaje de las mujeres que no pueden trabajar, y es mayor aun en aquellas que no pueden aumentar la jornada laboral por atender obligaciones familiares. En el 2005 el indicador se situó en 1,3 en el primer rubro y en 60,1 en el segundo. Las limitaciones que supone para las mujeres la carga de las responsabilidades familiares están vinculadas con la dificultad que enfrenta la sociedad costarricense para ofrecer iguales oportunidades de empleo a mujeres y varones, y se expresa también en la tasa de subutilización total, que muestra un leve descenso para los hombres de 13,5 en 2004 a 12,7 en 2005, mientras aumenta la proporción de mujeres afectadas por las restricciones para conseguir empleo.³³

2.1.1.1. Retribución del trabajo y educación

También existen asimetrías en cuanto al ingreso de las(os) ocupadas(os), o sea que las mujeres perciben 20% menos ingresos que los hombres, a pesar de que tienen en promedio un nivel de educación mayor. Las mayores diferencias se dan en el nivel universitario; ya que, mientras 4 de cada 10 mujeres asalariadas poseen algún año de universidad, 2 de cada 10 hombres se ubican en ese nivel de educación.³⁴

Analizando esta variable, el INAMU³⁵ ha señalado que la igualdad de oportunidades, acorde con un acceso a la educación, debe vincularse a la igualdad de reconocimiento económico por el trabajo realizado. Los datos anteriores evidencian las condiciones de inequidad que existen en la sociedad costarricense, donde las mujeres se cuentan entre los grupos menos favorecidos.

³² Cfr., AA.VV., *Indicadores de género y salud*, 2005, p. 5.

³³ Vid., Goldemberg, en: PNUD, *XI Informe del Estado de la Nación*, 2005.

³⁴ Vid., INEC, *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares*, 2004.

³⁵ Así, INAMU, *Participación política*, 2004.

2.1.1.2. Jefatura de hogar y pobreza

Para el año 2005 uno de cada cuatro hogares tiene a una mujer como jefa, situación que responde al crecimiento de 5 puntos porcentuales en la jefatura femenina de hogar entre el 2000 y el 2005³⁶. De este modo, la tasa de jefatura femenina en hogares urbanos no pobres en el año 2005 corresponde a un 25,2%³⁷.

Dependiendo de la condición de pobreza y la zona a la que se refiera, se establece que el número de personas promedio de los hogares urbanos no pobres en el 2005 es de 3,6³⁸.

El apoyo en servicios institucionales y comunales para atender las labores domésticas, el cuidado y la socialización de la niñez y la ancianidad, así como el incremento en la productividad del trabajo doméstico; todo ello, no ha aumentado al mismo ritmo que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.³⁹

2.1.1.3. Participación laboral en el sector público

Según un estudio del INAMU, la participación política está reconocida como un derecho humano de las mujeres y no se limita a los partidos políticos. En el país, la participación femenina se da y estimula con mayor fuerza en los niveles de base, disminuyendo en aquellos donde se toman las decisiones políticas más importantes, a pesar de la elevada preparación académica, amplio conocimiento, experiencia política de las mujeres y participación como candidatas a los puestos.⁴⁰

Desde 1996, se aplican en el país las cuotas mínimas del 40% de participación femenina en los puestos de elección popular. Con estas cuotas se busca garantizar la efectiva integración de las mujeres a los órganos de decisión de un partido y otras agrupaciones sociales, así como a los puestos de elección popular. Sin embargo, la cuota que en sí misma contiene una “infrarepresentación” del 50% del total de la población de Costa Rica, no ha sido extendida a todo el sector público.

³⁶ Así, Goldemberg, en: PNUD, XI Informe del Estado de la Nación, 2005.

³⁷ *Ibíd.*

³⁸ Así, INEC., Tabulados Especiales de la Encuesta de Hogares, 2005.

³⁹ Vid., X Informe del Estado de la Nación, 2004.

⁴⁰ Cfr., INAMU, Participación política, 2004.

Los datos de la Auditoría Ciudadana sobre la calidad de la democracia en Costa Rica, revelan que el acceso de las mujeres a los puestos de más alto nivel en la función pública han presentado diferencias porcentuales importantes, así, en 1999, las mujeres constituían el 45,2% de los funcionarios públicos, pero su representación en los puestos directivos del sector público era del 33,1% con una diferencia de -12 puntos porcentuales.⁴¹

La ocupación de mujeres, específicamente en cargos de dirección, tanto en el sector público como en el privado durante el 2005, fue la más baja del último quinquenio (24,9%), no se alcanzó la representación de 4 mujeres por cada 10 puestos en esa categoría. En este tramo el diferencial de género (-1,3) puso de manifiesto una ampliación de la brecha de equidad en contra de las oportunidades laborales de las mujeres y significó un retroceso al mismo valor que tenía ese diferencial 10 años atrás.⁴²

En el resumen de hallazgos de la ponencia “Brechas de equidad entre los géneros: acumulación de retos” del XI Informe del Estado de la Nación (2005), se le dio importancia al doble discurso del Estado costarricense que, por un lado, reconoce derechos y, por otro lado, los niega, cuando en realidad se trata de concretar acciones que implican dar a las mujeres la posibilidad de ejercerlos a plenitud. Así, son palpables las inconsistencias que surgen alrededor de temas como condiciones y retribución del trabajo, participación política o salud reproductiva.⁴³

2.1.2. Desarrollo humano

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) permite examinar si el Estado ofrece oportunidades e invierte en generar capacidades para sus habitantes. Se trata de una medida sintética que resume un conjunto de indicadores relativos a salud (esperanza de vida), educación (alfabetismo y matrícula escolar) e ingreso (ingreso *per cápita*). El índice de desarrollo humano en Costa Rica en el 2003, fue de 0,834. Este valor ubica al país en la posición número 42 con respecto al total de países para los cuales se calculó el

⁴¹ Cfr., PNUD, Informe de la Auditoría Ciudadana, 2001.

⁴² Vid., Goldemberg, en: PNUD, XI Informe del Estado de la Nación, 2005.

⁴³ Vid., Goldemberg, Resumen de Hallazgos, en: PNUD, XI Informe del Estado de la Nación, 2005.

índice (175) y entre los considerados como de desarrollo humano alto (55 países cuyo IDH es superior a 0,800).⁴⁴

La posición relativa de las mujeres en materia de desarrollo humano se mide a través del índice de desarrollo relativo al género, el cual alcanzó la cifra de 0,824, confirmando la desigualdad en el progreso entre el hombre y la mujer, es decir, que cuando los varones obtienen 100 oportunidades, las mujeres solo obtienen 82. Los resultados de este indicador deben interpretarse en el sentido de que el valor del IDH desciende cuando se toma en cuenta las desigualdades que sufren las mujeres en educación, salud e ingresos en relación con su ubicación en el escenario laboral y en la participación política. Este índice según el IX Informe del Estado de la Nación registra un leve descenso, no así la posición de Costa Rica con respecto a los demás países, debido a la poca diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a salud y educación. Sin embargo, sí existe en las estimaciones del índice una diferencia sustancial en los ingresos percibidos por hombres y mujeres.

El otro índice que permite valorar la posición de las mujeres en cuanto al desarrollo humano es el Índice de Potenciación de Género (IPG), el cual se ubicó en el 0,670, lo que evidencia que las mujeres tienen un 67% de las oportunidades de participación en la toma de decisiones en comparación con los varones. Por ende, Costa Rica se ubicó en la posición n.º 19 entre los países para los cuales se calculó el indicador, en atención al porcentaje de mujeres legisladoras y altas funcionarias y directivas; teniendo en cuenta que la participación femenina en la Asamblea Legislativa aumentó de 12,3% a 35% entre el periodo 1990-1994 y 2002-2006, no así en lo que respecta a la proporción de mujeres profesionales y técnicas.

⁴⁴ Vid., PNUD, *IX Informe del Estado de la Nación*, 2003.

2.2. Acceso a cargos públicos y situación de las mujeres en la judicatura

2.2.1. Contexto socio-jurídico

A) Las mujeres han enfrentado mayores dificultades y exigencias en nuestro país para acceder al ámbito político. Estudios monográficos que fueron compilados por Linda Berrón⁴⁵ examinaron desde el punto de vista jurídico y en la praxis, la implementación de las políticas públicas de equidad de género en el acceso a los cargos públicos de las mujeres en Costa Rica, reconociendo algunas(os) de las(os) autoras(es), que en nuestro país existen elementos críticos acerca de la participación de la mujer en la esfera pública.⁴⁶

B) Otro aspecto vinculado con la situación del género en el Poder Judicial y que tiene medular importancia por las consecuencias que de él se derivan, se refiere a la escasa sensibilidad en las resoluciones judiciales con respecto a la aplicación de la igualdad de. Lo que pone de manifiesto que desde el mismo seno de la administración de la justicia, los derechos a la igualdad y a la no discriminación muestran insuficiente protección. El Informe de la Auditoría Ciudadana sobre la calidad de la democracia en 1999⁴⁷ produjo una importante observación en cuanto a la aplicación de la ley vigente, señaló que en la administración de justicia no se puede hablar de homogeneidad en la interpretación jurisprudencial cuando se aplica el principio de igualdad a los diferentes casos. Algunos fallos y razonamientos traslucen la ideología sexista. En las sentencias de las(os) juezas(ces) de primera instancia, en términos generales, no se recurre a las normas constitucionales, internacionales y con mayor facilidad se reproducen los rasgos sexistas en la función de valorar, elegir y decidir en la interpretación. En estas sentencias se reproducen con mayor facilidad los argumentos que se fundamentan en roles, funciones y estereotipos discriminatorios sobre el papel que la mujer debe desempeñar en la sociedad. La situación difiere de lo ocurrido en la Sala Constitucional, en la que, si se recurre a normas internacionales y nacionales, y a referencias doctrinales, ello que permite avanzar

⁴⁵ Vid., Berrón (comp.): *Las mujeres y el Poder*, 1997, pássim.

⁴⁶ Ampliamente, cfr., Badilla /Blanco en: Berrón (comp.): *Las mujeres y el Poder*, 1997, pp. 171 y ss.

⁴⁷ Cfr., Arroyo, en: PNUD, *Informe de la Auditoría Ciudadana*, 1999, p. 10.

en nuevas conceptualizaciones sobre temas como la igualdad, la no discriminación, la violencia de género y otros.

C) El Informe de la Auditoría Ciudadana sobre la calidad de la democracia del 2001 examinó la calidad de la vida democrática en Costa Rica y evidenció que en el Poder Judicial los nombramientos de mujeres juezas dentro del sistema de carrera judicial se asemejan a la cuota que prevé el Código Electoral de un 40% de representación femenina, ya que el informe establece que 18 de las(os) 43 juezas(ces) nombradas(os) entre 1994 y 2000 son mujeres (41,8%).⁴⁸

D) El IX Informe del Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible cuestiona el desempleo femenino y la invisibilización que se hace de las capacidades de las mujeres en Costa Rica, las que se manifiestan, entre otras cosas, en la poca representatividad femenina en puestos de poder, reconociendo que estas son formas de violencia contra la mujer debido a que tiene el derecho a la igualdad de protección ante la ley, de la ley y el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones, así como el derecho de toda mujer a ser libre de discriminación.⁴⁹ Asimismo, el informe relaciona la escasez de representación política y de acceso a puestos de decisión con la perpetuación de la violencia en la vida cotidiana.⁵⁰

E) El X Informe sobre el Estado de la Nación (2004)⁵¹ refiere que durante la década del noventa, el tema del género no fue incorporado como política institucional en el Poder Judicial. En el nivel de la más alta magistratura, fueron muy pocas las mujeres nombradas como tales. En los demás niveles, las mujeres han ido obteniendo una participación más equitativa mediante la carrera judicial.

⁴⁸ Cfr., PNUD, Informe de la Auditoría Ciudadana, 2001.

⁴⁹ Vid., Carcedo, en: PNUD, IX Informe Estado de la Nación, 2003, p. 15.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 54.

⁵¹ Vid., Saborío, en: PNUD, X Informe sobre el Estado de la Nación, 2004, p. 15.

El Poder Judicial se presenta en lo interno como un escenario en el cual las mujeres, sobre todo a nivel de la judicatura, sobresalen en el sistema de carrera judicial. El Poder Judicial está abierto a la incorporación plena de la mujer en un marco de equidad. Sin embargo, en los niveles jerárquicos superiores aún resta por manifestarse una mayor equidad en la composición de las cuatro salas de la Corte Suprema de Justicia, la cual refleje la distribución que hay en los niveles jerárquicos inferiores.

2.3. Investigaciones sobre administración de justicia, carrera judicial y género

A) El estudio realizado por Luis Salas y José María Rico en 1990,⁵² destacó que de las encuestas realizadas se desprende una opinión desfavorable sobre la selección y el nombramiento de jueces en nuestro país. El 53% de la muestra manifiesta que la selección es poco o nada adecuada, en esto se resalta un alto nivel de insatisfacción que proviene de la influencia política, el compadrazgo y las relaciones de amistad.

Con respecto al crecimiento del número de mujeres en la carrera judicial, los resultados del estudio revelan discriminación por razones de sexo en la selección y promoción de las juezas. Se afirma que las mujeres ocupan puestos considerados como femeninos. Los factores por los cuales las mujeres ingresan a la carrera judicial son la estabilidad laboral y la discriminación en la práctica privada.⁵³

B) La investigación “Las administradoras de Justicia de Costa Rica” (1991)⁵⁴ constituye el primer estudio de la situación de la mujer en la carrera judicial. La investigación fue realizada por la ex magistrada *Dora Guzmán Zanetti*, la magistrada *Zarela Villanueva Monge* y un grupo de juezas: *Rocío Carro Hernández*, *Ligia María*

⁵² Cfr., Salas/Rico, *La Carrera Judicial*, 1990, pp. 13-15, la investigación consta de una serie de estudios sectoriales efectuados, con el patrocinio del ILANUD, por un equipo de la Universidad Internacional de Florida entre 1985 y 1988. Se efectuaron investigaciones de campo y encuestas de opinión tanto entre la población como entre los operadores del sistema de justicia.

⁵³ *Ibíd.*, p. 32.

⁵⁴ Cfr., Carro/González/Guzmán/Muñoz/Vargas/Villanueva, *Las Administradoras de Justicia en Costa Rica*, 1991, p. 19 y ss.

González Leiva, Olga Marta Muñoz González y Elvia Vargas Rodríguez. Algunos hallazgos de esta investigación son los siguientes: la inexistencia de concursos de oposición, permitiendo la introducción de opiniones personales de los magistrados encargados del nombramiento para confeccionar la nómina y luego de los demás miembros de la Corte Plena, quienes son los que eligen. El nombramiento propicia la introducción de prejuicios en contra del nombramiento de mujeres y es más riguroso con estas en cuanto al comportamiento social, pues según estos prejuicios, las mujeres muestran falta de dedicación al trabajo, trasladan las cargas familiares al centro laboral, no profundizan en las resoluciones, son intolerantes con el público, fomentan conflictos en los despachos y son sentimentales.

C) El siguiente estudio sobre impacto diferencial de la carrera judicial en las mujeres, fue elaborado por la magistrada **Ana Virginia Calzada Miranda**, directora de la Comisión de Mejoramiento de la Administración de Justicia (CONAMAJ) y dicha elaboración fue posterior a la entrada en vigencia de la Ley de Carrera Judicial.⁵⁵

En este estudio se analizó cuantitativamente la participación de las mujeres en la administración de justicia, considerando el puesto que ocupaban y la jerarquía en el Poder Judicial de Costa Rica. Asimismo, se evaluó la participación de las juezas considerando su fecha de ingreso al Poder Judicial y la nota que adquirieron al ingresar en la carrera judicial. No obstante, se encontraron dificultades para recopilar la información pues no existían datos estadísticos en las instancias administrativas del Poder Judicial a partir de una perspectiva de género.

Con los pocos datos estadísticos que fue posible encontrar, la investigación demostró que aunque se nombrara a las mujeres en todas las plazas vacantes existentes en el Poder Judicial, en ese periodo, no se alcanzaría el 50% de esas plazas. Según los datos suministrados por la Unidad Interdisciplinaria del Poder Judicial, al 17 de junio del 2002 había un total de 478 jueces nombrados con el actual sistema de carrera judicial. De estos puestos el 52.51% son ocupados por hombres y el 47,49% por mujeres. De esta forma, con base en el promedio que consta en el registro de elegibles de cada uno de estos

⁵⁵ Vid., Calzada, *Análisis cuantitativo*, 2002, p. 4.

funcionarios judiciales, en total el promedio de las mujeres es de 86,67% y el de los hombres es de 85,3%. En ninguno de los casos los hombres superan el promedio de nota de registro de elegibles de las mujeres.

Otro hallazgo relevante se refiere a la ubicación de las administradoras de justicia en los escalafones más bajos de la carrera judicial, así puede observarse que, cuanto menor es el nivel de calificación profesional, tanto mayor es la participación de las mujeres en esos puestos; conforme van en aumento los niveles de calificación profesional y los grados de responsabilidad y dirección, en esa misma medida los niveles de participación de las mujeres son menores.

Las calificaciones de las juezas al ingresar a la carrera judicial son superiores a las de los jueces, sin embargo, existen algunos aspectos engañosos en la valoración de atestados, porque unos de ellos están sobrevaluados con respecto a las posibilidades de las mujeres; así ocurre con el factor de publicaciones y docencia, lo que hace que la calificación de las mujeres en la carrera judicial disminuya.

Finalmente, se señala como carencia que la carrera judicial no se refiera al desempeño laboral, es decir que no valora que la mayoría de las mujeres juezas tienen sus despachos al día, frente al desempeño laboral de los jueces que no está al día por dedicar parte de su tiempo laboral a las publicaciones y la docencia.

D) Desde el punto de vista monográfico, el estudio “Transversalidad en la Administración de Justicia: acerca de la incorporación del género en la elección de Jueces/zas y Magistrados/as”,⁵⁶ de la jueza **Doris M^ª Arias Madrigal**, aborda la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la carrera judicial, señalando algunas acciones para alcanzarlo, entre estas se destacan: a) incorporar la perspectiva de género en el perfil del puesto de la/del jueza/juez; b) integrar la variable de género en el Departamento de Recursos Humanos del Poder Judicial, a fin de que en las entrevistas a las(os) juezas(ces) para acceder a la carrera judicial, se revisen los factores que serán evaluados desde esta perspectiva, de tal forma que sean tomadas en cuenta preparación, destrezas, habilidades y disponibilidad en el ejercicio del cargo; c) desarrollar un proceso de inducción a la

⁵⁶ Cfr., Arias, RFLAM, n.º 2, 2004, p. 28.

carrera judicial que incorpore la perspectiva de género con temas como el acoso sexual, equidad y violencia institucional contra las mujeres; d) incluir la perspectiva de género en los temarios de evaluación para la carrera judicial; e) introducir el tema de las acciones afirmativas y/o cuotas de la perspectiva de género en la ley de carrera judicial; f) valorar el desempeño dentro de los factores de la carrera judicial; g) eliminar o asignar un puntaje menor en la carrera judicial a los apartados de publicaciones y de enseñanza.

E) Otro esfuerzo por visualizar la situación de las mujeres que ejercen la judicatura, lo realizó la magistrada *Carmenmaría Escoto Fernández* que investigó acerca de la participación real y efectiva de las mujeres en la administración de justicia.⁵⁷ En la investigación se manifestaron las dificultades de las juezas para acceder a capacitación judicial en condiciones de igualdad, se hizo patente que las mujeres enfrentan obstáculos para poder obtener títulos de maestría o doctorado y que las juezas tienen dificultad para impartir lecciones después del horario de trabajo, lo que incide en su calificación en la carrera judicial. La investigación monográfica enfatiza la ausencia de la valoración del desempeño de las juezas entre los factores de la carrera judicial. Además, el artículo resalta la política de la comisión de becas del Poder Judicial que aplica un sistema de cuotas para brindar igualdad de oportunidades en capacitación, lo que garantiza que el porcentaje de mujeres becadas es igual al porcentaje de hombres.

F) El artículo “Mujeres juezas: ¿Justicia con rostro humano o justicia con rostro de hombre?”, escrito por la jueza *Jenny Quirós Camacho*,⁵⁸ cuestiona desde la perspectiva de género el rol que asumen las juezas en los debates penales, según esto, ellas son las que reproducen el modelo patriarcal de ejercicio del poder. Propone la autora un cambio que proporcione sensibilidad y feminidad en el ejercicio del poder jurisdiccional, cimentado en una mayor capacitación en temas de género para las administradoras de justicia.

⁵⁷ Cfr., Escoto, RPar, n.º 1, 2004, pp. 39 y ss.

⁵⁸ Cfr., Quirós, RPJF, n.º 1, 2004, p. 101.

2.4. Antecedentes en el Poder Judicial

2.4.1. La reforma judicial

Acorde con las necesidades de la sociedad posmoderna, el Poder Judicial ha tenido que reaccionar a los cambios producidos en el escenario global y local, que exigen garantía y seguridad en la justicia y que conducen a una justicia de mejor calidad. El proceso de reforma procura, entre otras cosas, que el Poder Judicial sea más independiente, que los procedimientos jurídicos y las leyes sean actualizados y simplificados, que la administración de los tribunales mejore, que brinden mecanismos alternativos para la resolución de diferendos, que exista una mejora en la capacitación jurídica, que se amplíe el acceso y la cobertura de la justicia.

Acorde con la experiencia internacional, se requiere un alto nivel de consenso para garantizar el éxito de la reforma, entonces, tan importante es la definición de las políticas en los niveles más altos de la institución, como lo es que las(os) juezas(ces) tengan una clara definición de la carrera judicial que vaya a fortalecer la independencia y le dé credibilidad y seguridad al sistema judicial.

El proceso de reforma que se inició en nuestro país en el año 1996, logró identificar como problema central de la administración de justicia la insatisfacción de las(os) usuarias(os) con el servicio que se les brinda, lo que tiene múltiples manifestaciones, entre las cuales sobresalen aspectos relacionados con el género y la carrera judicial; así encontramos: dificultades de acceso de las(os) usuarias(os) a la justicia, trato desigual en las resoluciones y mala calidad de estas.⁵⁹

Luego de un amplio trabajo en el que colaboraron los distintos sectores del Poder Judicial, la Corte plena en la sesión del 10 de abril del 2000 aprobó el “Plan estratégico del Poder Judicial 2000-2005”, que definió en forma clara y concreta la “Visión del Poder Judicial”, considerando que la administración de justicia debe garantizar “*la protección de los derechos y libertades de las personas con igualdad y plenitud de acceso para todos*”.

⁵⁹ Así, Navarro, Memoria de la reforma judicial, 2003, p. 11.

Fundamentándose en esas líneas de acción y de cambio ideológico, la Corte Suprema de Justicia desde el año 2002 se avocó a una reforma judicial integral que involucra tanto lo externo como lo interno del Poder Judicial y que se materializa en cambios estructurales en la organización y funcionamiento del Poder Judicial. La Corte Plena nombró una Comisión de Reforma Judicial y definió entre los temas a evaluar el de la carrera judicial. Como siguiente paso, se convocó a los Talleres de Reforma Judicial, en los que se abogó por una justicia “*que incorpore los temas de género en su justo equilibrio. Una justicia imparcial para todos, sin distinciones de raza, sexo, o condición; una justicia que ampare a los excluidos*”.⁶⁰ El eje temático de la carrera judicial se conoció en el “Tercer Taller sobre Escuela y Carrera Judicial” (6-7 de marzo de 2003).⁶¹

2.4.2. El Proyecto Corte-BID

El Proyecto Corte-BID ha sido un importante pilar en el desarrollo de la administración de justicia porque ha contribuido con recursos financieros para la modernización y reforma del Poder Judicial para poder lograr una justicia más accesible, equitativa, previsible y eficiente.

Entre los componentes que favorecen la “equitatividad”,⁶² en la primera etapa del proyecto, se iniciaron algunos programas relacionados con la temática de género, entre los cuales se encuentra un diagnóstico de necesidades institucionales sobre la equidad de género en todos los ámbitos de la administración de justicia costarricense, el estudio fue un macro proyecto que involucró a 22 dependencias en los distintos ámbitos de acción del Poder Judicial.⁶³ Así como se estructuró y realizó un módulo de capacitación en derechos del género para operadores jurídicos, se elaboró un proyecto para incluir perspectiva de género en el Sistema Costarricense de Información Jurídica (SCIJ) que comprende un análisis de la jurisprudencia con esa perspectiva, facilitando a los operadores jurídicos y litigantes, las nuevas tendencias y metodología de análisis en las materias laboral, penal y familia.

⁶⁰ Vid., Mora, en: Acuerdos sobre Reforma Judicial, 2005, p. 9.

⁶¹ Así, Acuerdos sobre Reforma Judicial, 2005, p. 27.

⁶² Cfr., Ley n.º 7496 del 8 de junio de 1995.

⁶³ Vid., Proyecto Corte-BID, Diagnóstico de necesidades, s.f.

En la segunda etapa del proyecto, la perspectiva de género pasó a ser un tema nuclear, considerando que fue un elemento decisivo en la negociación del nuevo préstamo del BID⁶⁴ y su función de eje transversal, que exige que en todos y cada uno de los componentes del proyecto de la modernización del Poder Judicial, esta sea considerada. De esta forma, en el proyecto “Capacidad de Gerencia del Poder Judicial”, se consideró la institucionalización de las políticas de género transversal que comprende, entre otras áreas de trabajo, la elaboración de investigaciones relacionadas con los temas de género.

2.4.3. La Comisión de Género del Poder Judicial

En el “Primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género”, celebrado en Costa Rica en el 2001, surgió una propuesta innovadora en América Latina presentada por las magistradas propietarias y suplentes de la Corte Suprema de Justicia y de la ex magistrada *Dora Guzmán Zannetti*.⁶⁵

Esa iniciativa consistía en la institucionalización de políticas de género en el Poder Judicial y desde el principio aludió directamente a la carrera judicial, al mencionarse la necesidad de

[...] identificar y potenciar las fortalezas de las personas que operan los servicios del Poder Judicial, sus capacidades, conocimientos, experticias y la garantía de imparcialidad y estabilidad, tanto para la creación del sistema, como para la interacción con la sociedad civil y las instancias gubernamentales.⁶⁶

Asimismo, se puntualizó en la importancia y necesidad de crear un sistema de información cualitativa y estadística, que permita la evaluación de los resultados de esa política de igualdad de género y el desarrollo de un programa de capacitación permanente sobre el derecho de género. También se sugirió a la Corte Plena la creación de la Comisión de Género de la Corte Suprema de Justicia.

La conformación de esta comisión se hizo en forma paritaria, es decir, con una participación equilibrada de hombres y mujeres, fue integrada por tres magistradas y tres magistrados. Con la finalidad de diseñar una política integral de género que esté

⁶⁴ Así, Corte Plena, sesión del 2 de abril de 2001, art. VII.

⁶⁵ Vid., Corte Plena, sesión del 2 de abril de 2001, art. VII.

⁶⁶ *Ibíd.*

absolutamente incorporada en todos los niveles y acciones en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas. Entre otras funciones, la comisión se encargará de negociar una ampliación del préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo que tome en consideración la creación y ejecución de una política integral con perspectiva de género en el Poder Judicial.⁶⁷

2.4.4. La Declaración de la Política de Equidad de Género y la carrera judicial

En el avance del reconocimiento realizado por el Poder Judicial acerca del derecho a la igualdad y a la eliminación de cualquier trato discriminatorio por razones de género o de cualquier naturaleza, la Corte Plena en sesión del 17 de noviembre de 2005, artículo XIV, en forma unánime acogió la “Declaración de la Política de Equidad de Género: una política, un compromiso, una práctica”.

El compromiso asumido es sumamente amplio y se propone desarrollar todas las medidas necesarias con el fin de garantizar la integración y la aplicación de la política en los diferentes ámbitos del quehacer institucional. Una de las líneas generales del plan de acción se ocupa directamente de la carrera judicial, así en el apartado de recursos humanos se indica:

Todas las instancias del Poder Judicial deben garantizar el mismo derecho a mujeres y hombres a optar por puestos de judicatura a ser jueces y juezas, el acceso a todos los puestos de la administración de justicia, y a la carrera judicial sin discriminaciones de género [...] El Departamento de Personal garantizará la igualdad de oportunidades a los y las servidoras judiciales en todas las políticas, reconocimiento de incentivos y sistemas de ascenso revisando y recomendando los puntajes establecidos en la carrera judicial, de manera que los mismos no limiten a las personas por razones de género.⁶⁸

La capacitación judicial es una parte integrante de la carrera judicial, pues de ella en alguna medida depende la posibilidad de ascenso en los puestos de judicatura. La

⁶⁷ Cfr., Corte Plena, sesión del 21 de mayo de 2001, art. III; Corte Plena, sesión del 4 de junio de 2001, art. III; Corte Plena, sesión del 18 de junio de 2001, art. XIII.

⁶⁸ Vid., Corte Plena, sesión del 17 de noviembre de 2005, art. XIV.

política de género del Poder Judicial también se refiere a la formación de las(os) juezas(ces), y en ella se acordó que la Escuela Judicial deberá capacitar en forma permanente acerca de este tema a todo el personal, en todos los ámbitos y niveles del Poder Judicial.

Uno de los compromisos asumidos fue que la Secretaría Técnica de Género promoverá la investigación jurídica y el desarrollo de diagnósticos y estudios comparativos en materia de equidad de género y no discriminación, con el objetivo de fundamentar y fortalecer la implementación de la política de género en todos los ámbitos del quehacer judicial y proponer las acciones correctivas pertinentes.

2.4.5. Génesis de la investigación

El proyecto de investigación “La carrera judicial en Costa Rica: un diagnóstico con perspectiva de género” surgió como iniciativa de la magistrada *Zarela Villanueva Monge*, la que ha impulsado la investigación y el análisis de la carrera judicial, acorde con las políticas de inclusión transversal de la perspectiva de género del Poder Judicial. La idea de contar con un estudio riguroso desde el punto de vista científico fue acogida por la Comisión de Género del Poder Judicial⁶⁹ y se aprobó la realización del estudio.

El anteproyecto fue previamente consultado en diferentes instancias y departamentos del Poder Judicial, que de una u otra forma se relacionan con el tema de la carrera judicial, bien porque la administran, forman parte de ella o conforman una parte dentro del proceso; con el objetivo de que revisaran el contenido y realizaran sugerencias o aportes. De esta forma se consultó acerca del anteproyecto con el Departamento de Recursos Humanos, la Unidad Interdisciplinaria, todas(os) las(os) miembras(os) del Consejo de la Judicatura y las asociaciones de profesionales (ACOJUD y Asociación de Juezas).

Las respuestas a esas primeras consultas fueron escasas, la Asociación de Juezas remitió el anteproyecto de reforma a la Ley de Carrera Judicial elaborado por la ACOJUD y el jefe del Departamento de Recursos Humanos se opuso a la realización de

⁶⁹ Vid., Comisión de Género del Poder Judicial, sesión n.º 6-2005 del 22 de agosto de 2005, art. III.

la investigación, señalando como inconveniente que se contaba con un planteamiento *a priori* de los temas a desarrollar; también cuestionó la capacidad intelectual de la investigadora para abordar el tema. Este detalle que carece de trascendencia personal, no puede ser obviado desde una visión género-sensitiva, pues suele ocurrir que los esfuerzos de investigación y participación de las mujeres son obstaculizados, *minus* valorados, y discriminados.⁷⁰

El proyecto de investigación igualmente se presentó a la Comisión de Seguimiento del Proyecto Corte-BID para su desarrollo, ejecución y posterior publicación,⁷¹ la cual recomendó el estudio. Finalmente, el Consejo Superior del Poder Judicial⁷² autorizó la investigación a través del aporte local del proyecto Corte-BID.

La investigación se inició el 1° de noviembre de 2005, desde sus albores, la Asociación de Juezas⁷³ manifestó a la Comisión de Género su interés de aportar y colaborar en el proyecto, lo que fue acogido con gran entusiasmo, integrándose la jueza *Cristina Viquez Cerdas* como contraparte del mismo.

3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los cuestionamientos a la aplicación de la Ley de Carrera Judicial, promulgada en el año de 1993, son constantes desde las etapas previas a la promulgación de la ley,⁷⁴ en las que se cuestionaba la necesidad de profesionalizar al personal de la administración de justicia.⁷⁵

Esas objeciones se han mantenido de manera persistente llegando hasta nuestros días, en los que, desde diversos foros académicos⁷⁶ y gremiales,⁷⁷ en el mismo seno del

⁷⁰ Vid., oficio 1029-JP-2005, del 22 de noviembre de 2005, oficio dirigido por la MBA. Francisco Arroyo Meléndez a Msc. Milagro Rojas, en el que señala que, «*deberían ser las personas especializadas en el tema las que puedan revisar la legislación y procesos de gestión humana*».

⁷¹ Así, Comisión de Seguimiento del Proyecto Corte/BID sesión del 31 de agosto, art. 18.

⁷² Cfr., Consejo Superior del Poder Judicial, sesión n.º 82-05 del 18 de octubre, art. CVII.

⁷³ Vid., Comisión de Género del Poder Judicial, sesión n.º 8-2005 del 31 de octubre de 2005, art. IV.

⁷⁴ Así, en ese sentido, vid., Asamblea Legislativa, Informe ST-636-83, del 19 de diciembre de 1983.

⁷⁵ Cfr., entre otros, Rico, RPJ, n.º especial X, 1989; Salas/Rico, *La Carrera Judicial*, 1990, p. 15; Rico/Salas/Gutiérrez /Cruz, *La justicia penal*, 1988; Gutiérrez, *El funcionamiento del sistema jurídico*, 1979, pp. 187-189.

⁷⁶ Cfr., Solano Carrera, en: AA.VV.: *Seminario selección de los Jueces*, 1996, pp. 45 y ss; Escoto Fernández, RPar, n.º 1, 2004, p. 39 y ss.; Arias Madrigal, RPJF, n.º 1, 2004, p. 85 y ss.

Poder Judicial,⁷⁸ y en los organismos regionales del Derecho Internacional⁷⁹, se dirigen críticas sobre su eficacia y eficiencia.⁸⁰

Algunas de las interrogantes que se realizan desde la perspectiva de género a la carrera judicial, son las siguientes: ¿Perjudica la carrera judicial a las juezas?, ¿perjudica a quienes desempeñan exclusivamente la judicatura y no ejercen la docencia?, ¿se valora adecuadamente la experiencia?, ¿se califica adecuadamente el buen desempeño?, ¿estimula adecuadamente a quienes tienen buenas calificaciones a ocupar puestos alejados de la capital o del área metropolitana?

A estos y otros cuestionamientos, debe agregárseles un elemento propio de la cultura institucional, la carencia de una memoria sobre el quehacer interno y el actuar con base en convicciones personales o sectoriales y no en un análisis cuidadoso y científico de la experiencia.

El registro de la historia es importante, ya que nos permite conocer las motivaciones y las condiciones por las cuales se tomaron determinadas decisiones y se potenciaron ciertas respuestas a los fenómenos sociales, culturales y jurídicos. Además de su trascendencia para el progreso de la humanidad, pues por medio suyo, las futuras generaciones podrán conocer y evaluar las experiencias anteriores, para luego emprender un rumbo propio.

Por otra parte, no puede dejarse de lado el contexto de modernización de la sociedad, en cuyo panorama están presentes la globalización, la interdependencia y el acelerado cambio tecnológico. De las conferencias y cumbres internacionales y regionales, principalmente en las declaraciones y los planes de acción que emanan de estas, se trazan líneas maestras para la actuación en áreas críticas y/o sensibles de la

⁷⁷ En ese sentido vid., Colegio de Abogados de Costa Rica/Instituto Costarricense de Ciencias Jurídicas, Reformas al Poder Judicial, 2003, pp. 29 y 37; ACOJUD, Tercer Congreso, 2003; el mismo, Taller Reforma Carrera Judicial, 2004; ACOPRODEJU, Propuesta de Reforma, 2003.

⁷⁸ Vid., en ese sentido, Corte Suprema de Justicia, Memoria de la Reforma Judicial, 2003; el mismo, Informe de labores, 2005; el mismo, Marco ideológico, 2005, 27 y ss. En igual sentido, se había pronunciado la comisión que agrupa todas las entidades ligadas a la administración de justicia (CONAMAJ), vid., Calzada, Análisis cuantitativo, 2002.

⁷⁹ Vid., sobre ello, Villanueva, Por una Justicia de género, 2001, pp. 39-68; la misma, Acceso a la Justicia, 2004. De igual forma, vid., las Declaraciones internacionales que muestran esa preocupación, entre otras: Estatuto del Juez Iberoamericano, arts. 11 a 13; Declaración de la VII Cumbre Iberoamericana, Copán-San Salvador, 2004.

⁸⁰ Sobre ello, cfr., ILANUD, Diagnóstico sobre la discriminación, 2001.

administración de justicia, destacándose entre todas ellas la incorporación de la mujer a la judicatura.

Así, en la nueva agenda se señala que a la justicia le ha llegado “la hora”, evocando el sometimiento a debate y evaluación públicos de la administración de justicia. Son muchos los aspectos que están en tela de juicio, desde el papel del tercero imparcial para solucionar un conflicto que se ha sustraído a sus protagonistas, hasta el papel que la justicia debe cumplir en una democracia.

Como consecuencia de este proceso, los programas de actuación del Poder Judicial han incorporado totalmente la rendición de cuentas, la exigencia de transparencia en la función pública, y el establecimiento de mecanismos que faciliten la participación de las(os) usuarias(os) en la toma de decisiones;⁸¹ requerimientos que asumen un carácter prioritario, debido a que se les relaciona con la garantía de los derechos humanos.

De igual forma, el enfoque del tema de la mujer y su incorporación en el escenario laboral y público ha evolucionado, ampliándose los horizontes de cara al desarrollo en el nuevo milenio.⁸² No es suficiente la incorporación de las mujeres como administradoras de justicia, se requiere un *plus*, algo más, asegurar esa incorporación plena, garantizando igualdad para todas; es decir, un pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, erradicando las diversas formas de discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan, tanto en la legislación como en los usos y costumbres que se derivan de las prácticas y de la propia interpretación de la legislación. Esto debe ser un proceso no solo en relación con las(os) usuarias(os), sino también como un proceso en lo interno de la institución, por el que se asegure la igualdad de género, sin discriminación alguna.

La carrera judicial significó en el pensamiento de muchas juezas el advenimiento de tiempos mejores en el Poder Judicial,⁸³ de iguales oportunidades bajo el estandarte de la meritocracia que enfatiza la preparación técnica y la aplicación de condiciones de

⁸¹ En ese sentido, vid., Asamblea Legislativa, Expediente n.º 15.736, Proyecto de ley “Estatuto de la Justicia y derechos de las personas usuarias del sistema Judicial”; Corte Plena, sesión del 20 de octubre de 2003, art. IX, en la que se aprobó el “Estatuto de la justicia y derechos de las personas usuarias del sistema judicial”.

⁸² Cfr., Naciones Unidas, Declaración del Milenio, A/55/2.

⁸³ Vid., por todos, Carro/González/Guzmán/Muñoz/Vargas/Villanueva, Las Administradoras de Justicia en Costa Rica, 1991, p. 19.

igualdad de las(os) candidatas(os), impidiendo los riesgos de la designación discrecional.

Lo que se exponía de la siguiente manera:

La reforma es importante porque constituye un intento por establecer criterios objetivos que permitan elegir a la gente más capacitada para el cargo [...] no existe discriminación legal alguna y tampoco hay violación de las disposiciones del nombramiento en lo relativo a mujeres [...] una regulación más específica de la materia, en la cual sea necesario cumplir con los méritos para obtener un puesto, puede permitirnos evidenciar discriminaciones y defendernos de ellas.⁸⁴

Sin embargo, los estudios y las estadísticas que se han realizado hasta ahora, muestran inconsistencias determinantes en la incorporación y ascenso de las mujeres en la judicatura. Así, mientras que para algunos de los observadores externos al Poder Judicial, la carrera judicial ha tenido el mérito de la equidad numérica o cuantitativa, lo cual es altamente valorado, pues se llega a alcanzar la cuota de un 40% de representación femenina que prevé el Código Electoral en los puestos de elección popular,⁸⁵ se afirma incluso que, así, “*las mujeres han ido obteniendo una participación más equitativa*”.⁸⁶ Para otros, la situación es diferente pues del escrutinio interno que realizó la CONAMAJ,⁸⁷ se logra concluir que existen carencias en la equiparación real.

Este panorama contradictorio y dispar constituye la principal inquietud para realizar el estudio de la carrera judicial y del impacto que ejerce, desde la perspectiva de género, en las mujeres juezas. La objeción de una efectiva participación de las mujeres desde el punto de vista cualitativo, justifica y refleja la necesidad de ahondar en las causas y efectos asimétricos producidos en la incorporación de las mujeres a los puestos de la judicatura.

Los estudios realizados hasta el momento en nuestro país y en América Latina, refieren aspectos parciales de la carrera judicial, sin profundizar en todas las variables que implica la profesionalización. Llevar a cabo un estudio sobre este tópico traerá beneficios para la administración de justicia en general, pues se ha visto que la equidad, igualdad y no discriminación son principios y valores fundamentales de la democracia y del servicio público encargado de resolver los conflictos de las(os) ciudadanas(os). Y todo eso

⁸⁴ *Ibíd.*, p. 20.

⁸⁵ Cfr., PNUD, *Informe de la Auditoría Ciudadana*, 2001.

⁸⁶ Vid., Saborío, en: PNUD, *X Informe sobre el Estado de la Nación*, 2004, p. 15.

⁸⁷ Cfr., Calzada, *Análisis cuantitativo*, 2002, pp. 4 y ss.

ayudará a las juezas, en particular, pues una mirada introspectiva permite conocer y evaluar la situación actual, los recursos existentes, y si las políticas y estrategias hasta ahora utilizadas son realmente efectivas; así como nos permite proyectarnos hacia el futuro. Esto, conociendo el fenómeno en todas sus dimensiones.

La investigación permitió conocer la situación de las juezas que se han incorporado a la carrera judicial desde la visión del género, en el aspecto de incorporación, ascenso y salida del cargo de la judicatura, analizando, entre otros aspectos, la población y su evolución, la participación económica y la educación.

El tema fue propuesto por la magistrada **Zarela Villanueva Monge** y, desde que se inició el proyecto de investigación, se presentó un plan de investigación con un esquema predeterminado de objetivos, contenido y recursos.

Para la realización de este diagnóstico se cuenta con un tiempo y recursos muy limitados, frente al amplio periodo que abarca la investigación (1983-2005). Además, debe considerarse que las demandas de información son numerosas y que el análisis basado en género de la carrera judicial, debe incluir desde la recuperación de la parte histórica, que no está escrita ni sistematizada, hasta lo acontecido desde el punto de vista de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia; también describir las experiencias y vivencias de las mujeres en el entorno político-cultural.

El proyecto de investigación dio inicio el día 1° de noviembre de 2005, con un plan de investigación de dos meses, distribuidos de la siguiente manera: un mes inicia el 1° y termina el 30 de noviembre y el otro mes del 16 de enero al 16 de febrero de 2006. El plazo fue ampliado un mes más por la complejidad de la investigación, además de las dificultades para encontrar algunas fuentes de información y la extensión de los temas a tratar.

4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La realización del diagnóstico surge como respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo ha incidido la carrera judicial, desde la teoría del género, en las mujeres juezas del Poder Judicial de Costa Rica, desde el año 1983 al año 2005?

A través de la reconstrucción histórica y de la teoría del género incluyente, se pretende visualizar cómo se han integrado las mujeres a los puestos de judicatura en el Poder Judicial en los últimos veinticinco años.

Asimismo, se intenta averiguar cuáles han sido los efectos del proceso de génesis, implementación y vigencia de la carrera judicial, a la vez que se procura definir las alternativas existentes y proyectar estrategias inclusivas de cambio hacia el futuro.

5. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

5.1. Objetivo general

Analizar la situación de las mujeres juezas en la carrera judicial a través de la reconstrucción histórica y de la teoría del género incluyente.

5.2. Objetivos específicos

1. Analizar desde la perspectiva de género la situación anterior a la promulgación de la Ley de Carrera Judicial.
2. Estudiar los alcances y limitaciones del sistema de nombramiento antes de la Ley de Carrera Judicial y su incidencia en las mujeres juezas.
3. Determinar cuál fue el proceso que llevó a la promulgación de la Ley de Carrera Judicial.
4. Distinguir los diferentes procesos y métodos para el funcionamiento de la carrera judicial.
5. Visualizar cómo se han integrado las mujeres a los puestos de judicatura en el Poder Judicial
6. Determinar cuáles han sido los efectos del proceso de implementación y vigencia de la carrera judicial en las juezas.
7. Identificar los problemas en la implementación de la carrera judicial en las juezas.
8. Determinar cuáles han sido los resultados de la aplicación de la carrera judicial en las juezas.

9. Identificar los problemas y las alternativas existentes en la carrera judicial para proyectar estrategias de incidencia género-sensitivas hacia el futuro.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

La carrera judicial, como sistema de selección del personal de la judicatura e institución legal, responde a un proceso histórico en el que el fenómeno normativo reconoce y se estructura en función de la relación entre la sociedad, la cultura y el poder. Este proceso ha sido ampliamente expuesto por Foucault,⁸⁸ para quien el poder “y *la trama compleja de su microfísica*” se expresa en todos los estratos de la sociedad, desde el plano de los contactos interpersonales, hasta el nivel estatal. Las instituciones y estructuras oficiales son elementos situados dentro de ciertas constelaciones del poder, en cuya compleja telaraña de relaciones han perdido sus orígenes.

Gracias a la perspectiva del género se han desvelado y cuestionado las relaciones existentes entre el poder, los procesos de socialización y las diferencias sexuales, de tal forma que la tradicional construcción social de lo femenino y lo masculino, pasa a observarse como una visión limitada, pues solo se asigna valor a las tareas y funciones consideradas como propias del género masculino.

La carrera judicial como fenómeno normativo que surge en respuesta a la profesionalización de la judicatura y, en ese sentido, debe enfocarse desde la perspectiva de género, pues la incorporación de las mujeres como juezas sin lugar a dudas ha producido un impacto diferencial en estas.

El diagnóstico se refiere a dos grandes temas que se relacionarán entre sí: la carrera judicial y la perspectiva de género; definiremos cada uno de los conceptos principales y cómo se relacionan unos con otros. Hemos utilizado para la construcción de este marco conceptual, definiciones que se han elaborado tanto en la doctrina nacional como internacional y entre ellos han sido fundamentales los recursos del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la

⁸⁸ Cfr., Foucault, *Vigilar y castigar*, 1976, p. 33 y ss.

Promoción de la Mujer (INSTRAW).⁸⁹ Igualmente valoramos y aprehendimos para la investigación los conceptos de la doctrina nacional que han abordado los temas a tratar.⁹⁰

De igual forma, recientemente el Poder Judicial ha adoptado una política de equidad de género, es decir, una posición que irradiará y será la ruta de todas las acciones de la función judicial respecto al tema del género. En consecuencia, hemos tomado algunos de los conceptos esenciales de esa política, dado que el ámbito de acción de la carrera judicial es el institucional.⁹¹

1. LA CARRERA JUDICIAL

1.1. Concepto

La carrera judicial es un procedimiento dinámico, sistemático, ascendente y piramidal, relativo a la selección y remoción del cargo, a la promoción, formación, y condición jurídica de las(os) juezas(ces); los que deben ajustar sus conductas a comportamientos éticos en su vida pública y privada.⁹² Esto, sin que sea viable su disponibilidad por criterios discrecionales, de amistad-enemistad, relaciones familiares, sociales, o bien, tráfico de influencias.

La carrera judicial favorece la independencia judicial. Un sistema en el que las(os) juezas(ces) ingresan a la función y pueden ser promovidas(os) sobre la base de criterios objetivos, previamente descritos en la ley, cimentado en los méritos propios junto a un sistema de oposición en el que se examinan los conocimientos y cualidades personales, garantiza la autonomía del juez.⁹³

⁸⁹ Vid., INSTRAW, *Indicadores*, s.f., *pássim*.

⁹⁰ Cfr., García/Gomáriz, *Mujeres Centroamericanas*, 1989, *pássim*; Pichardo, *Evaluación del Impacto Social*, 1989, p. 92 y ss; Gomáriz, *La planificación*, 1994, p. 30; Facio, *Cuando el Género suena*, 1996, *pássim*.; Fernández, *La incorporación*, 1997, *pássim*.; Campillo/Guzmán, *Marco de referencia*, 2000, *pássim*.; Arroyo, *Las normas*, 2002, *pássim*.; ILANUD, *Diagnóstico sobre la discriminación*, 2002, *pássim*.; Guzmán Stein, *Estrategias*, 2002, *pássim*.; Arias Madrigal, RPJF, n.º 1, 2004, p. 89.

⁹¹ Cfr., Corte Plena, sesión del 7 de noviembre de 2005, art. XIV.

⁹² Sobre ello, Salas/Rico, *Carrera Judicial*, 1990, p. 8.

⁹³ En igual sentido, Solano Carrera, en: AA.VV.: *Seminario selección de los Jueces*, 1996, pp. 49, 78 y ss.

En forma unánime se reconoce que la independencia judicial constituye un derecho humano fundamental⁹⁴ y constituye una garantía frente a cualquier vulneración de la legalidad.⁹⁵ Un sistema de carrera judicial cimentado en la integridad y la independencia de la función, constituye un principio ético para un buen desenvolvimiento de la administración de justicia.⁹⁶

1.2. El acceso a la carrera judicial

El ingreso a la carrera judicial está intrínsecamente relacionado con el manejo de los recursos humanos; el personal de la administración de la justicia debe ser captado, seleccionado y gestionado de modo que se maximice la contribución de las personas a los objetivos de la institución. Entre los aspectos que contempla se encuentran: requisitos de ingreso, sistema de selección, personalidad y antecedentes socio-psicológicos de las(os) candidatas(os), estado de salud física y mental, clasificación de puestos, perfiles de los puestos, competencias, características de las(os) juezas(ces), categorías de salarios, expedientes personales, valoración del desempeño. Asimismo, se incluye aquí el tema de los concursos y su desarrollo (concursos, exámenes, tribunales examinadores, entrevistas de empleo, componentes de la calificación, escalafón, ternas de elegibles). También se refiere al control de los nombramientos de los jueces inferiores realizados por los jueces superiores.

1.3. El ascenso en la carrera judicial

La promoción o ascenso del personal de la judicatura se relaciona con múltiples variables, entre ellas, el tiempo de ejercicio en el cargo, la experiencia y antigüedad en el puesto, la edad para acceder al puesto, los cursos realizados atinentes al puesto y los cursos de especialización, el tiempo de ejercicio en la enseñanza universitaria y las obras

⁹⁴ En igual sentido, cfr., Sala Constitucional, voto n.º 5798-98 del 11 de agosto de 1998.

⁹⁵ La vinculación al principio de legalidad gravita en el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales plasmadas en la Constitución Política. Así, y en ese sentido, art. 8, inc. 1), de la Ley Orgánica del Poder Judicial, n.º 7333 del cinco de mayo de 1993.

⁹⁶ Vid., art. 2, inc. 1 del Código de Ética Judicial.

de investigación o de divulgación que se hayan publicado. Alude a la valoración del desempeño (indicadores de evaluación: rendimiento/productividad, capacidad demostrada, calidad del servicio, calidad procesal, tasa de congestión, control interno, igual salario por igual trabajo o por trabajo de igual valor, consejos de jueces por materia). También incluye la política de becas y el acceso a cursos de capacitación.

1.4. La salida del cargo

La carrera judicial como sistema de derechos y deberes comprende un régimen para la remoción del cargo. Algunos de los métodos y criterios que se toman en cuenta para la salida del cargo son: la realización de un debido proceso, el retiro, la remoción o destitución del puesto de trabajo, aspectos de la jubilación/pensión.

1.5. Las condiciones de trabajo

Son las condiciones materiales y los derechos laborales de las(os) juezas(ces), los que les permiten un desarrollo personal integral y que favorecen un cumplimiento decoroso de las funciones asignadas.⁹⁷ Entre ellas se encuentran: el salario, los *plus* salariales que se derivan de la carrera profesional,⁹⁸ la dedicación exclusiva y la posibilidad de realización de otras tareas, el derecho de asociación y sindicalización. Se alude a relación laboral, aumentos salariales, respeto a los derechos de maternidad, extensión/disminución de la jornada laboral, pago de horas extra, violencia laboral, descanso obligatorio, hostigamiento y acoso sexual, servicios de atención a infantes y personas dependientes. Incluye asimismo el impacto de la carrera judicial en la vida personal y familiar.

2. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA DE ANÁLISIS

⁹⁷ Sobre ello, Salas/Rico, *Carrera Judicial*, 1990, p. 34 y ss.

⁹⁸ Vid., Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional en el Poder Judicial.

2.1. El género incluyente

La teoría del género ha tenido una evolución histórica, considerando los últimos enfoques basados en la diferenciación biológica y cultural, según los cuales ninguna diferencia debe conducir a la discriminación y a la opresión. Se trata entonces de superar la diferencia sexual por medio de una universalidad que nos identifique como hombres y mujeres, sin dejar de lado las diferencias y las particularizaciones de esa universalidad.⁹⁹

En cuanto a la realidad social, se afirma que no existe un:

[...] único sujeto del conocimiento sino mujeres y hombres en escenarios que se caracterizan por la diversidades sociales, frente al hecho de vivir en culturas androcéntricas en la que el varón y todo lo relacionado con él es el punto de partida. En consecuencia, él se convierte en el prototipo o paradigma de ser humano, y las instituciones creadas socialmente responden más a una perspectiva y necesidades consideradas por los hombres o a aquellas que los hombres creen tienen las mujeres.¹⁰⁰

La principal consecuencia de esta postura es que el **género es incluyente**, la sociedad se compone de hombres y de mujeres, y la perspectiva de género es indicada para analizar y comprender la condición masculina y femenina. Día a día, ambos construyen una sociedad y, sin duda alguna, toda acción que se realice impacta a hombres y mujeres, de forma diferente entre ellos precisamente por la forma como se construyen los géneros.

2.2. Las relaciones de género

Las relaciones entre hombres y mujeres forman parte de un proceso dinámico, constantemente atravesado por conflictos y tensiones que producen cambios en estas relaciones, en las definiciones de lo masculino y lo femenino y en las formas en cómo las personas asumen su identidad como mujeres o como hombres. En esta dinámica intervienen muchos factores que se interrelacionan de manera compleja en la cotidianeidad de las personas. **Los factores influyentes en las relaciones de género** son aquellos elementos socioculturales que permanentemente afectan, manteniendo o cambiando las relaciones que existen entre los géneros. Estos factores, conjuntamente

⁹⁹ Sobre ello, Sagot, en: Berrón (comp.): *Las mujeres y el Poder*, 1997, p.14.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 36.

con los ámbitos de interacción y los roles de género, nos permiten visualizar un panorama integral de construcción social del género.¹⁰¹

La identidad de género es parte de las personas, por medio del proceso de socialización se da una internalización de la identidad y del rol del sexo que condiciona su modo de ser, de tal forma que el ser “hombre” o “mujer” está condicionado por lo que la sociedad en un momento determinado conceptualiza como masculino o femenino. Como construcción social, el género no es inmutable, sufre modificaciones conjuntamente con los cambios históricos, culturales y políticos.¹⁰²

Entre las características de las relaciones sociales basadas en las diferencias sexuales se apuntan, entre otras:

- i. Las identidades y los roles atribuidos a los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro sexo. Ej: dependencia de la mujer, independencia en el hombre.
- ii. Existe un espacio social diferenciado para cada género. Así, por ejemplo, en los ámbitos público y privado las actividades socialmente más valoradas, las que tienen mayor prestigio, son realizadas por los varones. Las actividades complementarias, secundarias, menos valoradas o invisibilizadas son realizadas por las mujeres.

El otro aspecto de la teoría del género que es conveniente destacar se refiere a las relaciones de poder, que tienen la virtud de permear todas las estructuras de la vida social.¹⁰³

2.3. Los roles de género

Constituyen el conjunto de expectativas y valores que cada sociedad asigna a mujeres y hombres sobre cómo ser, cómo sentir y qué límites sociales tener. Estos roles son asignados por patrones culturales transmitidos y ejercidos por las personas según cada quien se asuma como mujer o como hombre. El género es el principal criterio para

¹⁰¹ Vid., Campillo/Guzmán, Marco de referencia, 2001, pp. 10 y ss.

¹⁰² Vid., Arias, RPJF, n.º 1, 2004, p. 86.

¹⁰³ Vid., Sobre ello, Arroyo, Las normas, 2002, p. 42.

diferenciar roles en una sociedad, aunque también juegan un papel importante la edad, la raza, la etnia, la clase social y la preferencia sexual.

Una consecuencia de los roles de género es el acceso diferenciado a recursos y beneficios.¹⁰⁴ Los **recursos** son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito), político (capacidades para el liderazgo, información y organización) y tiempo. Los **beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación, capacitación y poder político).

El **acceso** tiene que ver con la oportunidad de hacer uso de determinados recursos y de satisfacer necesidades, significa que las mujeres pueden usar y beneficiarse de un recurso específico (material, financiero, humano, social, político, etc.). El **control** implica que además de poder acceder a un recurso también pueden tomar decisiones sobre el uso de dicho recurso. El **empoderamiento** se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas para establecer sus propias agendas, adquirir habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), con lo cual aumentan su autoestima, se solucionan problemas y desarrollan la autogestión. Es un proceso y un resultado. El empoderamiento se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada.¹⁰⁵

2.4. Los ámbitos de interacción

La caracterización de los grupos humanos de acuerdo con sus ámbitos de interacción, ha probado ser útil para el estudio de las relaciones entre los géneros, así como para el desarrollo de propuestas que favorecen la equidad entre hombres y mujeres. Los ámbitos de interacción definen la forma en cómo se organizan las personas para realizar todas aquellas actividades que son vitales para su sobrevivencia y

¹⁰⁴ Así, Campillo/Guzmán, *Marco de referencia*, 2001, p. 14.

¹⁰⁵ Cfr., INSTRAW, *Glosario de género*, s.f.

relacionamiento. Dichos ámbitos son: el reproductivo, el productivo, el comunitario, el político y el cultural.¹⁰⁶

2.5. La división genérica del trabajo

La diferenciación por género de las actividades, responsabilidades y expectativas no ocurre al margen de otras divisiones que estructuran las relaciones entre mujeres y hombres. La separación entre el ámbito privado (familiar o doméstico) y el ámbito público ha dado lugar a una primera *división genérica del trabajo*, que asigna a las mujeres las actividades relacionadas con el cuidado de la familia y a los hombres la actuación en las esferas públicas. De aquí se deriva una especialización de las mujeres en los roles reproductores (como madres y responsables del bienestar familiar) y de los hombres en los roles productores (como trabajadores remunerados, proveedores del sustento económico del hogar).¹⁰⁷

Una segunda división genérica del trabajo se produce en el campo del trabajo remunerado. La incorporación de las mujeres al mercado laboral, permite constatar que ahí opera una segregación sexual que les reserva mayormente ocupaciones y tareas relacionadas con las habilidades, actitudes y cualidades supuestas al género femenino, generalmente una extensión de los roles reproductores desempeñados por ellas en el hogar. La asunción social de que el trabajo remunerado es una actividad subsidiaria para las mujeres (pues el estereotipo femenino establece que las actividades maternas y domésticas son su rol principal), convierte a la fuerza de trabajo femenino en una fuerza secundaria de trabajo y justifica las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres en todas las sociedades actuales.¹⁰⁸

2.6. ¿Qué entendemos por “género” como categoría de análisis?

El género como categoría de análisis es un recurso importante cuando se quiere evaluar y comprender los diferentes impactos que tienen -en las mujeres y los hombres-

¹⁰⁶ *Ibíd.*

¹⁰⁷ *Vid.*, Murguialday, *Roles de género*, s.f.

¹⁰⁸ *Ibíd.*

las políticas, la legislación, el ejercicio de los derechos, los programas y otras acciones, debido a los distintos roles que se asignan en la sociedad y a las diferencias en su acceso y control de los recursos. Por esta razón, el género ayuda a explicar los cambios en la posición y condición social de las mujeres y los hombres, o determinadas dinámicas en las relaciones de género. Se asume que hombres y mujeres no son ni siquiera idénticos, a la vez que reconoce que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para el ejercicio de su autonomía por la posición que tienen como personas subordinadas.¹⁰⁹

Cuando se quiere comprender un fenómeno social, jurídico, una práctica o una experiencia con base en el análisis de género, debe comprenderse que el género se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente *intra* e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos.¹¹⁰

El análisis desde la perspectiva de género se refiere a la igualdad de género, cuyo punto de partida es que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que las mujeres han sido valoradas y favorecidas de la misma manera que los hombres. No significa que hombre y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.¹¹¹

El análisis basado en el género se refiere también a **la equidad de género**, que pretende un trato justo y equilibrado entre hombres y mujeres, según sus respectivas necesidades. En este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque

¹⁰⁹ Vid., Campillo/Guzmán, Marco de referencia, 2001, p. 9.

¹¹⁰ Cfr., INSTRAW, Glosario de género, s.f.

¹¹¹ *Ibid.*

considerados equivalentes en término de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.¹¹²

Una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres; por esto se crearon las **políticas de diferenciación para la igualdad**.¹¹³ Estas políticas reconocen que no todas las personas se encuentran en una misma posición, planteando un trato distinto para quienes viven una situación de desigualdad; con el fin de disminuir las distancias económicas, culturales, sociales y políticas entre quienes integran una sociedad, y persiguen dar un trato distinto para acceder a una mayor igualdad. Cuando estas medidas se adoptan para reducir una desigualdad –partiendo del hecho de reconocer una situación diferente, desigual o injusta–, se habla de **acciones afirmativas**. Con estas se pretende establecer la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando especialmente las desigualdades de hecho; buscan compensar y remover las barreras sociales, económicas y políticas que la cultura de subordinación y discriminación interponen para el logro de la igualdad real.

El objetivo de las acciones afirmativas es corregir una situación de discriminación o desigualdad, creando las condiciones necesarias para transformarla. Si pretendemos como tesis de principio alcanzar una sociedad más justa, más equitativa, más solidaria y más democrática; debemos partir de que la discriminación no es una cuestión natural, que no admite discusión, sino que ha de cambiarse con medidas claras y concretas. A esas medidas especiales también se les conoce como acciones positivas, correctivas, de discriminación positiva y afirmativas. Entre las acciones positivas encontramos: las cuotas, la especificidad, la transversalización (*mainstreaming*).¹¹⁴

Las necesidades prácticas de género (NPGs) difieren de las necesidades en general, pues estas se derivan de los roles de género, de la división genérica del trabajo y de las implicaciones que produce un acceso restringido a los recursos y relaciones desiguales de poder; debido a que hombres y mujeres desempeñan distintos roles sociales, desarrollan necesidades e intereses diferentes.

¹¹² *Ibíd.*

¹¹³ Arroyo, *Las normas*, 2002, p. 73.

¹¹⁴ Cfr., Arias, RPJF, n.º 1, 2004, p. 90.

Reconocer la diferencia entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, facilita la comprensión de la compleja dinámica que caracteriza las relaciones de género y de los procesos que es necesario impulsar para transformarla.¹¹⁵

Los **intereses estratégicos de género (IEGs)** son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a normas y roles definidos según parámetros tradicionales. Los IEGs varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como: distribución de las responsabilidades como la familia y el trabajo, derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos (derechos sobre la reproducción).¹¹⁶

2.7. La transversalidad de género (gender-mainstreaming)

El enfoque transversal implica una definición más amplia y más comprensiva de igualdad de género, dando el valor a las diferencias y a la diversidad. Al mismo tiempo, enfatiza la necesidad de reorganizar, mejorar, desarrollar y evaluar el proceso político y esto hace posible desafiar el prejuicio masculino que caracteriza a la sociedad y al carácter estructural de desigualdad del género. Esta transversalidad llevada al seno de una institución permite integrar las particularidades del género en todo el quehacer de una entidad, de manera que le da un sello a sus políticas cuando se refleje en sus programas, se exprese nítidamente en sus métodos de trabajo, se modifiquen relaciones y pautas de comportamiento, para desmontar así todas las prácticas discriminatorias.¹¹⁷

El objetivo principal de la transversalización de la perspectiva de género es diseñar e implementar proyectos, programas y políticas de desarrollo, que:¹¹⁸

- i) no refuercen las desigualdades de género existentes (**neutro al género**);
- ii) intenten replantear las desigualdades de género existentes (**sensible al género**);

¹¹⁵ Vid., Campillo/Guzmán, Marco de referencia, 2001, p. 15.

¹¹⁶ Cfr., INSTRAW, Glosario de género, s.f.

¹¹⁷ Vid., Arias, RPJF, n.º 1, 2004, p. 90.

¹¹⁸ Cfr., INSTRAW, Glosario de género, s.f.

iii) intenten redefinir los roles y relaciones de género de hombres y mujeres
(**positivo al género/transformador**).

El grado de integración de la perspectiva de género en un proyecto puede ser concebido a partir de un continuo, en ese sentido establecen los siguientes conceptos:

Negativo al género: Las desigualdades de género son reforzadas para lograr las metas de desarrollo establecidas. Usa normas, roles y estereotipos que refuerzan las desigualdades de género.

Neutro al género: No se considera que el género sea relevante para el logro de los objetivos de desarrollo. Las normas, roles y estereotipos de género no se ven empeoradas ni mejoradas.

Sensible al género: El género se ve como un medio para el logro de los objetivos de desarrollo. Trabaja con las normas y roles de género y el acceso a los recursos en la medida que sea útil para el logro de los objetivos.

Positivo al género: El género es central para el logro de objetivos de desarrollo positivos. El cambio de normas y roles y del acceso a los recursos es un componente importante para el logro de los objetivos.

Transformador del género: El género es central para la promoción de la igualdad de género y para el logro de objetivos de desarrollo positivos. Transformación de relaciones desiguales de género para promover que se comparta el poder, el control de los recursos, la toma de decisiones y el apoyo al proceso de empoderamiento de las mujeres.

2.8. Los sesgos de género o sesgos de discriminación por género

La **discriminación** en general se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o cualquier otra condición, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o fundamentales en cualquier esfera del quehacer humano.

Cuando en forma específica aludimos a la **discriminación por género** o a los **sesgos de género**, nos referimos a todas aquellas acciones y omisiones que impiden o menoscaban la incorporación del género. Son conceptos y guías que nos permiten

detectar desigualdades y discriminación por género en un fenómeno determinado, puede ser jurídico, político, social, económico, etc., o en una determinada acción o actividad. El sesgo de género es explícito, si expresa clara y determinadamente una cosa, si se manifiesta de manera patente. Es implícito, cuando está incluido en otra cosa sin que esta lo exprese, en este caso son las diferencias o la forma en que el sistema afecta a hombres y mujeres.¹¹⁹

Dentro del catálogo de sesgos por género encontramos los siguientes:

El **sexismo**: Es la creencia en la superioridad del sexo masculino, fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones, cuyos resultados son una serie de privilegios para el sexo que se considera superior. La base de estos privilegios es el mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se perpetúa haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función natural y única. Expresa el deber ser de cada sexo relacionándolo con la concepción naturalista y doméstica de los roles femeninos y su subordinación, frente a la primacía de los roles masculinos y su pertenencia pública.¹²⁰

El **androcentrismo** es la forma generalizada del sexismo, se presenta cuando un estudio, análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia masculina como central en la experiencia humana y por ende la única relevante.¹²¹

La **sobre-generalización** se presenta cuando solo se consideran las características de los hombres y se extienden a las mujeres; presentándose los resultados como válidos para ambos sexos.¹²²

La **sobre-especificidad** consiste en presentar como específico de un sexo: necesidades, actitudes e intereses, que son de ambos sexos.¹²³

El **doble parámetro** consiste en la evaluación, a partir de diferentes criterios, de idénticas conductas de hombres y mujeres, dependiendo de quien las realiza.¹²⁴

¹¹⁹ Cfr., Facio, *Cuando el género suena*, 1996, pp. 21 y ss.

¹²⁰ *Ibíd.*, p. 21.

¹²¹ *Ibíd.*, p. 23.

¹²² *Ibíd.*, p. 97.

¹²³ *Ibíd.*, p. 99.

¹²⁴ *Ibíd.*, p.103.

La **dicotomía sexual** se presenta cuando se trata a los sexos como diametralmente opuestos y excluyentes, y no con características semejantes.¹²⁵

El **familismo** se produce cuando la mujer es considerada básicamente en el rol doméstico o reproductivo.¹²⁶

La **insensibilidad de género** Puede desprenderse de la misoginia (rechazo a lo femenino) o de la ginotipia (invisibilización de la mujer). Se omite la variable sexo, ignorando las determinaciones diversas que imponen los comportamientos sociales.¹²⁷

2.9. ¿Cómo se puede incidir?

Las estrategias de incidencia permiten y capacitan para influir en la toma de decisiones en diversos ámbitos desde la perspectiva de género. Demanda en las personas y en los grupos: capacidad de propuesta, cabildeo y negociación, así como, también, capacidad para impactar en procesos y resultados, claridad sobre cuáles son las metas, las(os) actoras(es) y las estrategias y habilidades para el monitoreo y rendición de cuentas.

Las cuotas de participación son un mecanismo para el logro de una democracia representativa apegada a una igualdad política real entre hombres y mujeres, considerándose que las cuotas se apegan a los valores democráticos constitucionales, pues en la sociedad quienes detentan el poder son solo depositarios del mismo, y al tomar sus decisiones deben considerar la realidad social, en la que existen diferentes relaciones entre hombres y mujeres. Estas cuotas consisten en definir una cantidad o porcentaje mínimo de mujeres que deben ocupar un puesto en los distintos órganos de decisión y de representación política.

La **especificidad** se da cuando se atiende a las mujeres en cuanto a sus necesidades, demandas y derechos. Es la forma más tradicional de abordar desde la igualdad una diferencia y es de rápido impacto.

¹²⁵ *Ibíd.*, p.106.

¹²⁶ *Ibíd.*, p. 89.

¹²⁷ *Ibíd.*, p.101.

La otra forma de incidencia es la **transversalidad del género**, se trata de una forma integral de respuesta o abordaje y esta consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos, para que la perspectiva de igualdad de género esté absolutamente incorporada en todos los niveles de todas las políticas y en todas las fases por los actores normalmente involucrados en el quehacer político.

3. EL DERECHO DESDE LA VISIÓN DE GÉNERO

La teoría del género plantea el análisis del fenómeno jurídico desde una nueva posición, según la cual, tanto el “Derecho” en sentido estricto (sistema de normas), como el “Derecho” en sentido amplio (sistema institucional que crea las normas, las aplica y las tutela), son fenómenos que excluyen las necesidades de las mujeres tanto de su práctica como de su teoría. De acuerdo con lo desarrollado por *Alda Facio*,¹²⁸ el Derecho se estructura en tres componentes: formal-normativo, estructural y político-cultural.

3.1. Componente formal-normativo

Son las normas o leyes formalmente promulgadas. Su revisión debe realizarse partiendo de que no son neutras y por eso resulta obligatorio indagar los intereses que protege, sus objetivos, su finalidad. Incluye el análisis de la normativa nacional e internacional relacionada con el tema.

En cuanto a la naturaleza de las normas, se indagará los aspectos objetivos: enunciados y objetivos de las normas y derechos derivados de la misma; y los aspectos subjetivos: a quiénes se dirigen las normas, ámbitos de actuación, procedimientos. Además, la normativa no debe tener un impacto negativo hacia las mujeres y si se da una intervención jurídica, esta debe beneficiar a mujeres y hombres.¹²⁹

¹²⁸ Cfr., Facio, *Cuando el género suena*, 1996, pp. 73 y ss.

¹²⁹ *Ibid.*, p. 73.

3.2. Componente estructural

Es el contenido que las(os) distintas(os) operadoras(es) de la ley le dan a las reglas y los principios que se encuentran en el componente formal-normativo, es decir, al crear, seleccionar, combinar, aplicar e interpretar la norma jurídica. La organización que crea, aplica y tutela las normas, además introduce en ellas su propio contenido en el cual debe incursionarse para comprenderlo e interpretarlo.¹³⁰

3.3. Componente político-cultural

Son las reglas informales que determinan quién, cuándo y cómo tiene acceso a la justicia y qué derechos tiene cada quien. Se refiere al conocimiento y a las actitudes que sobre las leyes y las instituciones percibe la sociedad civil. Se hace referencia a la doctrina, las tradiciones y las costumbres que rigen la vida diaria y que en última instancia hacen efectivo el ordenamiento jurídico.¹³¹

3.4. Relación dialéctica entre los tres componentes

Los tres componentes se relacionan entre sí, de tal forma que cada uno de ellos es influido, limitado y/o definido por el otro; solo se puede conocer el contenido y los efectos de un fenómeno normativo (ley, principio legal o doctrina jurídica) si se valoran en forma integral los tres componentes. Las influencias recíprocas se pueden condensar de la siguiente manera:

a) Influencia del componente estructural en el componente formal-normativo

El fenómeno normativo influye, limita y contribuye a conformar las actitudes y conductas que las personas (sociedad) adoptan hacia determinado grupo social, porque, cuando la ley establece normas, institucionaliza las conductas socialmente aceptables y más sutilmente crea formas de pensar que establecen lo que será considerado por hombres y mujeres: racional, objetivo, científico y universal frente a irracional, subjetivo,

¹³⁰ *Ibíd.*, p. 73.

¹³¹ *Ibíd.*, p. 74.

acientífico y particular. La ley puede reforzar y redefinir las tradiciones y costumbres, institucionalizando por medio de códigos, decretos, reglamentos, etc., conductas tradicionalmente aceptadas o puede modificarlas y hacerlas desaparecer totalmente al institucionalizar conductas diferentes a las tradicionalmente aceptadas. Promueve la creación de doctrina jurídica porque esta es necesaria para fundamentar las leyes que se quieran promulgar. La forma de redacción de las leyes facilita u obstaculiza la comprensión, el conocimiento y el uso que de ellas hagan las personas; eso es lo que permite que la ley no sea “letra muerta”. Una ley ambigua se presta para que cada persona, cada generación, cada grupo social, la interprete de acuerdo sus intereses, pero es obvio que la ambigüedad favorecerá a los grupos (y personas) socialmente más poderosos.

b) Influencia del componente político-cultural en el componente formal-normativo

Las leyes son hechas por personas y como tales poseen actitudes, juicios y preconcepciones con respecto a las personas a quienes van dirigidas, especialmente cuando estas personas pertenecen al sexo femenino, a una raza/etnia discriminada, a un grupo minoritario u otro. Las tradiciones y costumbres valoradas por un pueblo en un determinado periodo histórico, constituyen una especie de marco límite mucho más allá del cual las(os) legisladoras(es) no se atreven a legislar. Las costumbres y tradiciones son interpretadas de acuerdo a una multiplicidad de factores como: los intereses que protegen, la clase, etnia o credo al que pertenecen, así como valores, actitudes y la doctrina jurídica a la que se adhieren.

El conocimiento y uso que la gente “común y corriente” haga de las leyes existentes irá demostrando a las(os) legisladoras(es) cuáles leyes deben ser modificadas, cuáles derogadas, qué nuevas leyes se requieren y cómo deben ser redactadas para ser aceptadas.

Las presiones políticas y económicas de los grupos socialmente más fuertes, también determinan cuáles leyes se promulgan y cuáles se derogan.

En síntesis, el análisis del fenómeno jurídico implica, además del contenido de la norma, medir sus alcances, efectos y beneficios. Al analizar la doctrina jurídica (componente político-cultural), es necesario ver cómo esta se ha traducido en leyes (componente formal-normativo), o cómo es interpretada y aplicada por quienes administran la justicia (componente estructural). El objetivo que se busca con esta interpretación es eliminar la subordinación de la mujer.¹³²

4. LA POLÍTICA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL

El Poder Judicial de Costa Rica adoptó una **política de equidad de género y de trato no discriminatorio**,¹³³ que constituye un conjunto de directrices que irradian todo el accionar institucional del Poder Judicial, es decir, en sus aspectos internos y externos, que aseguran a mujeres y hombres que las servidoras y los servidores del Poder Judicial conocen, respetan y tutelan sus derechos humanos, y toman en cuenta las diferencias culturales, económicas y sociales, entre otras, que prevalecen entre sí para resolver con criterios de equidad. El objetivo de esta política es garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial.

La política de género incluyente del Poder Judicial apunta no solo a las mujeres, sino también a los hombres en todos aquellos espacios en que estén directamente involucrados en la persistencia de la discriminación de las mujeres, pero también allí donde los varones queden excluidos o se vean limitados por la existencia de estereotipos de género. En estos casos tampoco se trata de promoción individual de varones, sino de la transformación de estructuras que permitan desarrollar la vida más allá de los estereotipos de género.¹³⁴

¹³² *Ibíd.*, p. 85.

¹³³ *Vid.*, Corte Plena, sesión del 17 de noviembre de 2005, art. XIV.

¹³⁴ *Ibíd.*

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca, según la perspectiva de las Ciencias Sociales, como descriptiva, ya que se basa en la recolección, análisis y descripción de los factores de la carrera judicial desde la perspectiva de género, y además combina los métodos provenientes del Derecho que son tradicionalmente el exegético y el deductivo. Según el enfoque es de tipo cuali-cuantitativa y de acuerdo con su alcance es de tipo transversal, dado que la recolección de los datos se da en un periodo determinado.

2. ÁREA DE ESTUDIO

El área de estudio es la carrera judicial que se aplica en el Poder Judicial de Costa Rica, como un sistema normativo en sí mismo, al que las mujeres se han incorporado y ocupan el cargo de juezas, en el periodo comprendido entre 1983 y el 2005.

3. UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de estudio son las juezas y los jueces que se encuentran incorporadas(os) a la carrera judicial.

Asimismo, por ser este el primer acercamiento al tema, para los estudios cuantitativos se trabajó con todo el universo de juezas y jueces incorporados al Poder Judicial, la información se obtuvo en los diferentes departamentos del Poder Judicial.

En cuanto a los estudios cualitativos, el objeto de estudio fue la carrera judicial y cómo se han incorporado las juezas a la misma. Los datos se recolectaron a través de entrevistas a profundidad, una vez observadas las características del estudio en el que se requería estudiar actitudes, comportamientos, valores, acerca de la incidencia de la

carrera judicial en las juezas, a partir de la teoría del género. La entrevista dependió de las necesidades del estudio y se realizó a funcionarias(os) y exfuncionarias(os) del Poder Judicial, que ocupan o hayan ocupado posiciones de liderazgo, jefaturas de departamentos, así como a profesionales encargados de efectuar las valoraciones. Igualmente, todas(os) las(os) entrevistadas(os) relacionadas(os) con el proceso de la carrera judicial y que por sus conocimientos son consideradas(os) expertas(os).

4. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

Se obtuvo la información de las siguientes fuentes primarias: a) La entrevista, instrumento escogido para la recolección de los datos cualitativos, fue aplicada a las(os) expertas(os) de la muestra; b) Los datos cuantitativos se obtuvieron de las bases de datos del Departamento de Recursos Humanos, la Unidad Interdisciplinaria, el Tribunal de la Inspección Judicial, el Departamento de Estadística y la Escuela Judicial. Algunos datos cuali-cuantitativos fueron extractados de los expedientes legislativos, de las actas de la Corte Plena y de las actas de los siguientes órganos: Consejo Superior, Consejo de la Judicatura, Consejo de Personal y Consejo Directivo de la Escuela Judicial.

Las fuentes secundarias consistieron en libros, revistas especializadas, investigaciones, documentos del Poder Judicial y documentos de Internet. Se consultó la legislación nacional e internacional relativa a los temas, así como las declaraciones provenientes de las reuniones regionales e interregionales.

5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.1. Variables e indicadores de datos cuantitativos

POBLACIÓN

Volumen de puestos en la judicatura: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y evolución de las(os) juezas(ces): cifras absolutas y relativas por sexo.

Composición etaria de las(os) juezas(ces): cifras absolutas y porcentajes por sexo.

Distribución y evolución según categoría de puesto: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución espacial: cifras absolutas y relativas por circuitos judiciales diferenciando área urbana/rural.

ACCESO AL CARGO

Volumen y evolución de los nombramientos en propiedad en las distintas categorías de jueces: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y evolución de los nombramientos interinos en las distintas categorías de jueces: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de notas de ingreso a la carrera judicial: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de nota de ingreso a la carrera judicial según categoría de puesto (juezas(ces) 1 a juezas(ces) 5): cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de elegibilidad por materia (familia, civil, laboral, etc.), según categoría de puesto (juezas(ces) 1 a 5): cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y evolución de evaluaciones bio-psico-sociales: cifras absolutas y relativas por sexo.

ASCENSOS

Volumen y evolución de los concursos para ingreso a la carrera judicial por año: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y conformación de ternas de elegibles: cifras absolutas y relativas por sexo.

CARRERA PROFESIONAL

Distribución de grados académicos de la población: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de cursos de especialización: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y evolución de ejercicio de la enseñanza: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución por materias (civil, penal, laboral, etc.) de grados académicos y de profesorado: cifras absolutas y relativas por sexo.

BECAS:

Volumen y evolución de la población de juezas(ces) becados: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de la población de juezas(ces) becados por especialidad: cifras absolutas y relativas por sexo.

Distribución de la población de juezas(ces) becados por país de destino: cifras absolutas y relativas por sexo.

ESCUELA JUDICIAL

Volumen y evolución de los cursos de género por año: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen de asistencia de las(os) juezas(ces) a los cursos de género: cifras absolutas y relativas por sexo.

Volumen y evolución de la población de juezas(ces) que asisten a los cursos de género por tipo de curso: cifras absolutas y relativas por sexo.

5.2. Variables e indicadores de datos cualitativos

ACCESO AL CARGO

- Influencia política
- Compadrazgo
- Amistad
- Aspectos que pueden influir en el nombramiento:
 - Género: prejuicios o estereotipos
 - Sexo
 - Edad
 - Acoso sexual
 - Requisitos como honorabilidad y buenas costumbres
 - Ser profesor universitario
 - No incurrir en incapacidades de maternidad
 - No tener vicios o presentar conductas inmorales

- Ser madre soltera y el estado civil
- Tener hijos
- Clase social
- Experiencia
 - Presidencia de las Salas de la Corte Suprema de Justicia
 - Presidencia de los tribunales superiores
- Perfil personal de la jueza o el juez
- Condición académica
 - Postgrados
 - Periodo de duración en los cargos

ASCENSOS

- Acceso a los puestos por haber trabajado como auxiliar judicial
- Inexistencia de principios que guíen el nombramiento
- Duración de la carrera judicial
- Equidad en los ascensos:
 - Calidad en el servicio
 - Madurez (edad)
 - Competencia
- Apreciación personal del rol de juezas/jueces:
 - Probidad/corrupción
 - Organización
 - Laboriosidad
 - Importancia de los ascensos
- Estabilidad en el cargo:
 - Sistema de reelección
 - Sistema de interinos
 - Puestos vacantes
- Carrera profesional:

- Títulos

SALIDA DEL CARGO

- Disciplina y ética
- Modelo utilizado en el régimen disciplinario
- Investigación secreta/debido proceso
- Clases de sanciones impuestas por sexo:
 - qué tipo de sanciones se imponen
 - influencia de ser mujer/hombre
 - tratamiento del acoso sexual laboral
 - mecanismos para el control de la conducta de juezas/jueces

CRITERIOS UTILIZADOS DESPUÉS DE LA CARRERA JUDICIAL

- Evaluaciones para ingresar a la carrera judicial incluyendo la perspectiva de género
- Madres que por estudios de postgrado limitan el tiempo de dedicación a sus hijos
- Madres solteras-divorciadas
- Plan de becas limitado
- Influencia que ejerce el número de hijos en las posibilidades de estudio
- Clases universitarias limitadas para las mujeres

ESCUELA JUDICIAL

- Cursos de género
- Integración de los miembros de tribunales examinadores
- La asistencia a cursos
 - El programa de formación inicial y el género
- Inclusión de programas sobre las convenciones de derechos humanos de las mujeres, violencia contra la mujer y equidad de género (Cedaw- Belem Do Pará) en la formación de la Escuela Judicial.

CONSEJO DE LA JUDICATURA

- Tribunales examinadores:
 - Integración
 - Jueces evaluando a su futuros compañeros y jueces también interesados en puestos
 - Planteamiento de los exámenes
 - Perfiles profesigráficos
- Valoración bio-psicosocial de la Unidad Interdisciplinaria

CONSEJO DE PERSONAL

- Los formularios para ingreso a carrera judicial
- Las entrevistas de empleo
- Becas de estudio
 - Papel del Consejo de Personal
 - Becas nocturnas
 - Becas de fin de semana
 - Asistencia a cursos
- Salarios
- Distinción de la carrera profesional con respecto a la carrera judicial
- Publicaciones:
 - Deben ser incentivo por rendimiento personal
- Impartir lecciones en universidades

Valoración del Desempeño

- Calidad de resoluciones
- Consejos de jueces por materia
- Cuotas de trabajo

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS

6.1. Población de estudio, muestreo y fuente de datos

La población de estudio está conformada por las juezas y los jueces que se encuentran incorporadas(os) a la carrera judicial.

6.1.1. La muestra

El proyecto de investigación se realizó con una muestra que fue aprobada conjuntamente con este proyecto por las Comisiones de Género y de Seguimiento Corte-BID, además de algunos lineamientos para la escogencia de la muestra, tales como: entrevistas con magistradas(os), ex magistradas(os), funcionarias(os) del Departamento de Personal, exsecretarias(os) de la Corte Suprema de Justicia y de la Inspección Judicial.¹³⁵

Los criterios para la selección de la muestra que se utilizó para la aplicación de la técnica cualitativa fueron los siguientes: funcionarias y funcionarios del Poder Judicial que ocupan posiciones de liderazgo, jefaturas de departamentos, así como profesionales encargados de efectuar las ponderaciones o valoraciones, todas(os) relacionadas(os) con el proceso de la carrera judicial. Las y los que por sus conocimientos en las relaciones, interacciones, dinámicas, patrones o configuraciones de los elementos que conforman nuestro ámbito de estudio son consideradas(os) expertas(os). Las y los integrantes de la muestra se apoyan en una vasta cantidad de conocimiento de su área, en la que tienen más de diez años de ejercicio profesional con un nivel académico mínimo de licenciatura universitaria completa y que se han desempeñado por un espacio igual o mayor como integrantes de la Corte Plena, integrantes del Consejo Superior, del Consejo de la Judicatura, del Consejo de Personal, del Departamento de Recursos Humanos, de la Unidad Interdisciplinaria, de la Escuela Judicial, Inspección Judicial, ex Secretario de la Corte Suprema de Justicia y redactor del proyecto de ley.

Considerando que se iba a averiguar cómo se desarrolló el proceso de la ley de carrera judicial, además de recoger opiniones y experiencias de la implementación y de la reforma de la ley, en la escogencia de las(os) expertas(os) se valoró que las personas

¹³⁵ Cfr., Comisión de Género y la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, sesión 6-2005 del veintidós de agosto de 2005, art. III, Comisión de Seguimiento Corte-BID, Acta No. 11, sesión del 31 de agosto de 2005, art. 18.

entrevistadas tuvieran en común el haber participado en algún momento de la experiencia en la carrera judicial.

La conformación del grupo de entrevistadas(os) fue de veinte personas, tratando de respetar la paridad en la integración. La muestra de expertas(os) estuvo compuesta en principio por veintidós personas, de las cuales se logró la entrevista con veinte: 9 mujeres y 11 hombres, lo que refleja la estratificación de los puestos en el Poder Judicial, los cargos jerárquicos más altos, son en su mayoría ocupados por personas del sexo masculino, y las diferencias porcentuales en la conformación de los puestos de trabajo, entre hombres y mujeres, son relativamente pocas.

6.1.2. La entrevista como instrumento

La estrategia de investigación estaba determinada en la propuesta del proyecto aprobado por la Comisión de Seguimiento Corte-BID, en la que se evidenciaba la utilización de la entrevista como la técnica a utilizar para recoger la información cualitativa.

Se seleccionó la entrevista en profundidad como instrumento de medición y no cualquier otra técnica que demandaría una mayor concentración en una sola tarea, de las múltiples que el estudio abarcaba. La entrevista en profundidad se describe como una conversación entre dos personas (un entrevistador y un informante) dirigida y registrada por el entrevistador con el objeto de favorecer la producción de un discurso *conversacional, continuo y con una cierta línea argumental* del entrevistado sobre un tema previamente definido en el marco de la investigación.¹³⁶

La entrevista favorece captar información abundante y básica en esta primera investigación, además, es una metodología adecuada para la obtención de datos como las experiencias personales de las(os) entrevistadas(os).¹³⁷

Con esta técnica se obtendrán datos cualitativos y descriptivos, basados en las propias palabras de las personas especialistas que a su vez han vivido la experiencia de la carrera judicial, con las que trataremos una visión detallada en torno al proceso de origen,

¹³⁶ Así, AA.VV., *Manual práctico*, 1999, p.97.

¹³⁷ *Ibíd.*, p. 98.

implementación y reforma de la carrera judicial; esto, por el requerimiento de considerar las experiencias o vicisitudes de personas involucradas en el proceso de implementación de la carrera judicial, a través de la narración de sus vivencias.

La entrevista no estaba determinada por la guía de entrevista, sino que se desarrolló a través de preguntas abiertas y favoreciendo el que pudieran surgir otros aspectos significativos no previstos por las(os) expertas(os). Todo esto, por el requerimiento de contar las experiencias vividas.

Para la entrevista se consideró, en el diseño y aplicación, las características culturales de las personas que se iba a entrevistar, además de incorporar la perspectiva de género desde el inicio, elaborándose un guión de entrevista semi-estructurado, en el que se identificaron las variables que se mencionan en el apartado 5.2.) Variables e indicadores de datos cualitativos, p. 54.

Las entrevistas se efectuaron por medio de audiencias previamente concertadas a través de llamadas telefónicas, con intermediación de sus secretarias o auxiliares judiciales en los espacios propios de las(os) entrevistadas(os): en cada una de sus oficinas públicas, o en sus despachos particulares. Las y los integrantes de la muestra estuvieron anuentes a participar y aportar sus puntos de vista, con excepción de una persona, que posteriormente accedió.

Los datos fueron tomados por escrito por la investigadora y posteriormente fueron transcritos. El tiempo de duración de las entrevistas dependió de los aportes de las(os) entrevistadas(os): la más larga es de dos horas treinta minutos; la más corta ,de una hora.

Pese a la existencia de una guía de entrevista, en la recolección de esta se puede observar que algunas(os) de las(os) entrevistadas(os) agregaron más elementos de los temas de la entrevista, ya que se centraron en aspectos de su interés, siempre ligados a la carrera judicial. En la información aportada por los profesionales se hace referencia a aspectos, tanto personales, como institucionales, implicados en el proceso de la carrera judicial, así como su participación en la creación de la ley, su implantación y las perspectivas de futuro. Esto fue totalmente enriquecedor, debido a que se observó una disposición especial de las(os) entrevistadas(os) por realizar aportes a la investigación. A la vez, permitió el cumplimiento de los objetivos de la investigación, en la cual se

requería conocer todos los aspectos teóricos y prácticos de la carrera judicial en Costa Rica, además de ahondar en el bagaje de las experiencias personales.

6.1.3. La recolección de datos cuantitativos

La información cuantitativa en su mayor parte se recolectó a través de las aportaciones de los diferentes departamentos del Poder Judicial, entre ellos: la Escuela Judicial, el Departamento de Recursos Humanos, la Unidad Interdisciplinaria, la Unidad de Componentes Salariales, el Departamento de Estadística, la Secretaría del Tribunal de la Inspección Judicial. Los otros datos cuantitativos se obtuvieron de fuentes directas como las actas de Corte Plena en el periodo comprendido entre 1983-2005; de igual forma se procedió con las actas del Consejo Superior, del Consejo de la Judicatura, del Consejo de Personal.

6.1.4. La recolección de datos jurídicos: normativos, doctrinales y jurisprudenciales

Se efectuaron estudios doctrinales acerca de: el funcionamiento del sistema jurídico costarricense, la carrera judicial, la independencia judicial, la teoría del género como categoría de análisis y la investigación social y jurídica. Los aportes de esta consulta fueron determinantes, se buscó, leyó y sistematizó más de ochenta fuentes bibliográficas.

El análisis y la sistematización de la jurisprudencia de la Sala Constitucional de 1989-2005 sobre la temática, fueron seleccionados y organizados por temas.

Revisión de los expedientes legislativos, número: 9805, 10.747, 10.749, 12.749 y 15.736 del Proyecto de ley “Estatuto de la Justicia y derechos de las personas usuarias del sistema Judicial”.

6.2. Plan de tabulación y análisis

Las respuestas de las(os) entrevistadas(os) se procesaron en su totalidad, abarcando el sistema de nombramientos anterior, la carrera judicial que se da después de la legislación específica y los aspectos relacionados con el género. Posteriormente se elaboró un rango de frecuencias en el que agrupamos las opiniones por sexo.

Basados en el diseño metodológico mixto, según el cual obtendríamos información cualitativa importante para nuestro estudio al transcribir la entrevista, se dejaron espacios al margen para anotar y resaltar los datos descriptivos, en lo relativo a las experiencias personales que fueron conservadas tal y como las personas las narraron. En ese espacio también se desagregaron una serie de problemas frecuentes que mencionaron los entrevistados en relación con la aprehensión de la carrera judicial desde la perspectiva de género, las respuestas obtenidas fueron clasificadas y agrupadas en categorías que se realizaron luego de haber obtenido la información para una mejor comprensión.

En cuanto a la información cuantitativa, producto de la entrevista, se revisó cada una de las entrevistas con una plantilla que incluía las variables de la investigación con el objetivo de extraer y evaluar posteriormente las percepciones de los entrevistados.

6.3. Resultados esperados/limitaciones

Algunos de los obstáculos que se esquivaron y que revelan algunas dificultades para la investigación, a pesar de que esta cuenta con la aprobación institucional, fueron los siguientes:

- Las peticiones de información tuvieron que ser reiteradas en múltiples ocasiones, no solo a través de la vía del correo electrónico, sino por medio de visitas *in situ* a las dependencias. Describiendo este proceso, el acceso más fácil a la información se logró en la Escuela Judicial, el más difícil en la Jefatura del Departamento de Salarios.

- En algunos casos la información no estaba desagregada por sexo o bien el proceso de distinción entre hombre y mujer está en construcción, debido a la reciente incorporación al sistema estadístico. Otra limitación que se encontró es que algunos de

los datos no eran coherentes y, primero fue necesario revisarlos, luego, con algunos criterios solicitar que aclararan las inconsistencias.

- Los datos cuantitativos solicitados a diferentes departamentos administrativos del Poder Judicial han tenido que ser trabajados y reordenados debido a que algunos presentaban inconsistencias, así ocurrió con lo relativo a las becas. Además, los datos de las notas de los exámenes y promedios finales no se encontraban diferenciados por sexo, ni se ha medido el tiempo de los ascensos en la carrera judicial. En cuanto a los salarios tampoco fue posible obtener los datos, pues se informó que se cuenta en la actualidad con una base de datos en la que solamente se pueden interrelacionar variables tales como la situación académica de la persona, tiempo en los puestos por zona, puestos por zona. Se les solicita a los encargados obtener estadísticas a partir de las bases de datos del Departamento de Personal que contemplen las siguientes variables ordenadas por sexo: quiénes obtienen los títulos de postgrado y cuáles son las personas que realizan publicaciones; sin embargo, se alegaron limitaciones institucionales y no se realizó, pero sí informaron que el sistema se implantó a partir del 2005 y, por lo tanto, solo hay datos de nuevas incorporaciones.

- En cuanto a los datos del total de la población de juezas y jueces nombrados en propiedad, se muestran inconsistencias cuantitativas entre los datos obtenidos en la Unidad Interdisciplinaria y el Departamento de Personal.

- En cuanto a las entrevistas, las dificultades se presentaron en la aplicación del instrumento a las(os) magistradas(os), por la coordinación de las agendas de trabajo de ellas(os). Una magistrada y un magistrado que estaban dentro de la muestra se excusaron porque debían atender de funciones de su cargo. A pesar de que el magistrado nos había concedido una cita, luego la canceló; posteriormente se trató de contactarlo de nuevo, pero resultó infructuosa la obtención de la audiencia. Uno de los entrevistados, en principio mostró renuencia hacia el estudio y se negó a suministrar información; luego de mostrarle lo valioso de sus aportes, accedió a la entrevista.

6.4. Fases de la investigación

El esquema de investigación aprobado por la Comisión de Seguimiento del Proyecto Corte-BID contempló la realización de la misma en cuatro fases interdependientes, donde una sola investigadora realizaría cada una de las etapas, con el apoyo (para la búsqueda de información) de la magistrada **Zarela Villanueva Monge**, coordinadora de la Comisión de Género.

El proyecto original tuvo que ser reajustado por razones metodológicas en cuanto al desarrollo de las fases, no en cuanto a su contenido, pues se requirió ir ejecutando varios procesos en forma paralela para aprovechar al máximo el tiempo y los recursos. Por una parte se realizaba la investigación social y por otra el análisis de tipo dogmático, legislativo y jurisprudencial. Finalmente, el proyecto en forma expresa solicitaba considerar las experiencias o vicisitudes de personas involucradas en el proceso de implementación de la carrera judicial, a través de la narración de sus vivencias.

De tal suerte que el requerimiento institucional pedía una investigación de tipo descriptiva para lo cual nos encontramos con la limitación de que no se había realizado un diagnóstico exploratorio previo.

6.4.1. Fase exploratoria

En esta fase se investigó acerca del estado de la carrera judicial, a fin de obtener la información necesaria para plantear la entrevista. En esta fase se realizaron las siguientes tareas:

- a) Entrevista exploratoria con la magistrada **Zarela Villanueva Monge**.
- b) Investigación bibliográfica: revisión en las bibliotecas del Poder Judicial y en las virtuales, sobre todos los temas de la investigación.
- c) Petición de información cuantitativa a las diferentes oficinas relacionadas: Jefatura del Departamento de Personal, Jefatura de la Sección de Estadísticas del Poder Judicial y Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia.
- d) Debido al escaso tratamiento de la carrera judicial en nuestro medio y a la nula sistematización de datos, fue necesario recurrir a las fuentes directas como son las

actas de la Corte Plena, del Consejo Superior, Consejo de la Judicatura, Consejo de Personal, Consejo Directivo de la Escuela Judicial y expedientes legislativos, entre otros.

- e) Elección, diseño y aplicación de la técnica para recoger información.
- f) Elaboración de la guía de entrevista (ver anexo 2).
- g) Elaboración de variables e indicadores cualitativos y cuantitativos.

6.4.2. Fase descriptiva

Seguimiento y captación de la muestra:

- a) Aplicación de la entrevista a la muestra seleccionada, 20 personas en total.
- b) Visitas a los departamentos encargados de recopilar la información cuantitativa.
- c) Visitas a la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia para extractar de los archivos las actas de Corte Plena en las que consta la evolución de la carrera judicial, periodo de 1983-2005, documentación que se analizó y sistematizó de acuerdo con las variables previamente establecidas.
- d) Revisión de actas del Consejo Superior, Consejo de la Judicatura, Consejo Directivo de la Escuela Judicial, todos del Poder Judicial; a fin de recopilar la mayor información de todo el proceso de implementación y seguimiento de la carrera judicial.
- e) Visita a la Biblioteca de la Asamblea Legislativa, para ubicar de los expedientes en los que se tramitaron los diferentes proyectos de Ley de Carrera Judicial, los proyectos de reforma, además de proyectos relacionados (Estatuto de la Justicia y derechos de las personas usuarias del sistema judicial).
- f) Reuniones (dos) con *Msc. María de los Ángeles Zúñiga Solano*, especialista en investigaciones sociales de población y catedrática del Instituto de Estudios de Población, Universidad Nacional; los días jueves 2 y 9 de marzo de 2006, quien asesoró en forma voluntaria la investigación en los aspectos metodológicos de la investigación social y revisó los contenidos del mismo.

- g) Reuniones (tres) con la *Msc. Milagro Rojas Espinoza*, coordinadora de la Secretaría de Género, para asesoría de la investigación.
- h) Reunión con la *Msc. Marielos Rojas Espinoza*, profesora de la Maestría de Servicios de Salud Sostenibles de la UNED.

6.4.3. Fase analítica

En esta fase se desarrolló el cuerpo fundamental de recopilación de la información, presentación y análisis inicial.

- a) La información se obtuvo en todos los casos al recopilar la manifestación oral del interlocutor, la que se escribió en taquigrafía, posteriormente se transcribió y analizó. En ese proceso se realizaron comentarios a los textos analizados y se elaboró un rango de frecuencias para la detención de los problemas con el objetivo de distinguir los temas emergentes del conjunto de la información obtenida, su importancia relativa y la posible relación entre sí.
- b) Las experiencias de vida fueron agrupadas, utilizadas y transcritas en el texto.
- c) Cada una de las variables fue tratada desde el enfoque planteado incluyendo la parte histórica, la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, y la descripción de las experiencias y vivencias de las mujeres en el entorno político-cultural.

6.4.4. Fase sintética

En esta fase se construyeron los textos y se presentaron los resultados. Algunas actividades de esta fase se realizaron conjuntamente con las de la fase anterior. Entre ellas:

- a) Interpretación de los datos
- b) Construcción de las tablas y de los gráficos
- c) Redacción del informe final
- d) Reunión con las integrantes de la contraparte del proyecto para la reestructuración de la presentación de resultados, el 13 de marzo de 2005.

- e) Solicitud a la Sección de Salarios del Departamento de Personal del Poder Judicial de brindar información y remisión a la contraparte de algunos materiales, el 16 de marzo de 2005.

CAPÍTULO IV

MARCO LEGAL

1. NORMATIVA INTERNACIONAL

1.1. Convenciones internacionales, conferencias internacionales e informe especial

Los derechos de la mujer a no ser discriminada y a desarrollarse, como parte integrante de los derechos humanos, son el producto de un largo recorrido, en el que cada vez y con un mayor compromiso la comunidad internacional requiere la aplicación de las normas sobre igualdad de género, a la vez que se promueven acciones y estrategias concretas que garanticen una participación plena de mujeres y hombres en la sociedad y que combatan la discriminación.

Desde la perspectiva internacional, la discriminación por el género es una de las múltiples formas de la violencia contra la mujer, y debe entenderse que es un macro-concepto que abarca la tradicional división entre lo público y lo privado. Entonces, tanto se protege de la discriminación a las esferas de las relaciones familiares y de pareja, de hecho y derecho, como de las acciones estatales y, en el caso del Estado, su ámbito de cobertura es más amplio aún, ya que se exige responsabilidad por las actuaciones de las personas, empresas e instituciones privadas y estatales.

La violencia contra la mujer vulnera derechos humanos tales como: el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la libertad personal, a la igualdad de protección ante la ley y de interpretación de la ley. Pero, además, el sistema jurídico internacional provee herramientas normativas para erradicar la discriminación y define la obligación de los Estados de adoptar medidas y acciones específicas para eliminar la violencia contra las mujeres.

La administración de justicia, según la normativa internacional, está llamada a corregir las desigualdades y garantizar la plena realización de los derechos humanos de las mujeres. En esa labor, las(os) juezas(ces) deben facilitar y promover el acceso a la

justicia cuando estas acuden a los tribunales para solucionar sus conflictos, en los que se reflejan las inequidades sociales y culturales. Cuando se encuentran frente al caso concreto deben procurar la justicia, replanteándose y eliminando las políticas y prácticas culturales que acentúan las discriminaciones.

En el siguiente cuadro, en forma gráfica y sintética expondremos los principales instrumentos internacionales de derechos humanos de la mujer, conferencias o reuniones internacionales y el informe especial; en el que se interrelacionan los derechos humanos de la mujer y la administración de la justicia, analizando en la tercera columna especialmente la interrelación entre todos estos y la carrera judicial, que constituye el objeto de nuestro estudio.

Cuadro n. ° 1
Instrumentos internacionales de derechos humanos de la mujer, conferencias o reuniones internacionales, informe especial y la carrera judicial

TRATADO	DEFINICIÓN	DERECHOS DE LA MUJER	ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA Especial referencia a la carrera judicial
1979. Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas (CEDAW).	Constituye el tratado de derechos humanos de la mujer más completo y se califica como carta internacional de derechos de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Luchar contra toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer. • Eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, y velar porque 	<ul style="list-style-type: none"> • La administración de justicia debe contribuir a eliminar la persistencia de políticas y prácticas culturales que acentúan las discriminaciones. • Obligación estatal de garantizar el acceso a la justicia de la mujer. • Las mujeres juezas deben contar con igualdad de oportunidades, resultados en el acceso y promoción dentro

¹³⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General n. ° 23, 1997, en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

		<p>actúe en esos contextos en igualdad de condiciones con el hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La recomendación general n. ° 23 (apartado 30 y 31) del comité de la CEDAW, dispone que la administración de justicia debe permitir el desempeño de altos cargos en la judicatura y el Estado está obligado a velar porque no haya discriminación a la hora de integrar esos servicios o contra sus funcionarias.¹³⁸ 	<p>de la carrera judicial, que garantice la plena incorporación de la mujer en la función pública.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No discriminación en el ambiente laboral, en el desempeño de las funciones de las juezas. • Igual remuneración por trabajo de igual valor. • Derecho a condiciones de empleo justas y favorables. • Derecho a ocupar altos cargos en la judicatura.
<p>1994. Naciones Unidas.</p> <p>IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo.</p>	<p>Instrumento jurídico que respalda una nueva estrategia internacional en la que se vinculan la población y el desarrollo.</p> <p>Promovió eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres con un nuevo criterio de dar a la mujer las armas necesarias para mejorar su situación y proporcionarle más posibilidades de</p>	<p>Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lograr la igualdad y equidad de representación entre el hombre y la mujer. • Incorporar plenamente a la mujer en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones, y en todos los aspectos de la vida económica, política y cultural. • Promover la educación, el desarrollo de aptitudes y el empleo de la mujer. • Eliminar todas las prácticas discriminatorias contra la mujer, incluso en el lugar de trabajo. • Adoptar medidas encaminadas a reducir la carga de las responsabilidades domésticas. • Promulgar leyes y aplicar programas y políticas que permitan a los empleados de ambos sexos armonizar sus responsabilidades familiares y laborales. • Tomar medidas exhaustivas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación plena de la mujer jueza en la carrera judicial. • Equiparación cuantitativa de mujeres y hombres en la carrera judicial. • Equidad en el acceso a la capacitación judicial y a la capacitación académica. • Armonización de responsabilidades familiares y laborales en la carrera judicial. • Se deben tomar medidas para eliminar los sesgos de género. • Crear estrategias para aumentar y retener a las juezas que son personal calificado.

	<p>elección mediante un mayor acceso a los servicios de educación y de salud y el fomento del desarrollo de las aptitudes profesionales y el empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el manejo de los recursos humanos se alienta a crear estrategias para aumentar y retener al personal calificado, especialmente las mujeres. 	
<p>1993. Naciones Unidas. Conferencia Mundial en Viena. Declaración y Plataforma de acción.</p>	<p>Reunión de Naciones Unidas de la cual emana una declaración y una plataforma de acción con el objetivo de promover y proteger los derechos humanos, desde una perspectiva de lucha global de la comunidad internacional. Es un llamado a los órganos y organismos especializados que se relacionan con los derechos humanos para</p>	<p>La democracia, el desarrollo y el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales son conceptos interdependientes que se refuerzan mutuamente. Entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violencia contra la mujer es un problema de derechos humanos. • La perspectiva de género debe adoptarse en los mecanismos desarrollados en los niveles internacional, regional y nacional. • La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso a la justicia se analiza desde la óptica de los derechos humanos. • Todo derecho fundamental debe interpretarse en forma progresiva. • Transversalización de la perspectiva de género en la administración de justicia.

	eliminar los obstáculos existentes y resolver los problemas que impiden la plena realización de todos estos derechos. Debe reforzarse la coordinación de sus actividades tomando como base la aplicación consecuente y objetiva de los instrumentos internacionales de derechos humanos.		
1994. Naciones Unidas. Informe Preliminar presentado por la relatora especial sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias.		Resalta la importancia de la eliminación de la violencia contra la mujer en la vida pública y privada.	Exhorta puntualmente a la “eliminación de los prejuicios sexistas en la administración de la Justicia”.
1994. Organización	Otorga una base jurídica	• Por violencia contra la mujer debe entenderse cualquier acción o conducta,	Acceso a la formación especializada de las juezas

<p>Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).</p>	<p>para la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, la participación ciudadana en igualdad y la no discriminación por razón de sexo, mediante políticas y medidas específicas.</p>	<p>basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito de lo público como en el privado. Las mujeres tienen derecho a una vida sin violencia que incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos. • Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces. 	<p>como forma de evitar la violencia contra la mujer.</p>
<p>1995. Naciones Unidas. IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer. Declaración de Beijing ,Plataforma de Acción</p>	<p>La perspectiva de género deberá estar presente de manera transversal en todas las políticas y programas de desarrollo, como estrategia para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.</p> <p>Identifica 12 áreas de intervención</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres. • Eliminar la desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones en todos los niveles. • Adoptar medidas para que un número significativo de mujeres ocupe puestos estratégicos. • Reforzar la legislación que protege los derechos de las mujeres. • En la plataforma de acción una de las medidas que han de adoptar los gobiernos, es la revisión de las leyes nacionales, las normas consuetudinarias y las prácticas jurídicas. • Para asegurar la aplicación de los principios y procedimientos de todos los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes según la legislación nacional, revocar cualquier ley que discrimine por motivos de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el sesgo de género en la administración de justicia.

<p>2000. Naciones Unidas Cumbre del Milenio. Los objetivos de desarrollo del milenio (ODM).</p>	<p>Uno de los objetivos ODM3, contempla la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres como objetivo prioritario, estableciendo indicadores para la igualdad antes del 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer. • El Informe Mundial sobre Desarrollo Humano examina en cada país los avances en el cumplimiento de los “Objetivos de desarrollo del milenio” a través de los siguientes indicadores: <ul style="list-style-type: none"> - Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) - Índice de Potenciación de Género (IPG) 	
<p>2000. Naciones Unidas. Conferencia Beijing+5.</p>	<p>Reunión de revisión de la implementación, a los cinco años de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing + 5).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar la discriminación contra las mujeres. • Conseguir que un número decisivo de mujeres ocupe puestos estratégicos. • Reconocer que los derechos humanos de las mujeres incluyen el derecho a tener control sobre su sexualidad y su reproducción. • Reforzar la legislación que protege los derechos de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar equidad en el nombramiento de las juezas en la carrera judicial, al igual que su ascenso y su ubicación en puestos estratégicos.
<p>2005. Naciones Unidas Conferencia Beijing+10.</p>	<p>Reunión de revisión y evaluación de los 10 años de la Plataforma de Acción de Beijing (Beijing + 10).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La revisión llamó la atención sobre los numerosos aspectos en que la igualdad no es una realidad para la mujer: entre otros, la desigualdad entre los géneros en el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de resultado en la carrera judicial para las juezas con respecto a los jueces. • Se debe garantizar igualdad de retribución económica entre las juezas y los jueces.

Fuente: Elaboración propia a partir de las convenciones y conferencias internacionales y del informe especial.

1.2. Las conferencias y las cumbres regionales e internacionales

En la sociedad posmoderna, la globalización ha favorecido el establecimiento de un nuevo acuerdo en las relaciones internacionales, ahora caracterizadas por los procesos de integración intergubernamentales, regionales y mundiales para alcanzar mayor evolución, avance y superación en el campo jurídico. Estos nuevos marcos jurídicos transnacionales ubican la administración de justicia en una nueva posición para el funcionamiento del Estado de Derecho, señalando que el Poder Judicial es una entidad clave en el desarrollo y mantenimiento de la democracia. Tras esta declaración se observa una nueva visión de la judicatura que asume una posición de liderazgo y compromiso, la que a partir del conocimiento del entorno está dispuesta a percibir las necesidades de las personas que acuden al servicio público en busca de justicia pronta y cumplida.

Las declaraciones y los planes de acción que emanan de estos procesos de consenso internacional, señalan como estrategia para el ejercicio pleno de los derechos humanos de las(os) ciudadanas(os) la erradicación de las diversas formas de discriminación, desigualdad, violencia y exclusión que enfrentan y una efectiva protección de sus derechos humanos. Esto ha evidenciado que las(os) juezas(ces) desempeñan un rol estratégico en el proceso de reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, debido a que, por las funciones asignadas son las(os) que ante el caso concreto, definen y aplican las normas jurídicas y finalmente son las(os) que corrigen una desigualdad o la perpetúan.

Cimentado en las anteriores premisas, se ha enfatizado la necesidad de incorporar la temática del género en la administración de la justicia en todos sus aspectos, es decir, como eje transversal que promueve y visualiza la perspectiva de género en todos los programas y políticas de la institución que administra la justicia. Todo ello ha incidido directamente en la carrera judicial, ya que de estos procesos de acuerdo internacional han emanado las líneas programáticas para alcanzar la equidad y la no discriminación por motivo del sexo en el acceso, el ascenso y la salida del cargo de la judicatura.

A) El “Primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género” (Costa Rica, 2000) constituye el inicio de una transformación en la administración de justicia regional al introducir una visión género-sensitiva. Destacan entre los acuerdos regionales tomados, la promoción para incorporar e institucionalizar la perspectiva de género en la administración de la justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial que desarrolla la Escuela Judicial de cada país del área. Asimismo, se insiste en reforzar el papel que desempeña la mujer como víctima, como delincuente y como administradora y operadora del sistema de justicia, mediante la puesta en ejecución de un Plan de Acción para América Latina y el Caribe "Por una Justicia de Género 2001-2005".¹³⁹

De igual forma, se solicitó a los estados participantes que se incorpore la perspectiva de género en los programas de modernización y reforma del Poder Judicial como elemento indispensable de su ejecución. Como parte de las acciones de ámbito interregional, se instó a incorporar en las reuniones convocadas para definir políticas en la administración de justicia –reuniones de presidentes de Cortes–, el tema de la perspectiva de género.

B) El “Segundo Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, Panamá (2001)”¹⁴⁰ siguiendo con la línea iniciada, se tradujo en otros avances en los que se relacionan la carrera judicial y la temática del género. Así, se reforzó la directriz de incorporación de la temática en los programas de formación inicial de las escuelas judiciales y de los centros de capacitación continua de juezas y jueces.

C) Las reuniones internacionales se han continuado realizando y son un referente ineludible de la incorporación del género en la carrera judicial, así encontramos: las “Declaraciones del III Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una

¹³⁹ Vid., Corte Plena, sesión del 22 de enero de 2001, art. XXXVII.

¹⁴⁰ Así, Corte Plena, sesión del 3 de diciembre de 2001, art. III.

Justicia de Género, Puerto Rico (2002)”,¹⁴¹ el “IV Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, Nicaragua (2003)”,¹⁴² el “V Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, El Salvador (2005)”¹⁴³ y el “VI Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, Santo Domingo (2005)”¹⁴⁴.

Entre los aspectos centrales de la declaración de San Juan de Puerto Rico destacan la plena incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, especialmente en la administración de justicia, para corregir desigualdades y garantizar la plena realización de los derechos humanos de las mujeres. Se instó a promover la equidad e igualdad de género en las políticas de recursos humanos del Poder Judicial de los países de la región; incorporar la perspectiva de género en los perfiles de puestos de las diferentes instancias del Poder Judicial de la región; desarrollar procesos de inducción del personal judicial que incorporen la perspectiva de género; condenar todos los actos de violencia de género que se presentan en el ámbito laboral de la administración de justicia; solicitar el apoyo de los estados a las candidaturas de mujeres que aspiran a ser juezas de la Corte Penal Internacional, especialmente a la candidata del continente americano y a promover otras candidatas idóneas.

En relación con los derechos sexuales y reproductivos, la declaración de San Salvador realizó una instancia al Poder Judicial y a los órganos judiciales regionales para que revisen y corrijan la normativa y los procesos de nombramiento y ascensos de sus funcionarias(os), para que el ejercicio de la maternidad y de las tareas que socialmente conlleva, no se traduzca en una desventaja para las mujeres, que dificulte su acceso y ascenso.¹⁴⁵

¹⁴¹ Cfr., Corte Plena, sesión del 16 de diciembre de 2002, art. XXI. En la misma fecha del encuentro de magistradas se produjo la Primera Reunión Regional de la Asociación Internacional de Mujeres Jueces de Latinoamérica y el Caribe.

¹⁴² Vid., Corte Plena, sesión del 29 de setiembre de 2003, art. XVIII.

¹⁴³ Cfr., Corte Plena, sesión del 4 de abril de 2005, art. XVI.

¹⁴⁴ Declaración de Santo Domingo de las magistradas de los más altos órganos de Justicia de Iberoamérica, 2005.

¹⁴⁵ Vid., “Declaración de San Salvador de las magistradas de los más altos tribunales u órganos de justicia de Iberoamérica. Por una justicia de género”, en: Corte Plena, sesión del 4 de abril de 2005, art. XVI.

La declaración de Santo Domingo¹⁴⁶ ha instado al Poder Judicial de los diferentes países de la región a acelerar, profundizar y consolidar los avances logrados, superando los obstáculos que conducen a violaciones de los derechos humanos de las mujeres, que se producen al no tomar en consideración la perspectiva de género.

D) La “VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Superiores de Justicia (Canarias, 2001)”¹⁴⁷ es otro antecedente relevante en la consolidación de la carrera judicial con perspectiva de género. Como resultado final, se aprobó el Estatuto del Juez Iberoamericano, instrumento que condensa los deberes, derechos, condiciones y requisitos que sirven de guía a la jueza y el juez en el ejercicio de sus tareas. Se trata, en definitiva, de un marco legal que identificará “*los valores, principios, instituciones, procesos y recursos necesarios*” para garantizar una función jurisdiccional que asegure el buen funcionamiento del Estado de Derecho.¹⁴⁸

Asimismo, se acogió la propuesta de Panamá de incorporar e institucionalizar la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial, que desarrollan las escuelas y unidades de capacitación del Poder Judicial de toda la región. Se insistió en hacer conciencia sobre la situación de la mujer administradora y operadora del sistema de justicia mediante la puesta en ejecución del Plan “Por una Justicia de Género 2001-2005” elaborado en el “I Encuentro de Magistradas de Cortes y Tribunales Superiores de Justicia”.

Las delegaciones de Costa Rica y el Salvador propusieron emprender acciones necesarias en la capacitación de los recursos humanos del Poder Judicial, en la evaluación y modernización del régimen que regula carreras judiciales y se comprometieron a llevar adelante un vigoroso e imparcial proceso de depuración.

E) La Declaración de la “XI Asamblea de Cortes Supremas de Justicia de Centroamérica y el Caribe (Panamá, 2001)”, al igual que los precedentes encuentros

¹⁴⁶ Cfr., Declaración de Santo Domingo de las magistradas de los más altos órganos de Justicia de Iberoamérica, 2005.

¹⁴⁷ Vid., Estatuto del Juez Iberoamericano.

¹⁴⁸ Vid., Corte Plena, sesión del 20 de octubre de 2003, art. IX, en la que se aprobó el “Estatuto de la justicia y derechos de las personas usuarias del sistema judicial”.

regionales, exhortan a la incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia y en los programas curriculares de capacitación judicial, que desarrollan las escuelas y unidades de capacitación del Poder Judicial de los diferentes países.

F) La “VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes y Tribunales Supremos de Justicia (México, 2002)”¹⁴⁹ discutió el tema del acceso a la justicia para las mujeres. La propuesta que emanó del “Primer Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género” fue presentada y coordinada por la magistrada costarricense *Zarela Villanueva*.¹⁵⁰

Entre los principales temas de la agenda internacional se instó a diseñar una política integral que homogenice y garantice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas. Se propuso desarrollar un programa de capacitación permanente sobre el derecho de género y promover la investigación de temas específicos sobre las violaciones y respuestas socio-jurídicas a las violaciones de los derechos de las mujeres.

Como resultado de las discusiones, la asamblea general acordó en la declaración de Canarias incluir la perspectiva de género en todos los programas del Poder Judicial de las diferentes regiones, tanto en la organización interna, como en lo externo. Se consideraron las diferencias que existen entre hombres y mujeres respecto de sus necesidades, intereses, funciones y recursos, con el fin de eliminar todas aquellas prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio, por razones de género o de cualquier naturaleza.

G) La Declaración de Zacatecas (México, 2002)¹⁵¹ es el resultado del “III Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura”, las áreas temáticas desarrolladas se enfocaron en señalar que una parte importante del fortalecimiento institucional para el Poder Judicial es contar con una carrera judicial y que la formación

¹⁴⁹Vid., Carta de derechos de las personas ante la Justicia, 2002.

¹⁵⁰ Cfr., Villanueva, *Acceso a la Justicia de la mujer*, 2002.

¹⁵¹ Vid., Declaración de Zacatecas, 2002.

en la escuelas judiciales del personal de la judicatura, debe ser una labor continua y una preparación especializada adicional, a la que poseen las(os) servidoras(es) judiciales al momento de su ingreso a la carrera judicial.

H) De la “VIII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia (El Salvador, 2004)”¹⁵² procede la Declaración Copán-San Salvador, en la que se consideró fundamental, para el servicio de la justicia, organizar una carrera judicial para asegurar la aplicación efectiva de los valores fundamentales de la administración de justicia como son los derechos, deberes y garantías sustentados por principios constitucionales. En cuanto al tema de carrera judicial y género, se señalaron rutas de acción concretas para impedir la discriminación en cuanto al género, instándose a una equitativa igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos.

2. NORMATIVA NACIONAL

A) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue aprobada por Ley n.º 6969 del 2 de octubre de 1984 y ratificada mediante Decreto Ejecutivo del 15 de enero de 1985. Por medio de la ratificación de este instrumento jurídico, nuestro ordenamiento sintoniza con el reconocimiento de la comunidad internacional que considera el derecho de la mujer a no ser discriminada como un derecho humano fundamental; pues, pese a que la prohibición de la discriminación se reconocía en otros tratados internacionales, esta previsión normativa es especial porque considera la desigualdad histórica entre hombres y mujeres.

En este sentido, la Convención estableció la obligación del Estado costarricense de garantizar el acceso a la justicia como una forma de eliminar la persistencia de políticas y prácticas culturales que acentúen las discriminaciones. Asimismo, se adquirió un compromiso de tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, y de velar porque los resultados en el desempeño de los cargos públicos operen en igualdad de condiciones con el hombre. El

¹⁵² Vid., Declaración Copán-San Salvador.

Estado no solo está obligado a garantizar que hombres y mujeres puedan gozar por igual el acceso a la justicia, sino que, además debe velar porque las mujeres que administran la justicia no sufran discriminación en el desempeño de sus funciones.

B) La Ley n.º 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, es conocida como la Ley de Igualdad Real (nombre del primer proyecto presentado) y constituye el primer texto normativo costarricense que incluye la perspectiva de género. El propósito de la ley es garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

Un aspecto que se discutió en la tramitación de este texto jurídico fue la inclusión de las acciones afirmativas en el ejercicio de cargos públicos. Los artículos 4 y 5 del primer proyecto de ley contemplaban que, para ocupar cualquier cargo público en la administración centralizada o descentralizada en igualdad de condiciones, se debía preferir a la mujer. Asimismo, se preveía que en la ocupación de los puestos de dirección del Poder Ejecutivo, debía existir una ocupación de al menos un 25% de mujeres.

Sin embargo, esa redacción fue abandonada y, luego de dos años, surgió otro proyecto que eliminó el establecimiento de la cuota como acción afirmativa, que era uno de los puntos controversiales, por lo cual se optó por una formulación genérica, que establece en la actualidad que la Defensoría General de los Derechos Humanos tomará las medidas necesarias y apropiadas para garantizar la igualdad de oportunidades en favor de la mujer, con el propósito de eliminar la discriminación contra ella en el ejercicio de cargos públicos y en la administración centralizada o descentralizada.

Entre los pasos importantes que se establecieron en cuanto a carrera judicial y género, se encuentra la obligación del Poder Judicial de capacitar a todo el personal judicial competente para tramitar los juicios en que haya habido agresión contra una mujer. Además, se asentaron las bases legales para el apoyo patronal (estatal y privado) a las(os) trabajadoras(es) con centros infantiles; a fin de conciliar las responsabilidades laborales con las familiares y sociales.

C) El siguiente paso fue el reconocimiento de la violencia en el espacio laboral y educativo, por esto, la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n. ° 7476 del 3 de febrero de 1995, reconoció el hostigamiento sexual como una manifestación de la discriminación y de la violencia contra las mujeres, que ocurre en el trabajo y en los centros educativos. Este instrumento jurídico estableció la obligación de todas las instituciones públicas y de los centros de trabajo, de emitir reglamentos para implantar procedimientos sencillos que garanticen los derechos de las víctimas, en su gran mayoría mujeres. Todo ello, evidenciando que en múltiples ocasiones el hostigamiento sexual se ha utilizado para someter a las trabajadoras y así obtener beneficios sexuales y laborales de ellas.

D) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención Belém Do Pará", suscrita en Brasil el 9 de junio de 1994, fue aprobada por la Ley n. ° 7499 del 2 de mayo de 1995, describe ampliamente la violencia contra la mujer, señalando que por aquella debe entenderse "*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito de lo público como en el privado*". Asimismo establece el derecho de las mujeres a una vida sin violencia que incluye, entre otros, el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.¹⁵³

E) Dentro del marco legal nacional, otro hito lo constituye la modificación del Código Electoral, Ley n. ° 7653 publicada el 23 de diciembre de 1996, por el que se reformaron los artículos 58 y 60. Con la reforma se pretendió eliminar la discriminación de las mujeres en la vida política y pública según lo dispuesto en el art. 7 de la Convención para la eliminación de la discriminación, con una acción afirmativa de corte legal. La reforma obliga a los partidos políticos a establecer en sus estatutos el mecanismo que asegure un porcentaje de mujeres, de un cuarenta por ciento mínimo, en

¹⁵³ Vid., artículos 1, 6 a) de la Convención Belém Do Pará.

la estructura partidaria: asambleas distritales, cantonales y provinciales y en las papeletas de elección popular.

Sin embargo, fueron necesarios nuevos impulsos para que se diera la interpretación jurídica equitativa; lo que se realizó a través de un recurso ante el Tribunal Supremo de Elecciones. En este proceso fue determinante la actuación de una ministra de Estado, la Licda. Gloria Valerín, la cual solicitó que se revisara la distribución de la cuota acordada por los partidos políticos. Mediante el voto n.º 1863-1999 del citado Tribunal que fue redactado por la magistrada *Anabelle León Feoli* se interpretó, en concordancia con los tratados internacionales suscritos por nuestro país, que la cuota se refería a puestos elegibles, indicándose en forma favorable cómo debía de interpretarse la conformación de la cuota femenina.

F) El 4 de abril de 1996, la Corte Plena adoptó el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

G) La reforma constitucional del artículo 33, mediante Ley n.º del 27 de mayo de 1999, modificó la carta fundamental donde se prohibió expresamente la discriminación, dicho numeral constitucional, señala: "*Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana*".

H) Mediante la Ley n.º 8089 del 6 de marzo de 2001, se aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

II PARTE

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO I

EL SISTEMA DE NOMBRAMIENTO ANTERIOR A LA CARRERA JUDICIAL

1. EL INGRESO A LOS PUESTOS DE JUDICATURA

1.1. Consideraciones generales

El sistema de designación de las(os) juezas(ces) en nuestro ordenamiento jurídico se enmarca dentro del modelo de selección y nombramiento por el Poder Judicial, en virtud de la disposición de los artículos 156 y 166 de la Constitución Política.¹⁵⁴

Los métodos y los criterios utilizados para el ingreso de las(os) juezas(ces) al Poder Judicial se describieron en dos textos normativos, la Ley Orgánica del Poder Judicial¹⁵⁵ y el Estatuto de Servicio Judicial, este último puntualizaba en el Capítulo XIII el nombramiento de los funcionarios que administran justicia. Posteriormente, la Corte Plena dictó un reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar a los funcionarios que administran justicia. La vigencia de esta legislación consolidó un sistema que algunos han calificado de carrera judicial informal,¹⁵⁶ por la existencia de algunos lineamientos para la selección y remoción del personal jurisdiccional, aunque no se trataba de una descripción completa, ni sistemática.

¹⁵⁴ Aunque este modelo no ha sido el único en nuestro medio, anteriormente la selección de los miembros de la judicatura, se dio por designación popular, luego, la competencia se transfirió a la Asamblea Legislativa, la que finalmente solo retuvo la competencia para la elección de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Sobre ello, cfr., Salas/Rico, *Carrera judicial*, 1990, p. 11, n. 8.

¹⁵⁵ Así, vid., Ley Orgánica del Poder Judicial n.º 8 del 29 de noviembre de 1937 y sus Reformas y Ley Orgánica del Poder Judicial n.º 7333 del 30 de marzo de 1993.

¹⁵⁶ Vid., Salas/Rico, *Carrera judicial*, 1990, p.18.

Otra vertiente de ingreso se abrió por medio del portillo de los artículos 25 y 26 de la Ley de Creación de la Escuela Judicial y el Reglamento de Pupilos que obligaba a la Corte Plena a designar en forma permanente a las y los participantes del programa de pupilos en cargos en la administración de justicia.

1.2. Condiciones del nombramiento

Anteriormente, el régimen de nombramientos vigente para los puestos de judicatura se caracterizaba por la designación a plazo fijo por cuatro años según el Estatuto de Servicio Judicial, y una vez vencido el término, la normativa preveía la posibilidad de reelección en el cargo. Y en términos generales esta reelección se ejecutaba,¹⁵⁷ sin embargo, la posibilidad de remoción del cargo era un aspecto cuestionable, tanto desde el punto de vista de la independencia judicial,¹⁵⁸ como desde la situación laboral de las(os) juezas(ces), las(os) cuales no tenían certeza sobre la estabilidad de su contrato de trabajo.

1.3. Desarrollo del proceso

Desde la perspectiva formal y legal, el proceso de nombramiento del personal de la judicatura se desarrollaba como un proceso dividido en fases según lo preceptuado en el Estatuto de Servicio Judicial y el reglamento correspondiente.¹⁵⁹

En el siguiente esquema veremos los aspectos sobresalientes de la elección de las(os) administradoras(es) de justicia:

¹⁵⁷ Así, y en ese sentido, Gutiérrez, *El funcionamiento del sistema jurídico*, 1979, pp. 187-189, señala que la reelección era una constante lo que se demuestra con datos obtenidos entre 1948 y 1972, el 95% de los jueces y el 85% de los alcaldes fue reelecto en el período sucesivo.

¹⁵⁸ Sobre ello, el estudio realizado por el Centro para la Administración de Justicia de la Universidad de Florida, muestra datos de un estudio empírico realizado en Costa Rica en el año 1986, se desprende una opinión desfavorable sobre la selección y el nombramiento de jueces.

¹⁵⁹ Vid., Reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar a los funcionarios que administran justicia, Corte Plena, sesión del 20 de marzo de 1973.

Cuadro n.º 2
Nombramientos de las(os) administradoras(es) de justicia
según el Estatuto de Servicio Judicial

FASES	TRÁMITE	DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE ARTÍCULO
I Fase	Concurso	Concurso de antecedentes y méritos.	Art. 66
	Ingreso	Tres publicaciones en el Boletín Judicial para que los interesados participen.	Art.67
	Ingreso	Nota del interesado con exposición de antecedentes y atestados.	Arts.68- 69
	Comisión de Magistrados(os)	Integrada por tres magistradas(os) las(os) cuales harán una lista de cinco concursantes que reúnan las mejores condiciones para servir en el puesto, en orden de prioridad. Puede prescindirse de la creación de la comisión si las 2/3 partes del total de magistrados(os) están de acuerdo.	Art. 73 Art. 77
	Confidencialidad	Informe del Departamento de Personal a la Comisión de Magistrados(os). En casos calificados el informe sobre la persona puede ser secreto, solo lo pueden examinar las(os) magistrados(os).	Art.70
	Méritos	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación académica. - Experiencia en el desempeño de funciones judiciales y en la enseñanza del Derecho. - Estudios de doctrina, legislación o jurisprudencia o que figuren en alegatos, recursos, proyectos de ley, informes o sentencias. 	Artículo 71
	Registro de elegibles	<ul style="list-style-type: none"> - Confidencial. - Puede ser integrado por personas que no tengan título profesional y no ser egresados de la Facultad de Derecho, si tienen cursos de capacitación. 	Art. 74 Art. 56
	Motivación	La Comisión de Magistradas(os) no requiere justificar la inclusión o no de una persona en la lista de elegibles.	Art. 75
II Fase	Nombramiento por la Corte Plena	Debe estar dentro de la lista de elegibles, pero puede apartarse sino se alcanza el número de votos necesarios.	Art. 76
	Derechos	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad para jueces nombrados por un periodo fijo solo durante el término del nombramiento. - Reelección. - Acceso al expediente personal para observar sus calificaciones. 	Art. 45-46
	Deberes	<ul style="list-style-type: none"> - Discreción. - No prestarse para actos de corrupción. - Dignidad en el desempeño del cargo y vida privada. - Buena atención al público. - Disponibilidad horaria. 	Arts. 49 y ss
	Remoción	- Por un proceso ante el Tribunal disciplinario.	Art. 46

		- Por no reelección.	
--	--	----------------------	--

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de Servicio Judicial.

Con base en el cuadro anterior, claramente se distingue la existencia de dos fases, la primera consistía en el concurso de antecedentes y la segunda en el nombramiento por la Corte Plena.

1.4. Primera Fase: Funciones del Departamento de Personal

Desde el punto de vista administrativo, se creó un sistema que involucró toda la organización de los recursos humanos de la institución. En ese sentido, el Estatuto de Servicio Judicial describió las funciones del Departamento de Personal y del Consejo de Personal, este último como órgano jerárquico y rector de la política general del departamento¹⁶⁰. El reglamento sobre el concurso de antecedentes,¹⁶¹ en forma detallada desarrolló los pasos del concurso de antecedentes y las funciones que debería realizar el Departamento de Personal.

De acuerdo con el catálogo de funciones al Departamento de Personal le correspondía el análisis, la clasificación y la valoración de los puestos y asignarles la respectiva categoría dentro de la escala de salarios,¹⁶² la confección de la lista de elegibles; llevar un expediente personal de cada administradora(or) de justicia, en el que consta su desempeño,¹⁶³ pues entre ellos se llevará la calificación periódica de servicios; coordinar los cursos de capacitación y adiestramiento de los servidores judiciales.

Una vez publicado el concurso las(os) interesadas(os) deben presentar la respectiva solicitud u oferta de servicios a la secretaría de la Corte, luego esta dependencia la remitirá al Departamento de Personal y lo hará saber a la Corte Suprema

¹⁶⁰ Vid., artículos 6 y ss., del Estatuto de Servicio Judicial.

¹⁶¹ Vid., Reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar a los funcionarios que administran justicia, aprobado por Corte Plena del 20 de marzo de 1973, y su reforma, Corte Plena, sesión del 26 de marzo de 1973.

¹⁶² Ley n.º 6801 de Salarios del Poder Judicial del 24 de agosto de 1982.

¹⁶³ Vid., artículo 8 del Estatuto de Servicio Judicial.

para que esta designe por sorteo a los magistrados que integran la comisión aludida en el art. 73 del Estatuto de Servicio Judicial.

1.4.1. El informe del Departamento de Personal

Siguiendo el procedimiento, posteriormente al cierre de la recepción de ofertas de servicios en la Secretaría de la Corte, el Departamento de Personal examinaba las solicitudes y la documentación ofrecida por las y los concursantes y preparaba un informe sobre los datos personales de cada oferente y los datos que pudiera obtener de los expedientes y archivos del Departamento de Personal, de la Secretaría de la Corte y de la Inspección judicial; ese informe se podía referir tanto a la oferta de servicios como a la corrección, idoneidad y demás antecedentes del interesado, en casos calificados ese informe podía ser confidencial¹⁶⁴ y solo lo podían examinar las(os) magistrados(os), luego se realizaba un registro de elegibles y se enviaba a la referida Comisión de Magistrados.

Los méritos que se valoraban consistían en la preparación académica, la experiencia en el desempeño de funciones judiciales o la enseñanza del Derecho, estudios de doctrina, legislación o jurisprudencia o que figuren en alegatos, recursos, proyectos de ley, informes o sentencias. Luego, la nómina de elegibles se enviaba a la Corte Plena en cuyo seno había una comisión de magistrados encargada del nombramiento.

1.4.2. Las plazas existentes

La Ley Orgánica del Poder Judicial estableció una distribución de los cargos de la judicatura los cuales eran: alcaldes, jueces de primera y segunda instancia, con un ámbito de competencia y con unas funciones determinadas. Esta distribución legal fue seguida por una clasificación de puestos que realizó el Departamento de Personal, bajo los parámetros de los artículos 15 al 17 del Estatuto de Servicio Judicial que definió los

¹⁶⁴ Vid., art. 70 del Estatuto de Servicio Judicial.

puestos¹⁶⁵, la clase¹⁶⁶ y el nivel de remuneración; con el objetivo de que puestos idénticos o semejantes en autoridad, tareas y responsabilidades estuvieran bajo un mismo título descriptivo. En consecuencia, las plazas que tuvieran los mismos requisitos deberían tener el mismo nivel de remuneración y condiciones de trabajo equivalente o similar. La Ley de Salarios estableció una diferenciación de salarios de acuerdo al puesto desempeñado además de incentivos económicos al personal de la judicatura judicial que obtuviera un título, o bien, impartiera lecciones como profesor(a) en la Escuela Judicial.¹⁶⁷ Así, a cada puesto de jueza/juez corresponde una categoría específica de salario fijada por ley, que además toma en cuenta estudios especializados que se han realizado, antigüedad o experiencia profesional, cursos de capacitación, experiencia docente, experiencia en organismos internacionales y la valoración del desempeño.¹⁶⁸ Las plazas de jueces se organizaron de la siguiente manera: alcaldes (1 a 3) y jueces (1 a 3).

1.5. Segunda fase: el nombramiento en Corte Plena

1.5.1. La conformación de la terna

La nómina de elegibles se enviaba a la Corte Plena que previa o posteriormente integraba una comisión de tres magistrados(os), encargada de hacer una lista de los cinco concursantes que reúnan las mejores condiciones para servir en el puesto, en orden de prioridad. Puede prescindirse de la creación de la comisión si las 2/3 partes del total de magistrados(os) están de acuerdo.

No era indispensable que la Comisión expusiera por escrito las razones para escoger a los concursantes incluidos en la lista, pero en la sesión en la que se realizaría el nombramiento se podían dar las explicaciones sobre la escogencia.

¹⁶⁵ Según el art. 15 del Estatuto de Servicio Judicial, “puesto” es un conjunto de tareas y responsabilidades que requieren la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.

¹⁶⁶ La “clase” está formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto autoridad, tareas y responsabilidades, que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud para los que vayan a ocuparlos y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalentes o similares.

¹⁶⁷ Vid., Ley de Salarios del Poder Judicial, n.º 6801 del 15 de diciembre de 1975.

¹⁶⁸ Vid., Reglamento sobre la calificación de servicios para los empleados del Poder Judicial, aprobado por Corte Plena, sesión del 31 de agosto de 1981, art. XLIII.

1.5.2. La calificación de los oferentes realizada por la Comisión de Magistrados para el nombramiento

Para el nombramiento, la Comisión de Magistrados calificaba a los oferentes de acuerdo con los méritos de las y los concursantes y las condiciones personales de cada interesada(o), en cuanto a moralidad y corrección. El requisito de idoneidad era apreciado en cuanto a la experiencia y conocimientos jurídicos. La Comisión de Magistrados podía realizar entrevistas a los interesados a fin de formarse un mejor criterio sobre los méritos para ocupar el respectivo puesto.

No obstante, se podía prescindir de la mencionada comisión si la Corte Plena consideraba suficiente el informe del Departamento de Personal, para lo cual se requería el voto de las dos terceras partes del total de sus miembros.¹⁶⁹ Los concursantes también podían solicitar entrevistas, pero solo a los magistrados integrantes de la Comisión¹⁷⁰, sin embargo, la costumbre de las entrevistas se extendió al resto de los magistrados.

1.5.3. La costumbre de la entrevista (lobby) previa al nombramiento del personal de la judicatura

Simultáneamente al sistema de nombramientos antes expuesto, se generaron algunos usos y costumbres relevantes, entre ellos se encuentran las entrevistas que en su mayoría les realizaban integrantes de la Corte Plena a las(os) aspirantes. La experiencia permitió que los aspirantes a los cargos en la judicatura de primer ingreso o los que quisieran ascender tuvieran que visitar no solo a los integrantes de la comisión del nombramiento, sino que la práctica se extendió a las(os) 17022 magistradas(os) que recibían en audiencia a todos los oferentes para un puesto en la judicatura.

¹⁶⁹ Así, art. 7 del Reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar a los funcionarios que administran justicia.

¹⁷⁰ Vid., art. 8 del Reglamento sobre concurso de antecedentes para nombrar a los funcionarios que administran justicia.

El cabildeo, en principio, se sustentó en la disposición del artículo 20 párrafo 2 del Estatuto del Servicio Judicial, que previó la posibilidad de que ninguno de los solicitantes del puesto de juez superior tuviera los requisitos de edad o ejercicio profesional; en cuyo caso la Corte Suprema de Justicia podía nombrar a quien no los tuviera, siempre y cuando fuese abogado. De tal forma que la ausencia de requisitos podía referirse no solo a los méritos, sino también a la moralidad y corrección del oferente y, entonces, se realizaba la entrevista para conocer a los oferentes.

Luego, la entrevista se convirtió en una costumbre legitimada tanto por la cúpula administrativa del Poder Judicial como por las(os) oferentes al cargo y se reiteraba cada cuatro años en el periodo de reelección de juezas y jueces.

1.5.4. Los nombramientos interinos

En el desarrollo de la forma de nombramientos imperante antes de la carrera judicial se permitió la participación de otros órganos administrativos auxiliares para llevar a cabo la función encomendada a la Corte Suprema de Justicia y a su presidente, específicamente a la Secretaría de la Corte, que tuvo durante mucho tiempo una injerencia directa en los nombramientos de jueces suplentes o interinos por vacaciones, incapacidades, permisos.

La praxis generó que frente al agotamiento de la lista de suplentes de los tribunales se recurriera a otra lista informal que se nutrió de personas que, sin estar en la plantilla de juezas y jueces, iban acumulando experiencia. En innumerables ocasiones las plazas interinas fueron designadas por un órgano administrativo, la Secretaría de la Corte, que por los usos y costumbres señalaba quién o quiénes eran las(os) candidatas(os) idóneas(os) para el puesto.

2. EL SISTEMA DE ASCENSOS

La promoción a otros puestos de mayor rango dentro de la judicatura se realizaba también mediante un concurso de antecedentes, el cual estaba abierto a cualquier persona oferente. El artículo 21 del Estatuto de Servicio Judicial señalaba que los ascensos serán

concedidos con base en la eficiencia, antigüedad y cualesquiera otros factores que lo justifiquen. Los artículos 37 y siguientes describieron el proceso de ascensos, permutas y traslados.

A la par de estas normas jurídicas se instauraron costumbres de ascenso directo sin tener que pasar por el concurso de antecedentes y se dispusieron traslados a través de la reelección. Los traslados se definieron como el paso de un servidor de un puesto a otro de igual o inferior categoría, que se halle vacante; si el traslado era a una puesto de inferior clase y categoría se podía dar por terminado el contrato de trabajo y el servidor debía acudir a los tribunales a reclamar los derechos correspondientes.

Un aspecto relacionado con los ascensos del personal de la judicatura es el de la formación judicial. El Consejo y el Departamento de Personal colaboraron con la Corte Plena en los estudios para conceder las becas. Posteriormente y luego de observar las experiencias de otras instituciones públicas, se instauró la carrera profesional en el Poder Judicial, con el objetivo de ofrecer un mejor servicio a la administración de justicia, fomentar el aporte intelectual de los profesionales mediante la producción de publicaciones relacionadas con su profesión, y a través de un incentivo económico retener a las y los profesionales mejor calificadas(os) dentro del Poder Judicial.¹⁷¹

Por otra parte, las(os) juezas(ces) que habían recibido cursos de capacitación en la Escuela Judicial tenían en igualdad de condiciones, preferencia sobre los demás servidores para recibir nombramientos y ascensos.¹⁷²

3. LA REELECCIÓN

El artículo 20 del Estatuto de Servicio Judicial disponía que el nombramiento de las(os) juezas(ces) debía ser por un periodo de cuatro años, la estabilidad estaba garantizada por el periodo para el que fueron nombrados.

El trámite cada cuatro años se convirtió, según el redactor del Proyecto de carrera judicial, en “*una guerra de nervios*”,¹⁷³ se conocieron casos de personas que fueron

¹⁷¹ Vid., Reglamento para el reconocimiento de la carrera profesional, publicado en Boletín Judicial el 7 de julio de 1989.

¹⁷² Vid., art. 35 de la Ley n.º 6593, Ley de Creación de la Escuela Judicial.

reelectas durante muchos años y de un momento a otro y sin saber porqué, no se producía la reelección. Otras personas fueron llamadas a cuentas por sus comportamientos personales, así, se conoció el caso de un juez que fue nombrado interinamente en un tribunal, al momento de la reelección no fue nombrado y se quedó sin trabajo, en esto se cuestionan las razones por las cuales el juez sí estaba capacitado para el ascenso en forma interina, pero paradójicamente no para su reelección.

La presentación de la Oferta de Servicios, debía tramitarse en el Departamento de Personal, pero también se adquirió la costumbre de que juezas y jueces enviaran una carta dirigida a la Corte Plena, al Presidente de la Corte Suprema de Justicia, o al Secretario de la Corte para ofrecer los servicios en determinado lugar o puesto de la judicatura. En múltiples ocasiones se trataba de una petición para acceder a un puesto superior,¹⁷⁴ pues al quedar plazas vacantes por la no reelección, en forma inmediata se procedía al nombramiento de otra(o) titular.

Previo a la reelección, el Departamento de Personal enviaba un listado de tiempo servido y cargos desempeñados por los jueces propietarios,¹⁷⁵ asimismo se indicaba si habían sanciones disciplinarias. De igual forma se pedía un informe a Inspección Judicial en el que se podía sugerir la no reelección o traslado de las(os) funcionarias(os).¹⁷⁶ El listado de los puestos a elegir se hacía circular entre las(os) magistrados(os) y podía contener anotaciones con informes que se ampliarían y expondrían oralmente en la sesión con respecto a algunas(os) funcionarias(os). Así, por ejemplo, en el listado de la reelección de jueces del año 1987, se lee, “*hay información de él*” o, “*hay información de ella*”.

En la Corte Plena, según lo refirió uno de los entrevistados, el procedimiento era el siguiente: se repartían las papeletas y allí se consignaba el voto, se reelegía o se rechazaba; así con cada puesto. Eran sesiones de Corte Plena muy largas, el escrutinio lo hacía el Presidente de la Corte Plena; en este sentido la/el entrevistada(o), indicó:

¹⁷³ Vid., Arguedas, entrevista del 23 de enero de 2006.

¹⁷⁴ En ese sentido vid., oficio del 3 de mayo de 1991, dirigido por una secretaria de un Tribunal Penal a la Corte Plena, en el que solicita ser nombrada en un cargo superior, de juez de instrucción o juez penal en la meseta central.

¹⁷⁵ Vid., oficio del Departamento de Personal, recibido el día 5 de junio de 1987 por la Secretaría de la Corte.

¹⁷⁶ Vid., Corte Plena, sesión del 5 de diciembre de 1983.

Si había problemas con una persona se referían a esa persona en el Plenario se referían a cuestiones propias del cargo tales como falta de estudio, incapacidad, y algunas veces sobre los hechos de la vida privada tales como licor.

Las plazas vacantes para sustituir a las(os) funcionarias(os) que no eran reelectos fueron llenadas por mucho tiempo contraviniendo las disposiciones de Ley Orgánica del Poder Judicial y el Estatuto de Servicio Judicial, entendiéndose por una mayoría de magistrados que el nombramiento de las(os) juezas(ces) y alcaldesas(es) mediante concurso se aplicaba cuando fuese creada o quedare una vacante en el curso del periodo respectivo.¹⁷⁷ No así, en el caso del vencimiento del plazo e inicio de otro periodo, en este caso no era necesario el concurso y la Corte Plena podía hacer los nombramientos directamente.

Sin embargo tal proceder no era unánime, así para un grupo de magistrados debía procederse al concurso, entre tanto, otro grupo era del criterio que además de sacar las plazas a concurso, la Corte Plena podía nombrar a suplentes dentro de la misma plantilla de jueces siempre y cuando se tratara de un puesto de igual o inferior categoría, porque tratándose de un cargo de mayor jerarquía, para los ascensos debería de cumplirse lo dispuesto por los artículos 37 y 38 del Estatuto de Servicio Judicial.

4. LA SALIDA DEL CARGO

El tenor literal de los artículos 216 y 217 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señalan la salida o remoción del cargo, la cual podía darse, en virtud de sentencia firme, en la aplicación del régimen disciplinario o la no reelección.¹⁷⁸ Para la revocatoria del nombramiento de las(os) administradoras(es) de justicia era necesario el voto de la mayoría absoluta de los votos de las y los miembros de la Corte Plena. En el caso de los(as) alcaldes(esas) se requería únicamente la mayoría absoluta de los magistrados presentes. La no reelección implicaba la jubilación de acuerdo al tiempo servido.¹⁷⁹

¹⁷⁷ Cfr., Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, art. XV.

¹⁷⁸ Vid., art. 44 y 45 del Estatuto de Servicio Judicial.

¹⁷⁹ Vid., Corte Plena, sesión del 20 de mayo de 1983, art. X.

5. LIMITACIONES DEL SISTEMA DE NOMBRAMIENTOS

La selección del personal de la judicatura anterior a la carrera judicial, se puede afirmar que fue un procedimiento de acceso a la judicatura, pero no podía calificarse como un sistema de selección del personal en el que se garantizara el acceso y el ascenso en el Poder Judicial.

Una limitación fácilmente palpable era la inexistencia de un perfil del personal de la judicatura, pues aunque la legislación vigente describía que el personal de la judicatura sería nombrado bajo la aplicación del principio de legalidad y, considerando la capacidad e idoneidad de las(os) candidatas(os), en la praxis el órgano encargado del nombramiento cedió frente a otros criterios, tales como el clientelismo político o el ejercicio puro del poder.¹⁸⁰

Entre las limitaciones existentes, encontramos que se permitió el acceso a personal de la judicatura sin titulación universitaria. La propia ley expresamente contemplaba en el artículo 20, párrafo 3) del Estatuto del Servicio Judicial la posibilidad del nombramiento de bachilleres en leyes o egresados. Así, por inopia se nombró a jueces legos en el cargo de alcalde (juez del primer escalafón), lo que incidía directamente en la calidad de la administración de la justicia,¹⁸¹ y era el blanco de múltiples críticas.¹⁸²

Otros criterios de selección no escritos pero que formaban parte de los usos y costumbres fueron narrados por algunas de las personas entrevistadas para esta investigación, dieron cuenta de la existencia de puntos de inflexión para la escogencia del personal de la judicatura; lo que constituyó una limitación para el acceso a la judicatura y fomentó la existencia de prácticas discriminatorias.

Se encontraron limitaciones que fueron descritas por la muestra de expertas(os), de la siguiente manera: “no se toma en cuenta a personas sin disposición de trabajo”, tampoco a “personas con inclinación al licor”, ni a “mujeres con mala reputación”.

¹⁸⁰ En ese sentido, cfr., Solano, Seminario sobre selección de los jueces, 1996, p. 46.

¹⁸¹ Vid., al respecto Corte Plena, sesión del 5 de diciembre de 1983, fueron electos egresados en el puesto de alcaldes, en una votación reñida entre abogados y egresados, algunas de las plazas fueron asignadas a los segundos. Igual situación se presentó en la reelección de alcaldes de 1987, en la que fueron nombrados 12 alcaldes legos de un total de 103, cfr. Corte Plena, sesión del 5 de diciembre de 1983. Sobre esta inconveniente práctica, vid., Salas/Rico, La Carrera Judicial, 1990, p. 21.

¹⁸² Sobre ello, vid., Gutiérrez, RCJ n.º 22, 1973, p. 110.

6. OBJECIONES AL SISTEMA DE NOMBRAMIENTOS

Entre los aspectos críticos cabe señalar que, a diferencia de las observaciones realizadas en la época de vigencia de ese mecanismo de selección y nombramiento, en el que el jurista Carlos José Gutiérrez afirmó que el proceso de reelección se consideraba como normal y razonable.¹⁸³ El juicio crítico posterior permitió a observadores externos al Poder Judicial y a la propia Corte Plena, advertir la existencia de amplios espacios para la discrecionalidad, cercanos a la arbitrariedad, el clientelismo político, la incompetencia del personal y el nepotismo.¹⁸⁴

La aplicación del sistema de nombramientos generó algunas prácticas desfavorables que propiciaron un control ilimitado de la Corte Plena en cuanto al ingreso de las(os) juezas(ces), la discrecionalidad se aplicó también en los ascensos y en la salida del cargo, lo que se vio favorecido por la inexistencia de concursos de oposición y de parámetros para valorar el desempeño del personal, de tal forma que la subjetividad tiñó todo el proceso.

La forma de salida del cargo más cuestionada, sin duda alguna, fue la no reelección, que se rodeó de un halo de oscurantismo y secretismo, que se instauró bajo el amparo del principio de la legalidad. Por ese medio se relevó del cargo a las(os) juezas(ces) sin la existencia de un debido proceso, se aplicaron traslados involuntarios¹⁸⁵ y la utilización oculta de reclamos morales y éticos,¹⁸⁶ sin un proceso disciplinario previo, con un derecho de defensa inexistente.

Igualmente en ocasiones el concurso se esquivó y por la propuesta de un magistrado o un grupo de estos, del Presidente de la Corte, o del Secretario de la Corte, se procedió a hacer el nombramiento en propiedad de una plaza vacante, así, por ejemplo, en una votación llevada a cabo bajo esa modalidad, es decir, sin concurso y ante la necesidad

¹⁸³ Vid., Gutiérrez, *El funcionamiento del sistema jurídico*, 1979, p. 190.

¹⁸⁴ Así, Salas/Rico, *Carrera Judicial*, 1990, p.13. En un estudio realizado por la Universidad de la Florida, en 1986, las encuestas de opinión indican una insatisfacción general con respecto a los mecanismos de selección y nombramiento de los jueces, cuyas mayores críticas provienen de la Corte Suprema, cuyos integrantes describen el proceso como insatisfactorio.

¹⁸⁵ Cfr., Reelección de jueces de 1983, en Corte Plena, sesión del 20 de mayo de 1983, art. VII.

¹⁸⁶ Vid., Las reelecciones de jueces y alcaldes de 1983, 1987 y 1991.

de solucionar el problema de una plaza vacante, se nombró a un funcionario con el siguiente registro de votación: la mayoría de magistrados votó por la designación en propiedad, mientras que el grupo minoritario votó porque el nombramiento se realizara en forma interina, mientras se cumplía con los trámites del respectivo concurso.¹⁸⁷

El amplio ejercicio del poder en la designación del personal de la judicatura fue sumamente cuestionado en Corte Plena y, en diferentes épocas, ya en las discusiones en Corte Plena del Proyecto de carrera judicial se advertía por la propia Corte Plena los posibles excesos;¹⁸⁸ más adelante, los mismos cuestionamientos se realizaron a la concentración de poder que llegó a tener el presidente de la Corte con el mantenimiento de los cargos de juezas(ces) interinas(os).¹⁸⁹

En el desarrollo del sistema de nombramientos imperante se dio la participación de otros órganos administrativos auxiliares de la función encomendada a la Corte Suprema de Justicia, pues en innumerables ocasiones las plazas interinas fueron designadas por un órgano administrativo,¹⁹⁰ como lo fue el secretario de la Corte y en ocasiones el poder se concentró en una auxiliar judicial.

Otro aspecto cuestionable del sistema de nombramientos fue el acceso por medio del portillo de la Escuela Judicial a través del programa de pupilos, por el que se creó la obligación de designar como jueces en forma permanente a los pupilos que concluyeran los estudios en Derecho. Se dio un nulo control sobre el acceso a la designación de las(os) pupilas(os) y las(os) funcionarias(os) así nombrados, los cuales tenían la garantía de su nombramiento en plazas de la judicatura.

¹⁸⁷ Vid., Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 1991, art. XXV. En igual sentido, Corte Plena sesión del 22 de mayo de 1991, art. XV.

¹⁸⁸ Vid., en ese sentido, Corte Plena, sesión del 25 de abril de 1985.

¹⁸⁹ Vid., Corte Plena, sesión del 28 de abril de 1999, artículo único.

¹⁹⁰ En ese sentido, vid., Asamblea Legislativa, Informe ST-636-83, del 19 de diciembre de 1983. Este informe cuestionó algunos aspectos medulares tales como el establecimiento de límites a los nombramientos interinos, los que podrían convertirse en “*interinazgos perpetuos*”.

CAPÍTULO II

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES JUEZAS ANTES DE LA CARRERA JUDICIAL

1. EL INGRESO DE LAS MUJERES AL PODER JUDICIAL

El primer impulso para la incorporación de las mujeres en los puestos de judicatura vino precisamente de la mano de una mujer ilustre, la **Licda. Ángela Acuña Braun** que, en 1941, presentó una iniciativa al Congreso Constitucional para modificar el artículo de Ley Orgánica de Tribunales que se refería a la elección de jueces de primera instancia y alcaldes con el fin de que las mujeres abogadas pudieran acceder a esos cargos.¹⁹¹

Empero, fue hasta la segunda mitad del siglo XX cuando se nombró a la primera mujer costarricense en el cargo de jueza, recayendo tan importante designación en la **Licda. María Eugenia Vargas Solera**, que ocupó el puesto de Juez Tutelar de Menores. Doce años después, se realiza el segundo nombramiento, que recae en la **Licda. Marcelina Zeledón Zeledón**, que fue la primera alcaldesa nombrada en 1968. Es a partir de 1975 que se nota una relevante incorporación de mujeres abogadas en la Administración de Justicia, ese año se designa a la primera jueza superior y se dan otros nombramientos de mujeres en los cargos de alcaldesas y juezas en las diferentes materias de la jurisdicción.

¹⁹¹ Cfr., Carro/González/Guzmán/Muñoz/Vargas/Villanueva, Las Administradoras de Justicia en Costa Rica, 1991, p. 3.

2. EVOLUCIÓN DEL ACCESO DE LAS JUEZAS A LOS PUESTOS EN EL PODER JUDICIAL

2.1. La reelección del año 1983

El aumento de la participación de las mujeres en el Poder Judicial se reflejó en 1983 en la reelección de las y los profesionales en puestos de judicatura, según el estudio que hemos realizado, obtuvimos los siguientes resultados:

Cuadro n. ° 3
Nombramientos de juezas y jueces por sexo
año 1983

Categoría de puesto	Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Alcalde(sa)	72	63.16%	42	36.84%
Juez(a) 1	68	82.93%	14	17.07%
Juez(a) 2 y 3	55	98.21%	1	1.79%
TOTAL DE JUEZAS(CES)	195	77,38 %	57	22,62%

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de Corte Plena.¹⁹²

En lo que respecta a esta reelección, más de las dos terceras partes de los cargos en la judicatura correspondieron a los hombres. En forma coincidente a estos datos, la

¹⁹² Cfr., Corte Plena, sesión del 20 de mayo de 1983; Corte Plena, sesión del 5 de diciembre de 1983.

investigación patrocinada por la Universidad de Florida¹⁹³ muestra que en 1986 el grupo de las mujeres hizo su ingreso al Poder Judicial había aumentado llegando a ocupar el 21% de los cargos de jueces(zas) y el 41% de los puestos de alcaldes(as).

En esta oportunidad se reeligió a una mujer como jueza superior penal, la **Dra. Dora Guzmán Zanetti**, quien un año más tarde llegaría a alcanzar el máximo cargo de magistrada de la Corte Suprema de Justicia.

El acceso a los cargos de presidente de tribunal y coordinador de tribunal no mostró ninguna referencia a las mujeres, pues su invisibilización y escasa importancia condujo a que todas esas plazas fueran asignadas en un 100% a los jueces. En idénticas circunstancias se mostró la designación del órgano disciplinario en cuanto a las plazas de los integrantes (tres) del Tribunal de la Inspección Judicial, como los inspectores auxiliares (tres) donde todos fueron hombres.

Como dato relevante se anota que la Corte Plena decidió trasladar del cargo de juez(a) de instrucción a una mujer y la trasladó a un puesto superior en el Ministerio Público, como fiscal de juicio, sin dejar constancia de las razones del traslado.

En cuanto a los nombramientos en las Alcaldías, un aspecto muy significativo para los efectos de la investigación es que la Corte Plena optó por trasladar a dos alcaldesas, con el argumento de que una de ellas “*ha dado origen a una serie de problemas, que hacen aconsejable su traslado a otra jurisdicción*”, otra de ellas ha presentado “*algunos problemas*”. Ahondando en las razones, de ambos traslados en uno de los casos la situación fue originada porque la funcionaria era oriunda del cantón en que trabajaba. En el segundo caso, había recomendaciones de la Inspección Judicial para la no reelección.¹⁹⁴ Lo coincidente en ambos supuestos es que se trató de grupos de mujeres que presentaban algún tipo de contrariedades al sistema, sin que se haya dado la revisión objetiva del “*problema*”, dada la nula fundamentación que se dispensa al amparo de la discrecionalidad del acto administrativo y de la conveniencia para la administración de justicia.

Empero, desde la óptica del análisis basado en el género, en virtud de la asignación social y cultural de roles: lo público y lo privado, lo permitido y lo prohibido;

¹⁹³ Cfr., Salas/Rico, *La Carrera Judicial*, 1990, p. 31.

¹⁹⁴ Cfr., Informe de la Inspección Judicial, oficio n.º 5083 del 13 de noviembre de 1983.

es valorado de diferente manera, según quien realice el comportamiento sea un hombre o una mujer. De tal suerte que, la combinación de aquellas variables con la sexualización del trabajo y la jerarquización de los valores permite que los hombres se desarrollen principalmente en la esfera pública, que es más valorada y protegida que la privada, y que, a su vez, se entiende como una esfera totalmente distinta a la privada.¹⁹⁵ Las mujeres en cambio cumplen otros roles, están reservadas para la vida privada, para atender sus deberes como esposa, madre y cuidadora.

Pues bien, esas normas éticas que no son otra cosa que una visión institucional de los valores y virtudes que rigen el sistema de administración de justicia, pueden llevar implícito un fraude de etiquetas cuando el reclamo va más allá del apego a las funciones institucionales para trascender a los aspectos de la moral personal o a los valores dominantes en un determinado periodo histórico.

Precisamente por esa asimetría en la asignación de roles, de los mandatos sociales y de la percepción de esos patrones; mientras que una mujer puede ser problemática, un hombre en esas mismas circunstancias es tan solo un sujeto fuerte, con carácter, organizado, con “*don de mando*”.

2.2. La reelección del año 1987

Algunos cambios se observaron en la reelección de juezas y jueces de 1987, en los que porcentualmente las mujeres alcanzaron cuotas más altas de participación en la judicatura, no solo en cuanto al número de mujeres nombradas, sino también porque pasaron del nivel de alcaldesas; es decir, juezas del escalafón más bajo, pasaron a la categoría siguiente de Juez 1. En este periodo se observó un crecimiento del 55% de las plazas de juez 1, que es el mayor aumento en el número de plazas ocupadas por mujeres, registrado antes de la entrada en vigencia de la carrera judicial; aunque los hombres jueces siempre alcanzaron el mayor porcentaje de los cargos de jueces 2 y 3, con un 72% del total de las plazas de mayor jerarquía. Asimismo las mujeres alcaldesas lograron

¹⁹⁵ Sobre ello, cfr., Facio, en: ILANUD, Por una Justicia de género, 2001, p. 23.

sobrepasar a los hombres ocupando el 54 % de los cargos, frente al 46% de los alcaldes. Los anteriores datos se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 4
Nombramientos de juezas y jueces por sexo
año 1987

Categoría de puesto	Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Alcalde(esa)	50	46%	58	54%
Juez(a) 1	36	45%	44	55%
Juez(a) 2 y 3	93	72%	37	28%
TOTAL DE JUEZAS(CES)	144	59,26%	99	40,74%

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de Corte Plena.¹⁹⁶

Es importante resaltar que en la reelección de jueces de 1987 se discute la posibilidad de que una mujer sea nombrada presidenta de un tribunal,¹⁹⁷ las(os) candidatas(os) fueron la *Licda. Elvia Elena Vargas Rodríguez*, la *Licda. Miriam Anchía Paniagua* y un candidato varón. Como era previsible, el nombramiento recayó en el juez, aunque se produce una innovación: una de las juezas fue nombrada coordinadora de una sección del Tribunal Contencioso-Administrativo, saliéndose del parámetro normal de jefatura masculina; en esta ocasión también se nombró a 4 coordinadores hombres y una mujer coordinadora en otras materias.

¹⁹⁶ Vid., Corte Plena, sesión del 9 de diciembre de 1987, arts., III y IV; Corte Plena, sesión de 10 de diciembre de 1987, arts., XVI, y XVII.

¹⁹⁷ Así, vid., Corte Plena, sesión del 21 de mayo de 1987, art. X. Sin embargo, esta no era la primera vez que se discutía el nombramiento de una mujer en la presidencia de un tribunal superior, en una oportunidad en que se discutía un nombramiento en el que participaba la Dra. Dora Guzmán Zannetti, las reglas para la elección de presidente fueron variadas desechándose la tradición de nombrar al o la funcionario(a) de más antigüedad en el despacho, condición que la postulante ostentaba. Vid., Rivera, en: Rivera, *Las Juezas en Centroamérica y Panamá*, 1991, p. 68.

En el caso de los nombramientos de alcaldes de 1987 se formuló una recomendación por el Tribunal de la Inspección Judicial para que se traslade a otros cargos a “tres señoritas alcaldesas”. Resulta también exiguo en razones el informe de la Inspección Judicial para esa elección, en el que se señaló acerca de una de las alcaldesas no recomendadas: “*ha tenido problemas con litigantes y usuarios*”. Respecto de otra alcaldesa, se le cuestionó de la siguiente manera: “*no se dice nada en contra de ella [...] esa alcaldía ha tenido problemas, precisamente por la ausencia de la titular*”. Es especialmente notable en ese informe de la Inspección Judicial que para esa elección de alcaldes se consigne una referencia hacia una alcaldesa, a la que se le atribuyen los atrasos de la oficina “*por incapacidad, ya por licencias otorgadas y por su traslado temporal a otra oficina*”, lo discutible es que las tres razones esgrimidas carecen de sustento, si se considera que la jueza necesariamente fue sustituida por así preverlo la legislación.

El acuerdo de Corte Plena¹⁹⁸ refiere la existencia de una discusión previa, sin embargo no se traduce la fundamentación y finalmente las tres alcaldesas fueron reelectas, pero aplicándoles un traslado a un puesto de igual categoría pero en otra localidad. Posteriormente la Corte Plena reconsidera la situación de dos de las alcaldesas permutadas, y resuelve mantenerlas en los puestos originales y no ejecutar su traslado.¹⁹⁹

Finalmente, si bien dos de las mujeres alcaldesas fueron reelegidas y solo con respecto a una alcaldesa se mantuvo el traslado, ciertamente fueron cuestionadas y las razones por las que se les objetaba no fueron conocidas por ellas antes de la elección, sino hasta el resultado del traslado forzoso.²⁰⁰

Con respecto a las razones del traslado de estas mujeres alcaldesas, no se puede realizar un diagnóstico real de la incidencia de los factores o roles de género, debido a que sin más explicación se dispusieron medidas de traslado o cese de la relación laboral que no solo afectaron el contrato de trabajo y produjeron momentos de tensión personal. La ausencia de motivación del acto, impide conocer las razones que tuvo la Corte Plena, aunque indudablemente el informe de la Inspección Judicial tuvo un aporte decisivo y en

¹⁹⁸ Vid., Corte Plena, sesión del 9 de diciembre de 1987, art. III.

¹⁹⁹ Cfr., Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1987, art. XVII

²⁰⁰ Cfr., Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1987, art. XVI

este sí es posible traducir los estereotipos que se generan alrededor de las mujeres derivados de los prejuicios culturales y sociales que se describen en las escuetas frases “*problemas*”, “*incapacidades*”, y que al final derivan en faltas en el desempeño que no se sustentaron en un proceso disciplinario, sino en rumores o en “*lo que se decía de ellas*”.

Indudablemente los resultados de esa elección nos muestran la existencia de sesgos de género, en los traslados laborales forzosos que perpetúan el doble parámetro por el que se evalúan con diferentes criterios, idénticas conductas de hombres y mujeres; en forma evidente juezas y jueces pueden presentar problemas con litigantes y usuarios pero el resultado para cada uno de los sexos es diverso y discriminatorio para las mujeres juezas, porque para ellas se opta por una sanción velada. Igualmente, en cuanto al desempeño de la mujer alcaldesa los reclamos fueron mayores: se le exigió tener el despacho al día, aunque ni siquiera se desempeñara en el cargo, debido a que en todas las ocasiones hubo una justificación válida a las ausencias laborales.

No fue posible conocer las consecuencias de las decisiones de la Corte Plena en las vidas de las juezas, es decir, si la movilización laboral forzosa las afectó en sus relaciones personales, familiares y en su situación económica, por las limitaciones del estudio para analizar el caso de cada una de ellas; aunque indudablemente las juezas fueron discriminadas en el ejercicio de su derecho al trabajo.

2.3. La reelección de jueces de 1991 y sus implicaciones

En el proceso de gestación de la carrera judicial un evento que no puede dejarse de lado es la reelección de jueces de 1991. La tendencia que se mantenía en los procesos de reelección de juezas y jueces mostraba rasgos de estabilidad,²⁰¹ con todo y que se produjeron remociones del cargo no justificadas ampliamente.²⁰²

Sin embargo, un giro drástico en la tendencia mostrada por la reelección se dio en la elección de juezas(ces) de 1991, 5 juezas y 14 jueces del total de plazas fueron removidas(os) de sus cargos. Igual de alarmante fue el cuestionamiento de 6 juezas y 12 jueces, los que finalmente fueron reelectos, desatándose de esta forma el mayor cisma de

²⁰¹ Sobre ello, vid., Rico/Salas/Gutiérrez/Cruz, *La Justicia penal*, 1988, p. 126.

²⁰² En igual sentido, vid., Solano, en: AA.VV.: *Seminario Selección de los Jueces*, 1996, p. 47.

la historia del Poder Judicial en cuanto a los nombramientos del personal de la judicatura.²⁰³ Si bien, luego de las reconsideraciones a la no reelección, algunas de las juezas fueron reinstaladas en sus puestos, no les ocurrió lo mismo a los jueces cuyos recursos fueron denegados, en todo caso, la decisión de la Corte Plena impactó en forma alarmante la opinión pública²⁰⁴ y los foros políticos, los cuales no solo protestaron por la destitución de las juezas y los jueces sino también por la erogación económica en prestaciones sociales.²⁰⁵

2.3.1. La situación previa a la reelección

Previamente a la sesión de reelección de jueces en mayo de 1991, se dieron varios acontecimientos históricos que influyeron en la destitución del personal de la judicatura, entre ellos destacan las acciones ciudadanas de al menos dos grupos externos al Poder Judicial y de un movimiento dentro de la misma Corte Plena. Haremos un breve repaso de cada una de estas contribuciones a continuación:

A) La Segunda Comisión de Narcotráfico, instaurada en la Asamblea Legislativa, en sus sesiones cuestionó al Poder Judicial y a algunos magistrados en particular, por su influencia en los nombramientos de las(os) juezas(ces), proponiendo un mayor control a la Corte Suprema de Justicia en los nombramientos.²⁰⁶

B) Otra fuente de reclamos sobre la selección del personal de la judicatura provino de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, que el 25 de abril de 1991 remitió una nota al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y en el que se pusieron en conocimiento de la Corte Plena las razones por las cuales alcaldesas(es) y juezas(ces) que

²⁰³ Cfr., Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1991, art. I.

²⁰⁴ Vid., sobre ello la nota que el Magistrado Edgar Cervantes redactó para los medios de prensa, Corte Plena, sesión del 27 de mayo de 1991, art. II. En igual sentido, Solano, en: AA.VV.: Seminario Selección de los Jueces, 1996, p. 47.

²⁰⁵ Cfr., Asamblea Legislativa, acta sesión n. ° 13 del 22 de mayo de 1991, pp. 36 y ss.

²⁰⁶ Vid., al respecto, Asamblea Legislativa, acta sesión n. ° 13 del 22 de mayo de 1991, p. 41; Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Gobierno y Administración, acta n. ° 111 del 28 de abril de 1992, p. 11.

estuvieran cuestionados no deberían recibir la reelección; bajo el estandarte de la lucha contra la corrupción, se indicó:

[...] cuando se empiecen a extirpar los órganos infectados, todo el cuerpo judicial se verá robustecido, impidiéndose de esta forma la proliferación de tan peligrosa enfermedad.²⁰⁷

El oficio que se incluyó en esa oportunidad, resaltó la calidad humana, la conducta moral y la competencia profesional, que ha de requerirse de los hombres y las mujeres que desempeñan la judicatura, en la cual el fenómeno de la corrupción ha ingresado pues:

[...] algunos de sus servidores, abandonándose a tan poderosa influencia, cedieron a sus principios, para dar lugar a conductas contrarias al ordenamiento moral, propio de todo hombre libre [...] el Juez, además de tener bajo su responsabilidad, el hacer cumplir la ley, debe sobre todo, ser un individuo orientado moralmente, para que con el recurso de la razón, pueda interpretar el ordenamiento jurídico, aceptando o rechazando lo que su conciencia crítica le señala y resolver a favor de la justicia [...] En la conquista de la moral pública, el Poder Judicial juega un papel estelar y nada más oportuno para continuar con esa empresa moralizadora en que la Corte se ha empeñado, que aprovechar el vencimiento de los nombramientos de los funcionarios de ese poder, para no reelegir a aquellos sobre quienes exista duda, respecto de su integridad moral.²⁰⁸

C) Otro hecho relevante que influyó en la reelección de juezas(ces) de 1991 fue que, antes de esta, el Tribunal Penal de Alajuela dictó una resolución final en el caso contra el imputado Ricardo Alem León, a pesar de que la Sala Constitucional previamente había acogido para estudio un recurso de Hábeas Corpus del imputado, sin que se haya notificado la suspensión de todo trámite. En la sesión de Corte Plena, el magistrado Piza hizo ver los inconvenientes de la decisión de las juezas y el juez integrantes, que contravenía directamente las decisiones de la Sala Constitucional, cuya competencia es de jerarquía superior y cuyos fallos son de acatamiento obligatorio. Como consecuencia del fallo dictado en contravención con lo dispuesto por la ley, el tribunal de Alajuela que estaba integrado por dos mujeres y un hombre no fue reelecto en su totalidad. Como tampoco fue reelecto un juez de otra jurisdicción que envió un telegrama de felicitación al tribunal de Alajuela por las actuaciones en el caso anterior.²⁰⁹

²⁰⁷ Cfr., Nota de la Comisión de valores del 26 de abril de 1991, recibida el 25 de abril de 1991 en la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia.

²⁰⁸ Cfr., Oficio n. ° CNVR-021-91 del 22 de abril de 1991.

²⁰⁹ Vid., Asamblea Legislativa, acta sesión n. ° 13 del 22 de mayo de 1991, pp. 37 y 41.

D) Se realizó una reunión previa con los inspectores judiciales para intercambiar impresiones con vista a la elección general de jueces.²¹⁰

2.4. Los resultados de la reelección de 1991 desde la visión del género

En el siguiente cuadro se muestran los resultados de la reelección, para este periodo las plazas de juezas y jueces experimentaron un leve aumento, sumando en total 260 plazas.

Cuadro n. ° 5
Nombramientos de juezas y jueces por sexo
año 1991

Categoría de puesto	Hombres		Mujeres	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Alcalde(sa)	20	36%	36	64%
Juez(a) 1	67	62%	41	38%
Juez(a) 2 y 3	52	70%	18	26%
TOTAL DE JUEZAS(CES)	139	53,46%	121	46,54%

Fuente: Elaboración propia a partir de las actas de Corte Plena.²¹¹

El número porcentual de mujeres que accedieron a los cargos de Juez(a) 1, bajó con respecto al periodo anterior (1987), representando un -17% de los cargos. En el caso de los(as) Jueces(zas) de categoría 2 y 3, también se dio una disminución porcentual del 2%.

Todas las plazas de presidencia del Tribunal Superior, es decir, de juez(a) 3 fueron ocupadas por hombres.²¹²

²¹⁰ Cfr., Corte Plena, sesión del 15 de abril de 1991, art. LII.

²¹¹ Vid., Corte Plena, sesión del 16 de mayo de 1991; Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1991; Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 1991; CORTE PLENA, sesión del 27 de mayo de 1991; CORTE PLENA, sesión del 3 de diciembre de 1991; Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1991.

Las mujeres nombradas en las alcaldías fueron el grupo mayoritario, logrando las dos terceras partes de los nombramientos de esa categoría de puesto, con un 64% del total de las plazas de alcaldes(as), con un crecimiento de un 10% respecto del año anterior.

2.4.1. La elección de las(os) Juezas(ces) 1 a 3

Analizando el detalle de la reelección, tal y como adelantamos se suscitaron una serie de acontecimientos históricos que marcaron esta reelección, 5 juezas fueron removidas de sus cargos. Igual de alarmante fue el cuestionamiento de 6 juezas, en el que ninguna de las participantes fue previamente informada de los cargos o problemas que se les achacaban o que se les atribuían. Ese día de la reelección, los magistrados entraron en un receso desde las ocho horas y treinta minutos, para el análisis correspondiente de cada caso,²¹³ empero, las(os) afectadas(os) desconocían por completo los acontecimientos.

Posterior a la elección, la Asociación de Profesionales en Derecho del Poder Judicial, así como dos de los jueces no reelectos presentaron recursos de inconstitucionalidad contra el artículo 18 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los cuales fueron declarados sin lugar.²¹⁴ Otras dos juezas presentaron reconsideraciones y fueron reinstaladas en sus puestos, lo que ocurrió en el caso de la jueza tutelar de menores

²¹² Vid., Corte Plena, sesión del 20 de mayo de 1991, art. XXVIII.

²¹³ Cfr., Corte Plena, sesión del 16 de mayo de 1991, art. II.

²¹⁴ La interpretación de la Sala Constitucional desde la visión de la legislación actual resulta en muchos aspectos insostenible, así en el Sala Constitucional voto n.º 2548-91 del veintinueve de noviembre de 1991, señaló que los jueces se encuentran en una situación de excepción por la forma de escogencia, las especiales capacidades técnicas y morales que deben reunir, las delicadas funciones a su cargo y las relaciones de confianza que deben tener con la Corte Plena, es decir que justifican plenamente el que el legislador los haya sustraído a una relación laboral de carácter indefinido sin herir el principio constitucional de la estabilidad laboral el cual solo se da plenamente dentro del plazo de su nombramiento. La necesidad de que el precepto constitucional de "justicia pronta y cumplida en estricto apego a las leyes" que sanciona el numeral 41 de la Constitución sea una realidad cotidiana, exige que los jueces sean escogidos de manera discrecional por la Corte Plena y que su nombramiento esté sujeto a término. En cuanto a la votación secreta, señaló: "*Tampoco se ha violado el principio del debido proceso, por cuanto la Corte Plena, al nombrar los jueces no ejercita una competencia de carácter sancionatorio. El principio del debido proceso garantiza que ningún derecho subjetivo puede ser restringido ni eliminado sin previa garantía de defensa del eventual perjudicado. En el presente caso, por carecer los jueces de un derecho subjetivo a la reelección, es evidente que la Corte Plena puede discrecionalmente no reelegirlos, ya que, (como se dijo), no se trata del ejercicio de una potestad de carácter sancionatoria [...]*" Con respecto a la función de los inspectores judiciales señaló que estos "*tienen entre sus deberes informar verbal y confidencialmente a los Magistrados, cuando estos lo soliciten, acerca de la moralidad y capacidad de los candidatos para servir cargos judiciales, se está violando el debido proceso y el derecho de defensa*".

y de la jueza penal y tutelar de menores de Puntarenas, sin embargo, no sucedió lo mismo con la jueza civil, penal y de trabajo de Corredores. Igualmente solicitaron reconsideraciones del acuerdo de no reelección, las juezas y el juez del Tribunal de Alajuela y fueron desestimados, al igual que el recurso de la juez civil, penal y de trabajo de Corredores y de los restantes jueces destituidos.

Como se puede apreciar, todo el proceso de la reelección en sí revela el control vertical y escaso de transparencia de los nombramientos en la judicatura llevados a cabo hasta ese momento.²¹⁵

Desde la visión género-sensitiva, el proceso aunque fue rectificado en dos casos de mujeres cuestionadas, en un caso se mantuvo la decisión de relevar del cargo a la mujer, al igual que en el Tribunal Penal de Alajuela cuyas integrantes no fueron reelectas. El proceso fue discriminante para las juezas, pues los cuestionamientos hacia las mismas se refirieron en dos casos a la conducción de la vida privada, y en otro caso a la relación interpersonal entre la funcionaria y sus colaboradores, sin que en concreto se lograra determinar cómo esas situaciones habían afectado al servicio público.

Si observamos la atmósfera que se generó previa a los nombramientos, un sector de la sociedad civil reclamaba más allá de un comportamiento ético, un ajuste de tipo moral hacia el personal de la judicatura que iba a ser nombrado y que resultó a fin de cuentas destituido, en un ajuste de cuentas más personal y sexista que funcional, en tanto se reclamó el comportamiento en la esfera privada de dos de las juezas. En cuanto a la funcionaria que tuvo problemas con sus colaboradores, resulta imposible desligar la incidencia de los factores o roles de género, por los que se asigna y se espera de las mujeres jefas de oficina un determinado patrón distinto al masculino.

En lo que respecta a la destitución del Tribunal Penal de Alajuela, las razones aparentes se centraron en la ilegalidad de la actuación del Tribunal. Aunque, como en todo fenómeno social puede haber otras razones implicadas, véase que la conformación del tribunal era mayoritariamente femenina y que en la decisión de seguir adelante con un procedimiento, las juezas tuvieron un voto cada una, cuya contribución ayudó a

²¹⁵ En igual sentido, Solano, *Seminario Selección de los jueces*, 1994, pp. 46-47; Asamblea Legislativa, acta sesión n.º 13 del 22 de mayo de 1991, p. 37.

conformar una posición colegiada, que luego se consideró impropia y desafiante de la norma constitucional y de la autoridad de la Sala Constitucional.

En el análisis del fenómeno de la destitución es importante recordar que, para ese entonces, se consideraba que la integración de un tribunal era equilibrada si su conformación era de dos hombres y una mujer, lo que se observaba como una forma de frenar y neutralizar los ímpetus femeninos. Esta manifestación de sexismo la recordó **Tirza Rivera** en su estudio sobre las juezas en Centroamérica y Panamá, al indicar que la Corte Plena por mucho tiempo trató de evitar la integración de tribunales superiores solo por mujeres, lo cual se sintetizaba en el siguiente lema: “*no es conveniente que haya tres mujeres juezas en un mismo tribunal*”.²¹⁶ Otro dato cuantitativo relevante es que de los 16 tribunales superiores existentes, en todas las materias; la mayoría, o sea 7 tribunales, estaban integrados solo por hombres, 6 tribunales estaban conformados bajo ese equilibrio (dos hombres y una mujer), frente a 1 tribunal, que se integró en forma inversa (dos mujeres y un hombre), y 2 tribunales estaban integrados solo por mujeres.

2.4.2. La elección de las(os) alcaldesas(es)

En cuanto a los nombramientos en las alcaldías para el periodo de 1991-1995, una jueza fue trasladada a Acosta por presentar una situación de conflicto en Tilarán, la cual únicamente se describió como que su nombramiento: “*no es conveniente para ella, ni para la comunidad, ni para el Poder judicial*”.²¹⁷ La confidencialidad que permea el nombramiento de las(os) administradoras(es) de justicia, no permitió conocer cuáles fueron “*los inconvenientes*” presentados por la alcaldesa de Tilarán. Una de las personas entrevistadas para la investigación refirió que en las discusiones del nombramiento de esa jueza, en la Corte Plena una persona del sexo masculino manifestó “*a esa mujer no se nombra*”, pues al parecer la alcaldesa quería hacer efectivo el cumplimiento de la ley a favor de las mujeres. En este caso, ciertamente se operó el traslado, preceptuándose el patrón androcéntrico.

²¹⁶ Cfr., Rivera, en: Rivera, *Las Juezas en Centroamérica y Panamá*, 1991, p. 44, n.º 43.

²¹⁷ Vid., Corte Plena, sesión del 3 de diciembre de 1991, art. XV.

También, en esa elección, una alcaldesa que se ubicaba en la jurisdicción de Los Chiles, pidió ser trasladada al Valle Central o a zonas rurales aledañas a este, pues tenía dos años de estar en Los Chiles, su traslado fue a la Alcaldía de Tilarán, sitio igualmente alejado razón por la cual solicitó reconsiderar el acuerdo ya que el traslado a Tilarán en nada mejora sus condiciones y según ella misma lo indicó: “*por el contrario implica un cambio nocivo no sólo a su interés sino para los de su menor hijo*”.²¹⁸ Sobresale la justificación de la alcaldesa de Tilarán que hace patente su disconformidad con el traslado de zona rural a otra zona rural, cuando es observable con vista en los datos de toda la elección de alcaldes(esas) de 1991, que alguno de los nombramientos de la meseta central recayó en personal de nuevo ingreso a esa categoría de puestos. Pese a que la jueza había esgrimido razones como el cuidado de su hijo para un posible traslado, ese argumento no fue ni siquiera considerado. Asimismo se puede inferir que, contrario al razonamiento de que las mujeres juezas no se van a zonas rurales, ellas sí aceptan estos nombramientos, así, las juezas aceptaron nombramientos en zonas fuera de la meseta central en: Guatuso, Los Chiles, Orotina, Naranjo, Palmares, San Ramón, Abangares, Cañas, La Cruz, Tilarán, Pérez Zeledón.

Los nombramientos de las plazas vacantes dejadas por esas juezas y jueces dieron pie a un cuestionamiento interno en el seno de la Corte Plena sobre la forma en que deberían llenarse las vacantes. Se dieron dos propuestas: una siguiendo el concurso, como lo disponía el Estatuto de Servicio Judicial; la otra propuesta fue la elección sin concurso, opción que se impuso por mayoría por tratarse de la elección general de jueces en la que:

[...] los magistrados tienen las más amplias facultades para disponer lo que corresponda en relación a las plazas que han quedado vacantes, sin necesidad del trámite de concurso.²¹⁹

3. EL ACCESO A LOS MÁS ALTOS CARGOS DE JUDICATURA

La revisión del acceso al más importante órgano de la judicatura como es la Corte Plena reviste de una importancia capital en el análisis de la carrera judicial y su impacto

²¹⁸ Cfr., Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1991, art. VIII.

²¹⁹ Cfr., Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, art. XV.

en las mujeres juezas, pues este fue el ente encargado de hacer los nombramientos antes de la Ley de Carrera Judicial y, aun en la actualidad, bajo el sistema de carrera judicial conserva la potestad de elección de los cargos de juezas y jueces de mayor jerarquía.

Debe entenderse que la carrera judicial en nuestro medio no necesariamente culmina con el acceso a la Corte Suprema de Justicia, pues el máximo órgano del Poder Judicial es nombrado por la Asamblea Legislativa bajo parámetros diferentes de acceso a la carrera judicial. Es importante resaltar que de un tiempo a esta parte, la mayoría de los puestos de la Corte Plena han sido ocupados por personal de la judicatura y, gracias a las acciones afirmativas operadas en el Congreso a favor de las mujeres, se ha aumentado el número de magistrados; las que igualmente se han desempeñado como juezas.

El ingreso de las mujeres a los más altos cargos de la judicatura ha sido restringido y lento, no es hasta 1976 que se nombra a la primera magistrada suplente, puesto que recayó en la **Licda. Ana María Breedy Jalet**. La primera magistrada titular es nombrada en 1984, puesto que ocupó la **Dra. Dora Guzmán Zanetti** cuya designación fue secundada en 1989 por la **Licda. Zarela Villanueva Monge**. Al pensionarse la doctora Guzmán, su vacante fue ocupada por un hombre, quedando nuevamente solo una representante femenina en la magistratura, hasta que en 1993 se nombra a la magistrada **Ana Virginia Calzada Miranda**, en la Sala Constitucional. Fue en este siglo XXI que otras mujeres juezas pudieron acceder a los más altos puestos, así las magistradas **Anabelle León Feoli**, **Julia Varela**, **Carmenmaría Escoto Fernández** y **Magda Pereira Villalobos**.

Otro aspecto que llama la atención es que el cargo de presidente de cada una de las cuatro Salas que conforman la Corte Suprema de Justicia, fue ocupada por hombres, hasta hace muy poco es que una mujer, la magistrada **Anabelle León Feoli**, fue nombrada para ocupar la presidencia de la Sala Primera.

4. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

La totalidad de las entrevistas fueron procesadas y los temas más recurrentes sobre los nombramientos del personal de judicatura, antes de la vigencia de la carrera judicial, se presentan a continuación:

1. Sistema de selección. Este alcanzó el mayor porcentaje de recurrencia donde se denotan dos características particulares: a) La influencia política y la amistad con un 35% y b) La utilización de prejuicios o estereotipos asignados a las mujeres con un 30%.

2. Sistema de ingreso y ascenso. La inexistencia de principios que guíen el nombramiento se mencionó en un 30% de los encuestados.

3. Requisitos de ingreso. En cuanto a este tema se hizo especial énfasis en el acceso a los puestos por trabajar antes como auxiliar judicial con un 15%.

En este periodo anterior a la carrera judicial se dieron sesgos de género en perjuicio de las mujeres juezas, siendo la práctica más frecuente “el lobby” previo a cualquier nombramiento que, sin duda, es el ejemplo más odioso de la discriminación hacia la mujer. También se dieron a conocer algunos de los estereotipos que rodean a las mujeres, que matizaban los nombramientos de las juezas. Finalmente, el nombramiento de las(os) juezas(ces) se realizaba primando los conceptos socio-culturales de las(os) encargadas(os) del nombramiento, sin la existencia de un perfil que guiara el nombramiento.

En múltiples ocasiones no se tomaron en cuenta los años de servicio, los títulos profesionales ni la trayectoria institucional para la promoción a un puesto de superior jerarquía o para un traslado a la capital. Esta situación condujo irremediamente a dinámicas de poder desiguales, las que tuvieron como paradigma el sexo masculino, en ese sentido debe recordarse que la composición del órgano de nombramiento, es decir la Corte Plena, era mayoritariamente masculina. Veamos con más detalle cada uno de los temas recurrentes.

1) En cuanto al lobby. Se manifestó por la muestra seleccionada que un grupo de magistrados acostumbraba conceder audiencias previas a los nombramientos después de la hora de cierre de las oficinas y cuando parte del personal auxiliar ya no se encontraba. También se hizo notar que antes de la carrera judicial, algunos magistrados solo

concedían citas a aquellas personas que ellos ya habían seleccionado y no entrevistaban a nadie más, luego de esto la persona resultaba electa.

El lobby también fue usado los mismos aspirantes del sexo masculino para señalar y evidenciar ante los magistrados que las mujeres candidatas al cargo no podrían cumplir con los requerimientos de este, en el sentido de que no podrían realizar inspecciones oculares en zonas rurales, o visitas carcelarias fuera del asiento del juzgado o tribunal, o que por razones de maternidad no podrían cumplir con los requerimientos del puesto de trabajo.

2) Ausencia de perfil. También se indicó que un criterio para el nombramiento era la disposición de trabajo. La gente con inclinación al licor, las mujeres con mala reputación, es decir, “mujeres ligeras”, no se consideraban pues estaban fuera del criterio de honorabilidad. Se mencionó también que a una jueza la nombraron porque había donado una propiedad al Poder Judicial.

3) Estereotipos que rodean a las mujeres. Algunos de los ascensos de mujeres se realizaron por cosas que no se decían, tales como que eran bonitas, sensuales, guapas y algunos las apoyaban y por eso lograron ingresar a puestos de judicatura y lograban ascender.

También se refirió la existencia de un grupo de magistrados al que se le llamó el “*grupo de la minifalda*”, que recomendaba a las mujeres juezas de qué manera debían vestirse para agradar a quienes harían el nombramiento.

El estudio no permitió conocer si, aparejado al estereotipo, se presentaron formas de hostigamiento sexual como mecanismo para obtener no solo beneficios sexuales, sino también beneficios laborales. Es posible observar un doble parámetro, así, por ejemplo, una mujer tenía que tener buena reputación para la entrevista, que se realizaba frente a una mayoría masculina; según este grupo, debería de vestir de determinada manera para agradar a los que la nombrarían.

4) Cuestionamiento de los derechos de maternidad. Un comentario frecuente realizado por los integrantes del órgano de nombramiento cuando se producía el nombramiento de una mujer, era el siguiente: “*la felicito por el nombramiento y ahora sí, no más chiquitos*”, “*mejor no quede embarazada, porque no va a poder con el trabajo*”,

“qué lástima Usted se la pasa solo teniendo chiquitos, es una vaga que se acoge a la incapacidad de maternidad”, “si se casa, no puede tener hijos pronto porque no va a poder con el trabajo”. Estos comentarios evidencian las tensiones entre la conciliación de la vida laboral y el desarrollo familiar y social.

5. LA REACCIÓN EN UN MEDIO DE PRENSA SOBRE EL ACCESO DE LA MUJER EN LA JUDICATURA

El ingreso de la mujer a la judicatura, produjo alguna reacción en los medios de prensa, máxime que su acceso en la materia penal fue mayor que en otras jurisdicciones. **Tirza Rivera Bustamante** ha explicado este fenómeno en nuestro país, señalando que se debió al desinterés de los abogados hombres, visto que el Derecho Penal no es tan lucrativo como otras ramas.²²⁰

Como antecedentes de la reacción en el medio periodístico debe señalarse que, según los estereotipos culturales, las mujeres deberían integrar tribunales con materias relacionadas con mujeres, menores y familia que son los que resuelven asuntos propios del género y no en tribunales penales, por lo que la publicación reproduce los paradigmas de comportamiento contra la mujer.

Por la época, La Prensa Libre, un diario de circulación nacional publicó un artículo en el que un periodista, afirmó:

[...] no cabe duda de que requiere un alto grado de profesionalismo, de experiencia, de objetividad, el ejercicio de la judicatura en campos donde está de por medio la libertad del ser humano [...] Y me pregunto si esa colección de colegialas apasionadas, poco objetivas, sin experiencia y con un profesionalismo a lo Tía Panchita que hoy ocupan las togas de la judicatura penal [...] Pero sigo pensando que cuando al juez se le corre el rimel [...] las cosas no pueden marchar correctamente. Y la verdad, estamos frente a una ginecocracia penal, que lo que da es ganas de pegar carrera [...] el razonamiento jurídico ha desaparecido como por encanto, no hay explicaciones ni acciones caprichosas, en fin que por estos predios no se nada bien. Tal vez por el problema de los tacones altos, cosas de la igualdad real.²²¹

²²⁰ En igual sentido, vid., Rivera, en: Rivera, *Las Juezas en Centroamérica y Panamá*, 1991, p. 69.

²²¹ Cfr., Fernández, “De Tribunales penales”, La Prensa Libre, 14 de febrero de 1992.

En ese momento, la magistrada *Zarela Villanueva Monge* ejerció el derecho de respuesta en dos ocasiones, señalando los sesgos de género existentes en los artículos publicados e hizo evidente la concepción androcéntrica de lo publicado. La valoración que ahora realizamos, confirma la postura de la alta jueza, el sexismo ha sido un *continuum* en la valoración de los aportes que hacen las mujeres juezas en el Poder Judicial y en la sociedad en general. El artículo revela los estereotipos hacia la mujer juezas en el sentido de que ellas son personas espiritualmente superiores, pero intelectualmente inferiores a los hombres.²²²

²²² Sobre ello, ampliamente Rivera, en: Rivera, *Las Juezas en Centroamérica y Panamá*, 1991, p. 69.

CAPÍTULO III

LA LEY DE CARRERA JUDICIAL

1. EL PROCESO DE FORMACIÓN DE LA LEY

1.1. El Primer Proyecto de Ley de Carrera Judicial

Los orígenes del Primer Proyecto de Ley de Carrera Judicial se encuentran en el seno de la Comisión Redactora del Proyecto de Código Procesal Civil en el año de 1983.²²³ Por recomendación del magistrado Ulises Odio Santos, presidente de la Corte Suprema de Justicia, se encarga al Dr. Olman Arguedas Salazar, la redacción del proyecto original y, con ello, se inicia un largo recorrido de diez años para dotar a nuestro ordenamiento jurídico de un marco normativo en el que se regule en forma sistemática la selección, capacitación y condición jurídica de los jueces.

La profesionalización fue concebida por el gestor del proyecto considerando que

[...] sean los mejores los que ocupen los cargos más altos, que se ingrese por los puestos inferiores, en la periferia de las ciudades y se ascienda por méritos hasta llegar a la capital.²²⁴

La exposición de motivos del Primer Proyecto de Ley describe en parte la situación del proceso de selección y nombramiento de los jueces de la época, así se señaló:

Nuestro sistema democrático, respetuoso en forma absoluta de los derechos humanos en cuanto al tema que ahora nos ocupa, permite que los jueces sean reelegidos una vez vencido el período para el cual fueron nombrados, por disposición expresa del artículo 45 del Estatuto de Servicio Judicial, reelección que siempre se produce, salvo casos excepcionales [...] En definitiva, en nuestro sistema orgánico hay conciencia de que la

²²³ Cfr., Nota de fecha 27 de enero de 1983 dirigida por el doctor Olman Arguedas Salazar al licenciado Ulises Odio Santos, presidente de la Corte Suprema de Justicia.

²²⁴ Vid., entrevista al doctor Olman Arguedas Salazar, 23 de enero de 2006.

permanencia en el cargo es no sólo conveniente sino necesaria, pues con ello el funcionario se especializa y se perfecciona.²²⁵

El Primer Proyecto de Ley de Carrera Judicial fue aprobado en Corte Plena en sesión del 11 de julio de 1983, artículo XLII. El proyecto se presentó a la Asamblea Legislativa y se le asignó el expediente n.º 9805, publicado en la Gaceta n.º 8 del 11 de enero de 1984, remitiéndose para su conocimiento a la Comisión de Asuntos Jurídicos.

El proyecto sufrió varias modificaciones, así, durante su tramitación el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa realizó observaciones²²⁶ y sugirió algunas variaciones al texto que fueron consultadas a la Corte Plena. Otras sugerencias fueron presentadas por el Departamento de Defensores Públicos, los que gestionaron su inclusión dentro de la Carrera Judicial, pretendiendo una equiparación con los miembros del Ministerio Público, que sí estaban contemplados; dicha propuesta fue acogida finalmente.²²⁷

La totalidad de las propuestas de transformación del texto inicial fueron estudiadas por el redactor del proyecto, el doctor Olman Arguedas²²⁸ y por el magistrado Luis Paulino Mora Mora.²²⁹ Las sugerencias de ambos especialistas se incorporaron y, así, en la sesión de Corte Plena del 25 de abril de 1985, artículo VIII se aprobaron modificaciones a la redacción original, devolviéndose el proyecto a la Comisión de Asuntos Jurídicos para su estudio. Sin embargo, ese proyecto como veremos fue sustancialmente modificado y finalmente archivado.

1.2. El Segundo Proyecto de Ley de Carrera Judicial

A pesar del archivo del proyecto anterior, la idea de contar con un cuerpo normativo que en forma sistemática y coherente regulara el estatuto de los jueces

²²⁵ Cfr., Proyecto de Ley n.º 9805, publicado en la Gaceta n.º 8 del 11 de enero de 1984.

²²⁶ Vid., Asamblea Legislativa, Informe ST-636-83, del 19 de diciembre de 1983. Este informe cuestionó algunos aspectos medulares tales como el establecimiento de límites a los nombramientos interinos, los que podrían convertirse en “*interinazgos perpetuos*”.

²²⁷ Sobre la propuesta del Departamento de Defensores Públicos, vid., Corte Plena, sesión del 16 de agosto de 1983, art. II.

²²⁸ Cfr., Nota de fecha 31 de julio de 1984 dirigida por el Dr. Olman Arguedas Salazar a los señores magistrados de la Corte Suprema de Justicia.

²²⁹ Vid., informe del magistrado Mora Mora sobre el Proyecto de Ley de Carrera Judicial, Expediente de la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, “Carrera Judicial”, s.f.

continuó en el ambiente judicial. La Corte Plena el 11 de julio de 1988 aprobó la presentación del Segundo Proyecto de Carrera Judicial, remitiéndolo a la Asamblea Legislativa para nuevo trámite.²³⁰

Posteriormente, el 13 de diciembre de 1988 se creó una comisión para el estudio de los proyectos de Ley para el Mejoramiento de la Administración de la Justicia, integrada por dos representantes de cada uno de los poderes del Estado, un representante del Tribunal Supremo de Elecciones, el presidente del Colegio de Abogados, el Lic. Rodolfo Piza Escalante y el Dr. Bernardo van der Laat.²³¹ En la referida comisión, uno de los proyectos al que se le dio prioridad para su estudio e impulso fue el de la Ley de Carrera Judicial.²³²

Por su parte la Corte Plena encomendó al magistrado Orlando Aguirre, al redactor del Proyecto Dr. Olman Arguedas, y al jefe del Departamento de Personal, Lic. Álvaro Ulate para que colaboraran con la Comisión de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa.²³³

La Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, luego de varios debates, reestructuró el proyecto de ley y optó por una modificación al Estatuto de Servicio Judicial, antes de la aprobación de una ley independiente que regulara los aspectos de la carrera judicial. Las razones que se esbozaron en esta Comisión del Congreso, para no regular la carrera judicial como un sistema legal independiente fue «*la existencia de la legislación positiva que regulaba en parte la materia*».²³⁴

²³⁰ Cfr., oficio DM-3 de noviembre de 1988, dirigido por el Ministro de Justicia y Gracia, Dr. Luis Paulino Mora al Lic. Rodrigo Arias Sánchez, Ministro de la Presidencia para que el proyecto se haga llegar a la Asamblea Legislativa. Asimismo, Corte Plena, acuerdo de sesión del 14 de noviembre de 1988, art. LI.

²³¹ Vid., oficio AMJ-000710 del 19 de diciembre de 1988 y adición del 21 de diciembre.

²³² Así, y en ese sentido, cfr., Secretaría de la Corte Suprema de Justicia, oficio 7818-88 del 23 de diciembre de 1988.

²³³ Cfr., Corte Plena, acuerdo sesión del 17 de agosto de 1989.

²³⁴ Así, y en ese sentido, Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos, Dictamen afirmativo, Expediente n.º 10.747, 11 de octubre de 1989, la sucinta justificación fue la siguiente: «*Precisamente por la materia que se regula y el contenido de esta, la Comisión estimó que este texto no podía nacer a la vida jurídica como una ley independiente y aislada*».

Pese a la insistencia de la Corte Suprema de Justicia en el Congreso para que este Segundo Proyecto de Ley de Carrera Judicial fuera aprobado, se avanzó poco y tan solo se logró obtener un dictamen afirmativo de la mayoría, en octubre de 1989.²³⁵

Posteriormente la Corte Plena integra una comisión de alto nivel para que brinde apoyo a la subcomisión legislativa encargada del Proyecto de Carrera Judicial, designándose al magistrado Orlando Aguirre Gómez y al Lic. Álvaro Ulate Ramírez, jefe del Departamento de Personal.²³⁶

En forma reiterada, la Corte Plena entre mayo de 1990 y abril de 1992 insistió en el Congreso sobre la necesidad y conveniencia del Proyecto de Ley,²³⁷ exhortando, tanto para que se consultara a la Corte Suprema de Justicia sobre las últimas reformas al proyecto de texto, como para que se introdujera en la corriente legislativa.

Finalmente, antes de la aprobación legislativa, la Comisión de Gobierno y Administración le otorgó audiencia al Presidente de la Corte Suprema de Justicia y al magistrado Orlando Aguirre, integrante de la Comisión Asesora para que expusieran las sugerencias al Proyecto de Reforma del Estatuto del Servicio Judicial,²³⁸ los planteamientos de la Corte Suprema de Justicia fueron acogidos en su totalidad por los diputados de la comisión y se remitió al plenario.²³⁹

1.3. La perspectiva de género

Ambos proyectos de Ley de Carrera Judicial carecen de una visión de género, lo cual es acorde con el nulo desarrollo de ese tema en el medio judicial para la década de

²³⁵ Cfr., Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos, expediente n.º 10747, dictamen afirmativo de mayoría.

²³⁶ Vid., Corte Plena, sesión del 17 de agosto de 1989, art. I.

²³⁷ En ese sentido vid., Corte Plena, sesión del 3 de mayo de 1990, art. XXII; Corte Plena, sesión del 20 de setiembre de 1990, art. LIII; Corte Plena, sesión del 22 de abril de 1991, art. XXXI; Corte Plena, sesión del 13 de mayo de 1991, art. II; Corte Plena, sesión del 16 de marzo de 1992, arts. VI y VIII; Corte Plena, sesión del 30 de marzo de 1992, arts. XL y XLIII; Corte Plena, sesión del 2 de abril de 1992, art. XXIII; Corte Plena, sesión del 9 de abril de 1992, art. X; Corte Plena, sesión del 20 de abril de 1992, art. XIII.

²³⁸ Requiriéndose de previo un pronunciamiento de los magistrados de la Corte Suprema. En esa oportunidad, los magistrados, González, Fernández y Piza realizaron observaciones, que fueron sistematizadas por el Magistrado Aguirre, vid., Corte Plena, sesión del 20 de abril de 1992, art. XIII; Corte Plena, sesión del 4 de mayo de 1992, art. XXXVII.

²³⁹ Cfr., Asamblea Legislativa, Comisión Permanente de Gobierno y Administración, acta n.º 112 del 28 de abril de 1992, p.13.

los ochenta, que es donde temporalmente se ubican ambos antecedentes legales. Si se revisa el contenido material de las disposiciones de la futura legislación es perceptible la neutralidad adoptada en cuanto al tema de la mujer jueza, en todo caso, en ese periodo histórico el sexo masculino era el único que tenía posibilidades reales de acceso y ascenso a los cargos de la judicatura.

Se encuentra en el tenor literal del segundo proyecto de ley referencia expresa a “*la igualdad de oportunidades*”, sin embargo, esta se entendió como igualdad de acceso a los cargos de la judicatura para aquellas personas que lograban ascender y que coincidía con el grupo referente, es decir, el de los hombres.

Finalmente, a pesar de todo, el presidente de la Corte Suprema de Justicia dejaba ver cierta preocupación por las mujeres juezas. Precisamente en un seminario internacional sobre administración de justicia realizado en España en 1989, el magistrado Edgar Cervantes al analizar el Segundo Proyecto de Ley de Carrera Judicial, expresó:

El mundo libre, para seguir siéndolo, tiene todo el derecho de exigir la formación y el profesionalismo de estos hombres y mujeres que, entre los mejores, forman un exclusivo grupo en cada país amante de la paz y el derecho.²⁴⁰

Esta declaración de los hombres y las mujeres como conformadores del sistema de administración de justicia, representa un significativo avance, en tanto permite visualizar la otra faz de la judicatura. Con todo, al reconocimiento semántico del universo de las(os) administradoras(es) de justicia, no le siguió la integración de las mujeres en la comisión donde el proyecto de carrera judicial se discutía.

Los acentos de ambos proyectos de ley giraron en torno a la meta de profesionalización de las(os) administradoras(es) de justicia, sin que se particularizaran o se especificaran necesidades, intereses y experiencias de los(as) sujetos(as) a quienes se dirigía la normativa.

Por otra parte, en la comisión redactora del proyecto de ley nunca se integró a las mujeres juezas, pues estos cargos eran para los jueces de mayor jerarquía, y a estos puestos solo accedían los hombres. Tampoco se consultó a las mujeres nombradas en los cargos de juezas y alcaldesas, si el modelo de juezas(ces) que proponía la futura ley

²⁴⁰ Vid., Cervantes, Poder Judicial n.º especial X, 1989, p.146.

contenida en el segundo proyecto respondía a las dobles o triples jornadas de trabajo que desarrollan las mujeres y si ellas podrían realmente alcanzar ese perfil, en el que se incluía ya no solo algunas referencias en cuanto a la valoración de los méritos que contenía el artículo 71 del Estatuto de Servicio Judicial, sino un concurso de oposición y una calificación para la valoración de los méritos.

El Segundo Proyecto de Ley, así como sus modificaciones parciales, no representaron aportes significativos para la introducción del tema de la mujer en la agenda de la carrera judicial. En efecto, con el devenir histórico y social algunas cosas habían empezado a cambiar en el seno del Poder Judicial, entre estas transformaciones hay una variación en la conformación de los puestos de trabajo, permitiendo el ascenso de algunas mujeres, que en el 1987 habían pasado a ocupar el 55% de las plazas de Juez 1, lo que no necesariamente significaba un cambio de mentalidad en cuanto al acceso de las mujeres a cargos de mayor jerarquía, en el que se mantenían en un 28% del total de los cargos de Juez 2 y 3.

2. LA REFORMA AL ESTATUTO DE SERVICIO JUDICIAL

Finalmente la Ley de Carrera Judicial fue aprobada en la Asamblea Legislativa, como una reforma capítulo XIII, artículo 66 y siguientes del Estatuto de Servicio Judicial, según Ley n.º 7338 del 5 de mayo de 1993.

La nueva legislación se observó con beneplácito por la Corte Plena porque, aunque el legislador no acogió el último proyecto impulsado por la Corte en el que dotaba a la judicatura de un estatuto independiente, al menos venía a regular en forma más detallada y particular la situación de los funcionarios que administran la justicia.²⁴¹

²⁴¹ Vid., Corte Plena, sesión del 6 de abril de 1993, art. XL.

En cuanto a la reacción del personal de la judicatura con respecto a las transformaciones de la carrera judicial, se puede decir que tuvieron una mezcla de reacciones, pues mientras se consideraba un logro el ingreso y la promoción con parámetros más objetivos, algunas(os) juezas(ces) percibieron amenazante la búsqueda y selección de las(os) candidatas(os) más idóneas(os). Las(os) administradoras(es) de justicia pensaron que de alguna forma se podría hurgar en sus vidas privadas y que se favorecerían intromisiones exageradas o ilegales, o bien, se reclamarían circunstancias relacionadas con los valores morales, sobre la forma de pensar, de conducirse y hasta de ser, en detrimento de los supuestos méritos que se pensaba eran más objetivos.

La idea anterior se potenció cuando se crearon los órganos técnicos que harían los estudios médico, social y psicológico a las y los aspirantes a la carrera judicial y se maximizó al trascender algunas ideas excluyentes en las que se pregonaba el siguiente razonamiento:

[...] en el Poder Judicial se ha venido utilizando un sistema de información de vida y costumbre de las personas que no es totalmente efectivo ni el idóneo para poder excluir a personas problemáticas.²⁴²

En las entrevistas realizadas para esta investigación, las personas consultadas en su totalidad, manifestaron amplia aceptación al establecimiento de la carrera judicial, sin que se observe el retorno a la situación anterior como una opción posible. Las(os) entrevistadas(os) consideran que la carrera judicial sirvió para mejorar el sistema de nombramientos, pero a su vez, estiman que la carrera no ha sido un remedio para todos los problemas que se suscitan alrededor de la selección y promoción de las(os) juezas(ces).

3. EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

3.1. La discusión interna

El debate sobre los fines y contenidos de la Ley de Carrera Judicial se suscitó, al igual que la iniciativa de la ley, al amparo institucional, por consiguiente, fue decisivo el

²⁴² Cfr., Corte Plena, sesión del 14 de junio de 1993, art. LXVII.

impulso que dieron a los proyectos de ley los presidentes de la Corte,²⁴³ la Corte Plena y la Comisión de Magistrados que se nombró con este propósito. Paradójicamente son los mismos encargados del nombramiento del personal de la judicatura, los que se deciden por un proceso de revisión interna y ese decidido paso debe valorarse positivamente.²⁴⁴

Pese a que como hemos señalado el redactor del proyecto original fue un juez, y en la integración de la Corte Plena algunos de los magistrados provenían de la judicatura, no se consideró en aquel momento oportuno apreciar las experiencias, discusiones y aportes de las(os) destinatarias(os) de las normas,²⁴⁵ lo que sí fue objeto de incorporación posterior a la promulgación de la ley.

La discusión sobre la Ley de Carrera Judicial ocurrió en la Corte Plena, como consecuencia de la organización de tipo vertical imperante. En el camino de la implementación, ya por obra de acciones individuales, ya por el surgimiento y consolidación de los movimientos asociacionistas o gremiales, se da una mayor participación de las juezas y los jueces en el proceso. Estos últimos aportes definitivamente han enriquecido el debate, motivando pronunciamientos de orden constitucional, poniendo en discusión aspectos cruciales sobre la carrera judicial y, fundamentalmente, han acentuado un proceso de revisión y reforma de la normativa vigente.

3.2. La Corte Plena

Luego de la aprobación de carrera judicial se formó una comisión de magistrados integrada por un miembro del Consejo de Personal, los magistrados Orlando Aguirre Gómez y **Zarela Villanueva Monge**, un miembro del Consejo Directivo de la Escuela Judicial y los magistrados Luis Fernando Solano Carrera y Carlos Arguedas. La comisión

²⁴³ Sobre ello, entrevista al Dr. Olman Arguedas Salazar, 23 de enero de 2006.

²⁴⁴ En ese sentido, vid., Salas/Rico, *Carrera judicial*, 1990, p.13.

²⁴⁵ Particularmente críticos y con razón desde mi perspectiva, sobre la recepción de la legislación extranjera sin adecuación a la vida social y política del país, la que trae consigo problemas estructurales, destacándose entre ellos, la ineficacia legal. Vid., Binder/Obando, *De las Repúblicas Aéreas*, 2004, pp.114 y ss.

fue coordinada por el magistrado Aguirre y se encargaría de hacer a la Corte las recomendaciones que corresponden para ejecutar la Ley.²⁴⁶

Se solicitó al Departamento de Personal levantar una lista de los funcionarios que administran justicia, que tienen más de cinco años en esas funciones –los cuales quedaron integrados automáticamente en la carrera judicial– y disponer lo que corresponda con respecto a los funcionarios que no se encuentran en la situación prevista. Asimismo debe procederse al nombramiento de los miembros del Consejo de la Judicatura.²⁴⁷

3.3. El Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial

El Consejo de la Judicatura que estaba previsto en la Ley de Carrera Judicial fue el primer órgano que se creó, según el artículo 71 del Estatuto de Servicio Judicial está integrado por un magistrado, un miembro del Consejo Superior, un miembro del Consejo Directivo de la Escuela Judicial y dos jueces superiores que conozcan diversas materias. El primer Consejo de la Judicatura fue integrado por los magistrados Orlando Aguirre y Luis Fernando Solano, la integrante del Consejo Superior **Zeydy Rudín**, la jueza **Liana Rojas** y el juez Fernando Cruz.

La elaboración del Reglamento de Carrera Judicial fue confiada al Departamento de Personal, destacándose al funcionario Ronald Calvo Coto para la elaboración del anteproyecto. La metodología que se siguió desarrolló en el reglamento todos los detalles de la carrera judicial, entre los que destacan el funcionamiento del Consejo de la Judicatura, la organización de los concursos, la formalidad y trámite de los concursos y la calificación de los aspirantes. Se tomó como referencia normativa la existente en el Servicio Civil, posteriormente el documento se envió al Consejo de la Judicatura para la aprobación correspondiente. El 18 de abril de 1994, el Consejo de la Judicatura remitió a la Corte Plena el Proyecto de Reglamento a la Ley de Carrera Judicial, el que se aprobó el 2 de mayo de 1994, artículo X.²⁴⁸

²⁴⁶ Cfr., Corte Plena, sesión del 29 de marzo de 1993, art. XL

²⁴⁷ Vid., Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1993, art. XXX

²⁴⁸ Un aspecto que se cuestionó ampliamente en Corte Plena fue el vicio del procedimiento del Reglamento Interno del sistema de carrera judicial, que no fue consultado a las Asociaciones de juezas y jueces. Vid., Corte Plena, sesión del 11 de octubre de 1999, art. XXVII.

El reglamento interno del sistema de carrera judicial fue impugnado por varias(os) juezas y jueces, ante la jurisdicción Contencioso Administrativa, reclamo que fue acogido en primera instancia, sin embargo, el Tribunal Superior Contencioso Administrativo integrado por jueces suplentes denegó en todos los extremos la demanda²⁴⁹ y mantuvo la vigencia de la normativa.

3.4. La creación de los Órganos Técnicos

A petición del magistrado Orlando Aguirre se aprobó la creación de las siguientes plazas: un médico, un trabajador social y un psicólogo, para la realización de estudios psicológicos y similares que prevé la Ley de Carrera Judicial.²⁵⁰ Sin embargo, la Unidad Interdisciplinaria comienza a funcionar en agosto de 1994. Aun antes de la creación de los órganos técnicos se publicó el primer concurso que fue el concurso 01-94 de alcaldes o Juez 1. Se trató de un concurso muy amplio, dado que existían 25 plazas vacantes y cada postulante o aspirante debía llenar una oferta de servicio por puesto; de tal forma que se presentaron aproximadamente 3000 ofertas correspondientes a 200 o más personas, generándose un colapso en la Unidad Interdisciplinaria ante la magnitud de las ofertas.

Este concurso tuvo una particularidad, algunas(os) de las(os) oferentes no lograron superar las pruebas psicométricas, las que según el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial debían ser aprobadas como requisito previo (de capacidad e idoneidad) para la realización de los exámenes sobre la materia específica a la que se aspira. Esta situación generó molestias y se presentaron recursos de amparo y de inconstitucionalidad, los que no fueron resueltos sino hasta tres años después, por lo que este concurso y otros que se encontraban en proceso se paralizaron, favoreciendo el nombramiento interino en las plazas de juezas(ces). La resolución que la Sala IV le dio a los recursos de amparo permitió una mayor apertura para el ingreso a la carrera judicial, al señalar que las pruebas psicológicas no eran excluyentes y que aunque las personas no superaran las pruebas psicométricas podían hacer los exámenes, al considerar que la

²⁴⁹ Vid., Tribunal Contencioso Administrativo, voto 341-2001 del 26 de octubre de 2001.

²⁵⁰ Cfr., Corte Plena, sesión del 14 de junio de 1993, art. LXVII

valoración psicológica es uno de los elementos a ponderar para el nombramiento en puestos de judicatura.

También se hizo un concurso de Juez 5 de casación, este fue el único concurso que logró finalizar y luego vino el nombramiento por Corte Plena, donde una mujer logró acceder al cargo de jueza 5, se trató de la *Licda. Magda Pereira Villalobos*.

En cuanto a las(os) juezas(ces) 4,²⁵¹ el Consejo de la Judicatura conoció el primer listado de elegibles de los puestos de Juez Superior Contencioso Administrativo, Juez Superior Penal y Juez Superior Mixto, en la que resultaron elegibles 20 mujeres y 41 hombres para los cargos anteriores por el sistema de carrera judicial; ahí, una jueza ocupó el primer lugar en el listado de la materia penal, empero, en esta materia no se hicieron los nombramientos, debido a que se paralizaron los concursos por la entrada en vigencia del Código Procesal Penal de 1996.

3.5. Las medidas transitorias

La Ley de Carrera Judicial estableció cuatro transitorios a fin de cubrir todas las situaciones y derechos adquiridos de las personas que se encontraban laborando en puestos de la judicatura.

La disposición del transitorio primero permitió que, mientras se integran las listas de elegibles, los nombramientos de interinos en puestos de carrera podrán hacerse hasta por seis meses en plazas vacantes.

El transitorio segundo indicó que deberán realizarse concursos para el ingreso a los diferentes puestos de carrera, inmediatamente después de entrar en vigencia la ley. Podrán participar en ellos todos los abogados que reúnan los requisitos señalados en el artículo 67, los que resulten aprobados podrán aspirar a ocupar las vacantes existentes o que se produzcan en el futuro en la administración de justicia de acuerdo con el grado para aquel que hubieran sido aceptados.

Según el transitorio tercero, en el momento en que la ley entre en vigencia, los funcionarios a que esta se refiere que tuvieron cinco o más años de servicio en la

²⁵¹ Cfr., Consejo de la Judicatura, sesión del 27 de mayo de 1997, art. II.

administración de justicia con nombramientos en propiedad, y fueren abogados, quedarán automáticamente incorporados a la carrera judicial, en el puesto para el que hubieren sido nombrados y estuvieran desempeñando en propiedad. También se consideran incorporados dentro de ella, los servidores que en el pasado hubieran administrado la justicia durante el tiempo indicado con nombramientos en propiedad y que posteriormente hubieren pasado a ocupar otros cargos dentro del Poder Judicial, siempre y cuando se mantengan en estos. En este caso se les asignará el grado correspondiente a aquel último puesto desempeñado.

El transitorio IV dispuso que los demás funcionarios nombrados en propiedad en puestos de administración de justicia que no tengan cinco años o más de servicio que contempla el transitorio III, podrán permanecer en ellos por el plazo por el cual fueron nombrados. Al concluir este, tendrán preferencia para ser nombrados de nuevo en esos puestos como funcionarios de carrera, si en ese momento se encontraren elegibles para ocuparlos. De lo contrario la plaza se reputará vacante y se procederá a hacer la designación de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La normativa transitoria dio lugar a una serie de cuestionamientos por diferentes sectores ligados a la judicatura que no entraban de pleno derecho a la carrera judicial, así ocurrió con las y los estudiantes de la Escuela Judicial del Programa de Pupilos, los letrados de los magistrados, los actuarios, los alcaldes supernumerarios.²⁵²

3.5.1. El transitorio tercero

Una especial atención merece el Transitorio Tercero de la Ley de Carrera Judicial, debido a que un grupo de cuarenta y cuatro juezas y jueces planteó una acción de inconstitucionalidad contra este, ante la exigencia para ampararse al ejercicio de la carrera judicial, de haber desempeñado un cargo en la administración de justicia al menos por cinco años en condición de propietario, recurso que fue presentado el 5 de agosto de

²⁵² Vid., Corte Plena, sesión del 8 de agosto de 1994, art. IX.

1993. Asimismo, se interpuso un recurso de amparo contra esa ley, el cual fue resuelto en el año 1995 y se rechazó por el fondo de la acción.²⁵³

Luego, otro grupo de 8 juezas y 11 jueces, conjuntamente con la Asociación Costarricense de la Judicatura ACOJUD, interpusieron un reclamo sobre la interpretación que se debe dar al transitorio III de la Ley de Carrera Judicial. Para dar contestación a ese reclamo, la Corte Plena integró una comisión conformada por los magistrados Orlando Aguirre, Luis Paulino Mora y Álvaro Fernández, designados para hacer un estudio del citado Transitorio, la que rindió un informe a la Corte Plena. Fue así como, en la sesión del 6 de setiembre de 1994, la Corte Plena en forma amplia aprobó los siguientes acuerdos, que marcaron el ritmo de las posteriores decisiones sobre los nombramientos de juezas y jueces que deberían de incorporarse en forma transitoria a la carrera judicial.²⁵⁴

1) A los funcionarios judiciales que se encontraban ocupando puestos en propiedad al entrar en vigencia la Ley de Carrera Judicial, se les debe computar el tiempo servido tanto en propiedad como en forma interina en cargos de administración de justicia para sumar los “cinco o más años de servicio en la administración de justicia”, a los que se refiere el Transitorio III de la citada ley, como requisito para que el funcionario ingrese automáticamente a la carrera judicial.

²⁵³ Vid., Sala Constitucional, voto n.º 0556-95 del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y cinco, ponente el magistrado Luis Paulino Mora. El fallo rechazó por el fondo la acción, y en el considerando de fondo, se indicó: “*En cuanto al primer aspecto, no existe forma alguna en que pueda hablarse derechos laborales adquiridos si en este caso, pues los accionantes, si no reúnen los requisitos exigidos para ingresar a la carrera, no están -ni han estado- incorporados a ella. Eventualmente tienen expectativas de lograrlo, pero ello no les otorga derecho alguno de ingreso al régimen, pues como se dijo, ello se adquiere siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos. Lo que el legislador ha hecho es -como ya se indicó supra- estimar que un determinado número de años de servicio en una plaza, en calidad de propietario, sustituye el requisito de presentación y aprobación de exámenes y concursos de idoneidad a efectos de poder ingresar al régimen, pues aquella -la idoneidad- se puede acreditar con años de servicio en el cargo al que se ingresara en la carrera. La razonabilidad, tanto de esta excepción al cumplimiento de requisitos, como del plazo establecido para invocarla, derivan -tal y como lo expuso en su oportunidad la Corte al consultársele el proyecto de ley- de la presunción de que si un funcionario ha logrado mantener la propiedad en su puesto por cinco años o más y, por ende, ha salido avante, al menos una vez, en el escrutinio que se hacía de su labor cada cuatro años, de acuerdo al régimen de reelección existente con anterioridad, hay fundados motivos para conceptuarlo como un funcionario idóneo para el puesto que desempeña; ello no sucede con aquellas personas que por no haber cumplido en plazo señalado, y que se estimó razonable, se presume que no han demostrado plenamente su competencia para ocupar el cargo con la estabilidad que conlleva el ingreso a carrera, estabilidad que no se gozaba con el sistema en que los accionantes fueron nombrados como funcionarios judiciales*”.

²⁵⁴ Vid., Corte Plena sesión del 6 de setiembre de 1994, art. VIII.

2) Dado que el artículo 17 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece que “*los restantes funcionarios que administran la justicia, que no se encuentren admitidos en la carrera judicial*” durarán en sus funciones seis años, resulta evidente por justo racional y lógico el hecho de que con ese lapso inclusive los gestionantes podrán llegar a completar y sobrepasar los cinco años exigidos por el Transitorio III de la Ley de Carrera judicial.

3) Todos los funcionarios que administran la justicia que, al entrar en vigencia la Ley de Carrera Judicial, estaban nombrados en propiedad y que van a seguir en su cargo por el mínimo legal previsto de seis años, pues se entiende prorrogado su nombramiento automático por dos años más al vencer el actual periodo de cuatro años; podrán cumplir a cabalidad con el requisito de probada idoneidad que es el que permea la normativa sectorial de comentario.

4) Para el cómputo de su experiencia en años totales, y respecto de la función de administrar justicia para la idoneidad y el perfeccionamiento que objetivamente se busca, queda claro que deben ser sumados todos los periodos anteriores a la vigencia de la Ley de Carrera Judicial, ya sea que los mismos se hayan servido interinamente o en propiedad –siempre en cargos de administración de justicia– así como el tiempo que se llegue a servir efectivamente, dentro de los seis años a que se refiere la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial.

3.5.2. La prórroga de los nombramientos de las juezas y los jueces

La Corte Plena tuvo por prorrogados todos los nombramientos de funcionarios que administran justicia que se encontraban en propiedad al momento que entró en vigencia la Ley de Carrera Judicial, por dos años más a partir del vencimiento de periodo actual el 31 de mayo. También se prorrogaron los nombramientos de los jueces superiores y jueces de instancia titulares e interinos de los diferentes despachos judiciales. Dichos funcionarios están nombrados hasta el 31 de mayo de 1997, sin perjuicio de que se cumpla antes de esa fecha con los requisitos establecidos en la Ley de Carrera Judicial²⁵⁵.

²⁵⁵ Vid., Corte Plena, sesión del 8 de agosto de 1994, art. VIII.

Esto se amplió sucesivamente en virtud de diversos recursos de amparo e inconstitucionalidad planteados y que obligaban a la suspensión de la aplicación de la normativa sobre la carrera judicial.²⁵⁶

Asimismo, la comisión de magistrados integrada por: Hugo Picado, Mario Houed, **Zarela Villanueva** y **Ana Virginia Calzada**, redactó un reglamento para el nombramiento de presidentes y coordinadores de tribunales colegiados, que fue aprobado por la Corte Plena y que señalaba que los tribunales deben hacer esos nombramientos por el periodo de dos años y que vencen el 31 de mayo de 1997.²⁵⁷

3.6. La Reforma Procesal Penal y la Ley de Reorganización de Tribunales

En el ínterin de implementación de la Ley de Carrera Judicial se dio otro evento que marcó el proceso, en 1996 fue aprobado un nuevo Código Procesal Penal, que introdujo cambios sustanciales al proceso penal costarricense y que requirió una transformación en las plazas y los puestos de la materia.

El 15 de diciembre de 1997, se dictó la Ley de Reorganización Judicial n.º 7728, que le dio potestad a la Corte Plena para disponer que se suspenda el nombramiento en propiedad de todos o algunos de los puestos de los servidores judiciales en la materia penal, al menos durante los tres años siguientes a la vigencia del nuevo Código Procesal Penal; con el fin de facilitar la reorganización de los despachos judiciales. Por esta razón, desde 1997 los nombramientos en las plazas de la materia penal fueron realizados en forma interina. Entonces, ya no solo por la implementación de la carrera judicial, sino también por este proceso de reforma procesal, el clima laboral de las(os) juezas(ces) se vio afectado; por este motivo la Asociación Costarricense de la Judicatura en nombre de sus asociadas(os) planteó un reclamo que formó parte de los acuerdos que la Corte Plena posteriormente tomó sobre la ampliación de las ternas de tríos a séxtuplas.²⁵⁸

²⁵⁶ Vid., Corte Plena, sesión del 13 de setiembre de 1999, art. XXIX.

²⁵⁷ Cfr., Corte Plena, sesión del 12 de junio de 1995, art. XIII.

²⁵⁸ Vid., Nota dirigida por la Junta Directiva de la ACOJUD al Presidente de la Corte el 5 de noviembre de 1997; Corte Plena, sesión del 3 de noviembre de 1997, art. VIII; Corte Plena sesión del 24 de noviembre de 1997, art. VIII.

Finalmente, la Comisión de Asuntos Penales, frente a la entrada en vigencia el Código Procesal Penal, a finales del año 1997 solicitó a la Corte Plena que se hicieran nombramientos interinos sujetos a la carrera judicial en materia penal, aportando una lista de juezas y jueces que ocuparían los puestos.²⁵⁹

3.7. La resistencia a la aplicación de la carrera judicial y la persistencia de los nombramientos interinos

El proceso de implantación de la carrera judicial fue un proceso lento y podría decirse que hasta cierto punto doloroso, pues además de los recursos planteados ante la Sala Constitucional y la vacancia de ley en la materia penal, hacía falta una decisión política por implantar en la carrera judicial. De alguna forma esta ausencia de materialización se justificaba en que muchas(os) funcionarias(os) interinas(os) habían mostrado idoneidad para el cargo, sin embargo, al realizar las pruebas para optar por la propiedad, su promedio no era alto y esto les impedía ubicarse en los primeros lugares. Entretanto, las personas que habían participado en los concursos siguiendo los criterios legales fueron abandonadas a la espera de un nombramiento que no se producía y en el que no se vislumbraba una pronta salida.

Un grupo de integrantes de la Corte Plena abogó por la implantación de la carrera judicial, superados los obstáculos legales de los recursos ante la Sala Constitucional, en tanto otro grupo presionaba para que la carrera judicial se estableciera pero tutelando los derechos del personal interino y de otras personas como los letrados, pupilos, etc. Por otra parte, un tema de fondo era la pérdida de poder en la cúpula del Poder Judicial, que significaba la selección y el nombramiento del personal de la judicatura con un criterio objetivo y profesional.

La situación de los nombramientos interinos llegó a un punto insostenible, pues aproximadamente el 40% de las plazas totales del Poder Judicial eran ocupadas por juezas

²⁵⁹ Vid., Corte Plena, sesión del 3 de noviembre de 1997, art. VII; Corte Plena, sesión del 24 de noviembre de 1997, art. XXI.

y jueces sin nombramiento en propiedad, lo que evidenciaba una eficacia relativa de la Ley de Carrera Judicial.²⁶⁰

3.7.1. La sustitución del presidente de la Corte Plena

El clima de insatisfacción rebasó cualquier pronóstico, cuando precisamente esta ausencia de voluntad política para materializar la carrera judicial, conjuntamente con otros reclamos sobre la concentración de poder, efectuados al presidente de la Corte Suprema de Justicia, produjeron la no reelección del magistrado Cervantes en la Presidencia de la Corte Plena.²⁶¹ Respecto al tema de la carrera judicial, en aquella sesión de Corte Plena la magistrada *Zarela Villanueva* manifestó lo siguiente:

Esta constituye un elemento básico para mejorar la calidad de la justicia, garantiza estabilidad y criterios objetivos de nombramiento. Debe existir la decisión política de aplicarlos y no seguir nombrando con criterios causales. La carrera también es fundamental para garantizar la inversión en capacitación.²⁶²

3.7.2. La comisión para estudiar los nombramientos interinos

El cambio de dirección de la Corte Plena no trajo de inmediato el establecimiento de la carrera judicial, pues el problema del interinazgo persistía, y con la finalidad de proponer soluciones al problema del nombramiento de las(os) juezas(ces), se nombró una comisión de magistrados. Se proclamaba en ese momento, que:

[...] la necesidad de universalizar la carrera judicial, precisamente para garantizar la dignidad de nuestros funcionarios y la imparcialidad e independencia de la administración de Justicia, ha causado, sin embargo desasosiego y hasta resquemor en un buen número de servidores interinos, a quienes paradójicamente, se trata de favorecer.

Y la limitada “*visión de la mera legalidad formal solo conduciría a hacer imposible la armonía y la Justicia misma*”.²⁶³

²⁶⁰ Vid., Corte Plena, sesión del 6 de diciembre de 1999, art. XV.

²⁶¹ Vid., Corte Plena, sesión del 19 de abril de 1999, art. XII; Corte Plena, sesión del 28 de abril de 1999, art. único.

²⁶² Cfr., Corte Plena, sesión del 28 de abril de 1999, art. único.

²⁶³ Vid., Corte Plena, sesión del 21 de junio de 1999, art. VII.

Y es que la escogencia bajo los parámetros de idoneidad comprobada, no fue fácil de superar por aquellas juezas y jueces que ingresaron en forma interina al Poder Judicial a ocupar plazas en la judicatura, en otro tiempo y bajo otras reglas y, de un momento a otro, percibieron que no podían ingresar a la carrera porque no habían pasado los exámenes con una nota alta o no ocupaban los primeros lugares en las nóminas.

Por otro lado, la misma Corte Plena no lograba asimilar el cambio, por el que se limitaba la amplia discrecionalidad del nombramiento, y se ponía freno a las costumbres ampliamente arraigadas sobre la escogencia del personal de la judicatura: un sector de magistrados insistía en una fórmula en la que se diera un respaldo a la carrera judicial, *“pero matizando el aspecto de la nota”*.²⁶⁴

3.7.3. La ternas ampliadas

Otro de los obstáculos que tuvo que superarse para lograr la materialización de la carrera judicial provino de las actuaciones del personal interino de la judicatura. Un grupo de veinticinco juezas y jueces solicitó a la Corte Plena paralizar los nombramientos, que se habían realizado hasta ese momento, en los que no se consideraba su situación transitoria; justificándose en que habían permanecido en las plazas por largo tiempo – algunas(os) de ellas(os) con casi 5 años de interinazgo –, mientras se resolvían todos los cuestionamientos legales sobre algunos de los componentes de la carrera judicial. Como resultado la Corte Plena acogió la propuesta de suspensión de los nombramientos en propiedad.²⁶⁵

Adicionalmente, el presidente de la Asociación Costarricense de la Judicatura, el Lic. Alejandro López Mc. Adam presentó una serie de propuestas para la conciliación institucional de los nombramientos de los administradores de justicia interinos, que contenían seis propuestas para armonizar todos los intereses en juego.

La Corte Suprema de Justicia, en sesión del 25 de octubre de 1999, artículo XV, aprobó las seis propuestas de la Asociación Costarricense de la Judicatura, entre ellas la de utilizar ternas ampliadas de seis candidatos y la de incluir dentro de la terna al juez

²⁶⁴ Cf., Corte Plena, sesión del 6 de diciembre de 1999, art. XV.

²⁶⁵ Cfr., Corte Plena, sesión del 27 de setiembre de 1999, art. XXIV.

interino elegible que tenga un mínimo de 2 años de antigüedad en la categoría correspondiente de juez, cuando la plaza que está ocupando (materialmente) salga a concurso; así las ternas que deben ser conformadas por tres elegibles fueron ampliadas por la Corte Plena a séxtuplas. El acuerdo fue revisado, sin embargo, fue de nuevo ratificado.²⁶⁶ A partir de ese momento se realizaron una gran cantidad de nombramientos, entre ellos los de materia penal que superaban ampliamente los de las otras materias.

3.7.4. El voto de la Sala Constitucional

De la mano del voto de la Sala Constitucional 5927-2001 del 4 de julio de 2001, llegó la eficacia plena de la carrera judicial, el citado fallo fue resuelto por una Sala suplente cuyo ponente fue el magistrado José Luis Molina Quesada. El voto respondió a la petición de amparo constitucional del juez Javier Llobet Rodríguez,²⁶⁷ que integró en primer lugar una terna para un nombramiento en el Tribunal de Casación y no fue electo, dándole preferencia a otro candidato con una nota inferior. El juez Llobet cuestionó la validez de los acuerdos de la Corte Plena que ampliaron las ternas a seis elegibles inobservando el principio de legalidad.

La Sala Constitucional observó en el fallo que los acuerdos por los que se aprobó la aplicación de las ternas ampliadas eran contrarios a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto del Servicio Judicial, deviniendo la ampliación de la terna realizada por la Corte Plena en arbitraria, pues si bien esta norma la autoriza, solo procede "*si después de tres votaciones no resultare electo ninguno de los candidatos de la terna*", y se determinó la invalidez del nombramiento impugnado, que se verificó en segunda votación. Reiteró lo señalado por el artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que estipula que para los nombramientos interinos de más de tres meses de duración se debe proceder a la realización de un concurso, lo que tiene por fin asegurar la idoneidad de los funcionarios encargados de la administración de justicia.

²⁶⁶ Cfr., Corte Plena, sesión del 6 de diciembre de 1999, art. XV.

²⁶⁷ Vid., Corte Plena, sesión del 31 de julio del 2000, art. XXIV; Corte Plena, sesión del 21 de agosto del 2000, art. XVIII.

Superado ese último escollo, puede afirmarse que se da una eficacia total de la carrera judicial. La Corte Suprema de Justicia continúa con el proceso de modernización iniciado años atrás, lo que coincide con el cambio de algunas(os) magistrados(os) en la Corte Suprema de Justicia. En este nuevo periodo el tema de la carrera judicial ha estado presente y es objeto de revisión, pues como toda creación humana siempre es perfectible.

4. PAPEL DE LAS ASOCIACIONES DE JUEZAS Y JUECES

De entrada, cabe señalar que aunque el redactor de los proyectos de ley fue un juez designado por la Corte Plena, no se consultó con ningún grupo u organización sobre la futura legislación. En la entrevista que se realizó al doctor Olman Arguedas, redactor del proyecto, indicó: “*Este proyecto lo hice solo y se remitió a una Comisión, que se creó después*”.

Las(os) destinatarias(os) de las normas no fueron consideradas(os) en el proceso de creación de la ley, únicamente se consideraron como sujetos pasivas(os), lo que se reiteró en el procedimiento de reglamentación a la ley, a pesar de la existencia de organizaciones gremiales.

4.1. La Asociación Costarricense de Juezas

La Asociación Costarricense de Juezas fue constituida el 19 de setiembre de 1991, por veintiséis juezas y acorde con el artículo tercero de su estatuto, ha promovido desde sus inicios “*la inclusión de la mujer en la carrera judicial en condiciones de igualdad*”.²⁶⁸

²⁶⁸ Otros de los objetivos de la Asociación Costarricense de Juezas son: discutir desde el punto de vista legal, educacional, social y ético los problemas encontrados por las juezas en el desempeño de sus funciones, y formular soluciones; promover actividades para enriquecer el nivel profesional de las asociadas; procurar que la judicatura sea más apropiada para reflejar el rol de la mujer en la sociedad democrática; establecer, mantener y apoyar organizaciones no lucrativas que realicen cualquier investigación importante en relación con la mujer; conocer y procurar la satisfactoria solución de los problemas de índole laboral que afectan la situación de dichas profesionales y fomentar el estudio del derecho.

Durante el proceso de creación de la Ley de Carrera Judicial el papel de la Asociación superó la idea de ser una espectadora pasiva. Algunas de las juezas fundadoras de esta asociación participaron y escribieron una ponencia denominada “Las Administradoras de Justicia en Costa Rica” (1991) para un taller de juezas centroamericanas, que constituye el primer estudio de la situación de la mujer en la carrera judicial realizado por funcionarias judiciales. La ponencia ahonda en hallazgos y cuestionamientos sobre el sistema de nombramientos imperante y las necesidades de reforma; planteando el establecimiento de la carrera judicial como propuesta de solución a las necesidades diferenciales de las mujeres.²⁶⁹

Aunque este esfuerzo no ha sido resaltado ni difundido en su justa dimensión, resulta innegable que el estudio constituye el primer cuestionamiento de un grupo organizado del Poder Judicial hacia el sistema de nombramientos en la judicatura y este grupo estaba constituido por mujeres juezas que impulsaban la instauración de un mecanismo de selección objetivo. Las mujeres juezas se atrevieron a desmitificar el sistema de nombramientos y propusieron soluciones de cambio, en un sistema que por los usos y costumbres imperantes, las discriminaba y excluía.²⁷⁰

Por otra parte, la fundación misma de la Asociación de Juezas marca un hito, permitiendo visualizar que las mujeres juezas tienen, dentro del colectivo, unas características particulares y necesidades institucionales diversas que deberían de ser consideradas en el Poder Judicial.

En el periodo de la implementación de la carrera judicial, se observan actuaciones a favor de la inclusión de la mujer jueza con acciones en defensa de todas la juezas y no en relación con alguna en particular. La valoración del papel de la asociación ya mencionada, en el periodo de la implementación, debe hacerse tomando en cuenta que para los integrantes de dicho grupo, la carrera judicial, se observó como la llegada de mejores tiempos; en los que la objetividad en la selección, la valoración del desempeño y los atestados personales serían los componentes que marcarían la pauta en la selección del

²⁶⁹ Cfr., Carro/González/Guzmán/Muñoz/Vargas/Villanueva, Las Administradoras de Justicia en Costa Rica, 1991, pp. 19 y ss.

²⁷⁰ Carro/González/Guzmán/Muñoz/Vargas/Villanueva, Las Administradoras de Justicia en Costa Rica, 1991, pp. 19-20.

personal de la judicatura y, por supuesto, esto redundaría en beneficio para todas las mujeres.

Durante un tiempo prudencial las integrantes de esta asociación se encargaron de consolidar el grupo, de generar consciencia acerca de la necesidad de organizarse y fortalecer la acción conjunta como estrategia inicial. En este periodo fue esencial la búsqueda del empoderamiento colectivo y la comprensión de los propios intereses como plataforma de salida, posteriormente vendrían obras concretas que incorporaron políticas específicas y que tomaron en cuenta las diferencias de las mujeres juezas y las situaciones de desigualdad que enfrentaban en la carrera judicial.

Pronto, la Asociación de juezas se adscribió a la Asociación Internacional de Magistradas y a la Fundación Internacional de Magistradas, donde la magistrada **Zarela Villanueva Monge** llegó a ocupar un cargo de directora.²⁷¹ A partir de octubre de 1995, la Asociación de Juezas junto a la Asociación Internacional de Magistradas ha venido desarrollando los seminarios “Hacia una justicia de igualdad”, en los que se dan a conocer los instrumentos internacionales de derechos humanos de la mujer y se les brindan herramientas jurídicas a las juezas costarricenses, para alcanzar la igualdad de oportunidades en las políticas institucionales.²⁷²

También, la Asociación de Juezas, bajo la presidencia de la magistrada **Ana Virginia Calzada** en el año 1996, y con el apoyo de una comisión institucional, fue el motor para que la Corte Plena aprobara el Centro Infantil del Poder Judicial, que vino a solventar las necesidades de las(os) empleadas(os) judiciales en cuanto al cuidado de niñas(os); favoreciendo el desarrollo de las mujeres que tienen asignado el cuidado de niñas y niños, acorde con las previsiones legales de los artículos 9 y 10 de la Ley n.º 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer; que

²⁷¹ Vid., Counter Balance Internacional, Octubre 1995, vol. 3, n.º 2.

²⁷² Vid., Alden, ¿Hace una diferencia la diferencia?, 2003, p. 6. El Programa de Jurisprudencia de Igualdad (Jurisprudence of Equality Program, JEP) fue desarrollado por la Asociación Internacional de Magistradas (International Association of Women Judges, IAWJ) con el objetivo de divulgar y enseñar a utilizar las convenciones y principios de derechos humanos para poder asegurar acceso igual a la justicia en cortes locales. En el programa participaron, en representación de Costa Rica, las juezas María del Rocío Carro y Carmenmaría Escoto. Cfr., Counter Balance Internacional, Octubre 1995, vol. 3, n.º 2.

señalaba que las madres y los padres laboralmente activos tendrán derecho a los servicios de apoyo de los centros infantiles.²⁷³

En los siguientes años, la Asociación de Juezas ha continuado fomentando la sensibilización, para el empleo de los instrumentos internacionales de derechos humanos de la mujer. Estuvo presente en el taller de reforma judicial realizado en el 2003, en el que se conoció como tema central la carrera judicial.

La Asociación Costarricense de Juezas apoyó el proceso de democratización de los órganos de gobierno del Poder Judicial y apoyó a las primeras juezas que se postularon al Consejo de la Judicatura en el 2003. También ha acompañado a algunas mujeres juezas las entrevistas (lobby) en la Asamblea Legislativa, cuando estas han optado para el concurso de magistradas, y ha coadyuvado en algunos de los reclamos de las mujeres juezas ante diversas instancias del Poder Judicial.

En cuanto al crecimiento profesional, la Asociación Costarricense de Juezas apoyó en el año 2004 la fundación de la revista Pensamiento Jurídico Feminista, espacio que permite la publicación de artículos con perspectiva de género y que reflexionen sobre los institutos que afecten a la mujer, con espacios para difundir no solo producción intelectual sino también experiencias de las mujeres.²⁷⁴

4.2. La Asociación Costarricense de la Judicatura

La Asociación Costarricense de la Judicatura (ACAJUD) fue fundada el 15 de enero de 1993 por 19 juezas(ces) de los cuales 16 eran hombres y 3 mujeres,²⁷⁵ la entidad se constituyó en la vocera de aquellos frente a los impactos de la legislación de transición y tuvo una actuación determinante en la decisión de la Corte Plena, por la que se que ampliaron las ternas para los nombramientos en propiedad, tutelando los derechos de las juezas y los jueces interinos.

²⁷³ Vid., Arias, Marco jurídico, 1996, p. 2; Corte Plena, sesión del 3 de junio de 1996, art. XXXI, Corte Plena, sesión del 15 de julio de 1996, art. XLV.

²⁷⁴ Vid., www.pensamientojuridicofeminista.com

²⁷⁵ Las juezas fundadoras fueron María Emilia Solera Flores, Sonia Ferrero Aymerich y Damaris Soto Pérez.

Indudablemente la Asociación Costarricense de la Judicatura representó los intereses de las(os) agremiadas(os) en la búsqueda de una solución, que permitió al personal que venía trabajando en los puestos de la judicatura, permanecer en ella y que la carrera judicial no fuera una válvula de escape, por la cual el personal con experiencia fuera expulsado. Ciertamente su papel fue de compromiso con el gremio que representaba y su mayor contribución fue la de luchar para que se valorara la experiencia de las(os) juezas(ces), donde ambos géneros fueron representados.²⁷⁶

En el inicio del reconocimiento de la labor de las juezas, y de una mayor democratización institucional, la ACOJUD llevó a cabo una asamblea de asociadas(os) para la escogencia de la representación de la judicatura en el Consejo Superior, en la que resultaron tres juezas: las licenciadas *Carmenmaría Escoto Fernández*, *Ana Luisa Messeguer Monge* y *Jeannette Villareal Albenda*. La postulación de las tres candidatas fue posteriormente apoyada por la Asociación Costarricense de Juezas.²⁷⁷

En la actualidad es la agrupación más grande de juezas y jueces del país y los ha defendido en los procesos disciplinarios, en los que se cuestiona la comisión de faltas relacionadas con el ejercicio de la judicatura, acción que se ha realizado en múltiples oportunidades.²⁷⁸

El tema de la carrera judicial fue abordado en el Tercer Congreso Nacional de la Judicatura denominado “Carrera Judicial y sistema de elección de Magistrados” (2003), en el que participaron 80 juezas y jueces asociadas(os), siendo la *Licda. Cristina Víquez Cerdas* presidenta de esta Asociación.²⁷⁹ La necesidad de incorporar el tema del género en la carrera judicial fue promovida por la jueza *Doris María Arias Madrigal*, integrante de una de las comisiones preparatorias que presentó una ponencia sobre el tema.²⁸⁰ La acogida de la propuesta fue amplia y en las conclusiones del Tercer Congreso en el apartado 14) señala que para el ingreso de la carrera judicial “*no se ha incorporado la perspectiva de género como un factor a considerar en la selección de jueces*”.

²⁷⁶ En ese sentido, cfr., Corte Plena sesión del 6 de setiembre de 1994, art. VIII.

²⁷⁷ Vid., Boletín ACOJUD, n.º 3, 2002, vol. 4.

²⁷⁸ Cfr., Boletín ACOJUD, n.º 1, 2003, vol. 4.

²⁷⁹ Cfr., Boletín ACOJUD, n.º 3, 2003, edición especial.

²⁸⁰ Cfr., Arias, Desatención a la variable del género, 2003.

Entretanto, en la Asamblea General de asociadas(os) que se realizó al finalizar el citado encuentro, se acordó crear una secretaría permanente de género, como parte de los órganos permanentes de la Asociación, y de esta forma trabajar directamente el tema de la integración transversal del género en la Asociación. Posteriormente y ejecutando la idea de integrar la visión de género por acuerdo de la Junta Directiva del 2004, se solicitó a la Comisión de Género del Poder Judicial la integración de una jueza representante de esta Asociación.²⁸¹

La ACOJUD realizó gestiones ante el Consejo Superior para que se elabore una política institucional con parámetros objetivos que sirvan de fundamento al decidirse sobre las solicitudes de permisos de los señores jueces para impartir lecciones en horas laborables,²⁸² a la vista de los requerimientos de la carrera judicial que entre los factores de calificación incluyen la docencia.

5. ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA TRANSICIÓN HACIA LA CARRERA JUDICIAL

5.1. La utilización de los casos de las juezas para atrasar la vigencia efectiva de la carrera judicial

En el proceso de la implantación de la carrera judicial, algunos casos de mujeres juezas fueron utilizados para justificar actuaciones de la Corte Plena resistentes a aplicar la carrera judicial. En la revisión de la actas de Corte Plena encontramos dos casos que sirvieron para fundamentar decisiones importantes, en los que se afirmó: “*se sabe del caso de una jueza que tiene -según dijo ella- quince años de interinazgo y le faltaron cinco centésimos por una mala calificación*”,²⁸³ su caso se utilizó entre otros argumentos para justificar las ternas ampliadas.

²⁸¹Vid., ACOJUD, sesión de junta directiva n.º 12 del 18 de noviembre de 2004, art. XXVII. Se presentó la propuesta por la primera vicepresidenta Doris Arias Madrigal para que se incluya una representante en la Comisión de Género del Poder Judicial, resultando electa la jueza Brenda Caridad.

²⁸² Vid., Boletín ACOJUD, n.º 2, 2003, vol. 4.

²⁸³ Vid., Corte Plena, sesión del 6 de diciembre de 1999, art. XV.

Otro caso refiere:

[...] el problema es que a ella no le da la nota, pero tiene más de dos años de estar en el Tribunal y de acuerdo con el famoso documento o acuerdo de Corte Plena, tendría derecho a ocupar una plaza [...] Incluso, terminado el posgrado, dentro de tres o cuatro meses [...] podría tener una nota muy superior al promedio que actualmente tiene, incluso tan alta como los otros oferentes.²⁸⁴

El caso sirvió de justificación para que la jueza integrara de séptima la terna sin cumplir el requisito de estar ocupando la plaza en forma interina, pues la plaza que ella ocupaba por un error ya había sido nombrada, finalmente, esa jueza tampoco fue nombrada.

5.2. Las mujeres juezas y su papel en la interpretación del Derecho

Las mujeres juezas presentaron acciones concretas de amparo y de inconstitucionalidad, en las que hicieron planteamientos de fondo sobre la aplicación de la carrera judicial. Un caso relevante fue presentado por una jueza que solicitó que se declarara la inconstitucionalidad de los párrafos segundo y tercero del artículo 75 del Estatuto de Servicio Judicial, por ser contrarios a lo dispuesto en los numerales 56 y 68 de la Constitución Política, puesto que violan el derecho a la libre elección del trabajo y discriminan a los aspirantes que han concursado para un puesto y no fueron nombrados, en vista de que se les restringe la posibilidad de volver a participar en el siguiente concurso.

La Sala Constitucional en este caso resolvió sobre la razonabilidad de la norma que da prioridad en el ingreso según el orden de las calificaciones, y señaló:

[...] a criterio de esta Sala resulta razonable, por cuanto no todas las personas reúnen las mismas condiciones para ocupar determinado puesto y es indispensable que existan mecanismos de selección objetivos que promuevan el nombramiento de las personas más capacitadas y de mayor idoneidad. Ello es congruente con nuestra Constitución Política que establece en el artículo 192, en forma expresa, que los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada. De ahí que el Estatuto de Servicio Civil establezca en el numeral 20 inciso d).²⁸⁵

²⁸⁴ Cfr., Corte Plena, sesión del 14 de agosto de 2000, art. XI.

²⁸⁵ Vid., Sala Constitucional, voto n.º 5166-1997 del 29 de agosto de 1997.

El voto anterior parte de una concepción de igualdad tradicional, que hoy es objetada desde la perspectiva de género. Ciertamente la igualdad formal no es un indicio de igualdad real y el análisis del fenómeno normativo y de su aplicación al caso en particular bajo los parámetros tradicionales y androcéntricos, que se traduce en la aplicación de criterios supuestamente objetivos, produce y reproduce discriminaciones.

Otra jueza cuestionó ante el Tribunal Constitucional la imposibilidad de realizar la prueba escrita, si no se habían superado las pruebas psicológicas para un puesto, ya que no conoció los resultados de las pruebas y se le impidió concursar para otro perfil de puesto. La Sala IV en el voto 2581-98 del 17 de abril de 1998 indicó que las pruebas psicológicas no son excluyentes y que deben ser realizadas en forma paralela a la administración de las restantes pruebas y valoraciones de tipo académico y profesional. Sobre la aplicación de resultados a concursos distintos señaló que el hecho de que un aspirante no logre superar un concurso para una plaza por no poseer el perfil establecido, no impide que se pueda participar para otro puesto, ya que se le permite presentar el examen.

En este caso, el fallo constitucional le permitió a la jueza el acceso a la realización de nuevas pruebas al considerarse que la norma era excluyente, además de ponderar la importancia del perfil; el fallo corrigió una norma que a los efectos administrativos presentaba ventajas pues servía de tamiz inicial.

No obstante, la interpretación constitucional de acuerdo con las nuevas tendencias doctrinales²⁸⁶ puede ir más allá del viejo paradigma positivista, garantizando derechos fundamentales, observando la situación de una mujer que ya se viene desempeñando como jueza, es decir, que se trata de una funcionaria que ha dictado innumerables fallos en los que no se ha cuestionado su capacidad, y ahora no puede ingresar a la carrera judicial. Entonces, ya no se trata solamente de resolver que la norma es excluyente para todos, sino de observar a esta mujer jueza que acude para el remedio de una situación particular en la que se limita su ingreso al Poder Judicial, y en la que puede estar

²⁸⁶ Por todos, vid., Ferrajoli, *Derechos y garantías*, 1999, p. 26.

involucrada la misma prueba psicológica, que no es ajena ni inmune a los sesgos de género.²⁸⁷

5.3. Especial mención a la persistencia del nombramiento interino

Por años, el fenómeno del atraso de los nombramientos en propiedad y la persistencia del interinazgo produjo algunos impactos negativos en las mujeres, ya que todas aquellas que habían participado en los concursos y que quedaron elegibles, no pudieron acceder a nombramientos en propiedad por la persistencia de obstáculos de índole legal o de interpretación de la ley, que llevó incluso a otorgar derechos a las personas que venían ocupando los cargos en forma interina, frente al criterio objetivo de la nota obtenida en el respectivo concurso.

Por otra parte, la eficacia parcial de la carrera judicial generó que la Corte Plena paralizara los nombramientos y se continuara con el nombramiento interino, sin embargo no se detuvieron los concursos para el ingreso a la carrera judicial; por esta razón, las juezas y los jueces que quedaron elegibles en un primer concurso con una determinada nota, cuando se percataron fueron superadas(os) por otras personas, sin que se respetara el orden de ingreso dando lugar a una lista sumamente amplia de elegibles.²⁸⁸ También el transcurso del tiempo permitió que un mayor número de hombres encabezara las listas de elegibles, al existir más facilidades estructurales para alcanzar los factores de la calificación.

Esta misma situación se puede apreciar en forma tangible en el caso del concurso para juezas(ces) 4, en el que resultaron elegibles 44 personas en total (16 mujeres y 27 hombres) y, entre ellas(os), una jueza ocupó el primer lugar en el primer listado de elegibles de la materia penal.²⁸⁹ En un segundo concurso, la lista de elegibles aumentó a

²⁸⁷ El problema de la medida en psicología es un tema antiguo, sin embargo se ha revitalizado en la actualidad y son muchas las voces que cuestionan la objetividad e independencia de las muestras, en los instrumentos de medida, y, en definitiva, la inclusión de la perspectiva de género en la investigación psicológica. Sobre estas recientes investigaciones, vid., Ferrer/Bosch, *Anales de psicología*, n.º 1, 2005, p. 1.

²⁸⁸ En ese mismo sentido, Corte Plena, sesión del 19 de abril de 1999, art. XII.

²⁸⁹ Cfr., Consejo de la Judicatura, sesión del 27 de mayo de 1997, art. II.

68 y la jueza se ubicó en el quinto lugar,²⁹⁰ empero, cuando efectivamente se realizó el nombramiento esta misma jueza se encontraba en la posición número 13.²⁹¹ Lo anterior evidencia que la tardanza en los nombramientos produjo consecuencias negativas; de haberse producido el nombramiento en la primera oportunidad, la posición de ingreso hubiera sido la número 1 y no la 13 como en efecto ocurrió, sin tener que esperar para integrar una nómina y que fueran nombrados los postulantes varones que la antecedían.

Otros casos que se presentaron dan cuenta de mujeres que ocuparon varias veces el primer lugar en la terna, y no fueron nombradas sino hasta la integración de muchas ternas posteriores, lo que se hizo evidente en la elección de juezas(ces) penales. Entonces, no solo debió superarse el ingreso en la terna de seis, sino también la resistencia al nombramiento de las mujeres juezas;²⁹² resultando cuestionable la discrecionalidad aplicada a la selección de las personas más capacitadas y de mayor idoneidad, pues estas juezas finalmente resultaron electas en la misma categoría de puesto, pero una vez que los hombres fueron electos.

De igual forma, ocurrió que las mujeres juezas que ocupaban interinamente el cargo en la materia notarial, se ubicaron en el primer o segundo lugar en la terna, y no fueron electas sino hasta después de que los hombres habían sido nombrados.²⁹³

En el Consejo Superior tampoco se respetó la terna cuando las mujeres ocupaban el primer o segundo lugar. Ciertamente la interpretación constitucional no observa lesión a los derechos consagrados en la Constitución Política cuando el órgano encargado del nombramiento escoge dentro de la terna. Sin embargo, la lectura desde la perspectiva de género nos permite cuestionar la igualdad de oportunidades.

La misma Sala Constitucional al resolver un amparo que presentó una jueza no electa por el Consejo Superior,²⁹⁴ traduce las dificultades para el acceso que sufrieron las juezas y los jueces en este periodo transitorio, de la siguiente forma:

[...] los largos años de interinato que han debido soportar muchos de los candidatos de los diferentes concursos promovidos por el Consejo de la

²⁹⁰ Cfr., Consejo de la Judicatura, sesión del 11 de noviembre de 1997, art. II.

²⁹¹ Vid., Corte Plena, sesión del 14 de agosto de 2000, art. XI.

²⁹² Vid., por ejemplo, Corte Plena, sesión del 4 de setiembre de 2000, art. X; Corte Plena, sesión del 11 de setiembre de 2000, art. XIX.

²⁹³ Vid., Corte Plena, sesión del 30 de octubre de 2000, art. XV.

²⁹⁴ Cfr., Consejo Superior, sesión del 7 de diciembre de 2000, art. VIII.

Judicatura, quienes no siempre tuvieron las mayores facilidades para participar en los mismos, aspectos que la Corte estimó no podía perjudicarles.²⁹⁵

Una vez analizada la interpretación del máximo tribunal constitucional, se observa que esta carece de una visión género sensitiva; el cuestionamiento que se realizó versó sobre la exclusión de una mujer que había logrado superar el concurso de antecedentes y mérito, además ocupaba el primer lugar en una terna de elegibles. Frente a esta situación se esperaría un respaldo al primer lugar en la posición; empero, primó la interpretación neutra al género, la aplicación del criterio de discrecionalidad como una forma de buscar el acceso de las personas más capacitadas y de mayor idoneidad, que como hemos visto reproduce las asimetrías que provienen de la interpretación sexista. En ese sentido, no puede perderse de vista que la interpretación de la ley o de la Constitución Política responde a la concepción ideológica de quien interpreta o aplica la ley.²⁹⁶

En resumen, de todas las formas posibles de nombramiento que se podían presentar para solucionar el problema de los interinazgos, las mujeres percibieron el impacto del sexismo al momento del ingreso en propiedad al puesto de juezas. Efectivamente fueron electas, pero no se respetó la prioridad en el momento que quedaron elegibles, ni el lugar en la terna cuando ocupaban los primeros lugares. Es más, ni siquiera la medida transitoria de ocupación de la plaza en forma interina les benefició, pues aún encontrándose nombradas en forma interina en el cargo y teniendo la nota para el acceso, algunas no fueron nombradas.

²⁹⁵ Cfr., Sala Constitucional, voto n.º 10393-2001 del doce de octubre de 2001.

²⁹⁶ Sobre ello, Ferrajoli, Derechos y garantías, 1999, p. 26. Sobre el Derecho desde la visión del género, vid., Facio, *Cuando el género suena*, 1996, pp. 73 y ss., supra, p. 49.

CAPÍTULO IV

LA CARRERA JUDICIAL VIGENTE

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Regulación legal

La carrera judicial ha sido definida en nuestro Derecho positivo como un sistema que tiene el propósito de lograr la idoneidad y el perfeccionamiento en la administración de justicia. Su finalidad es regular, por medio de concurso de antecedentes y de oposición, el ingreso, los traslados y los ascensos de los funcionarios que administren justicia, con excepción de los magistrados.²⁹⁷

Con la carrera judicial se pretende el reconocimiento y la evaluación de méritos de las(os) candidatas(os). Así, un sistema de carrera judicial garantiza la preparación técnica y la aplicación de condiciones de igualdad de las(os) candidatas(os) e impide los riesgos de la designación discrecional del personal judicial;²⁹⁸ a la vez valora ciertas características importantes de la función judicial como son la imparcialidad y la calidad ética de las y los oferentes. Un aspecto relevante de la carrera judicial es la acreditación progresiva de conocimientos y formación jurídica, entendiéndose que el personal judicial requiere un proceso continuo de formación profesional, que deriva de las exigencias de la compleja sociedad contemporánea. Finalmente, la carrera judicial garantiza: la idoneidad, estabilidad, inamovilidad e independencia en el ejercicio del cargo; lo que da como resultado un fortalecimiento del Poder Judicial y la democracia. Así, la doctrina más extendida señala que una democracia con un Poder Judicial fuerte es una democracia más fuerte, porque es un régimen en el que los derechos las(os) ciudadanas(os) están mejor tutelados.²⁹⁹

²⁹⁷ Así, art. 66 del Estatuto de Servicio Judicial.

²⁹⁸ Sobre la idoneidad en los cargos y el respeto a los demás derechos y principios constitucionales, entre ellos, la igualdad y razonabilidad. Vid., Sala Constitucional, voto n.º 2409-1998 del 3 de abril de 1998.

²⁹⁹ En ese sentido, vid., Guarnieri/Pederzoli, *Los jueces y la policía*, 1999, p. 25.

El recurso humano que administra la justicia debe contar con la idoneidad profesional, la idoneidad técnica, la vocación de servicio y sólidos criterios éticos.³⁰⁰ Los requisitos y procedimientos de ingreso, la promoción, la salida y los restantes aspectos relacionados con la carrera judicial están previa y objetivamente establecidos en los siguientes cuerpos normativos:

1) La Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley n.º 7333 del 5 de mayo de 1993 que traza las líneas maestras del servicio público de la administración de justicia.

2) El Estatuto de Servicio Judicial, que fue reformado por la Ley n.º 7338 del 5 de mayo de 1993 y que, a partir del artículo 66, regula en forma específica la carrera judicial.

3) El Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial fue aprobado por la Corte Plena el 7 de julio de 1994, que desarrolla la ley y detalla el sistema en los distintos aspectos a tomar en cuenta; así como la ampliación al Reglamento de Carrera Judicial aprobado por Corte Plena, en la sesión del 12 de julio de 2004, publicado en el boletín judicial el 16 de agosto de 2004.

4) Código de Ética Judicial, aprobado por Corte Plena en sesión del 28 de febrero de 2000, el cual es un catálogo de actuación ética de las(os) funcionarias(os) que administran la justicia.

5) El "Estatuto de la Justicia y Derechos de las Personas Usuarias del Sistema Judicial", aprobado por Corte Plena en la sesión del 20 de octubre de 2003, artículo XI, que constituye un referente o parámetro de actuación, para las juezas y los jueces en el desempeño de sus funciones.

1.2. Los órganos

El órgano encargado de la administración de la carrera judicial, es el Consejo de la Judicatura, que regula todo lo referente a los concursos y su desarrollo.

En el nombramiento del personal de la judicatura intervienen también los siguientes órganos administrativos: la Escuela Judicial, la Unidad Interdisciplinaria y el Departamento de Personal.

³⁰⁰ Vid., en ese sentido, la exposición de motivos del Estatuto de la Justicia y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial que fue redactada por el magistrado Luis Fernando Solano Carrera.

El Departamento de Personal es el encargado de realizar las tareas necesarias en la práctica de los respectivos concursos y todas las labores administrativas que sean necesarias, de acuerdo con las directrices generales e instrucciones particulares que emanen del Consejo. Este departamento lleva un expediente de cada persona interesada con todos los antecedentes que se consideren de utilidad para establecer la pertenencia a la carrera judicial y su ubicación en ella. Le corresponde llevar una lista de elegibles.

La Unidad Interdisciplinaria tiene dentro de sus competencias atender exclusivamente las necesidades de la carrera judicial y está integrada por profesionales en medicina, psicología, trabajo social y recursos humanos; son los encargados de examinar y establecer lo referente a la capacidad de los aspirantes y de su ajuste a los perfiles ocupacionales correspondientes, así como del cumplimiento de los requisitos legales para poder servir en el Poder Judicial.

1.3. El acceso a la carrera judicial

El método de selección judicial costarricense es mixto y combina los concursos de oposición con la valoración de los méritos, por ello, el método y los criterios utilizados para la selección y nombramiento de las(os) juezas(ces) contempla además los requisitos legales exigidos para desempeñar los puestos y la aprobación del respectivo concurso.³⁰¹

El acceso a la carrera judicial se caracteriza por ser abierto, es decir, que las y los oferentes puedan ingresar a puestos distintos del nivel inicial, por medio de las calificaciones obtenidas en los concursos de oposición que puede ser incluso el escalafón más alto (por ejemplo, acceder directamente al puesto de Juez 5 de casación penal) y no es requisito previo haber concursado y ocupado puestos en jerarquías inferiores.

1.4. El ascenso

La organización judicial vigente está basada en la distribución del personal en una serie de categorías. La carrera judicial supone que las(os) funcionarias(os) pueden pasar

³⁰¹ Cfr., arts.: 66 de la Constitución Política, 12 L.O.P.J., 67 del Estatuto de Servicio Judicial.

de una categoría inferior a otra más elevada gracias a la aplicación de criterios profesionales, es decir que una vez dentro de la carrera judicial se puede acceder a otros puestos dentro del escalafón en los que se reconocen los principios de mérito y capacidad e igualdad.

Un aspecto sobresaliente de la promoción en la carrera judicial, a la que últimamente se le ha puesto el mayor interés, es la valoración del desempeño de las(os) administradoras(es) de justicia.³⁰² El personal judicial debe demostrar un buen rendimiento, capacidad personal y profesional, y brindar un servicio de calidad, garantizando equitatividad.

Otro aspecto relacionado con la promoción es la formación de juezas y jueces. La disminución del nivel formativo de la judicatura repercute negativamente en la función jurisdiccional y, por ende, en la confianza de la sociedad en sus juezas(ces), a los que se exige la mayor calificación y la mayor calidad de sus resoluciones. La formación judicial comprende la capacitación jurídica, administrativa, sobre los aspectos prácticos de la función judicial y la capacitación especial que el cargo requiera, por ejemplo, psicológica en ciertas materias. También alude a los programas iniciales de formación, de educación continua y actualización.

También es necesario el fomento de la especialización del personal de la judicatura por lo que, cuando nos referimos al ascenso en la carrera judicial, se incluye la política de becas y el acceso a cursos de especialización.

1.5. El nombramiento de las juezas y los jueces

La función del nombramiento de las juezas y los jueces recae, según la categoría del puesto, en la Corte Plena (para las categorías de Juez 4 y 5) o en el Consejo Superior del Poder Judicial (categorías de Juez 1 a 3), de acuerdo con las ternas que le remite el Consejo Superior de la Judicatura. Cuando se produzca una vacante, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo Superior del Poder Judicial, en su caso, lo comunicarán de inmediato al Consejo de la Judicatura para que envíe, dentro de los cinco

³⁰² Sobre ello, INVERTEC, *Memoria de la reforma judicial*, 2003, p. 68. Vid., Estatuto de la Justicia y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial, art. 38.

días siguientes, una terna de las/los elegibles que hubieran obtenido las mejores calificaciones. Para dejar de incluir a algún(a) candidato(a) que esté en esa situación, es indispensable que este(a) lo haya consentido por escrito.

Si después de tres votaciones no resultare electa(o) ninguna(o) de las(os) candidatas(os) de la terna, podrá pedirse, por única vez, que se reponga la terna anterior con las otras personas elegibles subsiguientes de la lista o que esta se complemente con los no incluidos, en el caso de que su número sea insuficiente para integrar una nueva terna. Al hacerse el nombramiento, podrán tomarse en cuenta a las(os) elegibles de la primera terna.

1.6. Derechos y obligaciones

La carrera judicial crea un marco de derechos y obligaciones para las(os) administradoras(es) de justicia, los que están previa y objetivamente establecidos.

1.6.1. Los derechos

1) Entre los derechos es esencial la estabilidad en el cargo, en consonancia con la independencia judicial. La seguridad en el empleo es un factor determinante que garantiza que las(os) funcionarias(os) encargadas(os) de administrar la justicia se mantienen en sus puestos en función de la observancia de la ley y el cumplimiento de las normas éticas. Las(os) juezas(ces) conservarán su cargo judicial mientras no haya motivo para removerlas(os).

De tal suerte que la remoción del cargo no está sujeta a embates políticos, requiriéndose para la remoción o destitución del puesto de trabajo, la formación de una causa y la tramitación de un debido proceso, con arreglo a un sistema para el control ético y disciplinario. Igualmente se contemplan aspectos relativos a la jubilación.

La estabilidad en el cargo contempla la prohibición de traslados involuntarios, los que solo se podrán realizar a otros puestos de la misma categoría o inferior si la/el

propia(o) funcionaria(o) lo solicita. Alude además al sistema de nombramientos interinos en las plazas temporales y vacantes.³⁰³

2) El derecho a la promoción o ascenso a puestos de jerarquía superior, conforme a los resultados de los concursos y el derecho de recibir capacitación periódica en la Escuela Judicial o en otras instituciones de educación, nacionales o extranjeras, de acuerdo con las posibilidades y el interés del Poder Judicial.

3) Asimismo, el ingreso a la carrera judicial garantiza el derecho al salario,³⁰⁴ que es el sistema oficial de retribución, el cual será determinado de acuerdo a una escala fijada por ley.

4) Finalmente, tenemos el derecho a contar con un expediente personal en el que se haga constar la carrera judicial y el desempeño de cada funcionaria(o).³⁰⁵

1.6.2. Los deberes

1) La obligación de rendir cuentas como parte de un ejercicio eficiente e imparcial de la función pública constituye el deber más importante del desempeño de las juezas y los jueces, pues de ello dependen la eficacia y la eficiencia del Poder Judicial.

2) Los principios y valores éticos sirven de guía para la función judicial y obligan a proceder de forma que no se quebranten los fines y propósitos de la institución. Las(os) funcionarias(os) que administran la justicia deben mantener un compromiso permanente con el servicio público en el que la oportunidad, la probidad, la eficiencia y la calidad son ejes centrales en la resolución de los conflictos.³⁰⁶

³⁰³ Vid., arts. 14 y 32 L.O.P.J., 69 y 77 del Estatuto de Servicio Judicial.

³⁰⁴ Vid., arts. 248 de la L.O.P.J., 62 y ss. del Estatuto de Servicio Judicial, y Ley de Salarios del Poder Judicial, 2 inc. 3 del Código de Ética Judicial. El artículo 19 de la Ley de Reorganización Judicial establece que ante la transformación de una plaza en otra o la eliminación de la plaza que ocupa una persona nombrada en propiedad, el salario no puede ser reducido por que constituye un derecho adquirido.

³⁰⁵ Vid., arts. 76 del Estatuto de Servicio Judicial y 5 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

³⁰⁶ Así, art. 1, Código de Ética Judicial.

1.6.3. El régimen disciplinario

El artículo 11 de la Constitución Política establece que las(os) funcionarias(os) públicas(os) estarán sometidos a procedimientos de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con responsabilidad personal para las(os) funcionarias(os) en el cumplimiento de sus deberes, entre ellos las(os) juezas(ces). El régimen disciplinario asegura la eficiencia, corrección y decoro de las funciones del Poder Judicial.³⁰⁷ Dentro del régimen disciplinario se incluye la rendición de cuentas o la valoración del desempeño, así entre los indicadores aprobados por el Poder Judicial encontramos la cantidad de asuntos para fallar, la producción de resoluciones, la calidad y equitatividad de las resoluciones.³⁰⁸

La carrera judicial alude al establecimiento de un proceso disciplinario y de un catálogo que describe las faltas y de un sistema de sanciones, procedimientos que garanticen el respeto del debido proceso y, en particular, los derechos de audiencia, defensa, contradicción y recursos legales que correspondan. Los sistemas de inspección disciplinaria deberán verificar el buen funcionamiento de los órganos judiciales y procurar el apoyo a la mejora de la gestión de las juezas y los jueces.

1.7. Salida del cargo

El personal de la judicatura solo podrá ser removido en los siguientes casos: i) por reducción forzosa de servicios, ii) cuando haya mérito para ordenar su traslado o permuta a otro puesto de la misma clase o inferior a ella, iii) por su separación para el mejor servicio público, iv) cuando incurran en causal de despido, de acuerdo con el presente Estatuto, sus reglamentos, la Ley Orgánica del Poder Judicial o el Código de Trabajo.³⁰⁹

Así, encontramos la salida por el cumplimiento de los años de servicio, o bien, por imposibilidad permanente en el desempeño de la función; en estos casos procede la jubilación.³¹⁰ La otra forma de salida del cargo es la destitución que, de no estar reglada, puede dar lugar a intromisiones y ajustes de cuentas éticos o morales. La salida del cargo

³⁰⁷ Vid., arts. 174 y ss, 197 y ss de la L.O.P.J.; art. 60 del Estatuto de Servicio Judicial

³⁰⁸ Vid., Departamento de Planificación, Compendio de Indicadores. Sobre ello, INVERTEC, Memoria de la Reforma Judicial, p. 53.

³⁰⁹ Vid., art. 44 del Estatuto de Servicio Judicial.

³¹⁰ Vid., arts. 224 y 228 de la L.O.P.J.; 60 del Estatuto de Servicio Judicial.

como consecuencia de aplicación del régimen disciplinario,³¹¹ comprende la comisión de una falta por la funcionaria o el funcionario y la realización de un procedimiento por los órganos disciplinarios, asimismo, comprende las suspensiones temporales.³¹²

2. ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL

El órgano director de la carrera judicial es el Consejo de la Judicatura que regula lo referente a los concursos, su frecuencia y su desarrollo, con el objetivo de mantener la idoneidad y el perfeccionamiento en la administración de justicia. Para lograr la escogencia de los profesionales idóneos es determinante la existencia de un sistema de evaluación, por medio del cual se califiquen los conocimientos jurídicos y antecedentes de las(os) candidatas(os).

2.1. Concursos

El Estatuto de Servicio Judicial y el Reglamento Interno de Carrera Judicial prevén disposiciones para determinar los componentes³¹³ que se evaluarán para cada concurso, la integración de los tribunales examinadores, la realización de las entrevistas de empleo, la conformación de las ternas de elegibles y su respeto.³¹⁴

Las/los aspirantes que deseen participar en un concurso deberán cumplir con todos los requisitos vigentes. Para las personas interesadas que participen por primera vez para un cargo dentro de la carrera judicial deben llenar un formulario denominado "Oferta de Servicios", las personas que se encuentren dentro de la carrera judicial solo deben presentar una solicitud.

³¹¹ Cfr., arts. 174 y ss., 197 y ss., L.O.P.J.

³¹² Vid., arts. 182 L.O.P.J.; 82 del Estatuto de Servicio Judicial.

³¹³ Así, art. 72 del Estatuto de Servicio Judicial.

³¹⁴ Vid., arts. 77 y 78 del Estatuto de Servicio Judicial; 11 y 12 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

La Sala Constitucional ha reconocido que las y los concursantes tienen un interés legítimo en participar en el concurso provengan o no del Poder Judicial y cada oferente debe tener garantizado un sistema de concurso justo, equitativo y razonable, que a la vez garantice la idoneidad que se busca conseguir. El interés legítimo para participar es suficiente para justificar el respeto a sus derechos constitucionales básicos, que incluyen, por supuesto, la necesaria motivación, coherencia y razonabilidad de los actos y normas que se dicten, el acceso a la información, respeto a la igualdad, el derecho a recurrir; en fin, todos aquellos derechos inherentes a su condición de interesado legítimo.³¹⁵

La periodicidad de los concursos será establecida de acuerdo con el artículo 21 del Reglamento Interno de Carrera Judicial, considerando las plazas vacantes y las listas de elegibles existentes en ese momento.³¹⁶

2.2. Diferentes etapas del concurso

El procedimiento para el concurso se divide en dos fases:

I. Etapa

Los participantes deberán someterse a un examen específico (Artículo 30 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial); la modalidad, fecha, hora y lugar se indicará y qué se ponderará de acuerdo al Sistema de Evaluación vigente aprobado por el Consejo de la Judicatura en sesión CJ-03-97, artículo XIII del 15 de junio de 1999, además de una entrevista, cuyos resultados serán parte integral del proceso de selección. Los temarios se entregarán a los interesados a partir de la fecha de la publicación.

II. Etapa

Consiste en la evaluación médica, psicológica y sociolaboral que se les hará a los aspirantes para establecer la capacidad e idoneidad para el puesto, según perfil ocupacional preestablecido. El marco de actuación en estas valoraciones es el respeto a los derechos fundamentales de la/el oferente.

³¹⁵ Sala Constitucional, voto n.º 2408-98, de las nueve horas seis minutos del tres de abril de mil novecientos noventa y ocho.

³¹⁶ Vid., sobre la reforma a ese artículo, Corte Plena, sesión del 26 de mayo de 1997, art. XIV.

Los aspectos que son objeto de examen en cada uno de esos planos (médico, psicológico y socio-económico) deben ser, estrictamente, los que resulten relevantes en primera instancia para el cargo concursado, de acuerdo con los perfiles que –de manera técnica y objetiva– hayan sido previamente definidos para el puesto en cuestión. Nunca podrían utilizarse para la detección de características personalísimas de los individuos, irrelevantes a efectos del desempeño del cargo, que vendrían a comportar una discriminación odiosa y una ilegítima invasión del ámbito de intimidad que la Constitución Política garantiza a todos los ciudadanos.³¹⁷

Esta evaluación, según el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, se estableció como un requisito previo a la presentación de pruebas y atestados. Sin embargo, la Sala Constitucional interpretó que las evaluaciones tienen “*un carácter esencialmente complementario*” y no integran la calificación global de las y los concursantes. En consecuencia, en el voto n.º 2408-98 de las nueve horas seis minutos del tres de abril de mil novecientos noventa y ocho, indicó que las pruebas bio-psico-sociales:

[...] no pueden operar como una condición para excluir a priori a los participantes, aunque luego puedan ser tenidas en consideración al momento del nombramiento.³¹⁸

Dispuso que las valoraciones médicas, psicológicas y socio-económicas deben ser efectuadas de manera paralela al examen de las restantes características de las(os) candidatas(os) en el plano académico y profesional, pero nunca de modo previo y como condicionante para lo segundo.

También el referido voto instruyó que el resultado de esas pruebas no puede tener un efecto de separar a un(a) candidato(a) del concurso más que si de él se desprende la existencia de un impedimento grave e insubsanable, que efectivamente imposibilite para el desempeño de la judicatura, aspecto que se deberá valorar en cada caso concreto. Tampoco podrán tomarse en cuenta o impedir futuros concursos ya sea para el mismo puesto o para otros que exigen perfiles distintos, pues equivaldría a perjudicar, no una sino dos veces, a un concursante cuando –como se señaló–, la ley ni siquiera le otorga ese efecto a esas pruebas.

³¹⁷ *Ibíd.*

³¹⁸ *Ibíd.*

Otro aspecto de interés que la Sala Constitucional dimensionó en relación con estas pruebas médica, psicológica y sociolaboral y el informe de la Unidad Interdisciplinaria es su carácter pericial, preparatorio, desprovisto de efectos propios, e inapelable en el sentido de carecer de recurso.³¹⁹

El sistema que se ha utilizado para informar del resultado de los estudios bio-psico-sociales es adjuntar a la nómina o terna un comentario en un sobre cerrado, al que tiene acceso el órgano encargado del nombramiento (Corte Plena o Consejo Superior) si alguna(o) de sus miembros pide que se informe. En la práctica se ha utilizado un sistema de estrellas o asteriscos, que muestran las razones de la no recomendación. En la actualidad los informes de la Unidad Interdisciplinaria son realizados por un equipo técnico de impugnación y pueden ser rectificadas, observándose una diferencia sustancial con los informes anteriores a la entrada en vigencia de la carrera judicial, que se caracterizaban por subjetivos y sin criterio técnico.

2.3. Las áreas a evaluar y los contenidos de dicha evaluación

Las y los aspirantes deberán someterse a exámenes médicos, con la finalidad de establecer si su condición de salud les permite desempeñar eficientemente el trabajo, en forma adecuada al perfil del puesto. Las pruebas médicas pueden ser generales o específicas, de acuerdo con las circunstancias.

Las pruebas psico-diagnósticas que se realicen a los aspirantes, tendrán como propósito evaluar a los candidatos con respecto a su capacidad intelectual, personalidad, vocación o aptitudes esenciales para ocuparse de la administración de justicia y nivel de socialización, y así pronosticar su competencia y adecuación a las posibilidades de futuro desarrollo, de acuerdo con los requerimientos de la carrera judicial.

El estudio socioeconómico buscará:

- a) Corroborar la veracidad de la información suministrada por el aspirante.

³¹⁹ Así, Sala Constitucional, voto n.º 2580-98, del diecisiete de abril de mil novecientos noventa y ocho.

- b) Proporcionar información sobre la actividad socio-familiar y la existencia de posibles situaciones conflictivas que puedan influir directamente en el rendimiento del trabajo y de un adecuado rol dentro de la carrera judicial.
- c) Conocer en forma detallada la actitud del aspirante, responsabilidad y eficiencia en sus trabajos anteriores y las verdaderas razones por las que concluyeron esas relaciones laborales.
- d) Recabar cualquier otra información que se estime de interés.

III. Etapa

En esta etapa se valorarán los grados académicos, los cursos de especialización y capacitación, las publicaciones, las calificaciones universitarias de los dos últimos años, la experiencia en la actividad profesional dentro y fuera del Poder Judicial y en el ejercicio en la enseñanza universitaria.

Con estos factores se obtiene un promedio final. Si el mismo es igual o mayor a los 70 puntos el oferente ingresa a un registro de elegibles.

Los oferentes que resultaron descalificados de un concurso, no podrán participar en el siguiente de igual categoría, según lo establecido en el artículo 75 de la Ley del Sistema de Carrera Judicial.

2.4. Componentes y valoración de la calificación

Los componentes de la calificación son los siguientes: el examen, experiencia, una entrevista, promedio académico, publicaciones, docencia, postgrado (especialidad, maestría, doctorado) y cursos de capacitación. En cuanto a los grados y las condiciones académicas de los candidatos, lo mismo que en cuanto a los cursos de especialización y capacitación, publicaciones, experiencia profesional; se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Capítulo V del Reglamento para el Reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, aprobado por la Corte Plena en la sesión celebrada el 18 de mayo de 1989.

Se considera para efectos de calificación dos grados o niveles: el nivel I comprende las categorías de puesto Juez 1 a Juez 3, y el nivel II, las categorías de puesto Juez 4 y Juez 5. Los factores a considerar se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 6
Factores de calificación de la carrera judicial y su ponderación

I. Grado Juez 1 a 3		II. Grado Juez 4 y 5	
Factor	Ponderación	Factor	Ponderación
Examen	75%	Examen	70%
Experiencia	10%	Experiencia	15%
Entrevista	05%	Entrevista	05%
Promedio Académico	02%	Promedio Académico	01%
Publicaciones	01%	Publicaciones	02%
Docencia	01%	Docencia	01%
Postgrado	05%	Postgrado	05%
Especialidad	(2)	Especialidad	(2)
Maestría	(3)	Maestría	(3)
Doctorado	(5)	Doctorado	(5)
Cursos de capacitación	01%	Cursos de capacitación	01%
Total	100%	Total	100%

Fuente: Unidad Interdisciplinaria.

La calificación final se realizará en el mismo momento a todas(os) las(os) participantes ya que se considera que el concurso consta de un procedimiento único, con fases de cumplimiento iguales para todos. La Escuela Judicial, de acuerdo con las posibilidades, impartirá un curso de capacitación, previo a los exámenes.

2.5. La guía para la calificación

Cada uno de los factores de la calificación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 11 del Reglamento del Sistema de Carrera Judicial, ha sido definido de la siguiente manera:

A. Examen: Los exámenes serán realizados por un tribunal examinador y sus integrantes durarán en sus cargos dos años, podrán ser reelectos por periodos iguales sucesivos y separados por el Consejo cuando exista justa causa. En cuanto al resultado del examen la calificación se hará según el nivel de que se trate, de la siguiente manera: Grado I: El resultado del examen se multiplicará por un valor indicado de 75 y se dividirá entre 100 para obtener el porcentaje. Grado II: El resultado será el porcentaje obtenido con relación a 70.

B. Calificación de la experiencia: La calificación de la experiencia en el desempeño de las funciones varía de acuerdo con el nivel y la categoría de puesto.

Grado I

Los puestos a considerar por tipo o categoría son los siguientes:

Tipo A: Alcaldes 1 a 5//Actuarios//Jueces//Fiscales

Tipo B: Agentes Fiscales//Defensores//Letrados (Abogados Asistentes)

Tipo C: Abogados Asistentes//Abogados Litigantes//Abogados Administrativos.

Puntaje por tipo y por año laborado, los valores a otorgar según estos parámetros:

Tipo A: 1 punto por año para un máximo de 10 puntos ó 10 años.

Tipo B: 0.67 por año para un máximo de 15 años.

Tipo C: 0.5 por año para un máximo de 20 años.

Grado II

Los puestos a considerar por tipo o categoría son los siguientes:

Tipo A: Antes de 1998 Jueces 2 en adelante// A partir de 1998 Jueces 4 y 5.

Tipo B: Antes de 1998 Alcaldes/Actuarios/Fiscales/Secretario de Tribunal/Jueces de Instrucción // A partir de 1998 Juez 1 a Juez 3.

Tipo C: Agentes Fiscales/ Defensores/ Abogados Asistentes// Abogados Litigantes// Abogados Administrativos.

Puntaje por tipo y por año laborado, los valores a otorgar serán:

Tipo A: 1.5 punto por año para un máximo de 15 puntos ó 10 años.

Tipo B: 1 por año para un máximo de 15 años.

Tipo C: 0.75 por año para un máximo de 20 años.

C. Entrevista: La entrevista es realizada por dos miembros del Consejo de la Judicatura, según lo dispone el artículo 31 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial. Para los dos grados se procede de igual forma. Para obtener el porcentaje o la calificación correspondiente el resultado se multiplicará por el valor indicado y se dividirá entre 100 para obtener el porcentaje.

D. Promedio académico:

Grado I.

Corresponde al promedio de la sumatoria de las notas de las últimas 16 materias cursadas a nivel universitario si es de una universidad privada, o de las últimas 24 si es una universidad estatal.

Grado II.

El procedimiento es el mismo que el del Grado I, con la excepción de que el factor a multiplicar será el 1%.

El Consejo de la Judicatura en sesión del 29 de abril de 1997, artículo XVIII, 15 de junio de 1999, artículo XIII aprobó la guía de calificación de los participantes en la carrera judicial, que se ajusta a lo que el Consejo dispuso. El promedio académico deberá dividirse entre el número de materias consideradas y no con base en un factor fijo.

E. Publicaciones: Se trata de las publicaciones reconocidas ante la sección de clasificación y valoración de puestos para efectos de carrera profesional, es decir, que primero deben ser reconocidas en carrera profesional.

Grado I.

A cada publicación presentada se le dará un 0.20 para un máximo de 5 publicaciones.

Grado II.

A cada publicación presentada se le dará un 0.40 para un máximo de 5 publicaciones.

F. Docencia: Se aplica por igual al Grado I. y al Grado II.

Este factor se divide en dos: A) Por cada año académico universitario (9 meses) se le asigna un 0.10 hasta un máximo de 5 años, o sea 0.50; B) Por cada 100 horas como capacitador en la Escuela Judicial se le asigna 0.10 hasta un máximo de 500 horas es decir 0.50.

G. Postgrado: Se aplica tanto al Grado I como al Grado II. Por este factor se asigna 2 puntos en caso de que tenga la especialidad, 3 puntos en caso de la maestría y 5 en caso del doctorado. No es acumulativo, el tope máximo es de 5.

Los cursos de capacitación, se dividen en dos subfactores:

1. Cursos de participación:

Se le asigna 0.0025 por cada hora de participación para un máximo de 400 horas.

2. Cursos de aprovechamiento:

Se le asigna 0.0050 por cada hora de aprovechamiento para un máximo de 200 horas.

Se aplica tanto al Grado I como al Grado II.

2.6. Actividad docente en la judicatura

La actividad docente en la judicatura está contemplada entre los componentes evaluables, según lo dispuesto por el artículo 11 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial, a partir de la consideración de que la labor docente renueva, recicla,

actualiza, especializa e incluso profesionaliza, así como ayuda y beneficia la labor que desempeña la jueza o el juez en su puesto.

Este apartado de la calificación ha sido revisado en varias oportunidades, pues algunos jueces hombres han excedido el número de horas que podían dedicarse a tales labores, señalándose incluso que había personas que impartían lecciones en cinco universidades a la vez.³²⁰

La Sala Constitucional, en el voto 5012-2001 del 12 de junio de 2001, reflexionó sobre la jornada laboral y señala que el tiempo que se puede dedicar a la docencia con autorización del Consejo Superior del Poder Judicial, es de un cuarto de tiempo de la jornada laboral de cuarenta y ocho horas, además, en el tiempo de ocio, la/el funcionaria(o) puede dedicarse igualmente a impartir lecciones. Al respecto la Sala indicó:

De este modo, en el supuesto de la práctica irrestricta de la pedagogía universitaria, ello podría dar lugar a un desgaste físico y mental del juzgador o profesional judicial que –evidentemente– repercutiría en el servicio público. De este modo, en criterio de la Sala, no resulta ilegítimo lo determinado por la Corte Plena en el artículo XXXIX de su sesión ordinaria No. 44-91 del 22 de julio de 1991, como el numeral LVI de la sesión ordinaria No. 65-91 del 4 de noviembre de 1991. El trasfondo filosófico de una restricción sobre la libertad de los funcionarios de disponer de sus horas de ocio en la docencia y recibir a cambio una remuneración adicional a la actividad principal, como funcionario judicial, resulta legítimo desde el punto de vista constitucional, al ser la función permanente y el único modo de ganar su real subsistencia. Y es que, el tema en discusión lleva a la Sala a considerar a la docencia –fuera de horas laborales– como una forma de plus empleo, donde los funcionarios judiciales desarrollan un trabajo, no como una forma de enriquecimiento, sino una manera lícita de adicionar dinero a su salario. Las razones intrínsecas y extrínsecas del funcionario para acudir a esta forma de empleo son ajenas a esta jurisdicción, y dependerán de cada caso en particular.

Este voto ha sido particularmente escogido, pues en él es fácilmente perceptible que el mismo Tribunal Constitucional se pregunta sobre el desgaste físico y mental del personal jurisdiccional cuando cumple labores de docencia, para finalmente decidir que la docencia es necesaria para la transmisión de conocimientos y la actualización de las y los funcionarios, y de esta forma se encontró la fundamentación para remover los obstáculos

³²⁰ Cfr., en ese sentido, Corte Plena, sesión del 3 de mayo de 1999, art. II; Corte Plena, sesión del 2 de abril de 2001, art. IX.

legales que impedían al personal judicial impartir lecciones en horas laborales y fuera de horas laborales.

El citado fallo no se refirió a la incidencia que tiene el ejercicio de la enseñanza en la carrera judicial pues ninguna(o) de las(os) accionantes lo hicieron notar. Desde la perspectiva del género este es un tema álgido, si se considera la división sexual del trabajo, ya que existen limitaciones y, por ende, discriminación hacia las juezas considerando que pocas mujeres logran obtener el puntaje de 0.50 por cada año académico y 0.50 por cada 100 horas como capacitador en la Escuela Judicial. En ese sentido, no solo es difícil tener los contactos para un nombramiento en la academia, que por cierto es un sitio tradicionalmente masculino, sino que con dificultad las mujeres juezas pueden dedicarse a impartir cátedra en el horario laboral y menos aún fuera del horario laboral.

El Consejo Superior del Poder Judicial, el 30 de abril de 2002, artículo XXI, aprobó tres disposiciones sobre la autorización a las(os) juezas(ces) para impartir lecciones en horas laborales en acatamiento del voto de la Sala Constitucional, v. 5012-2001 del 12 de junio de 2001.

2.7. La capacitación judicial y el programa de becas

A. Capacitación judicial. Uno de los derechos y deberes de la carrera judicial es la formación constante. A su vez, la capacitación es una responsabilidad del Poder Judicial, que deberá facilitarla en régimen de gratuidad y debe ofrecerse a juezas(ces) a través de la Escuela Judicial, pero también se puede recurrir a la colaboración de otras instituciones públicas o privadas, cuando fuere necesario. En la definición de políticas de formación judicial, los órganos competentes deberán tomar en cuenta la opinión de los jueces, a través de mecanismos confiables de consulta.³²¹

³²¹ Cfr., arts. 43 y ss., del Estatuto de la Justicia y derechos de las personas usuarias del sistema judicial.

La Escuela Judicial contribuye a la eficiencia y a la eficacia de la administración de justicia, atendiendo de manera inmediata a las y los elegibles en la carrera judicial y de forma permanente las necesidades de capacitación de las(os) operadoras(es) jurídicas.³²²

Los programas de la Escuela Judicial dirigidos al ámbito jurisdiccional han mostrado una evolución³²³ y, a partir del año 2006, luego de un diagnóstico que se efectuó en el año anterior, se incorporó a cada uno de los programas un eje transversal de género; las áreas de atención se dividen en tres programas: programa piloto de formación general básica, programa de formación inicial y el programa de especialización. Los dos primeros están dirigidos a las(os) juezas(ces) que ingresan al Poder Judicial (propietarios e interinos). El programa de especialización está dirigido a aquellas(os) juezas(ces) que ya están laborando y permite que estas(os) se especialicen o profundicen los conocimientos, habilidades y actitudes con respecto a la materia en la que ejercen sus funciones.

B. El programa de becas. El Reglamento de becas y permisos de estudio en el Poder Judicial, el Reglamento general sobre licencias con y sin goce de sueldo³²⁴ y la reglamentación para el otorgamiento de becas en el Poder Judicial, constituyen las fuentes normativas que regulan la concesión de becas en el Poder Judicial. El artículo 16 del Reglamento establece parámetros para el otorgamiento de este beneficio, entre ellos:

- a) Tener dos años de servicio para el Poder Judicial en forma continua y ocupar un cargo en propiedad
- b) Los méritos de la/el candidata(o)
- c) Importancia de estudios para el Poder Judicial

Sin embargo, en la sesión del Consejo de Personal del 18 de febrero de 2003, artículo II, se definieron otros criterios adicionales que permiten una adecuada selección, estos son:

- i) La antigüedad y experiencia en el Poder Judicial y en la materia específica.

³²² Cfr., Consejo Directivo de la Escuela Judicial, sesión del 7 de diciembre de 2005, art. II.

³²³ En ese sentido, vid., la investigación que se realizó en 1998 sobre los programas de la Escuela Judicial y su carencia de perspectiva de género, ILANUD, Propuesta curricular, 2000, p. 73.

³²⁴ Vid., Corte Plena, sesión del 26 de junio de 2000, art. XVII.

- ii) La atinencia del estudio solicitado para el puesto que desempeña el servidor.
- iii) Se procurará una adecuada distribución por zona geográfica.
- iv) Cuota de género.

Debe resaltarse que el Consejo de Personal llevó a cabo la primera acción afirmativa en la carrera judicial al establecer el cumplimiento de una cuota de género como parte de los criterios para el otorgamiento de becas en el Poder Judicial y este reconocimiento tiene una incidencia positiva al tema del género en tanto valora la condición de las mujeres juezas para lograr un mayor desarrollo y avance de estas en la judicatura. Indudablemente, una mayor preparación académica implica en el sistema cuantitativo de la carrera judicial, una mayor calificación y la posibilidad de acceso y ascenso a los cargos de judicatura, además de una mejor remuneración.

Empero, frente a este avance significativo, nos encontramos que las limitaciones presupuestarias llevaron a que la Corte Plena, en sesión del 16 de febrero de 2004, artículo XIV, tomara la disposición de no conceder becas para los posgrados de la Universidad de Costa Rica, que es donde se ubican la mayor cantidad de becas nacionales asignadas,³²⁵ pues se pidió que las lecciones de los cursos de maestrías o cursos de especialización, se trasladen a horas de la noche. En tanto, se mantuvo el Convenio con la Universidad Nacional en el cual se concedió anualmente diez becas en las materias civil y penal con licencia y con goce de salario.

El traslado de las becas de postgrado a un horario nocturno, o bien, a fin de semana, representa un obstáculo para el progreso y desarrollo de las mujeres en la carrera judicial. Una beca de este tipo, lejos de favorecer la situación de la mujer jueza, supone un freno en su trayectoria profesional, porque limita las posibilidades de una mayor educación, un mejor salario y un mejor posicionamiento en el escalafón de la carrera judicial.

Las mujeres juezas optan por asumir la beca nocturna o de fin de semana, porque encuentran en el espacio profesional y público una fuente importante, novedosa y atractiva de realización personal y profesional. Sin embargo, continúan su desempeño en

³²⁵ Cfr., Departamento de Personal, Informe ejecutivo, 2005, p. 6.

el ámbito privado con las mismas exigencias que la cultura tradicional les ha implantado hasta entonces, sumando cada vez más tareas a las que ya poseen.

La ausencia de una política de becas ha sido en múltiples ocasiones cuestionada³²⁶, la última de estas propuestas llevó a la Corte Plena a solicitar al Consejo de Personal que elaborara un plan en el año 2005, para ejecutarlo en el presupuesto del 2007,³²⁷ esta política de becas debería replantear el tema de las becas nocturnas y de fin de semana como un obstáculo discriminatorio para el desarrollo de las mujeres.

C. El descanso laboral. La Corte Plena, por motivo de las diferentes discusiones sobre el programa de becas y el ejercicio de la docencia universitaria del personal de la judicatura, se ha referido al descanso laboral como una preocupación institucional. Parte de una polémica que se suscitó en el año 2000, señala que el Poder Judicial necesita jueces descansados, no jueces cansados. El acta de Corte Plena del 26 de julio de 2000 refiere cómo algunos jueces hombres habían obtenido doctorados financiados por el Poder Judicial y además ejercían la docencia universitaria en varias universidades y daban múltiples lecciones a partir de las cuatro de la tarde, o durante el día, llegando incluso algunos de los jueces a impartir más de cuarenta horas de docencia adicionales.³²⁸

El tema involucra múltiples consecuencias a partir de la visión de género, indiscutiblemente, las mujeres juezas no eran las que presentaban el problema de impartir lecciones fuera del horario laboral en forma excesiva, debido a que por la división sexual del trabajo, no son ellas las que pueden ejercer tantas horas de docencia; además de que los cupos de profesorado universitario son limitados para las mujeres, por aquellas razones y porque se requieren contactos para el ingreso al claustro universitario y las mujeres tienen un limitado espacio para la creación de esos espacios de contacto y negociación.

Tampoco la discusión de la Corte Plena se centró en la relación entre la docencia universitaria, la carrera profesional, el salario y la carrera judicial, cuya combinación genera un plus salarial y una mayor calificación en la carrera judicial inalcanzable para

³²⁶ Vid., Corte Plena, sesión del 26 de junio de 2000, art. XVII; Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 2004, art. XIX.

³²⁷ En igual sentido cfr., Corte Plena, sesión del 10 de octubre de 2005, art. V.

³²⁸ Cfr., Corte Plena, sesión del 26 de junio de 2000, art. XVII.

las mujeres juezas. El centro de la discusión como se puede ver fue androcéntrico y esa polémica finaliza con la aprobación de la Corte Plena de un reglamento general sobre licencias con y sin goce de sueldo, acorde con el pensamiento que subyace a todo el planteamiento, la idea de que la labor “del juez” es “una función esencialmente intelectual”,³²⁹ a la que se deben dedicar todos los esfuerzos. Este reglamento alude a los jueces ya que son mayoritariamente los hombres los que pueden salir del país a consultorías nacionales e internacionales, a ejercer la docencia en vacaciones, a realizar investigaciones de interés para el Poder Judicial.

El descanso laboral no ha sido abordado desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y menos aún desde la perspectiva de las mujeres y la posibilidad real de materializar el perfil de jueza/juez que plantea la carrera judicial. La realización de dos jornadas laborales, una de judicatura que se extiende por ocho horas diarias o más (si se incluye la disponibilidad o el turno), sumada a la jornada docente, de investigación, o bien de estudio, todo ello fuera del horario laboral; solo puede ser realizada por quien no asuma otras funciones como las de procreación y cuidado doméstico, y este grupo coincide con el de los hombres, según lo describe ampliamente la literatura y la experiencia socio-cultural.

2.8. La clasificación de los puestos de trabajo

El ingreso a la carrera judicial se refiere, de igual forma, a la clasificación de puestos de trabajo, que son definidos por la legislación. Se encuentran divididos en grados y puestos en forma de escalafón,³³⁰ asimismo, para la calificación en la carrera judicial,³³¹ estos puestos se han ordenado de la siguiente manera:

Cuadro n.º 7 Grados, puestos y niveles de calificación para la carrera judicial

³²⁹ *Ibíd.*

³³⁰ *Vid.*, art. 70 del Estatuto de Servicio Judicial.

³³¹ *Vid.*, arts. 7 y 8 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

GRADO	PUESTOS ³³²	NIVELES DE CALIFICACIÓN
Primero	Juez 1	Nivel I
Segundo	Juez 2	Nivel I
Tercero	Juez 3	Nivel I
Cuarto	Juez 4	Nivel II
Quinto	Juez 5	Nivel II

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Unidad Interdisciplinaria

2.9. El perfil del puesto de trabajo

El acceso a la carrera judicial involucra un proceso de reclutamiento, selección y nombramiento de juezas y jueces, en el que con anterioridad se debe precisar qué personas y en qué medida reúnen ciertas características definidas previamente y que corresponden con los requerimientos de un puesto de trabajo.

De un lado, tenemos un puesto de trabajo con unas propiedades concretas de las que se desprende un perfil de exigencias o profesiograma.³³³ El perfil indica qué factores y competencias, y en qué grado son importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un puesto. Del otro lado, encontramos un grupo de personas, aspirantes al puesto, a la cuales se les evaluará en qué grado poseen las características y competencias definidas en el profesiograma correspondiente, la disponibilidad para el trabajo, la valoración del desempeño y que, además, cumplan los requisitos legales y la aprobación de los concursos.

En la definición de los perfiles de los puestos de la judicatura subyace el concepto institucional del papel que está llamado a cumplir el/la juez(a) en la sociedad democrática,³³⁴ siendo medular la selección del profesional idóneo; en dichos perfiles se valorarán tanto aspectos académicos y profesionales, como también otros aspectos emocionales, personales, familiares y de salud.³³⁵

³³² La nomenclatura de los puestos fue variada con la entrada en vigencia de la Ley de Reorganización Judicial, Ley n.º 7728 del 15 de diciembre de 1997.

³³³ Vid., arts. 3 y 16 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

³³⁴ En ese sentido, Solano, *Seminario selección de los jueces*, 1996, p. 48.

³³⁵ Cfr., arts. 12 L.O.P.J., 74 del Estatuto de Servicio Judicial, 11 a 15 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial.

Las líneas maestras del perfil del personal de la judicatura están definidas en el Estatuto de Servicio Judicial, que en el artículo 74 describe los aspectos sobre los que se examinará a las y los participantes, y señala:

Los participantes serán examinados y calificados en relación con su experiencia y antigüedad en el puesto, así como el rendimiento, la capacidad demostrada y la calidad del servicio en los puestos anteriormente desempeñados, dentro y fuera del Poder Judicial; además en relación con los cursos realizados atinentes al puesto y de especialización, el tiempo de ejercicio en la enseñanza universitaria y las obras de investigación o de divulgación que hubieran publicado.

Se les harán, también, entrevistas personales y exámenes, que versarán sobre su personalidad, sus conocimientos en la especialidad y en la técnica judicial propia del puesto a que aspiren, sin perjuicio de ordenar las pruebas médicas y psicológicas que se estimen convenientes.

El artículo 16 del Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial encargó a la Escuela Judicial la confección de los perfiles ocupacionales, los que serán incorporados por la Corte Plena a los respectivos manuales. Los primeros perfiles se realizaron a través de sondeos de opinión hechos en la población judicial profesional.

Posteriormente, en sesión del Consejo Superior n.º 22-2001, celebrada el 15 de marzo del 2001, artículo XIII, se modificaron los perfiles de las categorías de Juez 1 a 5, describiéndose la naturaleza del trabajo, las tareas típicas, responsabilidades y otras condiciones, características personales, requisitos, responsabilidades y otras condiciones.

La descripción contenida en el texto normativo es neutra al género, partió de un análisis de requerimientos institucionales sin que se cuestionara la posibilidad real de cumplimiento del perfil por parte de las mujeres, que fueron invisibilizadas desde la génesis del proyecto de ley, hasta su promulgación y reglamentación.

Un perfil que describa que el juez será calificado, es decir, evaluado para su ingreso y promoción sobre la base de su función esencial en la resolución de conflictos; pero que además debe realizar investigaciones para publicar artículos y libros, ejercer la docencia universitaria o en la Escuela Judicial, además de realizar postgrados, parte de una concepción androcéntrica no solo en su literalidad sino en su ejecución material. Y es que difícilmente las mujeres podrán alcanzar el paradigma de realizar todas esas tareas a la vez, conjuntamente con sus roles en la vida privada que incluyen el trabajo doméstico y reproductivo. El paradigma de juez considera unas necesidades centradas únicamente en lo

laboral, enfatizando lo productivo, olvidando que el ser humano (mujer y hombre) es integral y que además del ámbito productivo tiene derecho a desarrollar una vida personal y social que incluye muchas otras cosas.

El tema del perfil tiene otras aristas, pues no se trata solamente de la definición de quién debe ser la jueza y el juez en el sistema de administración de la justicia, sino también en cada materia en particular (civil, penal, laboral, familia, etc.) poder determinar las características del profesional que se requiere. Así, los perfiles no son estáticos y pueden ser actualizados respondiendo a las necesidades institucionales y sociales. También se debe tener claro que las(os) juezas(ces) deben estar identificados con su función, lo que redundará en un mejor aprovechamiento de los recursos públicos que se utilicen para su adiestramiento o formación profesional complementaria.

Acorde con esta consideración, las magistradas **Zarela Villanueva Monge** y **Anabel León Feoli**, integrantes de la Comisión de Género del Poder Judicial, solicitaron al Consejo de la Judicatura la revisión de los perfiles de los puestos de juezas(ces) contravencionales y de menor cuantía, de los campos de familia y de pensiones alimentarias que se expresan inadecuadamente en contra de la Ley de Violencia Doméstica y presentan algunas características inadecuadas de madurez y disposición hacia la normativa.

Como consecuencia de esta intervención, el Consejo Superior del 4 de octubre de 2005, artículo I, acordó revisar los perfiles existentes y los temarios, al igual que en los próximos concursos de Juez 1 genérico, incorporar dentro de los requerimientos la realización de un curso de sensibilidad en materia de género. De igual forma el Consejo de la Judicatura en sesión del 06 de diciembre de 2005, artículo VII, acordó iniciar el procedimiento para la actualización de los perfiles de Juez.

2.10. La conformación de la terna

Cuando se produzca una vacante, la Secretaría de la Corte Suprema de Justicia o del Consejo Superior del Poder Judicial, según el caso, lo comunicarán de inmediato al Consejo de la Judicatura, para que envíe, dentro de los cinco días siguientes, una terna de

los elegibles con los tres oferentes que hubieran obtenido las mejores calificaciones (artículo 77 del Estatuto de Servicio Judicial).

El proceso de conformación de la terna de elegibles que será remitido al órgano encargado del nombramiento, lleva un proceso de consulta previa por parte de la unidad interdisciplinaria, para verificar la conformidad con la integración en la terna. Así, puede ocurrir que quien ocupe un primer lugar en la terna rechace la participación por no estar interesada(o), bien por razones personales, o de ubicación geográfica de la plaza.

Sin embargo, el rechazo de la integración de la terna por las mujeres no ha sido estudiado, para determinar las razones de su negativa a la integración de las ternas. En general se afirma que las mujeres rechazan el nombramiento en zona rural, sin embargo, los resultados de esta investigación refutan tal planteamiento; en el análisis de los datos cuantitativos se muestra que las mujeres están en la zona rural desde el año 1983 y que en la actualidad están ubicadas en plazas de la zona rural.

2.11. La prioridad de ingreso a la carrera judicial

El Estatuto de Servicio Judicial señala en el artículo 75, que en los concursos para llenar plazas, de acuerdo con los movimientos de personal y para formar listas de elegibles, los participantes serán tomados en cuenta para su ingreso según el orden de las calificaciones obtenidas por cada uno, a partir de la más alta. La constitucionalidad de la norma fue consultada a la Sala Constitucional, la que en el voto 5166-97 del 29 de agosto de 1997 declaró la razonabilidad de la norma que da prioridad en el ingreso a la carrera judicial, de acuerdo al orden de las calificaciones obtenidas. En cumplimiento de la normativa vigente y de la interpretación constitucional, la terna de elegibles se conforma con los tres primeros lugares.

El nombramiento lo realiza la Corte Plena o el Consejo Superior, según la categoría de jueza o juez a designar, sin sujeción a la posición del oferente en la terna. La jurisprudencia constitucional reiterada permite la elección de cualquiera de las y los integrantes de la terna, bajo el criterio de discrecionalidad, en la tesitura que el orden

constitucional ha establecido una clara reserva de ley en materia de acceso a los cargos públicos.

De tal suerte que deberá ser siempre la ley ordinaria la encargada de regular el acceso a la función pública, lo que hará de acuerdo al principio de "idoneidad comprobada", y será el órgano encargado del nombramiento el que determine quién es la/el funcionaria(o) idónea(o), garantizando siempre la "eficiencia de la administración" (artículo 191 Constitucional). También la ley puede dejar a la administración la determinación de la aplicación de los anteriores criterios, como en este caso que dejó a los órganos administrativos del Poder Judicial (Corte Plena y Consejo Superior) un margen más o menos o amplio de libertad para tomar la decisión de elección en cada caso, discrecionalidad que integra el proceso de elección.

A mayor abundancia, la Sala ha reseñado en el voto 10393 del 12 de octubre de 2001, que la obtención del mayor puntaje posible no otorga otro derecho que el ser incluido en las ternas y una vez integradas las mismas, corresponderá al Consejo Superior o a la Corte Suprema de Justicia, hacer la designación; ya que frente al órgano llamado a hacer la designación todos los integrantes de la terna se encuentran en igualdad de condiciones. La sala indicó que sostener la tesis contraria implicaría afirmar que el funcionario con mayor puntaje sería, necesariamente, el designado, con lo que cualquier funcionario administrativo podría hacer la designación del candidato de mayor puntaje del proceso y no haría falta entregar el nombramiento de los jueces de la República al Consejo Superior o a la Corte Plena, que es -obviamente- el sistema que ha establecido el legislador.

La interpretación sobre la prioridad en el nombramiento permite identificar al menos tres posiciones del órgano de nombramiento, todas ellas guiadas por la búsqueda de la calidad en el servicio público:

i) Una postura señala que debe nombrarse en el cargo a la/el primera(o) de la lista de la terna, porque logró superar todo el escrutinio que significa el concurso y esta es la persona idónea para ocuparlo.

ii) Otra posición sostiene que se deben respetar las ternas, pero no necesariamente la persona electa debe ser la/el primera(o) de la lista, sino que se puede valorar la experiencia y el desempeño de la persona, para su nombramiento. Dentro de la terna se da

prioridad a la experiencia del funcionario, por esto, la facultad del órgano de decisión se inclinó por sopesar esos aspectos y no solamente la calificación en sentido estricto.

iii) La última postura fue narrada por algunas de las personas entrevistadas para esta investigación, las cuales refirieron que a las ternas les falta perspectiva de género y votan, bajo ese criterio, por las mujeres, independientemente de la posición de la mujer.

Si analizamos las tres posiciones anteriores, irremediamente se llega a la conclusión de que la integración de la terna carece de perspectiva de género, cuya conformación obedece a un aspecto cuantitativo. Es decir, depende de la nota final obtenida e ignora que los componentes de la calificación impiden que las mujeres juezas puedan, en igualdad de condiciones, alcanzar la nota máxima; pues existe un acceso restringido a los recursos y relaciones desiguales de poder, además de la influencia de los roles del género y la división genérica del trabajo en el proceso de selección y nombramiento del personal de la judicatura.

La postura que intenta en el momento final de la decisión del nombramiento, decidirse por la designación de la mujer que va en la terna independientemente de su posición, es decir, como una forma de hacer efectiva una acción afirmativa, aun en ese supuesto se ignora que otras mujeres quedaron en el camino; porque el problema de la carrera judicial es estructural, potencia una equidad numérica y no valora cualitativamente que hombres y mujeres desempeñan distintos roles sociales y desarrollan necesidades e intereses diferentes. De tal suerte que muchas incluso pueden haberse quedado en el camino de la carrera judicial precisamente por esas razones, dando prioridad al rol reproductivo, al comunitario o al cultural, antes que al productivo y político.

Después de analizar que la integración de la terna carece de sensibilidad de género, surgen los siguientes cuestionamientos: ¿Las mujeres juezas realmente pudieron integrar la terna porque su nota se los permitía?, ¿por qué razón si las mujeres alcanzaron la nota y fueron consultadas para integrar la terna, se rehusaron a participar? ¿cuáles son los factores que están influyendo en la toma de la decisión?, dejando estas interrogantes para un estudio posterior que recomendamos, donde se indague a profundidad con las mujeres juezas cuál es su situación.

3. LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y LA CARRERA JUDICIAL

La retribución salarial por el trabajo desempeñado es un factor que ha sido considerado en la distribución de los puestos según la carrera judicial y responde a la política institucional de hacer distinciones salariales de acuerdo a la importancia del cargo profesional³³⁶ y al principio de igual salario para igual trabajo en condiciones similares.

La Ley de Salarios estableció una diferenciación de salarios de acuerdo al puesto desempeñado, además de incentivos económicos al personal de la judicatura judicial que obtuviera un título, o bien, impartiera lecciones como profesor(a) en la Escuela Judicial.³³⁷

En razón de la entrada en vigencia de la Ley de Reorganización Judicial y el presupuesto, su implementación se conoció en Corte Plena en un estudio sobre la nomenclatura de los puestos para el II Circuito Judicial de San José, la que se aprobó y se amplió para todos los puestos del país. Seguidamente se aprobó la clasificación de puestos con el salario correspondiente³³⁸, que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 8
Clasificación de puestos y asignación salarial
año 1997

PUESTO ACTUAL	PUESTO PROPUESTO	ASIGNACIÓN SALARIAL
Alcalde (1, 2, 3)	Juez 1	¢ 179.400.00
Alcalde (4, 5)	Juez 2	¢ 184.200.00
Juez 1º instancia	Juez 3	¢ 189.000.00
Juez 2º instancia	Juez 4	¢ 208.600.00
Juez de casación	Juez 5	¢ 235.000.00

Fuente: Departamento de Personal.

³³⁶ En ese sentido, cfr., Corte Plena, sesión del veintitrés de abril de dos mil uno, art. XXI.

³³⁷ Vid., Ley de Salarios del Poder Judicial, n.º 6801 del 15 de diciembre de 1975.

³³⁸ Cfr., Corte Plena, sesión del diecinueve de mayo de 1997, art. II.

Además el salario está formado por los siguientes componentes: i) las anualidades, ii) la prohibición por ejercicio profesional, iii) puntos de la carrera profesional, iv) porcentaje por laudo y v) responsabilidad por ejercicio de la función judicial.

Para el objetivo de esta investigación, presentaremos los datos del índice salarial a enero de 2006, en los componentes que tienen mayor variación entre las diferentes clases de puestos (aunque existen otros componentes), lo que nos permitirá observar que entre la categoría Juez 1 y la categoría Juez 5 hay diferencias salariales importantes, que incentivan económicamente la movilidad de las(os) juezas(ces) hacia el escalafón superior.

Cuadro n.º 9
Índice salarial 2005

CLASE ANCHA	TÍTULO ANTERIOR	CATEGORÍA	SALARIO BASE	REFJ ³³⁹
Juez 1	Juez 1. Juez 1-B, Juez 1-C (Srio de Tribunal, Alcalde 1,2 y 3)	1343	¢530.600	22%
Juez 2	(Juez Ejecutor de la Pena)	1374	¢543.000	22%
Juez 3	(Actuario, Juez Instrucción y Juez 1) Juez Conciliador	1411	¢557.800	26%
Juez 4	Juez 4, Juez 4-B, Juez 4-C	1541	¢609.800	26%
Juez 5	(Casación Penal)	1720	¢681.400	30%
Juez Supernumerario		1374	¢543.000	22%

Fuente: Departamento de Personal, Unidad de Componentes Salariales.

Otro aspecto que incide en forma importante en el salario es la carrera profesional, en la que se reconocen incentivos salariales según el grado académico, la experiencia profesional, las publicaciones, la labor docente en la Escuela Judicial, la experiencia en

³³⁹ R.E.F.J., se refiere a responsabilidad por ejercicio de la función judicial.

organismos internacionales, y la responsabilidad por el ejercicio de la función, de acuerdo con el Reglamento de Carrera Profesional.³⁴⁰

A manera de ejemplo, en el informe de la sección, clasificación y valoración de puestos CV-055-2001, se indica que la/el profesional que obtiene un grado académico de especialidad: maestría, doctorado o estudios superiores; tiene un incremento salarial, estos incrementos se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 10
Grados académicos e incremento salarial

Grados	Puntuación	Valor	Incremento Mensual	Total anual
Especialidad	10	¢860,00	¢8600,00	103200,00
Maestría	20	¢860,00	¢17200,00	206400,00
Doctorado	30	¢860,00	¢25800,00	309600,00

Fuente: Departamento de Personal, Sección de Clasificación y Valoración de puestos en informe CV-055-2001.

4. LAS ACCIONES AFIRMATIVAS

Las medidas de acción afirmativa reconocen que no todas las personas se encuentran en una misma posición, planteando un trato distinto para quienes viven una situación de desigualdad, con el fin de disminuir las distancias económicas, culturales, sociales y políticas entre quienes integran una sociedad. En el seno de la Corte Plena es posible observar una transformación de género si se considera la inclusión de mujeres en el máximo órgano de la administración de justicia, ya que estas han pasado a ocupar seis plazas de los 22 cargos de la magistratura, correspondiendo al 27% de las plazas, en tanto

³⁴⁰ En ese sentido, vid., Reglamento de carrera profesional, publicado en el Boletín Judicial n.º 78, 23 de abril de 1999.

los hombres ocupan un 73% de los cargos. La llegada de este grupo de mujeres, aunque en franca minoría, ha contribuido al replanteamiento de algunos temas relacionados con las políticas de diferenciación para la igualdad.³⁴¹

Como consecuencia del proceso de reforma integral del Poder Judicial, en la discusión de la integración del Consejo Superior la magistrada **Anabel León Feoli** introdujo el tema de las cuotas de participación femenina, tema que contó con el aval de todas las magistradas presentes. Luego de un amplio intercambio de ideas, prevaleció la tesis androcéntrica, y el tema se retiró para ser retomado posteriormente, ante el cuestionamiento de que el establecer una cuota implicaría aceptar que no se garantiza la participación de las mujeres en un proceso democrático.³⁴² El acuerdo final sobre este tema esquivó la integración de género y se aprobó una elección indirecta, es decir, que se conocerá una terna en la que participarán los jueces que estén o no asociados a las diferentes asociaciones, y de dicha terna la Corte Plena realizará el respectivo nombramiento.³⁴³

Otro tema que se ha introducido en el Poder Judicial como consecuencia de la integración de mujeres en el seno de la Corte Plena es el de las guarderías, que funcionarían como recursos de apoyo para un mayor y mejor desarrollo del personal judicial que tiene a su cargo el cuidado infantil, que generalmente es el grupo de las mujeres, pero del que los hombres no están exentos.

En las discusiones sobre la elaboración del proyecto de presupuesto del Poder Judicial para el año 2005 se conoció la cuestión de poner en funcionamiento guarderías para los hijos de los servidores judiciales. La magistrada **Carmenmaría Escoto Fernández** dio a conocer las necesidades del personal femenino y el masculino y se mencionaron dos circuitos judiciales rurales que en concreto han solicitado contar con ese recurso; a saber, Santa Cruz de Guanacaste y Puntarenas. La idea inicial fue matizada y a su vez teñida de rasgos sexistas al anteponerse criterios económicos, ante los compromisos internacionales sobre el cuidado infantil y los derechos de las(os)

³⁴¹ Vid., Arroyo, *Las normas*, 2002, p. 73.

³⁴² Vid., Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 2003, art. I.

³⁴³ Cfr., Corte Plena, sesión del 10 de mayo de 2004, art. IX; Corte Plena, sesión del 7 de junio de 2004, art. IX. Sobre las cuotas de género también Corte Plena, sesión del 13 de diciembre de 2004, art. IV.

trabajadoras(es). El razonamiento para posponer el tratamiento del tema es el siguiente: “afinar un poquito la redacción [...] para que no sea muy comprometedor [...] para que no quede como obligatorio”, acordándose por Corte Plena tener como política la de “prever la posibilidad de extender de las guarderías”.³⁴⁴

³⁴⁴ Cfr., Corte Plena, sesión del 10 de octubre de 2005, art. V.

CAPÍTULO V

EFECTOS DE LA CARRERA JUDICIAL EN EL NOMBRAMIENTO DE LAS JUEZAS

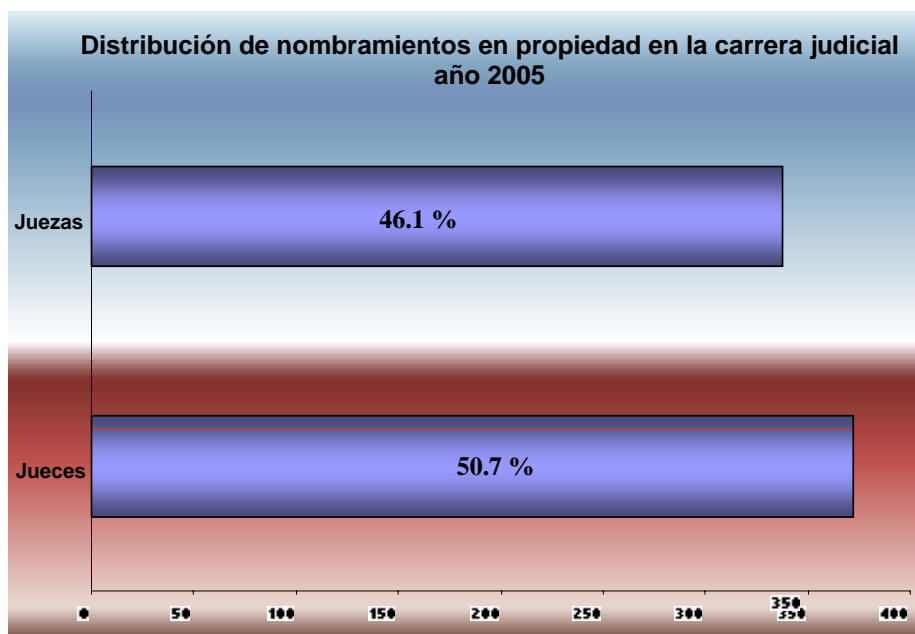
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1.1. Distribución de puestos en la judicatura

El Poder Judicial para el año 2005 contaba con un total de 7.749 plazas, de las cuales 3.349 plazas son ocupadas por mujeres y 4.400 plazas las ocupan los hombres, en términos porcentuales las mujeres ocupan un 43.2% del total de puestos y los hombres un 56.8%.³⁴⁵ Del total de plazas existentes, 734 puestos corresponden a personal de la judicatura, distribuidas por sexo de la siguiente forma: 338 juezas que corresponden al 46.1% y 372 jueces, que corresponden a 50.7% de la población y 24 plazas vacantes, 3.2%. En términos porcentuales las mujeres juezas presentan una diferencia de 4,6% respecto de los puestos totales de juezas y jueces, con una tendencia en que las juezas alcanzan la equidad numérica en los nombramientos en propiedad.

³⁴⁵ Vid., Informe del Departamento de Personal, 2005.

Gráfico n.º 1



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad Interdisciplinaria.

1.2. Evolución de los puestos en propiedad en la judicatura

La evolución de los puestos existentes de juezas y jueces, después de la efectiva implementación de la carrera judicial, muestra las siguientes características.

Con base en los datos proporcionados por la Unidad Interdisciplinaria, a partir de junio del 2000 y hasta noviembre del 2005, se realizaron un total de 907 nombramientos en propiedad, de los cuales 404 recayeron en mujeres y 503 en hombres, lo que representa un 45% del género femenino y un 55% del género masculino.

Gráfico n.º 2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad Interdisciplinaria.

Si comparamos los datos disponibles en las elecciones de juezas y jueces de los años 1983, 1987 y 1991, con los datos que se registran posteriormente a la entrada en vigencia de la Ley de Carrera Judicial, formalmente en mayo de 1993, pero con todos sus efectos a partir del 2000, podemos apreciar que la tendencia del nombramiento femenino en la judicatura es ascendente respecto de los hombres.

Es importante señalar que no se cuenta con datos sistematizados de cada año en particular, existen dos estudios anteriores uno del año 2002, realizado por la CONAMAJ, en el que se da cuenta de un total de 557 plazas de la judicatura en propiedad, 266 puestos son ocupados por mujeres juezas y 291 puestos corresponden a los hombres jueces.³⁴⁶ Otro estudio cuantitativo fue realizado en el año 2004, los datos señalaron la existencia de un total de 676 plazas en propiedad en el ámbito jurisdiccional, 316 plazas las ocupan las mujeres juezas y 362 plazas son ocupadas por hombres.³⁴⁷

La participación laboral de las mujeres juezas en propiedad antes de la carrera judicial, aumentó pasando de 57 puestos en 1983, a 99 puestos de trabajo en 1987 y 121

³⁴⁶ Vid., Calzada, *Análisis cuantitativo*, 2002, Tabla n.º 10.

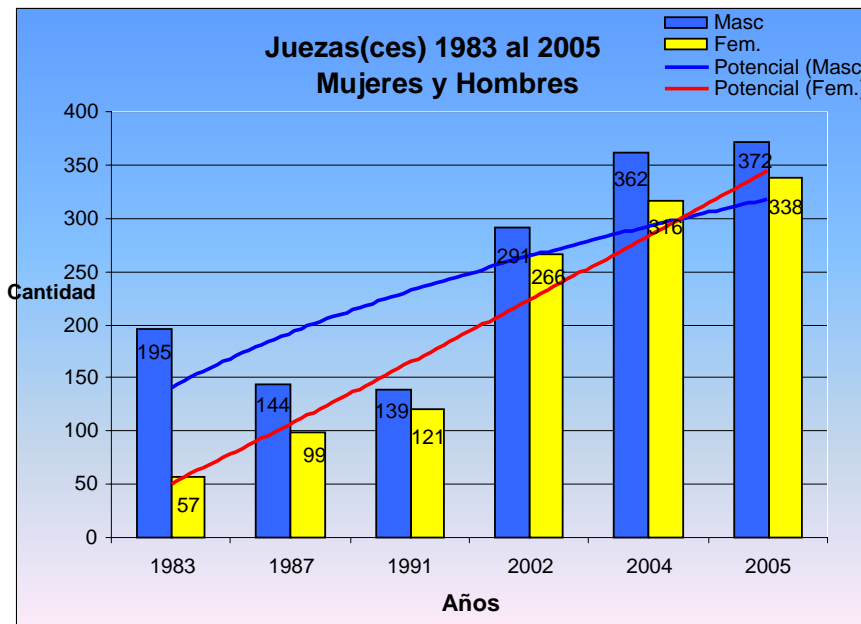
³⁴⁷ Cfr., Este fue un estudio que se realizó para el magistrado Luis Guillermo Rivas L., por la Unidad Interdisciplinaria, en el año 2004.

puestos en 1991. En el caso de los jueces decreció pasando de 195 puestos en 1983, a 144 puestos en 1987 y a 139 en 1991.

A partir del 2002, los puestos de hombres y mujeres crecieron en 145 los puestos de las mujeres y en 152 los puestos de hombres. Las diferencias entre el número de puestos ocupados por las mujeres y por los hombres fue de 25 puestos menos para las mujeres en el 2002, en el 2004, la diferencia fue de 46 puestos menos para las mujeres y en el 2005, la diferencia es de 34 puestos menos para las mujeres.

La distribución de oportunidades laborales para las mujeres se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico n.º 3



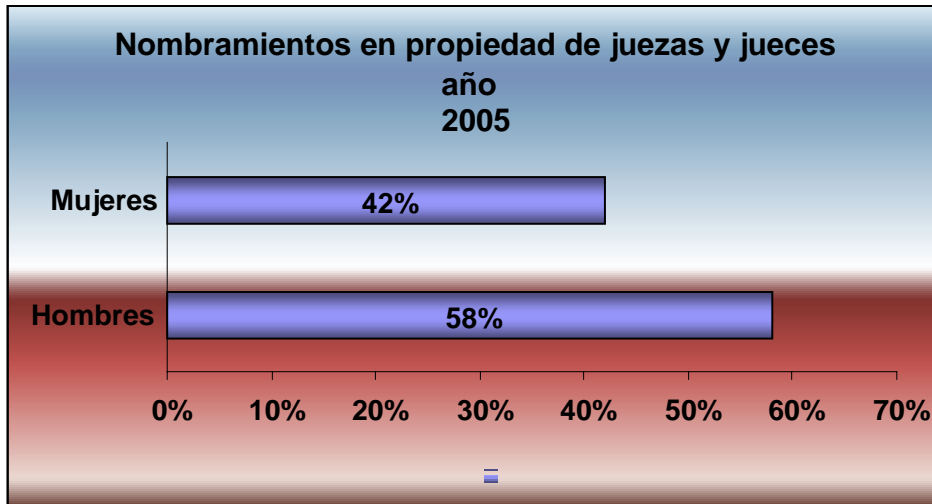
Fuente: Elaboración propia a partir de información del Departamento de Personal, estudios citados y actas de Corte Plena.

1.2.1. Ternas en el 2005

La distribución de las plazas de los nuevos puestos de trabajo en el 2005 permite concluir que se dieron limitaciones laborales por género. La Unidad Interdisciplinaria confeccionó 106 ternas realizadas para cargos de judicatura, 44 de los nombramientos

recayeron en mujeres y 62 en varones, lo que significa un 42% y 58% respectivamente, con una diferencia en contra de las mujeres del 16% en la integración de las ternas. Gráficamente se muestran estos últimos datos así:

Gráfico n.º 4



Fuente: Unidad Interdisciplinaria del Poder Judicial.

1.3. Distribución del personal de judicatura en propiedad según categoría de puesto por sexo

De los datos proporcionados por el Departamento de Personal del Poder Judicial, correspondientes a juezas y jueces en propiedad en el 2005, según el sexo y la categoría del puesto, la mayor cantidad de plazas corresponden a las categorías de Juez 1, Juez 3 y Juez 4, la menor cantidad de plazas corresponden a los puestos de Juez Supernumerario, Juez 2 y Juez 5. La categoría de Juez Supernumerario cuenta con 55 plazas, la categoría de Juez 1 cuenta con 232 plazas; la categoría Juez 2 cuenta con 8 plazas, el juez 3 cuenta con 320 plazas, el Juez 4 cuenta con 178 plazas y el juez 5 cuenta con 10 plazas.

La distribución de la tasa de participación por sexo presenta diferencias negativas en contra de las mujeres juezas para acceder a los cargos más altos del escalafón de la

judicatura. Conforme se avanza en la categoría de puesto la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es mayor, los datos se muestran en el siguiente cuadro:

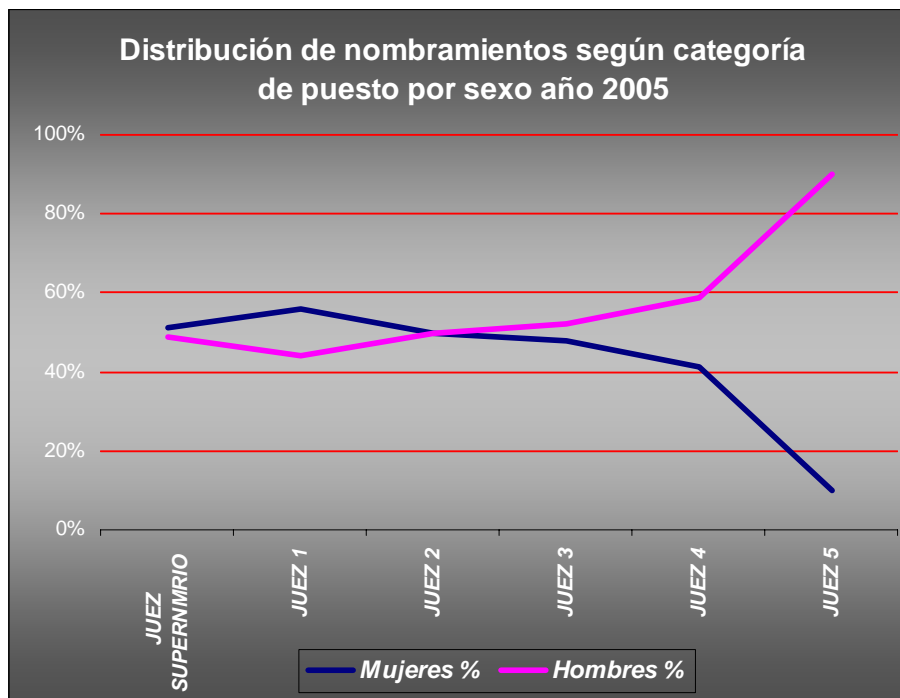
Cuadro n.º 11
Distribución de plazas de juezas y jueces en propiedad
por categoría de puesto y sexo
año 2005

Categoría de puesto	Mujeres %	Hombres %
Juez Supernumerario	51%	49%
Juez 1	56%	44%
Juez 2	50%	50%
Juez 3	48%	52%
Juez 4	41%	59%
Juez 5	10%	90%

Fuente: Departamento de Personal del Poder Judicial

Al analizar la tendencia, vemos que las mujeres juezas en propiedad lideran los puestos de Juez Supernumerario y Juez 1. El punto de equilibrio se observa en la categoría de Juez 2, en donde se equiparan los nombramientos. Sin embargo, en los tres últimos puestos Juez 3 a Juez 5, que representan la categoría más altas de la carrera judicial, su movimiento es descendente, siendo más acelerado a partir del puesto de juez 4, que es uno de los puestos con mayor número de plazas y su culminación se da en el puesto de Juez 5, donde la brecha es de 80% menos nombramientos de mujeres juezas. Lo que se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico n.º 5



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal.

1.4. Análisis comparativo de los nombramientos en propiedad periodo 2002- 2005

Si comparamos los resultados del estudio de la CONAMAJ sobre los nombramientos en propiedad en el año 2002, con los datos del Departamento de Personal del 2005, en cuanto a las diferentes categorías de puesto por sexo, encontramos que en las categorías de Juez Supernumerario, Juez 1 y Juez 3, el crecimiento en el acceso de las mujeres a la carrera judicial es mínimo, de un 1%. En el caso de Juez 2, es donde se observa un mayor acceso, siendo que la participación femenina creció en un 12% respecto del año 2000.

En las categorías de puestos más altos, Juez 4 y Juez 5, tenemos un leve repunte del 3% de nombramientos de las mujeres como juezas en la categoría de juez 4, mientras que en la categoría de Juez 5, la ocupación de las mujeres juezas disminuyó

porcentualmente, ampliándose aún más la brecha de género, lo cual mostramos en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 12
Comparación porcentual de los nombramientos en propiedad por sexo
periodo 2002-2005

Año	Juez Supern		Juez 1		Juez 2		Juez 3		Juez 4		Juez 5	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2002	52%	48%	55%	45%	38%	62%	47%	53%	38%	62%	16%	84%
2005	51%	49%	56%	44%	50%	50%	48%	52%	41%	59%	10%	90%

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio CONAMAJ 2002 y Departamento de Personal 2005

2. ACCESO

2.1. Elegibles por puesto

Los datos suministrados por la Unidad Interdisciplinaria en el año 2005 muestran que se cuenta con un total de 3.919 personas elegibles en la carrera judicial. La distribución de personas elegibles en la carrera judicial según el sexo, muestra los siguientes valores:

Cuadro n.º 13
Distribución de elegibles según sexo
año 2005

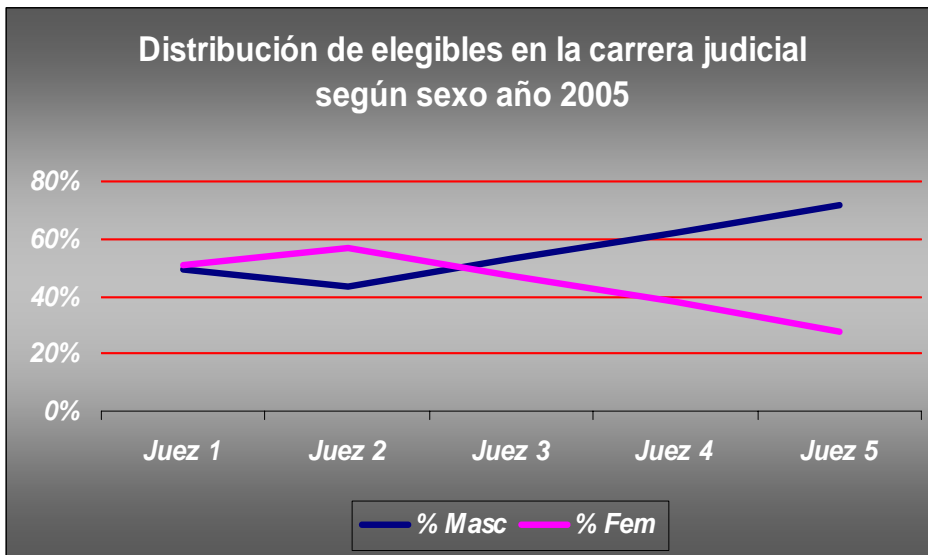
Categoría de Puesto	Masculino	Porcentaje	Femenino	Porcentaje	Total
Juez 1	1.214	49 %	1.275	51 %	2.489
Juez 2	15	43 %	20	67 %	35
Juez 3	484	53 %	423	47 %	907
Juez 4	286	62 %	173	38 %	459
Juez 5	21	72 %	8	28 %	29

Total	2.020		1.899		3.919
--------------	--------------	--	--------------	--	--------------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad Interdisciplinaria.

Se debe resaltar que en la categoría de puesto de Juez 1 y Juez 2 las mujeres tienen una leve diferencia positiva respecto de los hombres elegibles, pero a partir de la categoría Juez 3 se inician las diferencias negativas, descendiendo en un 6%, en el caso de Juez 3. Las brechas son amplias en el caso del Juez 4 con una diferencia de un 24% y de un 44% en el caso del Juez 5. Los datos gráficamente se representan de la siguiente manera:

Gráfico n.º 6



Fuente: Elaboración propia a partir de la Unidad Interdisciplinaria.

2.2. Evaluación bio-psico-social

Los datos de la Unidad Interdisciplinaria señalan que han sido evaluadas para ingresar a la carrera judicial desde el año 2000 al 2005, un total de 1053 personas en el área de medicina, trabajo social y psicología. Los datos muestran solo una parte del total de juezas y jueces elegibles, porque el transitorio III de la Ley de Carrera Judicial, tuvo por incorporados al régimen de carrera judicial a las(os) funcionarias(os) que tuvieron

cinco o más años de servicio en la administración de justicia con nombramientos en propiedad. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro n.º 14
Resultados de evaluación bio-psico-social por sexo
periodo 2000-2005

Mujeres no recomendadas	47
Mujeres recomendadas	439
Hombres no recomendados	115
Hombres recomendados	452
TOTAL	1.053

Fuente: Unidad Interdisciplinaria.

Las mujeres en la evaluación bio-psico-social obtienen un mayor nivel de recomendaciones, frente a los hombres. Estos resultados desde el punto de vista cualitativo revisten importancia si se considera que las evaluaciones médica, de trabajo social y de psicología, no son excluyentes del procedimiento de ingreso y su resultado negativo permite la integración de la terna para un puesto en concreto.

En las entrevistas efectuadas un aspecto al que se refirieron las(os) entrevistadas(os) es la incidencia de esta valoración en el comportamiento posterior de la jueza o el juez, pues la persona no recomendada que es nombrada en un cargo de judicatura generalmente da problemas en su desempeño laboral y provoca relaciones interpersonales complicadas.

Cuando se les preguntó sobre las diferencias entre mujeres y hombres no recomendados, narraron experiencias en el sentido que la mayoría de las mujeres que reciben observaciones negativas son personas limitadas, con estructuras de personalidad limitada o con autoestima muy baja y eso les afecta en el nombramiento; en el caso de los varones las problemáticas se ligan más a dificultades emocionales, falta de liderazgo y

algunos presentan conflictos en los estudios sociales porque tienen problemas de agresión o violencia doméstica.

3. ASCENSO

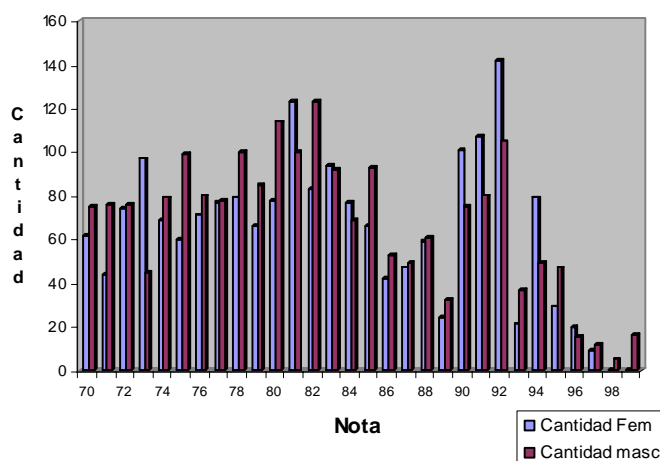
La carrera judicial costarricense es abierta y permite el ingreso en cualquier puesto del escalafón. Del análisis de los datos antes expuestos, se observan cuantitativamente debilidades para el acceso de las mujeres a los puestos más altos del escalafón de la carrera judicial. No existe un programa de ascenso regulado por la carrera judicial y no hay un registro estadístico de la duración de los ascensos para poder comparar la duración de la promoción entre hombres y mujeres. La evidencia encontrada y ya analizada muestra que las mujeres no han accedido a los puestos más altos, por lo cual se deben investigar las causas por las cuales estarían excluidas de los cargos más altos del escalafón.

3.1. El examen

Con base en el promedio que consta en el registro de elegibles del año 2005, en la nota de ingreso a la carrera judicial, se observa que las juezas obtuvieron el promedio más elevado, en el rango de notas del 90 al 94, lo que les permite alcanzar con amplitud un buen porcentaje del factor examen cuyos valores son de 75% (Grado I Juezas/ces 1 a 3) y 70% (Grado II Juezas/ces 4 y 5). Empero en el rango del 95 al 99, son los hombres los que obtuvieron la mayor calificación.

Gráfico n.º 7

Cantidad de juezas y jueces por notas de ingreso a la carrera judicial año 2005



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad Interdisciplinaria.

La media de notas según la categoría de puesto por sexo, analizada en la totalidad de 3.921 registros de elegibles al 2005 que proporcionó la Unidad Interdisciplinaria muestra los siguientes valores:

Cuadro n.º 15
Notas de ingreso a la carrera judicial por categoría de puesto al año 2005

Categoría de puesto	Mujeres	Hombres	Diferencias de las Mujeres
Juez 1	82,64	81,52	+ 1,12
Juez 2	77,39	75,72	+ 1,67
Juez 3	83,32	82,75	+ 0,57
Juez 4	86,47	86,70	- 0,23
Juez 5	83,18	89,29	- 6,11

(nota: no se reportan datos de la categoría Juez Supernumerario)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Unidad Interdisciplinaria.

Según los datos anteriores las mujeres alcanzan una buena nota, incluso superior en las categorías de puestos de Juez 1 a Juez 3, en cuyo nivel de calificación Grado I, el examen tiene una ponderación de 75 y se divide entre 100 para obtener el porcentaje.

En los puestos de Juez 4 y Juez 5, las mujeres obtienen una nota inferior promedio en los exámenes, en este caso, se trata del nivel de calificación Grado II, en la que el valor del examen es 70 y se dividirá entre 100 para obtener el porcentaje.

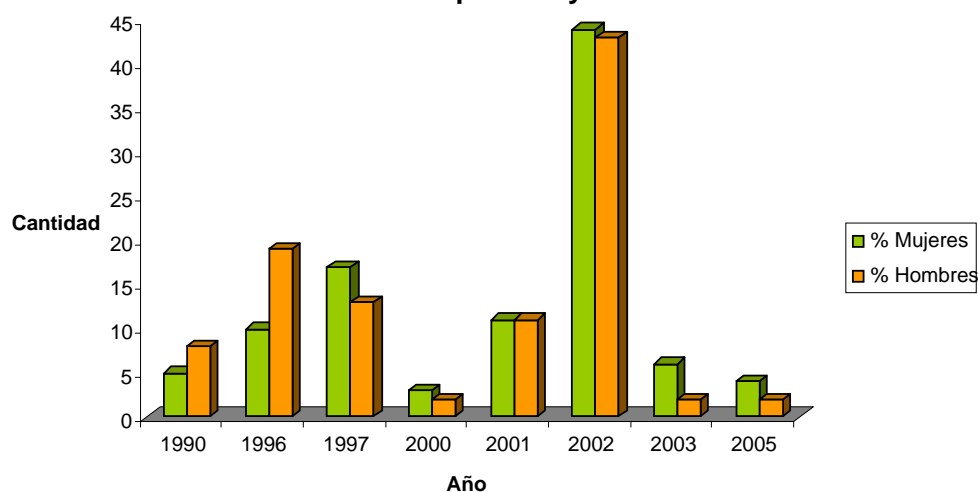
3.2. Acceso a capacitación

3.2.1. Cursos en la Escuela Judicial

De los cursos de capacitación que brinda la Escuela Judicial, los datos disponibles muestran que las juezas y los jueces en el último quinquenio accedan más a las capacitaciones en la Escuela Judicial, contrario a lo que ocurría en la década de los noventa cuyos registros muestran un mayor acceso masculino.

Gráfico n.º 8

Asistencia a cursos en la Escuela Judicial por año y sexo



Fuente: Escuela Judicial

De los datos proporcionados por la Escuela Judicial se pudo deducir que en la asistencia de juezas y jueces a cursos de género en el año 2005, las mujeres muestran un mayor interés de asistir a esas capacitaciones que los hombres, así de los 8 cursos relacionados con la teoría de género en el año 2005, asistieron 179 mujeres y 121 hombres.

Gráfico n.º 9



Fuente: Escuela Judicial

3.2.2. Cursos de postgrado

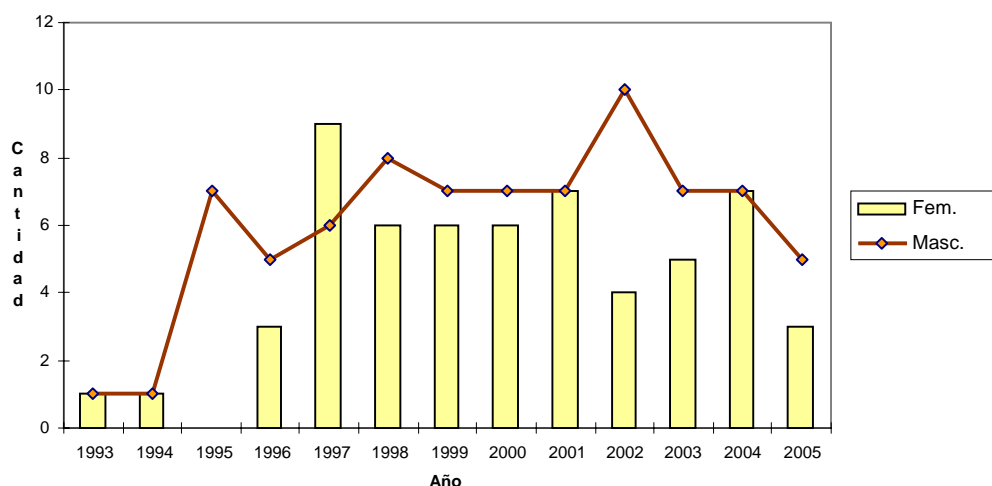
Desde 1993 al 2005 se han otorgado 126 becas para estudios de postgrado, que se distribuyeron de la siguiente manera: 58 para las mujeres que corresponde a un 43% y 79 para los hombres que corresponde a un 57%, con una diferencia que desfavorece a las mujeres de 10% en el acceso a becas de capacitación de postítulo.

La distribución anual de becas por sexo en el periodo 1993-2005 muestra un repunte en el año 1997, fecha en que se concedieron 9 becas, 7 para las mujeres y 2 para los hombres que coincide también con el año que se otorgaron más becas de posgrado en

el exterior a las mujeres, a saber dos juezas fueron becadas para realizar estudios doctorales. En el año 2002 se concedieron 14 becas, 4 para las mujeres y 10 para los hombres, en el 2003, 5 becas fueron para las mujeres y 7 becas para los hombres y, en el 2005, 3 becas fueron otorgadas a las mujeres y 5 a los hombres. En el siguiente gráfico se muestran las asimetrías entre hombres jueces y mujeres juezas.

Gráfico n.º 10

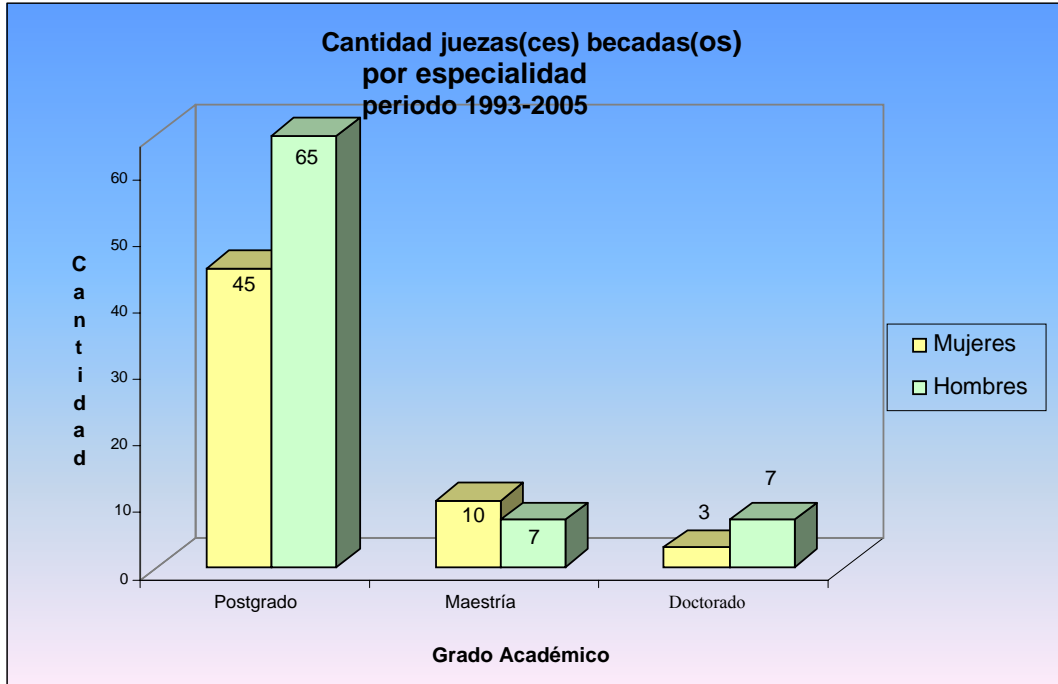
Distribución anual de becas de postgrado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal

La mayor cantidad de estas becas se han utilizado para realizar especializaciones en la Universidad de Costa Rica y en la Universidad Nacional (postgrados), 111 becas distribuidas en un 40.5% para mujeres y un 59.5% para los hombres. Se otorgaron 17 becas para maestrías distribuidas en 41.2% para las mujeres y 58.8% para los hombres, y 10 becas para doctorados, 30 % para mujeres y 70% para hombres. Las diferencias son notables a favor de los hombres, lo cual puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Gráfico n.º 11



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Personal

3.3. Acceso a docencia universitaria

La institución carece de datos sistematizados sobre el número de personas que ejercen la docencia por sexo, la construcción de dichos datos requiere la revisión de todas las actas del Consejo Superior donde se autoriza al ejercicio de la misma y además consultar a las universidades. Empero, se encontraron unos datos aislados que daban cuenta del ejercicio por parte de los jueces, de cuarenta horas adicionales de docencia universitaria distribuidas en varias universidades.³⁴⁸

No se logró obtener información de la Escuela Judicial sobre los criterios para la escogencia de las(os) facilitadoras(es) o capacitadoras(es) para cursos en la Escuela Judicial, ni tampoco información histórica sobre quienes han ocupado esos cargos por sexo.

³⁴⁸ Cfr., Corte Plena, sesión del 26 de junio de 2000, art. XVII.

3.4. Acceso a realizar publicaciones e investigaciones institucionales, promedio académico y entrevista

No se encontraron datos cuantitativos desagregados por sexo, sobre la cantidad de publicaciones que realizan juezas y jueces. Tampoco del promedio académico universitario cuya nota es uno de los factores que componen la calificación de la carrera judicial.

En cuanto a la entrevista no existen datos desagregados por sexo de cuáles han sido las notas otorgadas por el Consejo de la Judicatura.

4. LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL

Las diferencias salariales entre las juezas y los jueces no se pudieron determinar con datos que nos permitan medir y comparar similares niveles de estudio, experiencia laboral equivalente (medida por años de servicio), preparación para el puesto y ubicación en la carrera judicial.

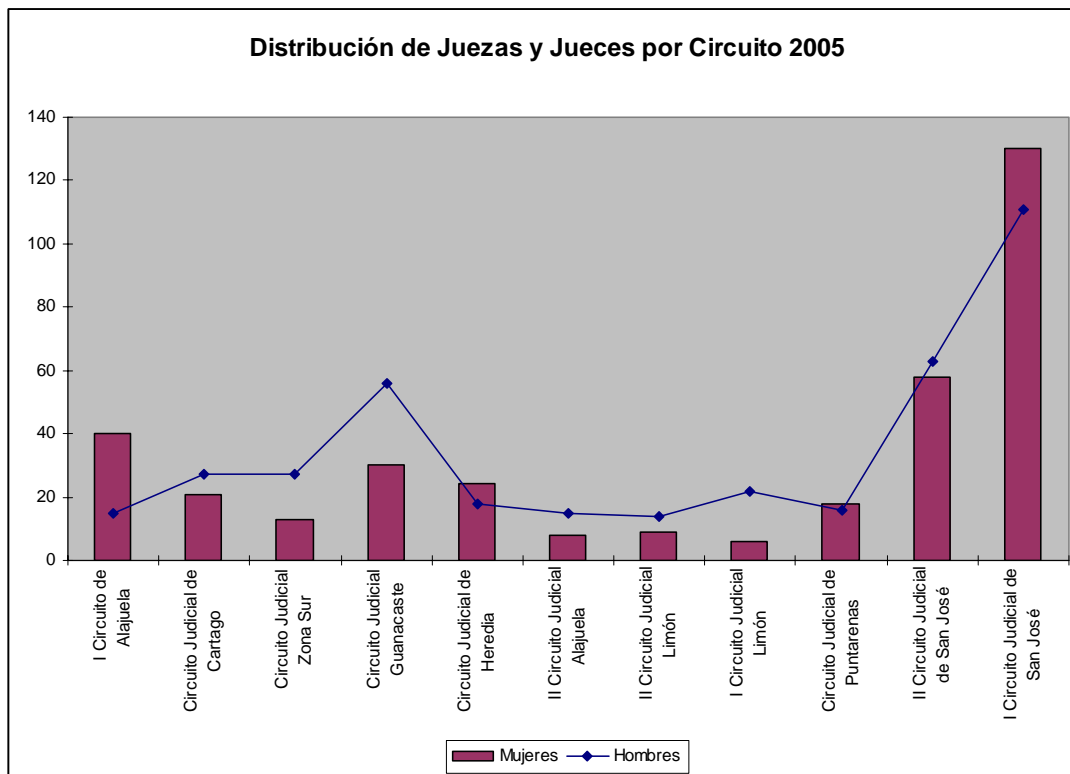
No obstante, un vistazo cualitativo nos permite interrelacionar variables y señalar que necesariamente se están produciendo asimetrías o brechas entre las mujeres y los hombres, lo que desconocemos, por ahora, es el impacto real. El limitado acceso de las mujeres a las categorías más altas del escalafón de la carrera judicial, las limitaciones para: estudiar postgrados (uno o más según la ley de carrera profesional), ejercer la docencia universitaria, realizar publicaciones e investigaciones y participar en consultorías internacionales; todo esto, establece de entrada una discriminación salarial.

5. LA RESISTENCIA AL TRABAJO FUERA DEL ÁREA METROPOLITANA

Aunque las mujeres juezas tienen presencia en todos los circuitos judiciales, la mayor concentración poblacional se observa en el área metropolitana, por lo que existe resistencia al nombramiento fuera del área metropolitana.

La distribución por sexo de juezas y jueces nombradas(os) en propiedad al año 2005 en el área metropolitana es la siguiente: I y II Circuito de San José, I Circuito de Alajuela, Heredia, Cartago, con un total de 273 mujeres que corresponden al 80% de la totalidad de mujeres. En cuanto a los hombres, 234 laboran en el área metropolitana que corresponden a un 67% de la totalidad de hombres jueces. En la zona rural constituida por los circuitos judiciales: II de Alajuela, Zona Sur, Guanacaste, I y II de Limón y Puntarenas, la distribución de la población es de 66 mujeres que corresponden a un 20% y 119 hombres que corresponden al 33%. El siguiente gráfico muestra la distribución poblacional por sexo y circuito judicial, en el año 2005:

Gráfico n.º 12



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad Interdisciplinaria

6. ASPECTOS DISCIPLINARIOS

La evolución de quejas planteadas en el periodo 2000-2005 muestra que hay una mayor incidencia de quejas hacia los hombres que a las mujeres, sin embargo el número de sanciones aplicadas es mínimo en relación a la cantidad de quejas presentadas, donde se observa un alto nivel de desestimaciones.

Lo anterior se muestra en una tabla sobre cantidad de jueces y juezas acusadas(os) y sancionadas(os) para el periodo 2000-2005.

Cuadro n.º 16
Cantidad de juezas y jueces acusadas(os) y sancionadas(os)
por el Tribunal de la Inspección Judicial
periodo 2000-2005

Año	TOTAL	Juezas y Jueces Acusadas(os)		TOTAL	Juezas y Jueces Sancionadas(os)	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
2000	1085	705	380	93	47	46
2001	1069	703	366	89	53	36
2002	775	563	212	56	36	20
2003	936	643	293	123	69	54
2004	530	388	142	68	43	25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Planificación

Los tipos de sanciones no están cuantificados por sexo, solo se indica el tipo de sanción: la advertencia es la sanción más frecuente y la revocatoria del nombramiento es la sanción menos frecuente.

Cuadro n.º 17
Cantidad de sanciones aplicadas por la Inspección Judicial
periodo 2000-2005

Año	TOTAL	Tipo de sanción			
		Advertencia	Amonestación	Suspensión	Revocatoria
2000	93	16	55	17	5
2001	89	23	35	23	8
2002	56	30	18	8	0
2003	123	85	17	12	9
2004	68	18	41	8	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Planificación

7. ALGUNAS LIMITACIONES CUANTITATIVAS

Los datos disponibles en la institución no muestran la condición de jefatura del hogar de las mujeres, el estado civil, ni el número de hijos y esa información es fundamental para conocer el contexto socio-económico de las mujeres juezas; porque esto nos permitiría verificar su grado de compromiso económico para asumir, por ejemplo, la capacitación de postgrado por cuenta propia y no mediante una beca. Tampoco se cuenta con información de ayuda doméstica o familiar para que, además de las funciones jurisdiccionales, la jueza profesional de carrera pueda dedicarse después de su jornada laboral a investigar, impartir lecciones y escribir ensayos o libros para publicar; todo ello, para determinar si las mujeres juezas pueden aumentar el trabajo intelectual adicional a la jornada laboral, que se requiere para el cumplimiento del perfil de la judicatura o si existen limitaciones por atender obligaciones familiares, además debe investigarse sobre el estado de salud de las mujeres juezas.

Esta información es fundamental para poder interrelacionarla con los datos nacionales sobre la situación laboral de las mujeres. Además para poder realizar una comparación con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que es un indicador creado por el PNUD que toma en cuenta las desigualdades que sufren las mujeres en educación, salud e ingresos en relación con su ubicación en el escenario laboral y en la participación política.

También los datos son determinantes para aplicar el índice de potenciación de género (IPG), indicador igualmente creado por el PNUD y permite valorar la posición de las mujeres en cuanto al desarrollo humano, y que permite evaluar las oportunidades de las mujeres en la toma de decisiones en comparación con los varones. Aunque ambos

indicadores han sido creados para el informe del Estado de la Nación, programa del PNUD, ciertamente *mutatis mutandis* puede adaptarse para medir la realidad de las mujeres juezas.

8. ANÁLISIS CUALITATIVO

En cuanto a la información cualitativa producto de la entrevista, se revisó cada una de las entrevistas con una plantilla que incluía las variables de la investigación con el objetivo de extraer y evaluar posteriormente las percepciones de las(os) entrevistadas(os). Encontramos algunas características que son importantes de destacar: las(os) entrevistadas(os) dieron más importancia a referirse al sistema de carrera judicial y no al sistema de nombramiento anterior, aunque de ese sistema antiguo coinciden y resaltan algunos inconvenientes en forma frecuente. En ese sentido no puede olvidarse que la historia, aunque reciente, en nuestra idiosincrasia tiende a perderse y a recordar solo algunos aspectos mínimos.

Se observa una inflexión en los aportes de las(os) entrevistadas(os), que debe ser apreciada ampliamente. Por una parte, muchas(os) de ellas(os) no se refirieron a temas que fueron cuestionados según la guía de la entrevista, por diversas razones entre ellas, del estudio de las características culturales de las personas entrevistadas tenemos que son líderes institucionales con escaso tiempo e interesadas(os) en dar a conocer su posición personal, más que en la respuesta a una entrevista.

Sin embargo, lejos de ser esto una debilidad ha sido una fuente importante de conocimiento pues sus aportes han sido múltiples y valiosos. Por otro lado, se ha marcado una pauta para este estudio, la orientación hacia la perspectiva de género, que fue explicada y conocida por las(os) entrevistadas(os). Esta circunstancia indudablemente influye en sus respuestas, pues de entrada hay una remoción de elementos socioculturales acerca de las relaciones entre hombres y mujeres, así como de la forma en que las personas asumen su identidad como tales. Lo anterior afecta no solo ideas, conceptos, tradiciones sino también la cotidianeidad de las personas, y forma parte de un proceso dinámico, poco trabajado en nuestro medio y que es constantemente atravesado por

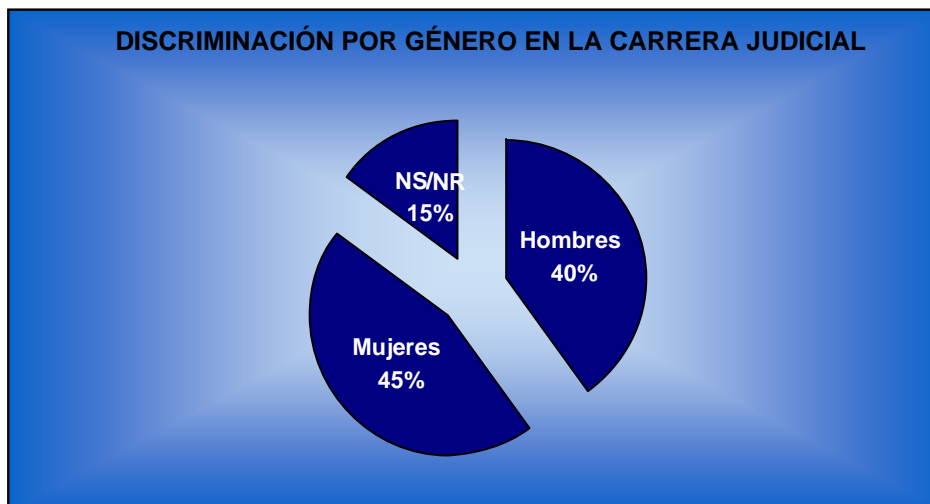
conflictos y tensiones que producen cambios en estas relaciones, entre el mundo de lo masculino y lo femenino.

De las entrevistas realizadas para esta investigación, los temas relacionados con la carrera judicial y género que con mayor frecuencia se mencionaron en orden de importancia, fueron los siguientes:

1. La carrera judicial carece de perspectiva de género. Las(os) entrevistadas(os) refieren que las mujeres fueron impactadas negativamente porque al asumir el rol de trabajadora y encargada del cuidado de la familia, no lograban alcanzar el prototipo de juez, el que definieron como masculino. Al ahondar sobre las razones de la discriminación de género, señalan que las calificaciones están en función de la posibilidad de dar clases, investigar, estudiar, publicar libros, dominar un idioma, trabajar horas extra, tener un trabajo sujeto a un horario adicionalmente. Esos factores afectan más a la mujer, porque ella tiene que desdoblarse en muchas actividades. Se reconoció que la ley establece una discriminación evidente.

Un 85% de la muestra entrevistada indicó que hay discriminación por género, siendo mínima la diferencia entre hombres y mujeres, que consideran que se da un sesgo de género en la carrera judicial. En el siguiente gráfico se muestran los datos:

Gráfico n.º 13



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la entrevista.

La percepción de las(os) entrevistadas(os) es que la carrera judicial discrimina a las mujeres, las manifestaciones del fenómeno se recogen en las siguientes expresiones: *“hasta ahora no se valora ni se cuestiona la situación de las juezas, es decir, si integran las ternas y cómo lo hacen, los méritos cómo se obtienen”*. Otra de las entrevistas, refiere: *“El género no fue parte de la ley, del reglamento ni de la estructura del aparato administrativo institucional que gestiona el sistema de carrera judicial. No hay disposiciones que expresamente contengan la aplicación de una política de género, ni normas que garanticen la participación de la mujer.”*

2. La profesionalización y la existencia de concursos de antecedentes y de oposición. Un 80% de la muestra consideró la carrera judicial como un sistema de ingreso más equitativo y objetivo, por lo que fue valorada positivamente.

De las entrevistas se deduce que comparando el sistema anterior con el actual, en el presente, la integración de la terna obliga a valorar el nombre de las mujeres, lo que antes no ocurría. Una de las experiencias narradas, refiere:

Antes imperaban los criterios subjetivos y machistas, las mujeres no lo lograban, en los 80 y 90 los puestos en el Tribunal Superior Penal eran pocas, implicaba demostrar que podíamos hacerlo, éramos contadas.

También otra persona entrevistada expuso lo siguiente: *“la carrera judicial brinda seguridad a las y los postulantes de que se va a cumplir con un procedimiento y que habrá igualdad de condiciones respecto a los demás concursantes”*.

Un aspecto que es particularmente llamativo es que algunas(os) de las(os) entrevistadas(os) forman parte de los órganos encargados del nombramiento (Corte Plena y Consejo Superior), cuando se les inquiera sobre la objetividad, refieren que *“se ven las mejores notas y el resultado”*. Cuando se les interroga sobre el contenido de la igualdad de oportunidades una persona entrevistada indicó: *“en la elección el tema de género no es una variable a considerar, los que integran la terna cumplen con requisitos académicos, experiencia y otras variables y eso finalmente contribuye a formar la terna y los tres tienen igualdad de oportunidades”*.

El discurso anterior asimila la objetividad a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que se repite en ese 80% de las respuestas de las(os)

entrevistadas(os), permitiendo concluir que existe una insensibilidad hacia el género, sin plantearse las desigualdades de género existentes e ignorándose las determinaciones diversas que imponen los comportamientos sociales a hombres y mujeres.

La existencia de principios que guían el nombramiento, fue referida por un 75% de las(os) entrevistadas(os) como un aspecto sobresaliente en el que las personas que participan, conocen de la existencia de un procedimiento y del puntaje que cada factor que conforma la calificación tiene asignado.

3. Un 80% de las(os) encuestadas(os) se refirió a **la necesidad de las mujeres juezas de demostrar la capacidad** en el puesto, distribuidas(os) con un 40% de mujeres y un 40% de hombres. El doble parámetro o doble estándar constituye un sesgo de género que consiste en la evaluación a partir de diferentes criterios, de idénticas conductas de hombres y mujeres, dependiendo de quien las realiza. La exigencia de la capacidad profesional para el desempeño del cargo de jueza es doblemente requerida, así, después de la entrada en vigencia de la carrera judicial, expresivamente se afirma que *“la mujer debe ser buena y probarlo”*.

Una de las entrevistadas que accedió a la plaza de Juez 5, refirió: *“también fue difícil [...] fui la primera mujer en ser nombrada en esa plaza. La exigencia en la excelencia era doblemente requerida”*. Las mujeres juezas tienen que demostrar, que conocen el Derecho, que pueden ejercer un cargo de judicatura a diferencia de los jueces cuya capacidad es intrínseca producto de la socialización patriarcal.

Las dificultades de la mujer para un cumplimiento eficaz en todos los ámbitos de interacción, lleva a las siguientes críticas contra las juezas: *“quien siga la carrera judicial algo desatiende”*, *“es imposible servir a tres señores”*, lo que se refiere a la imposibilidad de las mujeres de cumplir con su rol productivo y el espacio reproductivo que conduce a una responsabilidad desproporcionada de las mujeres en el hogar.

4. Las dificultades de las mujeres para el ascenso en la carrera judicial. Estas situaciones fueron mencionadas por un 80% de las(os) entrevistadas(os). Entre las razones que se expusieron se señala que generalmente las mujeres no pueden concursar

para los ascensos, porque no tienen tiempo de estudiar fuera de la jornada laboral. Por otra parte los requerimientos de impartir cátedra universitaria y obtener títulos académicos son obstáculos para que la mujer pueda obtener un ascenso.

Entre las experiencias se narró el caso de una jueza penal que por estar en la redacción de una sentencia no pudo concursar, ya que no tuvo tiempo de estudiar, entretanto, otros compañeros de esa jueza, se incapacitaron o quitaron los juicios en detrimento de la administración de justicia y lograron, además de superar los exámenes de oposición, la promoción a un puesto más alto dentro del escalafón de la judicatura.

El cuidado del hogar y de la familia se mencionó como una desventaja que deben superar las mujeres, para ascender en la carrera judicial. Se describió la existencia de asimetrías entre los hombres jueces que pueden disponer de tiempo de vacaciones para estudiar, sin embargo, para las mujeres hay mayores dificultades, pues el tiempo de vacaciones es para la familia.

Ciertamente, el familismo está influyendo en la toma de las decisiones de las mujeres, sin embargo, los roles domésticos o reproductivos permanecen en las mujeres, las que a pesar de haber incursionado en el Poder Judicial no se han podido desvincular del ámbito privado, sumando jornadas laborales dobles, sin que sus aportes en ese ámbito sean reconocidos, ya sea en méritos o salario y aún más, ahora, se han convertido en las jefas de los hogares.³⁴⁹

Otra experiencia refiere que una jueza que podía tener un ascenso fuera de la capital, pero lo rechazó porque sus hijos no la podían acompañar, al igual que el caso de una mujer divorciada que no podía ascender porque el puesto que le ofrecían significaba desplazarse y no tenía con quién dejar a su hijo para que se lo cuidaran.

Un aspecto que se reveló es la carencia de datos sobre la duración de los ascensos de los cargos de Juez 1 a 5. Al ser un sistema abierto, las posibilidades de ascenso no están determinadas, permitiéndose ingresar por la parte más alta del escalafón. Hay personas que en tres años han pasado dos o tres niveles en la carrera judicial, otras personas que sin un proceso de maduración personal y profesional, realizan los exámenes de la categoría más alta del escalafón y los hacen valer en las categorías más bajas.

³⁴⁹ Sobre ello, vid., Arias, RFLAM, n.º 2, 2004, p. 28.

5. Las dificultades para cumplir con la carrera profesional fueron referidas por un 80% de la muestra. La preparación profesional abarca diversos aspectos, por una parte, una mejor preparación implica un mayor reconocimiento salarial, pero fundamentalmente una mejor calidad en la administración de justicia, evitando el rechazo del trabajo de las mujeres por defectos en la calidad de los servicios, además que evita las bajas notas para acceder a los cargos en la judicatura; y por otra parte, el dominio profesional impide los aumentos en las incapacidades médicas y psicológicas derivados de la insatisfacción del trabajo.

Entre las dificultades para la carrera profesional, una de las personas entrevistadas mencionó: *“algunas hicimos especialidades cursos de carrera profesional, pero hay otras que no lo pueden hacer pues el horario de trabajo es muy pesado. Tampoco tienen oportunidad para salir del país y trasladar a su familia a ese lugar, tampoco el esposo las acompaña”*. Se refirió en las entrevistas como una dificultad *“el competir para lograr la calificación, en una situación de desigualdad”*.

La igualdad de reconocimiento económico por trabajo realizado no opera, según se expresó: *“debido a que la carrera profesional valora los méritos, y no el trabajo concreto realizado. Los varones obtienen un mejor posicionamiento porque tienen oportunidad de alcanzar más títulos y otros atestados”*.

Las brechas de ingresos entre juezas y jueces no han sido medidas, pero que se captan de las experiencias: *“Las mujeres juezas tienen menos salario, la carrera profesional les afecta los ascensos y las afecta económicamente, lo que tiene una raíz común, la doble función”*. En igual sentido, se indicó: *“Impartir clases y obtener títulos impide o cercena a una mujer obtener un ascenso que quizás merece”*.

Las diferencias salariales entre las distintas categorías de puestos fueron justificadas en las entrevistas, indicándose, lo siguiente: *“En materia de recursos humanos son diferentes los seres humanos, entonces son diferentes los salarios. Se habla de estructuras premiales: estímulo y reconocimiento”*.

En la anterior respuesta se observa una fórmula fatal, una respuesta simplista a un problema complejo, las desventajas salariales de las juezas no se deben a que ellas sean

diferentes, el problema es más profundo, tiene que ver con la estructuración de la carrera judicial y la invisibilización de las mujeres en este escenario laboral. En el que la sobregeneralización ha llevado a considerar solo las características de los jueces hombres y se han extendido a las mujeres juezas.

Por otra parte, y este es un aspecto esencial de la función pública encomendada a la judicatura, el reconocimiento salarial garantiza la independencia económica que es una de las dimensiones de la independencia judicial, que sirve al principio constitucional de tutela judicial efectiva de los derechos e intereses de las(os) ciudadanas(os), la que debería inspirarse en los principios de objetividad, equidad, transparencia y estabilidad atendiendo a la función jurisdiccional, a la categoría y al tiempo de prestación de servicios retribuyéndose la responsabilidad del cargo, el puesto de trabajo y el rendimiento individual.³⁵⁰

6. La valoración del desempeño fue mencionada por un 75% de la muestra, indicándose que consideran que no está suficientemente valorada en la carrera judicial. La valoración del desempeño es entendida de diversas formas, encontramos tres posiciones:

A) La valoración del desempeño es concebida como equivalente a capacidad en el ejercicio del puesto. Las opiniones se refieren a la experiencia o antigüedad en el cargo, la edad, etc., por ejemplo se consignó en una de las entrevistas: *“no se valora en los exámenes que las personas no saben redactar sentencias, resolver casos, argumentación jurídica, conocimiento de la jurisdicción”*.

B) La valoración del desempeño se asume como una mayor dedicación a la función jurisdiccional, sin incursionar en otros campos que también están dentro de la carrera judicial, como son el impartir lecciones, la realización de estudios de postgrado, la investigación y la publicación de obras. Dentro de esta postura se agrupan las opiniones que abogan por dar una mayor puntuación al trabajo de resolver o solucionar de

³⁵⁰ Vid., en ese sentido, el art. 48 del Estatuto de la Justicia y Derechos de las personas usuarias del Sistema Judicial, que al efecto señala: *“Los jueces deben recibir una remuneración suficiente, irreductible y acorde con la importancia de la función que desempeñan y con las exigencias y responsabilidades que conlleva”*.

conflictos y se asume que las mujeres en este caso dan un mayor resultado, porque son dedicadas, tienen el despacho al día, cumplen las cuotas de trabajo.

A manera de ejemplo se mencionó por parte de uno de los entrevistados: *“Las mujeres tienen un mayor peso en la atención de los hijos, sin embargo son más empeñosas, estudian más que los hombres”*. Una mujer de las entrevistadas señaló: *“las mujeres funcionarias judiciales son más constantes y preocupadas por su trabajo diario y eso genera que nos demos a la tarea de cumplir con la función jurisdiccional”*.

C) Otra postura relaciona la valoración del desempeño como la importancia del rendimiento o productividad. En ese sentido se indica que la justicia debe ser pronta y cumplida, existen algunas deudas frente a las(os) usuarias(os). Las opiniones se refieren a la existencia de una crisis de valores, en el sentido de restar importancia a la función desempeñada, así por ejemplo se indica: *“a las personas no les importa tener el despacho al día o hacer sentencias deficientes, refiere el caso de un juez estudiante de doctorado cuyas sentencias son anuladas y que tiene un puntaje más alto que el de otras juezas mujeres a las que no les anulan”*. Otra opinión de las entrevistas afirma: *“se dice en algunas oportunidades que los jueces inferiores son malos porque les anulan, la calidad sí importa y no puede haber un régimen de impunidad”*.

Esta posición trasciende con propuestas de solución tales como incentivos por productividad, ascensos dependientes de esa laboriosidad, y además patrocina un cambio de mentalidad de un régimen caracterizado por las sanciones disciplinarias hacia un sistema de metas e incentivos. En ese sentido, las opiniones oscilan desde el otorgamiento de puntos, hasta el cambio de la gestión de los recursos humanos por un modelo de competencias. Algunas de estas opiniones son las siguientes: *“Debería haber política institucional de otorgar puntos a quienes tengan al día el despacho darles un lugar alto, ascenderlas, “Se pretende cambiar el concepto de cuotas de trabajo, por el concepto de metas, porque hay un cambio, la administración de justicia debe satisfacer la demanda de los servicios. Debe haber calidad y productividad”*.

En relación con el sistema de competencias laborales se mencionó en la muestra: *“De acuerdo al sistema de competencias laborales se busca un equilibrio entre el*

conocimiento teórico y la capacidad de gerenciar y administrar proyectos, desde el punto de vista actitudinal. La experiencia en el cargo, de acuerdo con esta teoría de las competencias, la experiencia se adquiere luego de dos años, hay cosas que se aprenden solo estando en los cargos”.

Con respecto a la valoración del desempeño: *“no existe, debería ser menos numérica y más cualitativa. Las personas con muchos títulos no necesariamente son las que tienen más experiencia. Desde la perspectiva de las competencias la persona que tiene experiencia domina el trabajo, se va a valorar cual es el ideal para el concurso, capacidad para poder resolver problemas. La carrera judicial ha tenido cosas positivas y negativas. Fomenta que las personas no trabajen y se dediquen a estudiar”.*

Como puede observarse, aunque la valoración del desempeño es un tema recurrente, ciertamente, no hay acuerdo sobre el concepto, sus contenidos y sus efectos. Por lo general, las percepciones están impregnadas de subjetivismo, es decir, cada quien de acuerdo a su percepción y creencias define qué es la valoración del desempeño. Se desconoce, por ejemplo, cómo se puede implementar una ponderación de la valoración del desempeño en la carrera judicial, y menos aún, cómo esta categoría puede impactar a las mujeres juezas.

La postura que defiende la asignación de un mayor puntaje a la valoración del desempeño entre los factores de la calificación, como una forma de lograr que el trabajo de las juezas sea mejor ponderado, se aferra a la dedicación de las mujeres juezas a una sola tarea: la de resolver casos o litigios. Esta posición, empero, no observa otras aristas estructurales de la carrera judicial tales como el perfil del personal de la judicatura, las posibilidades de acceso a capacitación, al ejercicio de la docencia, etc.

La tendencia de la mujer al trabajo restricto, no es algo nuevo en el ingreso de estas al trabajo en la función pública. Los estudios de género refieren que muchas mujeres observan el trabajo como una sucesión de actividades puntuales e inmediatas, sin proyección hacia el futuro, en las que la vida cotidiana y las rutinas podrían estar influyendo en la fijación de las metas y en el cómo alcanzarlas, poniendo un techo para

trascender hacia una mejor posición.³⁵¹ De tal forma que cuando se plantea el tema de la valoración del desempeño, debe contemplarse la realidad de las mujeres, las que incorporadas a la vida productiva, sin modificaciones al ámbito de su vida personal y familiar, son conducidas a una sumatoria de tareas, todas estas necesariamente con altos niveles de exigencia.

El modelo de las competencias en el manejo de los recursos humanos es presentado como algo neutral. En ese sentido es insensible al género porque deja de lado la valoración de las mujeres y sus posibilidades reales de cumplimiento de ese mayor rendimiento y productividad de resoluciones judiciales, que en la actualidad se observa como la panacea ante las deficiencias de la administración de la justicia. En el ejercicio de la función jurisdiccional, es menester verificar la dedicación que se precisa para cada caso concreto. Por ende, cómo están realizando las mujeres el trabajo, cómo influye el ámbito personal y familiar en su desempeño, es una incidencia de las relaciones entre los géneros, cuánto trabajo se les devuelve o anula. No se trata de que las mujeres rechacen las evaluaciones, sino que deben generarse mecanismos para la evaluación que contemplen las posibilidades de las mujeres.

En las entrevistas se refirió que en el caso del cumplimiento de las cuotas de productividad mensual existentes, en varios despachos judiciales sucede lo siguiente: “*algunos hombres toman los casos más sencillos para alcanzar el estándar productivo y alcanzar así la cuota mensual*”, se indicó que algunas mujeres no cumplen las cuotas y otras necesitan ayuda extra para cumplirla. Una de las entrevistas señaló: “*La valoración del desempeño se ve afectada por el papel de los Consejos de Jueces, que no valoran la condición de las mujeres*”.

Otra de las experticias se refirió con detalle a los problemas que el modelo de las competencias puede acarrear para las mujeres adscritas a la carrera judicial: “*Este modelo de las competencias, es un modelo positivista, donde lo numérico está sobre lo cualitativo, lo cuantitativo, que es prioritario, el modelo de elegibilidad es una suma de conductas medibles, cuantificables, en el que las personas no entran. En este modelo las mujeres estarán en franca desventaja, pues el parámetro es masculino y para las mujeres*

³⁵¹ Vid., Molina, en: Lycklama/Vargas/Wieringa, (comp.), *Triángulo de poder*, 1996, p. 97.

es más difícil ser competitivas. Las estadísticas reflejan que el modelo de evaluación al basarse en métodos cuantitativos, las mujeres están en desventaja pues no pueden alcanzar los promedios de elegibilidad de la carrera judicial, ellas no son competitivas, por ejemplo, no pueden hacer una maestría”.

Finalmente cabe reflexionar desde el punto de vista de la función que está llamada a cumplir la administración de justicia, cuánta justicia de calidad se puede realizar, sin caer en el error discursivo de la producción, únicamente con referencias cuantitativas que pueden resultar ajenas al estudio ponderado y reflexivo que debe caracterizar a la función judicial.

7. Manifestaciones de estrés laboral. Un 70% de las(os) entrevistadas(os) refirieron que la carrera judicial ha producido manifestaciones de estrés laboral, a nivel físico, mental, emocional y conductual en ellas(os) mismas(os). La distribución de las respuestas anteriores fue la siguiente: el 55% de las mujeres entrevistadas hicieron alusión a este tema y un 15% de los hombres se manifestaron en idéntico sentido. Entre los problemas que ha generado la implementación de la carrera judicial en las mujeres se mencionaron: la desintegración familiar, separaciones, estrés, frustraciones por encontrar limitaciones para ingresar y ascender en la carrera judicial, sacrificio exagerado de las mujeres para alcanzar las metas, una competencia carente de ética para lograr la calificación. Se mencionó enojo, frustración y culpabilización de la mujer jueza, profesional y encargada de las labores domésticas.

Participar de la carrera judicial ha generado desesperanza en las juezas considerando que el trabajo no es solo un medio de ganarse la vida y de obtener la independencia económica, sino una parte fundamental de la identidad misma de la mujer.

8. La situación de la jefatura de hogar es una carga adicional a la vida laboral, familiar y social, muchas mujeres juezas son las únicas o principales proveedoras económicas, encontrando limitaciones para la distribución del tiempo y los recursos económicos y con dificultades para capacitarse (continuar estudios de postgrado) en el cargo que desempeñan. También las limitaciones pueden provenir de los problemas

existenciales, tales como el manejo de las emociones, cambios en el afecto, asumir nuevos y mayores compromisos en sus hogares postergando sus necesidades personales y profesionales frente al desarrollo de la familia.

Algunas de las experiencias descritas narran la situación de la siguiente manera: *“Muchas mujeres han sufrido divorcios cuando hacen maestrías o especialidades, además tienen que cargar con los hijos y otras son jefas de hogar”*. *“La mayoría de las juezas que están divorciadas es porque expusieron su hogar”*. *“Las juezas de la materia agraria, algunas no han podido sacar doctorados o publicaciones porque son madres y tienen además que criar a sus hijos”*. *“Muchas mujeres en jurisdicciones lejanas en condición de solteras, formaron un hogar con personas de esos lugares, cuando entró en vigencia la carrera judicial, no alcanzaron las notas para estar en primer lugar en la terna, eso creo crisis, separación de la familia. Esa situación no se daba respecto de los hombres si tenían que trasladarse no importaba”*.

En cuanto a las parejas de juezas(ces) y otros funcionarias(os) judiciales, el patrón androcéntrico se presenta de la siguiente manera: la prioridad para estudiar la tiene el hombre, una de las experiencias describió el siguiente cuadro discriminatorio: *“Es evidente en las historias familiares, parejas que estudiaron Derecho, la decisión es que estudie el hombre, la mujer cuida a los hijos, y después, ella se graduará, si puede, metas, motivaciones personales se quedan atrás. Así ocurre con algunas parejas en el Poder Judicial”*. También suele ocurrir que frente a un ascenso que implica un traslado domiciliar, *“El hombre informa en la casa sobre un desplazamiento y dice nos vamos, la mujer lo sigue, ella se va a un apartamento, a cuidar los hijos y cuando vuelve, se encuentra que ya no tiene su plaza”*.

9. La existencia de prejuicios o estereotipos asignados a las mujeres. Un 70% de las(os) entrevistadas(os) señalaron que la carrera judicial reproduce las responsabilidades, actividades y comportamientos esperados de los hombres y las mujeres de acuerdo a la definición cultural de “masculino” y “femenino”.

Las experiencias de las mujeres entrevistadas señalan que *“a nivel de las y los colegas juezas/ces les hacen mala cara”*, *“se las critica diciendo que son ambiciosas”*,

“son competitivas”, “sus resoluciones tienen poca profundidad”, “fomentan el conflicto”, “son sentimentales”, “son vagabundas”, “llegan tarde”.

Si atendemos a las características conductuales, la ambición y la competitividad representan la reproducción de un patrón masculino, en tanto los estereotipos femeninos son también valorados negativamente, los sentimientos y el conflicto parecieran ser las cartas de presentación de las juezas que deciden seguir la carrera judicial.

La descalificación ha sido un medio utilizado para la neutralización del potencial laboral de las mujeres,³⁵² si ya constituye una transgresión el acceder al cargo público de jueza, todavía hay una mayor infracción al acceder a cualquiera de los factores de la carrera judicial. En ese sentido, la distribución del tiempo de las mujeres ha sido en múltiples ocasiones objeto de críticas y de estereotipos, precisamente la vagabundería que se achaca a las mujeres juezas, se relaciona con su rol de madre, porque no se puede quedar después de la jornada laboral; llegan tarde, no socializan.

También las objeciones ocurren en el caso de las mujeres que deciden postergar la maternidad para alcanzar primero la carrera judicial, señalándose en esos casos en forma crítica que una jueza “ha dejado la maternidad de lado para poder sacar maestrías y doctorado antes de tener sus hijos”, agregándose que esta mujer está perdiendo un tiempo valioso, para procrear.

La exigencia hacia las mujeres juezas de cumplir el rol de la “super mujer”, es decir, de tener que cumplir en todos los ámbitos de interacción, con un papel destacado.

El estereotipo de la mujer como “el poder detrás del trono”, fue referido expresamente, así se indicó: “En un caso en que el Consejo tuvo que nombrar a un coordinador, se prefirió al hombre, pero en realidad, las mujeres que estaban detrás eran las que manejaban toda la situación”.

Los estereotipos también tiñen el acceso a la capacitación por parte de las mujeres juezas, ellas consultan la capacitación con su familia, lo que no ocurre en el caso de los hombres y si un hombre consulta es severamente criticado. Entre las experiencias se narra: un juez “no le consulta a la esposa, si va a hacer un postgrado, da por un hecho que la mujer va a aceptar”.

³⁵² Vid., en ese sentido, Molina, en: Lycklama/Vargas/Wieringa (comp.), *Triángulo de poder*, 1996, p. 98.

La carrera judicial es competitiva, la renuncia para atender cuestiones familiares o la postergación de metas por esas mismas razones es cuestionada como una razón válida, así se indicó: *“Se da una enorme importancia sobre el rendimiento. Nadie se puede ir la mujer pierde prestigio. Si se sale se dice que es emocional y no sirve como jueza”*.

En cuanto a los estereotipos relacionados con la maternidad y cuidado de la familia, un 55% de la muestra aludió a la función de procreación como una competencia femenina. La entrevista más paradigmática sobre las diferencias de los roles señala: *“Las mujeres piensan más en la familia. Los hombres se interesan más en la carrera judicial”*. De igual forma se evidenció que *“algunas mujeres tienen a sus hijos enfermos y tienen que cuidarlos”*.

Algunas juezas han tenido que soportar comentarios soeces en los que se alude a la maternidad. En las entrevistas se mencionó que las mujeres juezas tienen algunas características como: es una *“mamá gallina”*, *“llevan la carga de los hijos”*, *“incurre en incapacidades de maternidad”*, *“se la pasa solo teniendo hijos”*.

Frente a las características negativas, algunas de las mujeres entrevistadas señalaron alguna ruta para la conciliación de la vida laboral y el rol reproductivo, resaltándose que *“el abandono del rol materno es una aspiración. La prioridad femenina en nuestro medio es el rol materno, la carrera judicial, produce culpa, devastación, estrés”*. *“El rol de madre le tiene que interesar al país y colocar a la mujer en un plano de igualdad”*.

Para otras mujeres aparte de las entrevistadas, la vía sería un cambio de mentalidad, lo que se expresa de la siguiente forma: *“Mi familia es tan importante como el trabajo, sería otra forma de ver las cosas, sin embargo esto no es lo común”*.

Otras mujeres de la muestra expresaron que institucionalmente hay proyectos para laborar en la casa en ciertas materias lo que permitiría la asunción de la función de una manera más tranquila, la creación de jornadas especiales por ejemplo la jornada vespertina y la creación de las guarderías como un incentivo para favorecer a las mujeres.

Estas nuevas experiencias, de cambios o flexibilizaciones de la jornada laboral, deberían estudiarse desde la perspectiva de género previamente a su aplicación, pues podrían perpetuar las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Existen ciertos tipos

de trabajos que son asumidos principalmente por las mujeres, así por ejemplo el trabajo a tiempo parcial y el trabajo desde el hogar. Sin embargo, los prejuicios de género repercuten en estas experiencias, llegando a percibirse en forma negativa, restándole a la mujer créditos sobre sus capacidades de trabajo reales.

10. Los factores integrantes de la calificación fueron referidos en un 70%, como discriminatorios contra las mujeres. Analizaremos en particular cada uno de los componentes señalados, según el orden de mención por las(os) entrevistadas(os):

A) En cuanto a **los cursos de especialización**, un 70% indicó las dificultades de las mujeres para asistir a cursos de postgrado. La recurrencia de problemas va desde las dificultades para acceder a las becas, la obtención directa de becas por parte de los hombres, la existencia de becas nocturnas y limitaciones de edad en algunas becas.

Las experiencias narradas describieron las escasas oportunidades de las mujeres para la capacitación, la cual debe realizarse a través de becas, así se indicó: *“Las mujeres tienen menos oportunidades de capacitarse. Sin embargo, se puntúa la obtención de grados académicos. Se quiere eliminar la obtención directa de las becas, como el caso de dos compañeros que obtuvieron las becas directamente”*.

“En cuanto a las becas, las mujeres han tenido menos oportunidades, sin embargo, las mujeres presentan excelentes referencias, están más concentradas, se dedican al trabajo y eso nunca se les reconoce”.

“Los méritos se construyen por medio de la obtención de títulos. Si el sistema de calificación es cuantitativo es válido pensar en que no tienen perspectiva de género y que la igualdad que no sea alcanzable”.

Se mencionó la necesidad de cambiar los porcentajes asignados a los diferentes factores de calificación, proponiéndose *“reconocer la experiencia con un nivel más alto en el puntaje que el obtener títulos”*.

La muestra de expertas(os) refirió que en el Consejo de Personal, órgano encargado de valorar el tema de las becas, el tema del género no es una variable en términos formales, es decir que se manejaron un conjunto de variables, sin embargo, el proceso no es sistemático ni están definidos los parámetros. Se valora que exista una

concordancia entre la materia de la beca y el trabajo. Además de que la persona tenga experiencia en el puesto. Entre las variables a considerar están: el tiempo de servicio, el desempeño, el área o materia del derecho, equidad por zona geográfica y el sexo.

Acerca del programa de becas al exterior, se indicó que existe un proyecto de instaurar becas para estudios de postgrado, las que *“no serán como antes, becas que permitían vivir con la familia en el extranjero, se trata ahora de becas con ayudas módicas, solo el salario, tampoco que requieran la presencia del funcionario por mucho tiempo, sino que van al extranjero por un tiempo (dos o tres meses) y regresan al puesto, también el perfil de los oferentes va a cambiar, serán para personas jóvenes”*.

También se citó la existencia de becas que otorga el ILANUD en materia penal, pero solo para juezas(ces) menores de cuarenta años, lo que ya no solo dificulta el acceso por género, sino también por edad, casualmente, alrededor de esa edad es que las mujeres están finalizando el ciclo reproductivo y por esto, tendrían más posibilidades para aprovechar una beca.

El nivel formativo de la judicatura constituye un aspecto medular pues no puede perderse de vista que la disminución de este repercute negativamente en la función jurisdiccional y por ende en la confianza de la sociedad en sus juezas(ces), de quienes se exige la mayor calificación y la mayor calidad de sus resoluciones. Igualmente, una disminución en el acceso a la capacitación impide ascender en el escalafón de la judicatura.

Un tema álgido es el interés mostrado por algunos jueces hombres de obtener títulos solo por los puntajes que se consiguen, algunos incluso suman varios doctorados, maestrías, especialidades, descuidando la función judicial, una de las experiencias relata: *“Conseguir los puntos de la carrera judicial se ha vuelto un arma para que la persona se capacite pero sólo por el puntajes [...] no les importa tener el despacho al día o hacer sentencias deficientes”*.

B) En cuanto a los exámenes, un 55% de las(os) entrevistadas(os), se refirieron al tema, señalando que los tribunales examinadores no toman en cuenta la perspectiva de género, asimismo señalaron que se presentan limitaciones en cuanto a la metodología a

seguir: no hay reuniones previas, carencia de minutas de calificación, los parámetros de calificación del Tribunal que carecen de sensibilidad al género.

Desde el punto de vista crítico se refirió que los exámenes de acceso se caracterizan por ser de conocimientos teóricos más que de razonamiento, se indicó al respecto: *“Las quejas que se presentan son porque los jueces hacen un mal trabajo, entonces tienen notas altísimas en la carrera judicial y no saben aplicar los conocimientos. Los exámenes son memorísticos”*.

Se han dado cuestionamientos porque las nóminas están integradas por personas que obtienen una nota final muy baja. En este punto se alude directamente a la situación de la mujer, pues ella no puede alcanzar los puntajes más altos, según la estructura actual de la carrera judicial.

Sobresalen las críticas por las notas bajas, lo que se presenta como un problema generalizado: *“Las notas más bajas se observan para la conformación de Tribunales en provincia”*. En la materia penal se está presentando un fenómeno, *“mientras los jueces titulares accedieron con notas superiores de 96, ahora las ternas se conforman con notas mas bajas. En las otras materias las notas de acceso no son tan altas”*.

C) Un 45% de la muestra mostró preocupación por las dificultades de las mujeres para el ejercicio de la enseñanza universitaria. Se mencionó que el acceso a las universidades para impartir lecciones es limitado, las mujeres no pueden acceder por distintas razones, por una parte, un obstáculo ha sido el horario, las clases terminan tarde y deben asumir las otras tareas y, por otra parte, los grupos de poder en las universidades están monopolizados por hombres.

En ese sentido, es importante mencionar que el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica, realizó un estudio en el año 2001, sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica y logró determinar diferencias de género en el profesorado de la Facultad de Derecho, pues las mujeres ocupan tan solo un 26.47% de los cargos, frente al 73.53% de los hombres.³⁵³

³⁵³ En el ingreso y ascenso en el Régimen Académico de la Universidad, también se dan asimetrías. De las 1872 personas en este Régimen, 2 de cada 3 son hombres (66,56%), lo que representa un porcentaje superior al de la presencia de docentes hombres en la Universidad de Costa Rica que es del 57,59%.

D) La valoración bio-psico-social y su influencia en el nombramiento fue referida por un 45% de la muestra, señalándose un distinto significado frente a la forma de nombramiento anterior. El órgano que nombra puede valorar ese criterio profesional coincidiendo en que muchas(os) de las(os) juezas(ces) que dan problemas son personas que no fueron recomendadas en la valoración bio-psico-social, pero que integraron una terna y fueron nombradas en propiedad.

La narración de opiniones resalta *“que la mayoría de las mujeres que vienen con estrellas son personas limitadas, con estructuras de personalidad limitada o con autoestima muy baja y eso les afecta en el nombramiento. En el caso de los varones las problemáticas se ligan más a problemas emocionales, falta de liderazgo y algunos problemas en los estudios sociales porque tienen problemas de agresión o violencia doméstica”*.

El cambio de sistema de valoración entre el sistema anterior y la valoración bio-psico-social que prevé la ley de carrera judicial, fue un tema que afloró en las entrevistas. Al implantarse la carrera judicial las primeras percepciones fueron negativas, pero, conforme se avanzó en el tiempo, la percepción sobre estas valoraciones cambió positivamente.

Las primeras experiencias fueron descritas de la siguiente forma: *“En principio se dijo que las mujeres seríamos afectadas, pues evidentemente nuestros hijos permanecen solos en la casa y nosotras trabajamos todo el día, era posible que nos ajustaran una cuenta por el abandono del hogar para realizar el trabajo, temíamos que al hurgar nuestras vidas se notara que estábamos divorciadas o teníamos hijos con problemas, familias con problema.”* Otra de las entrevistas, indicó: *“Entre las fantasías se señaló que se daría una cacería de brujas, que la orientación sexual diferente iba a ser cobrada, esto se dirigía a los hombres y que la reelección que generaba la llamada “lista negra”, iba a producir una limpieza de personas no gratas. Eso no fue así, a pesar de la presencia de personas en la cúpula que acostumbraban tener reportes de quienes eran*

únicamente en la categoría de Adjunto(a) se alcanza el 42.59% para las docentes mujeres, mientras que en el resto de las categorías el porcentaje no llega a ser del mínimo aceptable del 40%. El mayor desequilibrio se produce en relación a la categoría de Catedrático ya que por cada mujer en esta categoría hay tres hombres. Cfr., CIEM, *Balance*, 2001, p. 11 y p. 16

los jueces, que hacían con sus vidas privadas, de tener reportes de quienes eran amantes de otros, etc. Es decir la existencia de redes de vigilancia que generan una especie de observación permanente, en los jueces y juezas una sensación paranoica de vigilancia persecutoria permanente”.

El cambio fue percibido positivamente por las(os) entrevistadas(os), en ese sentido se afirmó: *“Hay una diferencia de valoración entre los antiguos puntitos rojos que se utilizaban para la reelección y las esterillitas o asteriscos actuales, en la primera no se conoce ni se sabe porque una persona era o no recomendada para ocupar un cargo. En la actualidad las estrellitas están fundamentadas en un informe pericial, ofrecen un criterio técnico, es sujeto de revisión y valoración. Entre las personas que tienen estrellitas se encontraban personas que tenían violencia doméstica, acoso sexual.”* Otras opiniones favorables señalan: *“El órgano que nombra puede valorar ese criterio profesional”*; *“La Sala Constitucional dio un distinto significado a la valoración es una condición que debe medir la idoneidad para ocupar los puestos”*.³⁵⁴

En cuanto a las personas no recomendadas en los estudios bio-psico-sociales, estas personas por ese hecho no han sido excluidas, se indicó en las entrevistas: *“Las personas con informe con estrellitas se han nombrado, las explicaciones vienen en un sobre cerrado y se abren al momento de la elección, solo se abren a petición de uno de los miembros del Consejo, esa persona esta en desventaja para ser juez. Las experiencias de las personas que han sido nombradas así, son variadas, en algunos casos han presentado relaciones interpersonales complicadas”*.

Por otra parte, se ha insistido por las(os) expertas(os) han insistido en que la selección del personal de la judicatura no lo es todo, debe haber un proceso de

³⁵⁴ En ese sentido, vid., Sala Constitucional, voto n.º 2409-98, del tres de abril, que al efecto indicó: *“fijar los requisitos de selección para lograr la idoneidad en los puestos, no atenta contra éste derecho, salvo que éstos impongan a las personas tareas determinadas que irrespeten su selección en uso de su libertad, o bien de que se trate de requisitos irrazonables, o, de imposible o difícil cumplimiento. A partir de ese setenta por ciento, la mejor calificación que se pueda obtener vendrá a reflejar los méritos individuales alcanzados más allá del mínimo, y servirá como una guía para la decisión final por parte del Consejo Superior del Poder Judicial. Por su parte, las pruebas médicas y psicológicas tienen, a los ojos de la ley, un carácter esencialmente complementario y no integran la calificación global de los concursantes [...] Nunca podrían utilizarse para la detección de características personalísimas de los individuos, irrelevantes a efectos del desempeño del cargo, que vendrían a comportar una discriminación odiosa y una ilegítima invasión del ámbito de intimidad que la Constitución Política garantiza a todos los ciudadanos.”*

acompañamiento, hay una recomendación de seguimiento porque las valoraciones bio-psico-sociales pueden sufrir modificaciones.

E) Las limitaciones de las mujeres para hacer publicaciones fueron referidas por un 45% de las personas entrevistadas, señalándose que, *“hay mujeres que se han dedicado a escribir sentencias desde el año 1979 a la fecha, y no han realizado publicaciones”*.

También se mencionaron las dificultades de algunas mujeres para concentrarse a investigar y a escribir, además de que envían sus artículos a la Escuela Judicial y a otras revistas especializadas y no se los publican.

11. Persistencia de las entrevistas previas al nombramiento. Un 60% de las opiniones recabadas en las entrevistas se refirieron a la existencia del lobby previo al nombramiento, con los órganos encargados de realizarlo. Esta práctica que fue una de las experiencias discriminatorias antes de la entrada en vigencia de la ley, continúa presentándose, aunque ninguna de las personas entrevistadas refirió la existencia de aspectos discriminatorios.

Sin embargo, debe considerarse que las(os) expertas(os) de la muestra en un número considerable son parte de los órganos de nombramiento, siendo recomendable estudiar a fondo y con las juezas, cuál es su percepción y si la práctica que se mantiene, produce o reproduce algún sesgo de género.

A pesar de lo anterior se narró una experiencia en la que una jueza, después de la entrada en vigencia de la carrera judicial, sufrió acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*), además se expuso el caso de un magistrado que no quería que una jueza fuese nombrada como presidenta de un tribunal y urdió un plan para desacreditarla y lograr que no alcanzara ese puesto de jefatura.

En cuanto al lobby, su arraigo institucional es tan fuerte que se indicó que se utiliza para conocer situaciones personales de las entrevistadas. El lobby –según la dirección que acabo de exponer– puede aportar aspectos favorables o desfavorables para el nombramiento, no solo por lo que las y los oferentes pueden manifestar ante el órgano

del nombramiento; sino por lo que otros integrantes de la terna de elegibles, también interesados en el cargo, puedan informar en forma positiva o negativa sobre una o un concursante.

Para justificar la permanencia de la práctica de la entrevista adicional con el órgano de nombramiento, se indicó: “*Los jueces de la terna realizan un lobby y ahí se puede enterar uno de situaciones personales tales como una persona que tiene niños y que tiene que trasladarse a Sarapiquí o Cartago y le queda mas cómodo otro puesto, esto se ha hecho no en la entrevista, sino en el lobby*”.

Un ejemplo de la valoración negativa a que puede llevar la entrevista con el órgano de nombramiento señala lo siguiente: “*La entrevista se hace para ver como se desenvuelven, el interés en el trabajo, una persona un día dijo que le interesaba el trabajo porque quería comprarle una casa a sus papas, se valora la vocación para el puesto*”.

12. El respeto o no del sistema de prelación que implica **la confección de la terna** fue referido por un 60% de las(os) entrevistadas(os). En la actualidad, como pudimos estudiar, no hay uniformidad de criterio en el órgano de nombramiento, introduciéndose a través de esta vía, la aplicación del criterio de discrecionalidad, que por disposición legal no es controlable.³⁵⁵ Este aspecto ha sido avalado por la interpretación constitucional, que reconoce lo siguiente:

[...] en un procedimiento concursal, el órgano que ostenta la competencia para realizar un nombramiento goza de discrecionalidad en la elección de los candidatos que integran la terna, la cual —a su vez— limita esta discrecionalidad, en el sentido de que no puede nombrar a una persona que no forme parte de ella.³⁵⁶

³⁵⁵ Discrecionalidad que en la actualidad es cuestionable, si se considera que la transparencia y el derecho a la información pública es un derecho fundamental. Kant, en su disertación “La paz perpetua”, elevó la publicidad de los poderes públicos a la categoría moral, señaló la siguiente máxima “*son injustas todas las acciones que se refieren al derecho de otros hombres cuyos principios no soportan ser publicados*”. El secretismo es una muestra más de la superioridad de la administración frente a los administrados. Cfr., Kant, Sobre la paz perpetua, 1998, pp. 61-62. Sin embargo, este principio ético y jurídico se enfrenta a la burocracia como lo ha manifestado Weber, Economía y sociedad, 1964, p. 746, “*el gobierno burocrático es, por su misma tendencia, un gobierno que excluye la publicidad*”.

³⁵⁶ Cfr., Sala Constitucional, voto n.º 5927-2001 del 4 de julio, considerando VI.

Entonces, según lo ha señalado la propia Sala Constitucional, en los concursos de antecedentes la tutela constitucional se agota:

[...] con el derecho de participación igualitaria que tienen los oferentes para integrar la nómina o la terna respectiva [...] una vez confeccionada ésta con lo que cuenta el interesado es una simple expectativa de ocupar el cargo para el que opta, de manera que, no corresponde revisar en esta sede la decisión que los órganos tomen sobre el particular, en ejercicio de las facultades discrecionales con que cuentan para ello.³⁵⁷

Así, se introduce la posibilidad de evaluar otros aspectos de las(os) candidatas(os) a la carrera judicial, algunas veces amparándose en que la misma normativa no valora el desempeño en forma adecuada, o bien en que no valora ciertos aspectos éticos del comportamiento de las y los oferentes, o incluso se dice que no valora la perspectiva de género, concediéndose al órgano del nombramiento la posibilidad de introducir criterios discrecionales.

Desde la perspectiva de género, la interpretación constitucional neutral que se agota como lo señala el alto Tribunal en “*el derecho de participación igualitaria que tienen los oferentes para integrar la nómina o la terna respectiva*”, reproduce las asimetrías en la inclusión de las mujeres en los cargos públicos, en su participación en los procesos productivos y en todos los ámbitos de la vida privada, pues no se analizan las diferencias, ni los obstáculos que deben superar estas para tener acceso a su derechos.

El levantamiento del velo de la objetividad en la interpretación constitucional ha sido analizado por la teoría del género, la que propone la utilización de la jurisprudencia intencional, según la cual, al tener que hacerse una fundamentación basada en valores sustantivos, impide a las(os) juezas(ces) y magistradas(os) escudarse en la neutralidad.³⁵⁸

De igual forma, la interpretación constitucional aludida, está acotada en valores arraigados en el contexto socio-cultural sexista, dejando de lado el campo de los derechos humanos de las mujeres, cuya trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico es del primer orden, en razón de que los tratados de derechos humanos tienen un valor *supra* constitucional. Es importante observar que la CEDAW, en su artículo 5 inc. a), propone tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer, en todos los ámbitos de la

³⁵⁷ Vid., Sala Constitucional, voto n.º 6448 del 2 de noviembre.

³⁵⁸ Sobre ello, cfr., Soto, RPJF, n.º 2, 2006, p. 53.

vida política y pública, incluyendo la legislación, su interpretación y las prácticas consuetudinarias sexistas,³⁵⁹ de tal forma que no se produzca discriminación contra las mujeres en el acceso o reclutamiento a la carrera judicial.

Los usos y costumbres fueron descritos por las(os) encuestadas(os), que manifestaron claramente las diferentes tendencias existentes frente al respeto del primer lugar en la terna, así se indicó: “*En cuanto a las ternas, no siempre se vota por la persona que viene en primer lugar, soy de esa tesis, y trato en la medida de lo posible de equilibrar entre hombre y mujer*”. “*Debe valorarse la nota y las cualidades según el perfil de esas mujeres*”. “*Se nombra la primero en la lista, aunque algunos magistrados no están de acuerdo pues se van más al perfil del juez*”. “*Recientemente en un nombramiento los jueces de la terna iban todos con un 70, lo que hace que la carrera judicial sea desventajosa, los magistrados se quejaban de la nota tan baja, pareciera que las notas no reflejan lo que estas personas conocen*”.

Sobre las dificultades que en concreto presentan las mujeres, indica una de las personas entrevistadas: “*la carrera judicial nos limita en una terna, dos hombres con nota alta y una mujer con nota baja*”.

La investigación mostró una evidente contradicción respecto de los órganos de nombramiento, por una parte hay una queja sobre las bajas notas con las que se accede a la carrera judicial y, por otra parte, se defiende la aplicación de criterios discrecionales en la elección, permitiendo observar fisuras importantes sobre el funcionamiento y sobre los objetivos de selección para los que fue creado el sistema de carrera judicial.

13. En cuanto a las acciones afirmativas, la resistencia a aplicarlas fue descrita al narrar experiencias vividas por las y los especialistas, que señalaron: “*la iniciativa en la Comisión de nombramientos para elegir el cargo de Magistrado del Tribunal Supremo de Elecciones, en el sentido de que se hicieran dos ternas de cinco mujeres y cinco varones, para escoger, no se aceptó como opción, y se acomodó la terna por nota*

³⁵⁹ La misma Sala Constitucional ha reconocido lesiones a la Constitución Política frente a “un tratamiento evidentemente injustificado, infundado y desproporcionado, producto de condicionamientos sociales, culturales, económicos y políticos felizmente superados, tratamiento que actualmente resulta lesivo para la dignidad humana en lo particular”. Vid., Sala Constitucional, voto n.º 3435-1992, del once de noviembre.

exacta". Sobre el mismo tema se manifestó que "*se concluyó que no era necesario; porque los nombramientos se pueden hacer en forma conjunta siempre equilibrando el número de mujeres y de hombres*".

En el entorno laboral, las acciones positivas representan el conjunto de medidas que se pueden aplicar para facilitar a las mujeres el acceso a los puestos de trabajo, a la formación profesional, a reducir dificultades del ascenso laboral, a la igualdad de retribución, y permiten la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y familiares.

En ese sentido, la Comisión de Género del Poder Judicial, en sesión celebrada el 22 de agosto del año 2005, artículo IX, realizó una propuesta al Consejo de la Judicatura tendiente a alcanzar la equidad de género en las ternas. La propuesta concreta fue la siguiente:

Recomendar a Corte Plena que en los nombramientos que realiza este distinguido órgano, así como otros órganos encargados de esta función, con el fin de implementar la equidad de género en los nombramientos, se elaboren dos ternas: una con los tres primeros lugares de hombres elegibles y otra con los tres primeros lugares de las mujeres elegibles.

El acuerdo fue remitido por la Corte Plena al Consejo de la Judicatura, que en sesión, sesión CJ-08-06 el 28 de marzo del año dos mil seis, se pronunció señalando que la propuesta de la Comisión de Género violenta el principio de legalidad, debido a que la confección de las ternas está expresamente señalada en el artículo 77 del Estatuto de Servicio Judicial.

El anterior pronunciamiento del Consejo de la Judicatura corresponde a una interpretación literal y parcial del ordenamiento jurídico sin integrar la normativa internacional de los derechos humanos de las mujeres. Concretamente la aplicación de la Convención CEDAW, que prevé las acciones afirmativas, como un mecanismo para equilibrar las desigualdades que discriminan a la mujer, y en particular a las juezas en la integración de las ternas.

Por lo demás, la Convención de Roma para el establecimiento de una Corte Penal Internacional, es un convenio ratificado por el gobierno de Costa Rica que en el artículo

36 establece el nombramiento de personal de la Corte con equidad de género,³⁶⁰ y constituye un referente conocido en nuestro medio jurídico.

14. Un 60% de las entrevistas hicieron referencia al **perfil de la judicatura**, señalando dificultades en la definición del mismo: *“el perfil del juez de la carrera judicial actual es el de un académico y eso no es lo que se espera de una juez”*. Se señaló que *“las competencias laborales del perfil del juez, implican un conocimiento teórico, debe saber hablar en público, se debe hacer un manual de habilidades, desde el punto de vista cualitativo el juez debe tener las siguientes cualidades: ser honesto, puntual, trabajador, etc.”*

15. La **sanción y remoción del cargo**, no fue un tema recurrente, pese a ser una de las cuestiones que se exploró. Se observó de una las entrevistas que las quejas ante la el Tribunal de la Inspección Judicial se tramitan sin consideración de género, siendo los procedimientos más frecuentes por retardo en la administración de justicia. Un experto indicó que hay una mayor cantidad de quejas contra hombres y ellos tienen el mayor el número de sanciones.

No hay un apartado en las estadísticas que describa dentro de las quejas frecuentes, cuáles juezas(ces) han sido acusadas(os) y sancionadas(os) por violencia doméstica. Asimismo sobresalió que falta definir más indicadores entre los motivos de las quejas.

9. LOS PROCESOS DE REVISIÓN INTERNA

Los procesos de reforma judicial incluyen la carrera judicial como uno de los temas centrales, debido a que la calidad de la justicia depende también de la calidad de sus recursos humanos. Dentro de los aspectos tratados en el “Tercer Taller sobre Escuela

³⁶⁰ El 27 de abril de 2006, una jueza solicitó a la Asociación Costarricense de Juezas la intervención para coadyuvar, manifestarse y apoyar en forma expresa la aplicación de una acción afirmativa y que involucra a todas las juezas y futuras juezas de este país, en razón del interés colectivo de que garantice la efectiva participación de las mujeres en la judicatura.

y Carrera Judicial” (6-7 de marzo de 2003),³⁶¹ se realizaron algunas propuestas, las cuales fueron discutidas en Corte Plena, apersonándose una serie de reformas, de las cuales presentaremos aquellas que tienen una incidencia directa en la incorporación y ascenso de las mujeres en la carrera judicial. Estas son las líneas maestras de la política sobre la carrera judicial, que serán ejecutadas por los órganos de la carrera judicial, o la Escuela Judicial, dependiendo de la función y competencia asignada.

A) Se aprobó el Programa de Formación Inicial para jueces y juezas, sin embargo, no se previó una directriz institucional que garantizara la equidad de acceso a la carrera judicial desde su ingreso, la omisión puede fácilmente superarse recurriendo a la política de equidad de género aprobada por el Poder Judicial y que constituye un eje transversal,³⁶² aunque lo deseable es la materialización de la equidad numérica, sin necesidad de recurrir a la aplicación de una medida compensatoria.

B) Se establecieron algunos rasgos del perfil del puesto para quienes egresen del programa de formación inicial, estos son:

[...] juez/a para la democracia, ético, independiente, imparcial, interdisciplinario, conciliador, pluralista, con vocación para oralidad, con vocación para el servicio público, comprometido socialmente, y con la búsqueda de la paz social, garante de los derechos fundamentales, tolerante con disposición a saber escuchar, equitativo, garante, respetuoso de las libertades.³⁶³

De la anterior descripción del perfil un importante paso lo constituye el reconocimiento de las mujeres en el escenario de la judicatura, así se inicia con las palabras "juez/a" y esta advertencia en el lenguaje constituye un buen inicio. La descripción posterior de los valores que son exigibles al personal de la judicatura requiere de una desagregación u operacionalización género-sensitiva, para que el reconocimiento gramatical no se quede en la letra del conjunto de valores que rigen la administración de la justicia, sino que se traduzca en un resultado concreto de acceso a la carrera judicial. Y que no se permita recurrir a las justificaciones androcéntricas e insensibles al género, en

³⁶¹ Así, *Acuerdos sobre Reforma Judicial*, 2005, p. 27.

³⁶² En ese sentido, vid., Corte Plena, sesión del 15 de marzo de 2004, art. VI, p. 70.

³⁶³ Vid., Corte Plena, sesión del 15 de marzo de 2004, art. VI, p.70.

el sentido de que las mujeres no se presentaron al concurso, o bien, no superaron las pruebas, o carecen de algunos de esos valores, que representan el paradigma de la administradora y el administrador de la justicia.

C) Algunos aspectos que debe incluir el examen de ingreso al programa de formación inicial son:

[...] ingreso bajo criterios objetivos y por oposiciones, conocimientos generales de Derecho, reforma judicial, oralidad, criminalidad y seguridad ciudadana, resolución de conflictos humanos, violencia de género, conocimiento de otros idiomas, cultura general, capacidad de razonamiento, habilidades, conocimiento de cultura y valores institucionales y actitudes propias de la función.³⁶⁴

La estructuración del programa de formación inicial mantiene los concursos de oposición y méritos además de algunos factores más como son el conocimiento de idiomas que antes no se valoraba, así como acorde con el cambio en el manejo de los recursos humanos, se orienta hacia el enfoque de las competencias.³⁶⁵

Este enfoque ha sido propuesto por la Comisión de Relaciones Interpersonales al Consejo Superior como un sistema de gestión de los recursos humanos en el Poder Judicial, según el cual, los cambios en la sociedad derivados de la globalización y de la sociedad de información, han conducido a cambios en los procesos de trabajo y en los puestos de las organizaciones. Lo que supone niveles más elevados de habilidades, destrezas y actitudes del recurso humano. Una de las justificaciones con respecto a este cambio se ha señalado que el recurso humano es un verdadero capital humano, la gestión por competencias permite “*que se eleve la productividad y esto redunde en el retorno de inversión en capital humano*”.³⁶⁶

³⁶⁴ Vid., Corte Plena, sesión del 15 de marzo de 2004, art. VI, p. 70.

³⁶⁵ La competencia laboral es la capacidad efectiva (real y demostrada) para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral, comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. La competencia se ha definido como la “*Capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas.*” Así, y en ese sentido, vid., Quezada, citado por Departamento de Personal, Oficio n.º 192 -JP-2005, del 16 de marzo de 2005, *pássim*.

³⁶⁶ Cfr., Departamento de Personal, Oficio n.º 192 -JP-2005, del 16 de marzo de 2005, *pássim*.

Este enfoque ha sido particularmente criticado por los efectos que produce su aplicación en las mujeres,³⁶⁷ pues si bien, una mayor calidad y competitividad presentan beneficios institucionales, en ocasiones la búsqueda de los recursos humanos bajo esos parámetros puede contener un fraude de etiquetas, al perpetuar las desigualdades de género en el trabajo, en el acceso a la capacitación, en las facilidades para construir la carrera profesional, en la mejora de la remuneración. Por otra parte, se ha señalado que un rasgo de complejidad con que se carga el concepto de "las competencias" es que, dependiendo quien sea la o el encargada(o) de definir las, se le pueden asignar una gran variedad de contenidos, desde prescripciones conductuales, hasta disposiciones y/o habilidades.

Se señala entonces, que la perspectiva de las competencias, habilidades, capacidades y otros, son conceptos no neutrales, y pueden dejar su significado atado a una división sexual del trabajo. Si las habilidades se definen a partir de los roles asignados y/o asumidos por hombres y mujeres, se termina asignando características y habilidades a posiciones de acuerdo a las características de sus ocupantes.

En ese sentido, el estancamiento que se observa en empresas donde ya se aplica la evaluación de competencias ha sido interpretado con una nueva versión de los estereotipos femeninos a las que se les atribuye *“la falta de cierto «espíritu emprendedor» y una menor capacidad autorreguladora de las mujeres (pasividad, dependencia) así como menor autonomía para guiar sus vidas de acuerdo a las exigencias de la empresa”*, y que responde al estereotipo anterior de *“falta de disponibilidad”*.³⁶⁸

Entonces, un cambio de modelo de gestión de los recursos humanos debe ir acompañado de medidas compensatorias para que las mujeres juezas puedan competir en igualdad de condiciones, así, la incorporación de nuevas habilidades, como por ejemplo, el conocimiento de idiomas, implica la creación de mecanismos o programas para garantizar el acceso a esa capacitación y para que el recurso humano cuente con ese conocimiento. A la luz de los acuerdos internacionales suscritos, el Estado está obligado a promover y proveer el desarrollo de las mujeres, así como a remover los obstáculos para

³⁶⁷ Vid., Quiñones, *Sesgos de género*, 2005, *pássim*.

³⁶⁸ *Ibíd.*, p. 6.

alcanzar un desarrollo equitativo; de tal suerte que un cambio en el modelo de gestión debe visualizar la situación de las mujeres en la institución.

D) Un aspecto en el que se ha insistido en los procesos de reforma a la Ley de Carrera Judicial tanto de la Corte Plena como desde las organizaciones gremiales es la importancia de cambiar la ponderación de los factores de la calificación. La Corte Plena aprobó que la experiencia laboral y profesional de las(os) candidatas(os) a juez debe ser mejor ponderada dentro de la carrera judicial de forma que tenga un mayor peso específico frente a otros factores como postgrado, ejercicio de la docencia o publicaciones. Unido a esta reforma también se aprobó que la evaluación del desempeño debe ser uno de los factores que adquieran mayor ponderación en la Ley de Carrera judicial y su reglamento.³⁶⁹

Los procesos de reforma no han considerado la equidad de género, una propuesta que solo incorpore una variación numérica en los factores de la calificación asignando mayor o menor ponderación a cada factor, sin un estudio de impacto de género, es una propuesta parcial que requiere ser ajustada, con la valoración cualitativa. De tal forma que permita distinguir a las mujeres y los hombres operadoras(es) de la administración de la justicia y sus posibilidades reales de cumplimiento de los valores y fines institucionales.

La disminución del valor de la obtención de postítulos en puntaje tiene un costo profesional importante y puede significar un desestímulo para el progreso y desarrollo institucional y de las mismas mujeres, que considerando su poco valor posterguen su formación continua y esto finalmente redundará en la imposibilidad de crecimiento dentro de la carrera judicial y una consecuente disminución salarial.

El potenciar la valoración del desempeño, sin estudios de impacto de género concomitantes, puede llevar a una competencia desigual, en el que la productividad que normalmente está asociada a los roles masculinos, sea inalcanzable para las mujeres que tienen la asignación social de las responsabilidades familiares. Muchas veces un mayor desempeño puede llevar a cambios en la jornada laboral, bien ampliándola, creando varios turnos, cambiando el día de descanso laboral, o bien para que el trabajo se ejecute

³⁶⁹ Vid., Corte Plena, sesión del 15 de marzo de 2004, art. VI. p. 75.

desde la casa, sin embargo, previo al cambio institucional que potencie este desempeño, debe medirse el impacto de género de esos cambios en la jornada laboral.

Los estudios sobre el empleo del tiempo de las mujeres para intentar cambiar la ejecución del contrato de trabajo desde el domicilio no son ajenos al Poder Judicial, en España el Consejo Superior del Poder Judicial los realizó en la oportunidad en que midió la eficiencia de las mujeres juezas y jueces previo a la aprobación del Reglamento 2/2003 para el cumplimiento de la Ley 15/2003 del 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal en lo relativo a las retribuciones variables por objetivos de los miembros de la carrera judicial. Es importante conocer que este reglamento posteriormente fue anulado por sentencia del Tribunal Supremo Español, Sala de lo Contencioso Administrativo del 21/02/2006, Ponente Margarita Robles Fernández.

E) Otra de las propuestas de reforma se refiere a la creación y regulación de un sistema de ascenso para las(os) juezas(ces).³⁷⁰ Este proceso debe incorporar la perspectiva de género, pues están demostradas las dificultades de las mujeres para el ascenso, que empiezan en el acceso al cargo de Juez 3 y aumenta en los cargos de Juez 4 y 5, además de la resistencia para el nombramiento en circuitos alejados de la capital.

F) Se aprobó como parte de la reforma a la carrera judicial que la Escuela Judicial debe participar directamente en la elaboración de las pruebas de selección, de acuerdo con los aspectos técnicos requeridos, conjuntamente con el tribunal evaluador.³⁷¹ Esta propuesta de reforma responde a la sentida necesidad de un manejo más transparente y profesional de las pruebas de selección del personal. Desde una perspectiva género-sensitiva, el proceso debe ser más amplio e incluir la selección del tribunal con esa perspectiva, la revisión de los contenidos del examen, las entrevistas para el cargo, la Oferta de Servicios, la valoración bio-psico-social.³⁷²

³⁷⁰ Cfr., corte plena, sesión del 15 de marzo de 2004, art. VI, p. 75.

³⁷¹ Vid., corte plena, sesión del 22 de marzo de 2004, art. XX, p. 85.

³⁷² Cfr., corte plena, sesión del 22 de marzo de 2004, art. XX, p. 85.

CONCLUSIONES

El análisis de la carrera judicial con perspectiva de género en el periodo histórico comprendido entre 1983 y el 2005, ha permitido sistematizar y analizar un fenómeno normativo y su incidencia en las mujeres que se han incorporado a la administración de justicia en el cargo de juezas.

En la línea del tiempo, la convergencia de diversos factores económicos, sociales, políticos y jurídicos marcan la incorporación de las mujeres en la judicatura. Así, encontramos que en la segunda mitad del siglo XX, las mujeres comienzan a acceder a espacios antes vedados para ellas; son cada vez más las que trabajan fuera del hogar, que se independizan económicamente, ocupan responsabilidades y encuentran espacios de realización en la vida laboral. La creciente participación pública de la mujer ha traído consigo la ampliación de sus intereses, conocimientos y cultura así como la asimilación de pautas y exigencias de la vida pública.

En el plano político las democracias no se sostienen en la fórmula tradicional de gobierno del pueblo y para el pueblo, más bien el concepto evidencia una evolución, que en la actualidad comprende el respeto de los derechos de las mayorías coyunturales y de las minorías. La introducción en el escenario político de la gobernabilidad democrática, con la que se pretende un desarrollo entre los sistemas económicos, políticos y culturales, tiende al establecimiento de normas que crean consentimiento y satisfacción a las demandas sociales. En ese marco, la reforma del Estado, promueve la modernización y el fortalecimiento de las instituciones democráticas y de la sociedad civil.

También la función de la judicatura ha cambiado en una sociedad cada vez más compleja, y ha pasado de la tradicional encarnación del papel de “*boca de la ley*” a una función activa de creación del Derecho, en el que, al cambiar los contextos concretos y el tipo de disposiciones, hay una ampliación del haz de funciones, cada vez más políticas en el sentido amplio, es decir, con una mayor incidencia en los derechos fundamentales de las(os) ciudadanas(os). Asimismo, en la democracia, las decisiones las toman las mayorías por medio del legislador, pero irremediamente la última palabra se

encomienda a las juezas y los jueces, constituyendo la captación del recurso humano una actividad nuclear, imprescindible frente a la creciente complejidad jurídica, que exige juezas y jueces técnicas(os), conocedoras(es) del Derecho y de la técnica jurídica, es decir, profesionales y de carrera. Los recursos humanos, entonces, constituyen un capital y son una parte medular del quehacer institucional, pues serán estas personas las que decidan sobre los conflictos y garanticen la convivencia pacífica en la sociedad.

En ese contexto cambiante, la Corte Plena, sensible a las necesidades de contar con personal idóneo, propuso los proyectos de ley, los que posteriormente se convirtieron en normas positivas. La carrera judicial estableció un sistema de ingreso, promoción y salida del cargo de judicatura, por el que se crean derechos y se establecen obligaciones; por medio suyo se garantiza la idoneidad, estabilidad, inamovilidad e independencia en el ejercicio del cargo, constituyendo esta última característica un derecho humano fundamental y una garantía frente a cualquier vulneración de la legalidad.

Por otra parte, la administración de la justicia no es etérea, es realizada por seres humanos, con todo el reconocimiento ontológico que corresponde asignárseles, presentándose el derecho al trabajo, como un derecho fundamental que posibilita la realización personal y social. Se trata entonces de mujeres y hombres profesionales que tras superar un concurso de antecedentes y oposición, acceden a un nombramiento en el cual prestarán un servicio público con oportunidad, probidad, eficiencia y calidad.

Esta investigación permitió observar la intervención de las mujeres en el escenario de la judicatura que es un ámbito público y político, antes y después de la existencia de la Ley de Carrera Judicial desde una perspectiva de género incluyente.

La selección del personal de la judicatura anterior a la carrera judicial, se puede concluir, que fue un procedimiento de acceso a la judicatura, pero no podía calificarse como un sistema de selección del personal, en el que se garantizara el acceso y el ascenso en el Poder Judicial.

La evaluación global de ese procedimiento de acceso, permite concluir que se presentaron múltiples sesgos de género y prácticas discriminatorias en perjuicio de las mujeres juezas, que llevaron a dinámicas de desigualdad y que tenían como paradigma el sexo masculino. La coexistencia de criterios legales junto a otros criterios de selección no

escritos pero que formaban parte de los usos y costumbres, fomentaron la existencia de amplios espacios de discrecionalidad. En múltiples ocasiones no se tomaron en cuenta los años de servicio de las mujeres, sus atestados profesionales, ni la trayectoria institucional para la promoción a un puesto de superior jerarquía o para un traslado a la capital. Esta situación condujo irremediablemente a dinámicas de poder desiguales, las que tuvieron como paradigma el sexo masculino.

Entre las prácticas discriminatorias en perjuicio de las mujeres se destacaron “el lobby”, los nombramientos discrecionales y los estereotipos que rodean a las mujeres, factores que en conjunto matizaron los nombramientos de las juezas. Finalmente, el nombramiento de las(os) juezas(ces) se realizaba primando los conceptos socio-culturales de las(os) encargadas(os) del nombramiento, sin la existencia de perfil que guiara la selección del personal de la judicatura.

Las propuestas de ley de carrera judicial carecen de una visión de género, lo cual es acorde con el nulo desarrollo de ese tema en el medio judicial para el último cuarto de siglo, en todo caso, en ese periodo histórico el sexo masculino era el único que tenía posibilidades reales de acceso y ascenso a los cargos de la judicatura.

A finales de los años ochenta y principios de los noventa, algunas voces dentro del Poder Judicial se referían a “*la igualdad de oportunidades*”, sin embargo, esta se entendió como igualdad de acceso a los cargos de la judicatura para aquellas personas que lograban ascender y que coincidía con el grupo referente, es decir, el de los hombres.

Sin embargo, fue de la mano de las propias administradoras de justicia, que se realizó en 1991 el primer estudio de la situación de la mujer en la carrera judicial y en el que se cuestionó el sistema de nombramientos. El estudio tiene el mérito de constituir el primer cuestionamiento de un grupo organizado de trabajadoras del Poder Judicial, por el que las mujeres juezas se atrevieron a desmitificar el sistema de nombramientos imperante y propusieron soluciones de cambio en un sistema que por los usos y costumbres implantados las discriminaba y excluía.

La entrada en vigencia de la Ley de Carrera judicial generó un cambio positivo en el sistema de nombramientos hacia una mayor profesionalización, con un mayor reconocimiento y evaluación de méritos de las(os) candidatas(os) y la acreditación

progresiva de conocimientos y formación jurídica, produciéndose como efectos directos: el hacer visibles a las mujeres las cuales tuvieron un mayor acceso a la judicatura y atemperar, mas no erradicar, algunas prácticas discriminatorias en contra de las mujeres.

En la valoración final, encontramos que las juezas han logrado acceder a la carrera judicial y que la cantidad de representación femenina en puestos de judicatura a finales del 2005 es de 43.2% del total de puestos y los hombres un 56.8% con una diferencia porcentual del 4,6% respecto de los puestos totales de juezas y juezas. La tendencia señala que las juezas se aproximan a la equidad numérica en los nombramientos en propiedad. Sin embargo, esos datos deben contrastarse con la distribución de la tasa de participación por sexo, que presenta diferencias negativas en contra de las mujeres juezas para acceder a los cargos más altos del escalafón de la judicatura.

En la implementación de la carrera judicial, las juezas de “la generación de transición”, fueron discriminadas, pues el proceso no solo las impactó, sino que produjo en ellas una especie de “compartimiento estanco” o de callejón sin salida o, como lo denominan algunas autoras, “techo de cristal”. Metáfora con la que se representa en forma diáfana las actuaciones de los mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, las limitan y les marcan un límite difícil de sobrepasar, motivado en los factores influyentes en las relaciones de género.

En ese sentido, se presentaron dificultades para el ingreso por la persistencia de los nombramientos interinos, todas aquellas juezas que habían participado en los concursos y que quedaron elegibles, no pudieron acceder a nombramientos en propiedad por la persistencia de obstáculos de índole legal o de la interpretación de la ley, que llevaron incluso a otorgar derechos a las personas que venían ocupando los cargos en forma interina, con la ampliación de la ternas a seis integrantes, frente al criterio objetivo de la nota obtenida en el respectivo concurso y el tenor literal de la ley que establece una terna de tres personas.

Las mujeres debieron superar para su ingreso múltiples obstáculos, de todas las formas posibles de nombramiento que se podían presentar para solucionar el problema de los interinazgos, las mujeres percibieron el impacto del sexismo al momento del ingreso en propiedad al puesto de juezas. Efectivamente fueron electas, pero no se respetó la

prioridad en el momento en que quedaron elegibles, ni el lugar en la terna cuando ocupaban los primeros lugares. Ni siquiera la medida transitoria de ocupación de la plaza en forma interina les benefició, pues aun encontrándose nombradas en forma interina en el cargo y teniendo la nota para el acceso, algunas tampoco fueron nombradas.

El ofrecimiento de que las mujeres contarán con las mismas oportunidades que ya disfrutaban los hombres, cierra sus posibilidades, pues como lo ha descrito la doctrina, las atrapa en lo que por años ha sido un aspecto central en la discusión de la incorporación de las mujeres en el ámbito público y político, el “dilema de *Wollstonecraft*”, es decir, de las dos propuestas: la lucha por la igualdad o la lucha por la diferencia de los derechos de las mujeres, ambos caminos son incompatibles dentro de los límites del estado patriarcal y en ese contexto resultan imposibles.

Ofrecer iguales oportunidades para todas(os) no significa que todas(os) podrán disfrutar y ejercitar esos derechos de la misma manera, ya que esta estrategia ataca los síntomas, pero no el problema. En la sociedad existen condiciones materiales que impiden a las mujeres ejercitar sus derechos, así, las limitaciones estructurales como la educación sexista y la cultura que distribuye en forma desigual las tareas de los hombres y las mujeres, que potencian y legitiman la existencia de triples jornadas para la mujer, la distribución de la familia y responsabilidades para la mujer, la violencia contra las mujeres y los derechos sobre la reproducción.

A la par de la reforma legal que puso en vigencia la carrera judicial no se generaron medidas correctivas, acciones afirmativas para mitigar las desigualdades que el proceso generaría. Con un discurso simplista, se aceptó sin más que los requerimientos para el personal profesional de la administración de justicia habían cambiado, eludiéndose, el que las juezas, asumirían el cambio normativo, pero no saldrían indemnes del proceso.

La historia nos demuestra que las soluciones fáciles, no hacen más que perpetuar el eterno masculino y encierran la falacia de una realidad social sin exclusión, sin contradicciones, sin división sexualizada del trabajo, sin luchas por el poder, sin arbitrariedades. Por otra parte ese tipo de soluciones normativas neutras al género

conducen a la discriminación de las mujeres en cuanto al acceso al trabajo, la promoción y el desarrollo profesional.

La investigación evidencia que no existen datos concretos de la duración de los ascensos que nos permita comparar los tiempos entre juezas y jueces. Sin embargo, sí revela que muchas juezas de la “*generación de transición*” han intentado alcanzar los requerimientos de la carrera judicial, presentando ascensos, no obstante, su avance dista de la equitatividad. Los datos de la investigación permiten concluir que las mujeres juezas en propiedad lideran los puestos de Juez Supernumerario y Juez 1. El punto de equilibrio se observa en la categoría de Juez 2, en donde se equiparan los nombramientos. En los tres últimos puestos Juez 3, Juez 4, y Juez 5 que representan la categoría más altas de la carrera judicial, su movimiento es descendente, siendo más acelerado a partir del puesto de juez 4, que es uno de los puestos con mayor número de plazas y su culminación se da en el puesto de Juez 5, donde la brecha es de 80% menos nombramientos para las mujeres juezas.

La evolución se ha presentado con un alto costo personal y de sacrificio, los datos de los estudios cualitativos revelan que un 85% de las(os) entrevistadas(os) opinaron que las mujeres recibieron un impacto negativo, al asumir el rol de trabajadora y encargada del cuidado de la familia; pues no lograban alcanzar el perfil de juez, que se planteó en la legislación.

Las razones de la discriminación de género son múltiples y obedecen a aspectos estructurales, la valoración de los méritos está en función de la posibilidad de dar clases, de contar con tiempo para investigar, estudiar, publicar libros, dominar un idioma, trabajar horas extra, tener un trabajo sujeto a un horario adicionalmente. Estos factores afectan más a la mujer, por la asignación de roles, en las que ellas tienen que desdoblarse en muchas actividades extra laborales que no son consideradas ni valoradas.

Otras mujeres trataron de alcanzar los requerimientos de la carrera judicial y fracasaron en el intento, fueron vencidas e irremediamente permanecen en los puestos, sin ascensos y sin expectativas futuras, para ellas resultó suficiente con el ingreso a la carrera judicial y siguieron los postulados de una “promesa autocumplida” según la cual, tuvieron igualdad de oportunidades en tanto que ingresaron a la carrera judicial; pero no

fueron competitivas, no produjeron todo aquello que se requería para ascender, en consecuencia, se mantienen en sus cargos.

Los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación revelan imposibilidades en el ascenso, brechas salariales, dificultades para capacitarse fuera del horario laboral, para acceder a becas de postítulo, un crecimiento profesional menor, limitado acceso a docencia universitaria, manifestaciones de estrés laboral, cambios en su posición económica (ahora como mujeres jefas de hogar), existencia de prejuicios o estereotipos asignados a las mujeres, persistencia de las entrevistas previas al nombramiento con los órganos encargados de realizarlo, confección de ternas sin criterio de género, abandono del sistema de prelación que implica la confección de la terna, dificultades en cuanto al perfil de la judicatura.

Para las nuevas generaciones de juezas, que ingresaron bajo los nuevos parámetros de la carrera judicial, el panorama tampoco está exento de limitaciones y dificultades. Los datos cuantitativos revelan que en el año 2005, la Unidad Interdisciplinaria confeccionó 106 ternas realizadas para cargos de judicatura, 44 de los nombramientos recayeron en mujeres y 62 en varones, lo que significa un 42% y 58% respectivamente, con una diferencia en contra de las mujeres del 16% en la integración de las ternas.

Si analizamos comparativamente el crecimiento entre los años 2002 y 2005 encontramos que en las categorías de Juez Supernumerario, Juez 1 y Juez 3, el crecimiento en el acceso de las mujeres a la carrera judicial es mínimo, de un 1%. En el caso de Juez 2, es donde se observa un mayor acceso, ya que la participación femenina creció en un 12% respecto del año 2000. En las categorías de puestos más altos, Juez 4 y Juez 5, tenemos un leve repunte del 3% de nombramientos de las mujeres en la categoría de juez 4; mientras que en la categoría de Juez 5 la ocupación de las mujeres juezas disminuyó porcentualmente, ampliándose aún más la brecha entre géneros.

Entre estas mujeres juezas que ya han asumido el discurso de la preparación académica y de la competitividad en su máxima expresión, aquí encontramos dos grupos de mujeres, unas que pueden acceder y han postergado las metas personales para la realización como seres humanas; otras que, accediendo se mantienen en los puestos bajos.

Sin embargo, la competencia no conduce a ningún lado, pues no solo se requiere igualdad de oportunidades, sino también igual resultado, en términos de garantizar que se produzca un resultado final paritario, es decir, que las juezas efectivamente asciendan y en forma sostenible permanezcan en las categorías de puestos más altos, al igual que los hombres jueces.

Debe profundizarse la investigación sobre el impacto de la carrera judicial en las nuevas generaciones de juezas, pues, si en el primer quinquenio del siglo XXI se observan transformaciones inter y transgénericas, debemos cuestionarnos porqué las inequidades y asimetrías se mantienen. A pesar de que las mujeres han accedido a los espacios públicos y se aprecian cambios en las percepciones y aspiraciones de ellas mismas con respecto a su papel en la sociedad y a sus prioridades en la vida. Las mujeres juezas siguen encontrándose con discriminación a la hora de ser elegidas para un puesto de trabajo, con barreras para su movilidad profesional dentro del escalafón de la carrera judicial, con dificultades para acceder a una mayor formación profesional, persistiendo las diferenciales salariales y la discriminación en función del género.

Alcanzar la meta de paridad es uno de los mayores desafíos de la sociedad contemporánea, en la que se debe trascender, garantizando ya no solo el acceso formal y real a las oportunidades, sino también a los resultados.

La protección de los derechos de la mujer y su derecho a no ser violentada por discriminación debe involucrar a todos los actores institucionales como una obligación permanente, a las(os) interesadas(os) gremiales como parte de su acción y a las(os) juezas(ces) en particular, demandando el desmontaje de estereotipos, la redimensión de conceptos y la continuidad de nuevas políticas que fomenten una sociedad compartida.

La observación de la mujer jueza y su acceso y promoción en la carrera judicial muestra las dificultades de ellas para alcanzar un justo equilibrio al conjugar la familia, el trabajo y el acceso a la vida pública y política

RECOMENDACIONES

La información es un insumo fundamental para la toma de decisiones y la posterior medición de los impactos y enlaza con la exigencia de una mayor transparencia institucional. El énfasis puesto en tener cada vez información más amplia, oportuna y de calidad está presente en todas las actividades humanas y rebasa las expectativas internas hacia un ámbito mayor que proviene de la globalización y de los acuerdos regionales e interregionales, presentándose la posibilidad de compararla con la de otros, sobre todo en áreas donde el intercambio es estrecho.

El descubrir las debilidades es un estímulo importante para asumir la tarea de transformarlos en fortalezas, lo cual es un proceso complejo. Contar con información adecuada, oportuna y confiable es una exigencia democrática, por la obligación de toda institución que ejerce poder y utiliza recursos públicos, de dar cuentas de su actuación y resultados; permitiendo así un escrutinio público que sin información se torna impracticable, o bien se ve limitado a ciertos intereses e ideologías. La información desde la perspectiva de género permite, entre otras cosas, estudiar tendencias y evaluar la política pública para una mejor toma de decisiones a la vez que hace visible lo invisible, mostrando las expectativas de las mujeres, su real cumplimiento y los alcances de esto para el resto de la sociedad.

El análisis de la carrera judicial desde la perspectiva de género evidenció debilidades en el registro estadístico desagregado por sexo. Si bien, esta ha sido una recomendación que surgió de estudios anteriores, persiste la falta de un sistema de registro válido y confiable, que permita a cualquier persona interesada y en cualquier espacio temporal determinar cuál es la situación de las mujeres juezas en todos los ámbitos en que se desarrolla.

También el estudio mostró la escasez de información en cuanto a las mujeres juezas y destinatarias de las normas de la carrera judicial. A la par de los registros institucionales en los que constan algunas variables de interés institucional, debe

construirse una base de datos con la información de las juezas, que nos permita conocer quiénes son, dónde están, cómo llegaron a esa posición, cuáles son sus necesidades y sus expectativas.

Se dio a conocer la ausencia de un instrumento teórico y práctico que controle la equidad de género, que permita medir el grado de cumplimiento de los compromisos institucionales adquiridos (tanto a nivel nacional e internacional) y de las metas concretas que se ha propuesto la institución y esta es una de las recomendaciones más destacadas. Esta herramienta constituye un elemento esencial de la rendición de cuentas, ya que permite visualizar cuánto han avanzado las mujeres y, si estos compromisos institucionales no se han producido, faculta a las mujeres a exigir del Estado, un avance de la gestión pública de los acuerdos incumplidos. Este instrumento se ha aplicado en otros contextos, pero ahora se traslada al Poder Judicial que de acuerdo con el compromiso de transparencia y rendición de cuentas ha adoptado una política de equidad de género, que carece de este último instrumento de medición.

En concreto, la Política de Género del Poder Judicial –al referirse a la carrera judicial– ha señalado:

Todas las instancias del Poder Judicial deben garantizar el mismo derecho a mujeres y hombres a optar por puestos de judicatura a ser jueces y juezas, el acceso a todos los puestos de la administración de justicia, y a la carrera judicial sin discriminaciones de género[...]El Departamento de Personal garantizará la igualdad de oportunidades a los y las servidoras judiciales en todas las políticas, reconocimiento de incentivos y sistemas de ascenso revisando y recomendando los puntajes establecidos en la carrera judicial, de manera que los mismos no limiten a las personas por razones de género.³⁷³

La definición anterior tiene cierto nivel de abstracción y requiere ser desagregada de tal forma que se pueda visualizar cuánto han avanzado las mujeres y si esa igualdad de oportunidades se ha traducido en igualdad de resultados; es decir, cuáles son esas políticas orientadas hacia la mujer, en qué condiciones la mujer participa en el Poder Judicial, cómo se gestiona la profesionalización de la mujeres juezas a nivel institucional, cómo se asume el espacio de salud (reproductivo y sexual), cómo se asume la distinción

³⁷³ Vid., Corte Plena, sesión del 17 de noviembre de 2005, art. XIV.

entre el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares y el empleo, entre otras cosas.

Igualmente, si en la actualidad el cambio de paradigma de la administración de justicia se orienta hacia el gerencialismo como parte del discurso economicista, por el que se pretende una gestión de calidad institucional en el servicio público, a la vez que se aboga por un manejo de los recursos humanos con base en el modelo de las competencias; el respeto a la equidad de género es una tarea de la que no puede eximirse al Poder Judicial, en tanto esta integra un objetivo ético y de justicia social, base de la democracia.³⁷⁴

Dentro de las recomendaciones que se sugieren se encuentran políticas de apoyo con acciones afirmativas y programas de igualdad de oportunidades, cambios en la legislación y en los usos y costumbres para derribar las barreras basadas en estereotipos de sexo; entre las políticas se encuentran: el fomento de una mayor capacitación para eliminar la segregación ocupacional en razón del género; disposiciones para conciliar mejor las responsabilidades familiares y laborales, un mejor manejo del tiempo y de los aspectos existenciales, pues el trabajo además de permitir una vida digna es una parte fundamental de la identidad misma de la mujer.

Del mismo modo, se recomienda en las instancias de representación de juezas y jueces la incorporación de políticas de género y planes de acción que aumenten la participación de las mujeres. Cuestiones tan variadas como las aquí estudiadas pueden entrar en las agendas solo si hay un número significativo de juezas que participa en la solución.

Mostraré en el siguiente cuadro, algunos de los hallazgos del diagnóstico y las recomendaciones para la mejora del sistema de carrera judicial desde la perspectiva de género, aclarando que las recomendaciones no constituyen una lista cerrada, sino abierta, como igualmente ocurre con las actividades propuestas, que son tan solo algunas

³⁷⁴ Cfr., La gestión de calidad y excelencia ha conducido a miles de organizaciones privadas y algunas organizaciones públicas a la implementación de modelos para obtener calidad de los servicios que brindan a la ciudadanía. La extensión de esos modelos incluye la equidad de género en la Norma ISO 26000: Guía sobre Responsabilidad Social, en: http://isotc.iso.org/livelink/livelink/5687802/021-JUNIO_2006-.

sugerencias para incidir e impactar en procesos en los que se quiere igualdad de oportunidades y de resultados.

Finalmente, es necesaria la realización de estudios similares y otros que se recomiendan, siempre y cuando que permitan observar desde una perspectiva de género, la situación de las mujeres juezas en la carrera judicial.

Cuadro n.º 18
Recomendaciones

CARRERA JUDICIAL	HALLAZGO	RECOMENDACIÓN	ACTIVIDADES
ACCESO			
	Insuficiente información sobre las juezas nombradas en propiedad.	Contar con un banco de datos de las mujeres juezas.	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer un formulario o encuesta para recabar los datos de sexo, edad, estado civil, ubicación geográfica, jefatura de hogar, cuidado de personas, grados académicos, publicaciones, salario, ubicación dentro del escalafón, nota de elegibilidad y puestos elegibles, datos de la carrera profesional, derechos de maternidad, estado de salud de las mujeres juezas. - Tabular e interpretar esos datos, tomar acciones con respecto a los resultados.
ASCENSO			
Órgano director de la carrera judicial	Se encontró que la integración del Consejo de la Judicatura carece del criterio de género.	Acción afirmativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Reforma legal que integre una cuota de género. - Representación de la Secretaría de Género en el Consejo de Judicatura. - Representación de la Asociación de Juezas.
Perfil del/de la juez(a)	La definición legal y operativa del perfil de la/el jueza/juez es neutra al género.	Definición del perfil general del/de la juez(a) con perspectiva de género.	- Reforma legal que defina el perfil del personal de la judicatura.
Perfil del puesto	Dificultades con la materialización del perfil de cada puesto en	Definir con perspectiva de género las habilidades, destrezas y atributos de cada	

	particular, algunos de estos neutros e insensibles al género.	puesto de judicatura.	
Concurso Exámenes	La integración de los tribunales examinadores carece de perspectiva de género.	Acción afirmativa para alcanzar equidad de representación.	Integrar una cuota de género en los tribunales examinadores.
Duración del ascenso	Carencia de información sobre el tiempo que tardan las juezas en el ascenso en la carrera judicial comparativamente con los jueces desde el nivel de Juez 1 al nivel de Juez 5.	Debe empezar a medirse el tiempo en el ascenso.	Realizar estudio sobre la duración de los ascensos.
Concurso Exámenes	Las mujeres obtienen notas menores en los exámenes teóricos que los hombres en el Grado II de la Carrera Judicial.	Deben determinarse las razones del fenómeno.	Realizar una investigación.
Concurso Pruebas o exámenes	No se logró determinar si los exámenes presentan sesgos de género.	Análisis de los contenidos de la prueba con perspectiva de género.	Definir los estándares de las pruebas sensibles al género.
Concurso Entrevista	No se logró determinar cuál es el contenido de la entrevista, ni la nota que obtienen las mujeres en la misma.	- Establecer criterios sensibles al género para la entrevista. - Debe hacerse un registro de notas desagregado por factores de calificación.	- Realizar un protocolo de entrevista. - Crear un registro de notas de elegibles con la información desagregada por sexo y por factores de calificación.
Pruebas bio-psico-sociales	Las pruebas ni los protocolos se muestran a las participantes.	Mantener la reserva del instrumento y se recomienda revisar esas pruebas desde la perspectiva de género.	Conformación de un equipo interdisciplinario para la revisión de las pruebas bajo este nuevo paradigma.
Componentes de la calificación	Existencia de sexismo y de sobregeneralización en los componentes de la calificación.	Previo a cualquier cambio normativo (legal o reglamentario) de los componentes o factores de calificación, se debe realizar un estudio de impacto de género.	Realizar estudios de impacto de género.
Docencia Escuela Judicial	No se logró obtener información de la Escuela Judicial sobre la escogencia de los facilitadoras(es) de los cursos en la Escuela Judicial.	-Integrar la perspectiva de género en plantilla docente de la Escuela Judicial. -Establecimiento de una acción afirmativa.	- Nombrar equitativamente a las(os) capacitadoras(es) o facilitadoras(es) de cursos en la Escuela Judicial.

Asistencia a cursos de la Escuela Judicial	No se logró determinar si existe una cuota de género en la escogencia del personal de la judicatura para ser capacitado, pues los cursos son de libre elección.	Establecimiento de una acción afirmativa.	Establecimiento de cuotas de participación en los cursos de la Escuela Judicial.
Docencia Universitaria	Se carece de datos sistematizados del número de personas que ejercen la docencia por sexo, nivel en el que la imparten y remuneración.	Realizar estudio en Personal de las(os) juezas(ces) que ejercen la docencia.	Realizar investigación del tema.
Capacitación de otras instituciones	-El postgrado de la Universidad de Costa Rica que cuenta con la mayor matrícula y becas cambió a horario nocturno. -Otras instituciones universitarias ofrecen los cursos de postgrado el fin de semana.	-Establecimiento de una acción afirmativa que permita un mayor acceso de las mujeres a capacitación universitaria. -Ampliar las políticas de formación de las mujeres juezas, para que puedan acceder a titulaciones a largo plazo, las que se ligan a aumentos en la remuneración salarial y movilidad ascendente.	Iniciar diálogos y estrategias inclusivas con las universidades que capacitan en el nivel de postgrado.
Becas	El Consejo de Personal aplica una acción afirmativa para la concesión de las becas.	Apoyar esta acción afirmativa.	Hacer una promoción entre las mujeres juezas para continuar estudios, con una política incluyente.
Acceso a capacitación	Las becas de horario nocturno y de fin de semana son insensibles al género.	- Deben favorecerse acciones formativas que provean de herramientas a las mujeres juezas para acceder a cargos de Juez 4 y 5, los más altos en el escalafón de la judicatura. - Revisar la política de becas de horario nocturno y de fin de semana.	-Hacer un estudio de impacto de género. - Negociar un convenio y conceder becas en horario diurno para que las mujeres juezas puedan estudiar.
Salario	Se encontró una diferencia salarial en los distintos niveles del escalafón de la carrera judicial, existen datos pero estos no se encuentran sistematizados, ni se han comparado las	Realizar un estudio.	Realizar estudio.

	diferencias salariales reales entre mujeres y hombres.		
Nombramiento fuera del área metropolitana	Resistencia de las mujeres al trabajo fuera del área metropolitana.	- Realizar un estudio. - La consulta de las ternas debe indicar el número de mujeres consultadas que se negaron a integrar la nómina, razones de la negativa y análisis de las sustituciones.	Realizar estudio.
Integración de la terna	La integración es neutra al género.	- Revisar los criterios de integración de la terna. - Acción afirmativa.	- La información sobre la terna deberá indicar el número de personas por sexo que fueron consultadas e incluir las razones por las que rechazaron la integración. - Exigencia de una cuota de participación de mujeres en el trámite de integración de la terna. - Reforma al reglamento para incluir la propuesta.
Nombramiento órgano encargado del nombramiento	Escasez de transparencia en el nombramiento por apoyo a la discrecionalidad legal.	Fundamentación del criterio de discrecionalidad administrativa.	Reforma legal a la Ley de carrera judicial por la que el nombramiento del personal de la judicatura esté debidamente fundamentado.
Nombramiento Órgano encargado del nombramiento	Diferencias de criterio sobre el respeto al orden de la terna entre la Corte Plena y el Consejo Superior.	Normalizar el procedimiento con acciones afirmativas a favor de las mujeres.	- Reformas legales y reglamentarias. - Que las ternas para elección sean acompañadas de información del número de mujeres consultadas y de la ubicación de las mujeres en la lista de elegibles.
Nombramiento	Inequidades en el acceso de las mujeres a los puestos más altos del escalafón, específicamente a los puestos de Juez 4 y Juez 5.	Deben investigarse a profundidad las causas de la inequidad.	Realizar estudio.
SALIDA DEL CARGO			
	El registro de las quejas y sanciones disciplinarias es neutro al género, lo que impide conocer la	Generar información de las quejas y sanciones con perspectiva de género.	Crear los indicadores.

	existencia del doble parámetro.		
	La información sobre las sanciones aplicadas y el seguimiento de estos no ha sido estudiado.	Estudiar el fenómeno de las sanciones disciplinarias y sus efectos en las mujeres juezas.	Realizar investigación.
CONDICIONES DE TRABAJO	Las y los entrevistados refirieron que la carrera judicial ha producido manifestaciones de estrés laboral, en los niveles: físico, mental, emocional y conductual.	<ul style="list-style-type: none"> -Incentivar las acciones que permitan mejorar la reorganización del tiempo y favorezcan la conciliación entre el tiempo laboral y personal. - Impulsar procesos favorables para la salud física y mental de las mujeres juezas. -Mejorar el clima de trabajo, porque mejorar la calidad de vida de las personas en el trabajo contribuye a mejorar la productividad institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyar acciones para el trabajo en temas de autocuidado. - Jornadas de sensibilización de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. - Generar indicadores de salud de las mujeres juezas. - Realizar un análisis de clima organizacional.
	La existencia de prejuicios o estereotipos asignados a las mujeres.	Promover e incentivar la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación y facilitación de redes de apoyo. - Tratamiento y prevención del acoso sexual y moral en el espacio laboral.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y SOCIAL	Diseño actual de la carrera judicial no permite la conciliación de la vida laboral, familiar y social, por la división sexual del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> -Promover una instancia para la ratificación del Convenio 156 de la OIT. - En la vacancia del Convenio, se debe utilizar sus normas como principios generales del Derecho para la interpretación normativa y en las condiciones de trabajo de las mujeres juezas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña de promoción del Convenio 156 de la OIT. - Establecer un plan para incentivar la conciliación entre el tiempo personal y laboral. - Realizar una capacitación sobre las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, de descanso, familiar.
Guarderías infantiles	El Poder Judicial aprobó una política de realizar estudios para prever la creación de más guarderías.	Realizar los estudios de necesidades reales.	Realizar el estudio en los diferentes circuitos judiciales para determinar prioridades.
POLÍTICA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL	La política de género se refiere a la carrera judicial.	Crear un índice de compromisos cumplidos de la política de género en relación con la carrera judicial.	<ul style="list-style-type: none"> -Crear los mecanismos del índice. - Dar seguimiento a los avances y retrocesos. - Realizar el monitoreo de las acciones emprendidas.
ASOCIACIÓN DE JUEZAS	Debilidades de la agrupación en la representación del gremio, pues la	Fortalecer la capacidad de propuesta, cabildeo y negociación como grupo y hacia las mujeres juezas.	<ul style="list-style-type: none"> - Generar una estrategia de empoderamiento de la Asociación. - Aumentar la presencia de

	participación ha sido de bajo perfil, pero sostenida en el tiempo.		las mujeres juezas en los foros de negociación y en puestos claves en los órganos representativos. - Construir redes con el fin de promover sus propios intereses estratégicos.
	No ha planteado reformas legales ni se han realizado propuestas de acción afirmativa para garantizar el acceso de las mujeres a los puestos más altos del escalafón de la carrera judicial.	- Plantear las reformas legales. - Plantear las acciones afirmativas.	Realizar investigación y estudio del problema.
	Débil acompañamiento de la Asociación a las mujeres juezas en los procesos de nombramiento de la carrera judicial, disciplinarios y de acoso sexual.	Normalización de procedimientos de acompañamiento a las mujeres juezas en procesos disciplinarios, de acoso sexual y de nombramientos.	Creación del procedimiento de apoyo a las candidaturas de mujeres juezas.
	- Escaso trabajo en temas relacionados con la situación de las mujeres juezas en cuanto al manejo de tiempo, para una mayor productividad. - En el tema del enojo, frustración y culpabilización de la mujer jueza, profesional y encargada de las labores domésticas.	Apoyar acciones para que se ratifique el Convenio de 156 OIT.	Apoyar acciones para el trabajo en temas de autocuidado.
ACOJUD	La creación de la Secretaría de Género en estatutos, no se ha implementado.	Implementación de la Secretaría de Género.	Aportar recursos y crear la Secretaría de Género.
VALIDACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		Realizar una devolución de los resultados obtenidos.	- Realizar un grupo focal. - Divulgar los resultados.

BIBLIOGRAFÍA*

AA.VV.:

- Seminario selección de los Jueces, carrera e independencia judicial, setiembre de 1994, organizado por: Corte Suprema de Justicia de Guatemala/Unión Europea/Centro de Estudios y Capacitación Judicial para Centroamérica y Panamá, Varitec, S.A., San José, 1996.

AA.VV.:

- Manual práctico de: Investigación Social con enfoque de género. Red de Mujeres por la Unidad y el Desarrollo, El Salvador, 1999.

AA.VV.:

- Por una Justicia de género, ILANUD/CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Departamento de Publicaciones e Impresos del Poder Judicial, Heredia, 2001.

AA.VV.:

- Antología «Seminario Hacia una Igualdad de Género», Publicaciones e Impresos del Poder Judicial, Heredia, 2003.

AA.VV.:

- «Análisis basado en género: Una herramienta metodológica para la planificación en salud», Imprenta Nacional, San José, 2004.

AA.VV.:

- Proyecto de Ley del Sistema de Carrera Judicial, San José, 2005, versión en CD.

AA.VV.:

- Indicadores de género y salud, San José, 2005, versión en CD.

AA.VV.:

- Salud de las mujeres en Costa Rica. Un análisis desde la perspectiva de género, San José, 2005, versión en CD.

AA.VV.:

- Materiales del Curso Gerencia de Recursos Humanos, Universidad Hispanoamericana, Heredia, 2005.

* Las palabras que aparecen subrayadas corresponden a la cita abreviada.

Abramo, Lais:

- ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina. Una fuerza de trabajo secundaria?, REFem, 2004, n.º 2, pp. 224-235, en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/381/38112213.pdf>.

ACOJUD:

- Tercer Congreso Nacional de la Judicatura: «Carrera Judicial y sistema de Elección de Magistrados», setiembre de 2003, resúmenes de ponencias, discusiones y conclusiones, versión en CD.
- Taller Reforma Carrera Judicial, inédito, San José, noviembre de 2004.

ACOPRODEJU:

- Propuesta de reforma, referida a la evaluación, ascenso y traslado dentro de la carrera judicial, setiembre de 2003, versión en CD.

Alden, Leslie:

- «¿Hace una diferencia la diferencia? El impacto de género en la judicatura: una perspectiva americana», ponencia presentada al Congreso Justicia y Género, Viña del Mar, noviembre de 2003, http://www.cejamericas.org/doc/documentos/JuezaAlden_esp.pdf.

Arias Madrigal, Doris M^a:

- «Marco jurídico para el Proyecto de Creación del Centro Infantil del Poder Judicial», 1996, inédito.
- «Desatención a la variable del género», ponencia presentada al III Congreso Nacional de la Judicatura «Carrera Judicial y sistema de elección de Magistrados», San José, 2003, inédita.
- «Transversalidad en la Administración de Justicia: Acerca de la incorporación del género en la elección de Jueces/zas y Magistrados/as», Revista de la Federación Latinoamericana de Magistrados, n.º 2, Argentina, 2004, pp. 24-29; también en: Revista Pensamiento Jurídico Feminista, n.º 1, 2004, pp. 85-93.

Arias Sánchez, Oscar:

- ¿Quién gobierna en Costa Rica?, EDUCA, San José, 1978.

Arroyo Vargas, Roxana:

- «El Estado protege equitativamente y eficazmente los derechos de los grupos étnicos o de género», en: PNUD: Informe de la auditoría ciudadana sobre la calidad de la democracia en Costa Rica, Proyecto Estado de la Nación, San José, 1999, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info1999/html>.
- Las normas sobre violencia contra la mujer y su aplicación, Universidad Nacional, CEM-MUJER-IEM, Heredia, 2002.

Aubert, María José:

- «Democracias desiguales, cultura política y equidad en la unión europea», en: BERRÓN, Linda (Compiladora): Las mujeres y el poder, Editorial Mujeres, San José, 1997.

Badilla, Ana Elena/Aguilar, Vera:

- Propuesta de Política de Igualdad de género en el Poder Judicial, Publicaciones e Impresos del Poder Judicial, San José, 2003.

Badilla, Ana Elena/Blanco, Lara:

- «Abriendo espacios para la participación política de las mujeres», en: BERRÓN (Compiladora): Las mujeres y el poder, Editorial Mujeres, San José, 1997, pp. 171-192.

Banco Interamericano de Desarrollo:

- «Estado de Derecho», s.f., http://www.iadb.org/sds/SCS/publication_4639_s.htm.

Berrón, Linda (comp.):

- Las mujeres y el poder, Editorial Mujeres, San José, 1997.

Binder, Alberto:

- «Constitución y reforma de la Justicia penal: del programa político al programa científico», *Justicia y Sociedad*, n.º 1, 1998, pp. 3-19.

Binder, Alberto/Obando, Jorge:

- De las repúblicas aéreas al Estado de Derecho. Debate sobre la marcha de la reforma judicial en América Latina, Ad-Hoc, Buenos Aires, 2004.

Calzada, Ana V.:

- «Análisis cuantitativo de la composición de los puestos de trabajo a partir de la variable de género en el Poder Judicial, con un énfasis en los funcionarios de Administración de Justicia: Jueces», CONAMAJ, Segundo Encuentro de Mujeres en el Poder Judicial, San José, 2002, inédito.
- «*The judges*», conferencia en CD, 2005.

Campillo, Fabiola/Guzmán, Laura:

- Marco de referencia y estrategia para la integración de la perspectiva de género en el IIDH, IIDH, San José, 2000.

Caravaca Zúñiga, Adilia:

- Igualdad entre los géneros, desafío para las democracias, *El Foro*, n.º 2, 2002, pp. 35-37.

Carcedo, Ana:

- «Violencia contra las mujeres en Costa Rica. Aportes para la discusión sobre un sistema de vigilancia y protección de los derechos de las mujeres a vivir libres de

violencia», en: PNUD: Noveno Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, San José, 2003, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2002/html>.

Carro Hernández, Rocío/González Leiva, Ligia María/Guzmán Zanetti, Dora/Muñoz González, Olga Marta/Vargas Rodríguez, Elvia/Villanueva Monge, Zarela:

- «Las administradoras de Justicia en Costa Rica», Taller sobre la situación y desempeño de la mujer Juez en Centroamérica y Panamá, Mundo Gráfico, San José, 1991.

Casas, Lidia/Molina, Natacha:

- «Síntesis y comentarios», al Seminario Interamericano sobre Género y Justicia CEJA-GTZ, Viña del Mar, 2004, en: <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/ceja-sem-interamericano.pdf>.

Cervantes, Edgar:

- La carrera judicial, RPJ n.º especial X, 1989, pp.137-156, versión en CD IBERius.

CIEM:

- Balace sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, 2001, en: <http://www.ciem.ucr.ac.cr/docs/BALANCE.pdf>.

Colegio de Abogados de Costa Rica/Instituto Costarricense de Ciencias Jurídicas:

- Foro Agenda Nacional de Reformas al Poder Judicial, Ofiprinte Industrial, San José, 2003.

Coomaraswamy, Radhika:

- Informe Preliminar presentado por el Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, NACIONES UNIDAS, E/CN.4/1995/42, de 22 de noviembre de 1994.

Corte Suprema de Justicia de Costa Rica:

- Memoria de la Reforma Judicial de Costa Rica 1996-2002, Editorama S.A., San José, 2003.
- Informe de labores. Administración de Justicia 2004, Departamento de Publicaciones e Impresos, Heredia, 2005.
- Acuerdos sobre Reforma Judicial. Marco ideológico para una reforma integral de la Justicia, Departamento de Publicaciones e Impresos, Heredia, 2005.

Cruz Castro, Fernando:

- La defensa penal y la independencia judicial en el Estado de Derecho, Mundo Gráfico, San José, 1989.

Dall'Anese Ruiz, Francisco:

- «Resumen sobre la Independencia Judicial Centroamericana», en: FRANCES BAIMA, Patricia (editora): Libro Blanco sobre la Independencia del Poder Judicial y la Eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica, Publicaciones Iberia, San José, 2000, pp. 19-34.

Departamento de Personal:

- Informe ejecutivo sobre el otorgamiento becas en el Poder Judicial, San José, 2005.

Departamento de Planificación:

- Compendio de Indicadores Judiciales, Poder Judicial 2000-2004, en: http://www.poder-judicial.go.cr/planificación/compendio_indicadores_2000-2004.pdf.

Ertürk, Yakin:

- «Integración de los derechos humanos de la mujer y perspectiva de género: la violencia contra la mujer. Hacia una aplicación efectiva de las normas internacionales para poner fin a la violencia contra la mujer», Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, NACIONES UNIDAS, E/CN.4/2004/66, 26 de diciembre de 2003.

Escoto Fernández, Carmenmaría:

- Mujeres Participación Real y efectiva en la Administración de Justicia, RPar, n.º 1, 2004, pp. 39-72.

Facio Montejo, Alda:

- Cuando el Género suena cambios trae: una metodología para el análisis de género del fenómeno legal, ILANUD, San José, 1996.
- «Reflexiones en torno al Acceso a la Justicia, Derechos Humanos y la Perspectiva de Género», en: ILANUD/Programa Mujer, Justicia y Género/CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: Por una Justicia de género, Departamento de Publicaciones e Impresos, Heredia, 2001, pp.17-31.
- «Hacia otra teoría crítica del Derecho», RPJF, n.º 1, 2004, pp.33-53.

Facio Montejo, Alda/Camacho, Rosalía (comp.):

- Sobre patriarcas, jerarcas, patronos y otros varones: una crítica género sensitiva al Derecho, ILANUD, San José, 1993.

Facio Montejo, Alda/Jiménez Sandoval, Rodrigo:

- «La igualdad de género en el Derecho Constitucional costarricense», REJud, n.º 2, 2002, pp. 59-74.

Fernández Escalante, Álvaro:

- «De tribunales penales o de pena los tribunales », Diario La Prensa Libre, 14 de febrero de 1992.

Fernández Pacheco, Janina:

- La incorporación de la perspectiva de género a programas y proyectos, ILANUD, versión en CD, San José, 1997.
- Brechas en los derechos laborales de las mujeres en América Central, OIT, Lima, 2003, en: <http://www.oit.org.pe/gpe/documento/brechas.pdf>.

Ferrajoli, Luigi:

- Derechos y garantías. La ley del más débil, Trotta, Madrid, 1999.

Ferrer, Victoria/Bosch, Esperanza:

- «Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género», Anales de psicología, n.º 1, Baleares, 2005.

Foucault, Michel:

- Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión, Editorial Siglo XXI, México, 1976.

Fournier Vargas, Alicia:

- «Género, equidad, desarrollo y paz para el siglo XXI», Revista Parlamentaria, No. 1, 2001, pp. 265-273.

Frances Baima, Patricia (ed.):

- Libro Blanco sobre la Independencia del Poder Judicial y la Eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica, Publicaciones Iberia, San José, 2000.

García, Ana Isabel/ Gomáriz, Enrique:

- Mujeres centroamericanas, FLACSO, San José, 1989.

García Inda, Andrés/Lombardo, Emanuela (Coordinadores):

- Género y Derechos Humanos, Mira Editores, Zaragoza, 2002.

Gilligan, Carol:

- «In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development», Harvard University Press, Cambridge, 1982.

Gimeno Sendra, Vicente:

- «La independencia del Poder Judicial en Iberoamérica y en Europa», en: ILANUD: La justicia como garante de los derechos humanos: la independencia del juez, Litografía e Imprenta LIL, S.A., San José, 1996, pp. 38-54.

Goldemberg, Olga:

- «Brechas de equidad entre los géneros participación político-electoral, organizaciones y movimiento de mujeres en Costa Rica: un balance reciente», en: PNUD: XI Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, 2005, en:
http://www.estadonacion.or.cr/Info2006/Ponencias/equidad/Goldenberg_2006.pdf
- «Resumen de hallazgos del aporte especial, “Brechas de equidad entre los géneros: acumulación de retos”», en: PNUD: XI Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, 2005, en:
<http://www.estadonacion.or.cr/info2005/html>.

Gomáriz, Enrique:

- La planificación con perspectiva de género: manual de trabajo, Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, San José, 1994.

Guarnieri, Carlo/Pederzoli, Patricia:

- Los jueces y la política. Poder judicial y democracia. Santillana Ediciones, 1999.

Gutiérrez, Carlos José:

- «Los Jueces de Costa Rica», RCJ n.º 22, 1973, pp.71- 113.
- El funcionamiento del sistema jurídico, Juricentro, San José, 1979.

Guzmán, Virginia:

- Gobernabilidad democrática y género: una articulación posible, NACIONES UNIDAS/ CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, n.º 48, Santiago de Chile, 2003, en:
<http://www.cepal.org>.

Guzmán Stein, Laura:

- «Estrategias e incidencia en los ámbitos nacional e internacional para promover una cultura de inclusión», ponencia presentada al «Taller Promoviendo una cultura de inclusión», USAID/IIDH, San José, 2002.

ILANUD:

- Propuesta curricular para la capacitación de las personas administradoras de Justicia, San José, 2000, versión en CD.
- Diagnóstico sobre la discriminación por razones de género en los sistemas de Administración de Justicia de la América Latina, versión en CD, San José, 2002.

INAMU:

- Balance del Estado de Costa Rica de la implementación de la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, San José, 2000.

- Participación política de las mujeres, San José, 2004, en: <http://www.inamu.go.cr/indicadores-de-g-nero/ejercicio-pol-tico-2.html?Itemid=385>

INEC:

- Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares, San José, 2004, en: <http://www.inec.go.cr/03EstadEconomicas/09EncuestaIngresos/01set.htm>.
- Tabulados Especiales de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, San José, 2005, en: <http://www.mideplan.go.cr/sides/social/09-03.htm>

Instituto Europeo de Derecho:

- Guía para la evaluación del impacto de género en las disposiciones legislativas, junio 2005, en: http://www.comisioncdjuarez.gob.mx/Pdf/Guia_evaluacion_impacto_de_genero_Mexico.pdf.

Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW):

- Glosario de género, s.f., en: <http://www.un-instraw.org/es/index.php?option=content&task=view&id=37&Itemid=76>

INVERTEC:

- Memoria de la reforma judicial de Costa Rica 1996-2002, Editorama, San José, 2003.

Jiménez, Rodrigo:

- «Retos y logros sobre el acceso a la justicia de las mujeres en América Latina», ponencia presentada al Congreso Justicia y Género, Viña del Mar, noviembre de 2003, <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/>.

Kant, Immanuel:

- Sobre la paz perpetua, 6ª ed., Tecnos, Madrid, 1998.

Kohen, Beatriz:

- «Más mujeres a la Justicia. Los argumentos más frecuentes», ponencia presentada al Congreso Justicia y Género, Viña del Mar, noviembre de 2003, http://www.cejamericas.org/doc/documentos/Mujeres_a_la_justicia.pdf.

Krawczyk, Miriam:

- «Las mujeres en América Latina y el Caribe en los noventa: algunos elementos de diagnóstico», RCJ n.º 78, 1994, pp. 11-48.

Lycklama, Geertje/Vargas, Virginia/Wieringa, Saskia (comp.):

- Triángulo de poder, TM Editores, Bogotá, 1996.

Molina, Natacha:

- «La acción de las mujeres de cara al desarrollo», en: LYCKLAMA/VARGAS/WIERINGA, (compiladoras): Triángulo de poder, TM Editores, Bogotá, 1996.

Mora Mora, Luis Paulino:

- «La reorganización del Poder Judicial en Costa Rica», Justicia y Sociedad, n.º 3, 1999, pp. 33-50.
- Informe de labores. Administración de Justicia 2004, Poder Judicial, Departamento de Publicaciones, San Joaquín, 2004.
- «Marco ideológico para una reforma integral de la justicia», en: Acuerdos sobre Reforma Judicial, Imprenta Judicial, San Joaquín, 2005, pp.5-10.

Morgan, Martha I.:

- «Juezas en las Américas: Compartiendo perspectivas sobre género y toma de decisiones», en: RIVERA, Tirza (Editora): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, un enfoque ampliado con los casos de Chile y Estados Unidos, Universidad Internacional de la Florida, San José, 1991, pp. 113-123.

Murguialday, Clara:

- Roles de Género, s.f., en: <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/115>.

Naciones Unidas:

- Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general nº 23, 16º período de sesiones, 1997, en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Navarro, Sonia:

- «Prólogo», a: INVERTEC: Memoria de la reforma judicial de Costa Rica 1996-2002, Editorama, San José, 2003, p. 11-12.

Naviera, Miriam:

- «La discriminación por razones de género en los tribunales de Puerto Rico», en: ILANUD/Corte Suprema de Justicia, Por una justicia de género, Imprenta Judicial, San José, 2001, pp. 69-102.
- «Metodologías de capacitación judicial con perspectiva de género», ponencia presentada al Congreso Justicia y Género, Viña del Mar, noviembre de 2003, <http://www.cejamericas.org/doc/documentos/ilanud-or-cr.pdf>.

Nieto, Alejandro:

- El desgobierno judicial, Trotta, Madrid, 2004.

OIT:

- «Mejora la situación laboral de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres», en: Panorama Laboral, Oficina Regional para América Latina, Lima, 1999, en: <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/index.html>.
- Trabajo decente para la mujer: una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín, Oficina para la Igualdad de Género, Ginebra, 2001, en: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/40/F580580033/Trabajo%20decente.doc>.

Pacht, Arlene:

- «La Asociación Nacional de Juezas en Estados Unidos de América: un paradigma para alcanzar el poder», en: RIVERA, Tirza (Editora): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, un enfoque ampliado con los casos de Chile y Estados Unidos, Universidad Internacional de la Florida, San José, 1991, pp. 81-93.

Pastor Prieto, Santos:

- ¡Ah de la Justicia! Política Judicial y Economía, Civitas, Madrid, 1993.

Picado Sotela, Sonia:

- «La Mujer y los Derechos Humanos», en: RIVERA, Tirza (Editora): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, un enfoque ampliado con los casos de Chile y Estados Unidos, Universidad Internacional de la Florida, San José, 1991, pp. 54-60.

Picado Vargas, Carlos Alonso:

- «El principio de la independencia de la jurisdicción», RJudicatura n.º 1, 2004, pp. 8-12.

Pichardo, Arlette:

- Evaluación del Impacto Social, Editorial de la Universidad de Costa Rica, San José, 1989.

PNUD:

- Informe de la auditoría ciudadana sobre la calidad de la democracia en Costa Rica, Proyecto Estado de la Nación, San José, 2001, en: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Auditoría%20ciudadana%20para%20la%20calidad%20de%20la%20Democracia.pdf>.
- IX Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, San José, 2003, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2003/html>.
- X Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, San José, 2004, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2004/html>.

- XI Informe Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, 2005, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2005/html>.

Proyecto Corte-BID:

- Diagnóstico de necesidades, San José, s.f., versión en CD.

Quiñones Montoro, Mariela:

- Sesgos de género y evaluación de competencias, 2005, Santiago, en: <http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/7/LCL2267/lc/2267e.pdf>.

Quirós Camacho, Jenny:

- «Mujeres juezas: ¿Justicia con rostro humano o justicia con rostro de hombre? », Revista pensamiento jurídico feminista, Revista Pensamiento Jurídico Feminista, n.º 1, 2004, pp. 95-104.

Rico, José María:

- «La independencia judicial en América Latina: Replanteamiento de un tema tradicional», RPJ n.º especial X, 1989, pp. 223-245, versión en CD IBERIUS.

Rico, José María/Salas, Luis/Gutiérrez, Enrique/Cruz, Carlos:

- La justicia penal en Costa Rica, EDUCA, San José, 1988.

Rivera Bustamante, Tirza:

- «Las Juezas en América Central: Algunas consideraciones para su estudio», en: RIVERA, Tirza (ed.): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, un enfoque ampliado con los casos de Chile y Estados Unidos, Universidad Internacional de la Florida, San José, 1991, pp. 61-77.

Romeo Laguna, Juan:

- «Poder Judicial», en: FRANCÉS BAIMA, Patricia (ed.): Libro Blanco sobre la Independencia del Poder Judicial y la Eficacia de la Administración de Justicia en Centroamérica, Publicaciones Iberia, San José, 2000, pp. 35-79.

Rovira Viñas:

- «El Derecho a la Justicia», en ILANUD: La justicia como garante de los derechos humanos: la independencia del juez, Litografía e Imprenta LIL, S.A., San José, 1996, pp.53-67.

Saborío, Rodolfo:

- «La Administración de Justicia: balance de quince años», en: PNUD: Décimo Informe sobre el Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible, San José, 2004, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2004/html>.

Sagot, Monserrat:

- «De la exclusión a la participación política de las mujeres», en: BERRÓN, Linda (comp.): Las mujeres y el Poder, Editorial Mujeres, San José, 1997, pp.7-22

Salas, Luis/Rico, José Ma.:

- Carrera Judicial en América Latina, Centro para la Administración de la Justicia, Universidad Internacional de la Florida, Lil.S.A., San José, 1990.

Secretaría de Género:

- Informe de labores, 2003, 2004, 2005, en: <http://www.poder-judicial.go.cr/secretariadegenero/informes/anual-2003.pdf>

Solana Río, Emilio:

- «Administración de justicia y seguridad ciudadana», en: AA.VV.: Décimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, San José, 2004, en: <http://www.estadonacion.or.cr/info2004/html>.

Solano Carrera, Luis Fernando:

- «Relación entre carrera judicial y administración de Justicia», en: AA.VV.: Seminario selección de los Jueces, carrera e independencia judicial, setiembre de 1994, organizado por: Corte Suprema de Justicia de Guatemala/Unión Europea/Centro de Estudios y Capacitación Judicial para Centroamérica y Panamá, Varitec S.A., San José, 1996, pp. 45-83.

Soto Cabrera, Tatiana:

- «Interpretación constitucional desde la perspectiva de género», en: Revista Pensamiento Jurídico Feminista, n.º 2, 2006, pp. 47-59.

Stiegler, Bárbara:

- Género, poder y política. 10 preguntas y respuestas sobre el concepto de «Gender Mainstreaming», División de Cooperación Internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 2003.

Tahoria, Juan José:

- «La independencia judicial y la buena Justicia», Justicia y Sociedad, n.º 3, 1999, pp. 9-32.

Venegas, Egenerny/Guillén, Vanesa:

- Diagnóstico sobre la Administración de Justicia Costa Rica, ILANUD, San José, 1992.

Villanueva Monge, Zarela:

- «Acciones, obstáculos y logros en la incorporación de la perspectiva de género en la Administración de Justicia», en: AA.VV.: Por una Justicia de género, Departamento de Publicaciones e Impresos del Poder Judicial, Heredia, 2001, pp. 39-68.

- «Acceso a la justicia de la mujer, propuesta base de discusión presentada por Costa Rica para la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia», 2002, versión en CD.

Villanueva Monge, Zarela/Bogantes Rodríguez, Alexandra:

- Principio de igualdad y jurisprudencia constitucional, Escuela Judicial de Costa Rica, San José, 1997.

Weber, Max:

- Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva, 2ª. Ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1964.

Wikler, Norma:

- «Eliminación de sesgo por género en los tribunales: estrategias norteamericanas para la reforma judicial», en: RIVERA, Tirza (Editora): Las Juezas en Centroamérica y Panamá, un enfoque ampliado con los casos de Chile y Estados Unidos, Universidad Internacional de la Florida, San José, 1991, pp. 96-112.

Zúñiga Solano, María de los Ángeles:

- Antología, Métodos y Técnicas de Investigación Social, Universidad Nacional, Instituto de Estudios Sociales en Población, Heredia, 1989.

LEGISLACIÓN NACIONAL

- Ley n.º 5155 del 10 de enero de 1973, Estatuto de Servicio Judicial.
- Ley n.º 6593 del 6 de agosto de 1981, de Creación de la Escuela Judicial.
- Ley n.º 6801, del 24 de agosto de 1982, de Salarios del Poder Judicial.
- Ley n.º 6869 del 2 de octubre de 1984, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Ley n.º 7338 del 5 de mayo de 1993, Reforma del Estatuto de Servicio Judicial.
- Ley n.º 7333 del 5 de mayo de 1993, Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Ley n.º 7499 del 2 de mayo de 1995, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará".
- Ley n.º 7496 del 8 de junio de 1995. Aprobación del contrato de préstamo n.º 859-OC-CR entre la República de Costa Rica y el Banco Interamericano de Desarrollo. Programa Modernización de la Administración de Justicia, Alcance a la Gaceta n.º 20, Gaceta 110 del 8 de junio de 1995.
- Ley n.º 7728 de Reorganización Judicial, del 15 de diciembre de 1997.

- Ley n.º 8089 del 6 de marzo de 2001, Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ley n.º 8273 del 25 de abril de 2002. Aprobación del contrato de préstamo n.º 1377/oc-cr entre la República de Costa Rica y el Banco Interamericano de Desarrollo Segunda etapa del programa de Modernización de la Administración de Justicia, Gaceta n.º 98 del 23 de mayo de 2002.
- Reglamento sobre la calificación de servicios para los empleados del Poder Judicial, Corte Plena, sesión del 31 de agosto de 1981, artículo XLIII.
- Reglamento para el otorgamiento de distinción de méritos de servidores y ex-servidores, Corte Plena, sesión del 21 de setiembre, 1981, artículo XL.
- Reglamento para la asistencia a cursos, congresos y seminarios del 12 de enero de 1981.
- Reglamento para el incremento de sueldos por los cursos de capacitación judicial, Corte Plena sesión del 21 de mayo de 1984, artículo XIX.
- Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, Boletín Judicial n.º 129 de 7 de julio de 1989.
- Reglamento n.º 20324-J, del 27 de febrero de 1991, de becas y permisos de estudios para el personal del Poder Judicial.
- Reglamento Interno de la Ley de Carrera Judicial, Corte Plena, sesión del 2 de mayo de 1994, artículo X, y sus modificaciones.
- Reglamento para el otorgamiento de becas en el Poder Judicial, Corte Plena sesiones del 18 de diciembre de 1995, artículo XI, y 2 de setiembre de 1996, artículo VII.
- Reglamento para el reconocimiento de la Carrera Profesional en el Poder Judicial, Boletín Judicial n.º 78 del 23 de abril de 1999.
- Código de Ética Judicial, Corte Plena, sesión del 28 de febrero de 2000, artículo XXXIV.

EXPEDIENTES LEGISLATIVOS

- ASAMBLEA LEGISLATIVA, Proyecto de Ley n.º 9805, de Carrera Judicial, publicado en la Gaceta n.º 8 del 11 de enero de 1984.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, Expediente n.º 10.747
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, Expediente n.º 10.749
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, Expediente n.º 12.749
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, acta sesión n.º 13 del 22 de mayo de 1991.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, informe Comisión de Gobierno y Administración, sesión del 28 de abril de 1992, expediente n.º 10747.
- ASAMBLEA LEGISLATIVA, Expediente n.º 15.736, Proyecto de Ley «Estatuto de la Justicia y derechos de las personas usuarias del sistema Judicial».

DECLARACIONES INTERNACIONALES

- Declaración del Milenio, Asamblea General de Naciones Unidas, 2000, A/55/2, <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/ares552.html>.
- Declaración del I Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y las Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe, "Por una justicia de género", San José, diciembre, 2000.
- Declaración del II Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y las Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe, "Por una justicia de género", Panamá, 2001, en: Corte Plena, sesión del 22 de enero de 2001, artículo XXXVII.
- Declaración del III Encuentro de Magistradas Supremas de Justicia y las Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe, "Por una justicia de Género", Puerto Rico, noviembre de 2002, en: Corte Plena, sesión del 16 de diciembre de 2002, artículo XXI.
- Declaración del IV Encuentro de Magistradas Supremas de Justicia y las Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe, "Por una justicia de Género", Managua, 2003, en: Corte Plena, sesión del 29 de septiembre de 2003, artículo XVIII.
- Declaración del V Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, El Salvador, 2005, en: Corte Plena, sesión del 4 de abril de 2005, artículo XVI.
- Declaración VI Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe. Por una Justicia de Género, Santo Domingo, 2005, en: <http://www.unfpa.org/derechos/referencia.htm>.
- Declaración de Canarias, Estatuto del Juez Iberoamericano, VI Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, Tenerife, 2001, en: http://www.pj.gob.pe/docinteres/pdf/discursos/dis_pre_iv_canarias.pdf
- Declaración de la XI Asamblea de Cortes Supremas de Justicia de Centroamérica y el Caribe, Panamá, 2001.
- Carta de derechos de las personas ante la Justicia, Declaración de la VII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, México, 2002, en: <http://www.scjn.gob.mx/investigacionesjurisprudenciales/cumbres/7-declaracion-cancun.pdf>.
- Declaración de Zacatecas, III Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura, Zacatecas, 2002, en: http://www.cjf.gob.mx/encuentroconsejos2002/docs/DocsFinales/declaracion/zacatecas_declaracion.pdf -.
- Declaración Copán-San Salvador, IV Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura y la VIII Cumbre Iberoamericana de Presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, Copán-San Salvador, 2004, en: <http://www.cumbrejudicial.org/eversuite/GetDoc?DBName=dPortal&UniqueKey Value=928&ShowPath=false>

- Recomendaciones a la Cuarta Reunión de Ministros de Justicia o de Ministros o de Procuradores Generales de las Américas (REMJA IV), sobre «La incorporación de la perspectiva de género en los Programas y Políticas de los Ministerios de Justicia o de las Oficinas de los Procuradores Generales», <http://www.oas.org/CIM/Spanish/SEPIA%29II.RecomMin.html>.

JURISPRUDENCIA INTERNACIONAL

- CIDH, Sentencia del 2 de julio de 2004, caso HERRERA ULLOA vs. COSTA RICA
- TEDH, del 1 de octubre de 1982, caso PIERSACK

ENTREVISTAS

- Entrevista al Lic. Orlando Aguirre Gómez, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, Presidente del Consejo de la Judicatura, 04 de noviembre de 2005.
- Entrevista al Lic. Macario Barrantes Ramírez, Presidente del Tribunal de la Inspección Judicial, 07 de noviembre de 2005.
- Entrevista a la Lic. Carmen Ma. Escoto Fernández, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, 08 de noviembre de 2005.
- Entrevista al Lic. Ronald Calvo Coto, jefe de Salarios del Poder Judicial, noviembre de 2005.
- Entrevista a la Licda. Magda Pereira Villalobos, Magistrada de la Corte suprema de Justicia, ex integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, 11 de noviembre de 2005.
- Entrevista con la Dra. Anabel León Feoli, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, 11 de noviembre de 2005.
- Entrevista al Msc. Francisco Arroyo Meléndez, Jefe del Departamento de Gestión Humana del Poder Judicial, 11 de noviembre de 2005.
- Entrevista a la Licda. Miriam Anchía Paniagua, integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, 16 de noviembre de 2005.
- Entrevista con el Dr. Alfredo Chirino Sánchez, Director de la Escuela Judicial, 30 de noviembre de 2005.
- Entrevista al Lic. Marvin Martínez Fernández, integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, 16 de noviembre de 2005.
- Entrevista a la Licda. Julia Varela Araya, Magistrada de la Corte Suprema de Justicia, 22 de noviembre de 2005.
- Entrevista a la Msc. Milena Conejo Aguilar, integrante del Consejo Superior del Poder Judicial, 23 de noviembre de 2005.
- Entrevista al Lic. Luis Guillermo Rivas Loáiciga, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, integrante de la Comisión de Nombramientos, 29 de noviembre de 2005.

- Entrevista al Lic. Ricardo Cordero Hernández, Jefe de Reclutamiento y Selección de Personal, diciembre de 2005.
- Entrevista al Lic. Gerardo Aguilar Artavia, ex Secretario General de la Corte Suprema de Justicia, 16 de enero de 2006.
- Entrevista al Dr. Olman Arguedas Salazar, ex Juez, redactor del proyecto de Ley de carrera judicial, 23 de enero de 2006.
- Entrevista a la Licda. Adriana Steller, Jefe de Salarios a.i., 25 de febrero de 2006.
- Entrevista al Msc. Leonardo Guillén Pacheco, psicólogo y a la Msc. Xinia Fernández Vargas, trabajadora social, Unidad Interdisciplinaria del Poder Judicial, 20 de febrero y 3 de marzo de 2006.

ENTREVISTAS PARA INFORMACIÓN GENERAL

- Entrevista a la Msc. Eugenia Arias Quesada, Escuela Judicial.
- Entrevista al Lic. Mauricio Cascante, Unidad Interdisciplinaria, los días 14 de noviembre de 2005, 20 febrero y 3 de marzo de 2006.

VISITAS PARA INFORMACIÓN

- Visitas a la Secretaría General de la Corte Suprema
- Visitas a la Sala Constitucional

ACTAS DE CORTE PLENA

- Corte Plena, sesión del 4 de junio de 1979, artículo XXVI.
- Corte Plena, sesión del 20 de mayo de 1983, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 11 de julio de 1983, artículo XLII.
- Corte Plena, sesión del 16 de agosto de 1983, artículo LII.
- Corte Plena, sesión del 5 de diciembre de 1983.
- Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1984, artículo XIX.
- Corte Plena, sesión del 1 de agosto de 1984, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 25 de abril de 1985, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 17 de julio de 1986, artículo XXIX.
- Corte Plena, sesión del 15 de mayo de 1987, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 21 de mayo de 1987, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1987, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 28 de septiembre de 1987, artículo XXXVIII.
- Corte Plena, sesión del 26 de noviembre de 1987, artículo VII.
- Corte Plena, sesión del 7 de diciembre de 1987, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 9 de diciembre de 1987, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1987, artículo VIII.

- Corte Plena, sesión del 26 de julio de 1988, artículo XLIII.
- Corte Plena, sesión del 14 de noviembre de 1988, artículo LI.
- Corte Plena, sesión del 17 de agosto de 1989, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 19 de diciembre de 1989, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 3 de mayo de 1990, artículo XII.
- Corte Plena, sesión del 20 de septiembre de 1990, artículo LIII.
- Corte Plena, sesión del 31 de enero de 1991, artículo XLVIII.
- Corte Plena, sesión del 15 de abril de 1991, artículo LII.
- Corte Plena, sesión del 22 de abril de 1991, artículo XXXI.
- Corte Plena, sesión del 29 de abril de 1991, artículo XXXII.
- Corte Plena, sesión del 13 de mayo de 1991, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 16 de mayo de 1991.
- Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1991, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, artículo VII.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, artículo X.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, artículo XV.
- Corte Plena, sesión del 22 de mayo de 1991, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 1991.
- Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 1991, artículo I.
- Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 1991, artículo XXV.
- Corte Plena, sesión del 27 de mayo de 1991, artículo I y artículos XXVII a XXXIV.
- Corte Plena, sesión del 3 de junio de 1991, artículo IV.
- Corte Plena, sesión del 11 de junio de 1991, artículo IV.
- Corte Plena, sesión del 11 de junio de 1991, artículo IX.
- Corte Plena, sesión del 11 de junio de 1991, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 22 de julio de 1991, artículo XIII.
- Corte Plena, sesión del 21 de octubre de 1991, artículo XVII.
- Corte Plena, sesión del 2 de diciembre de 1991, artículo CXV.
- Corte Plena, sesión del 3 de diciembre de 1991, artículo XV.
- Corte Plena, sesión del 9 de diciembre de 1991, artículo XIX.
- Corte Plena, sesión del 9 de diciembre de 1991, artículo C.
- Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 1991, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 21 de octubre de 1991.
- Corte Plena, sesión del 16 de marzo de 1992, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 16 de marzo de 1992, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 30 de marzo de 1992, artículo XL.
- Corte Plena, sesión del 30 de marzo de 1992, artículo XLIII.
- Corte Plena, sesión del 9 de abril de 1992, artículo X.
- Corte Plena, sesión del 23 de abril de 1992, artículo I a XXIII.
- Corte Plena, sesión del 4 de mayo de 1992, artículo XXXVII.
- Corte Plena, sesión del 1º de junio de 1992, artículo XXXII.

- Corte Plena, sesión del 3 de diciembre de 1992, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 16 de diciembre de 1992, artículo XLVI.
- Corte Plena, sesión del 19 de abril de 1993, artículo XLIX.
- Corte Plena, sesión del 22 de marzo de 1993, artículo XCVII.
- Corte Plena, sesión del 29 de marzo de 1993, artículo XL.
- Corte Plena, sesión del 17 de mayo de 1993, artículo XXX.
- Corte Plena, sesión del 14 de junio de 1993, artículo LXVII.
- Corte Plena, sesión del 13 de septiembre de 1993, artículo XII.
- Corte Plena, sesión del 1º de noviembre de 1993, artículo XIX.
- Corte Plena, sesión del 1º de noviembre de 1993, artículo XX.
- Corte Plena, sesión del 17 de enero de 1994, artículo XXVIII.
- Corte Plena, sesión del 18 de abril de 1994, artículo XXIII.
- Corte Plena, sesión del 2 de mayo de 1994, artículo X.
- Corte Plena, sesión del 4 de julio de 1994, artículo X.
- Corte Plena, sesión del 4 de julio de 1994, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 8 de agosto de 1994, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 8 de agosto de 1994, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 8 de agosto de 1994, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 17 de octubre de 1994, artículo IV.
- Corte Plena, sesión del 17 de octubre de 1994, artículo V.
- Corte Plena, sesión del 21 de noviembre de 1994, artículo XIX.
- Corte Plena, sesión del 17 de abril de 1995, artículo XIII.
- Corte Plena, sesión del 20 de marzo de 1995, artículo XXVIII.
- Corte Plena, sesión del 8 de mayo de 1995, artículo XVIII.
- Corte Plena, sesión del 29 de mayo de 1995, artículo XVIII.
- Corte Plena, sesión del 29 de mayo de 1995, artículo XXXI.
- Corte Plena, sesión del 12 de junio de 1995, artículo XIII.
- Corte Plena, sesión del 3 de julio de 1995, artículo XXII.
- Corte Plena, sesión del 9 de octubre de 1995, artículo XXIII.
- Corte Plena, sesión del 4 de diciembre de 1995, artículo XV.
- Corte Plena, sesión del 8 de abril de 1996, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 3 de junio de 1996, artículo XXXI.
- Corte Plena, sesión del 12 de junio de 1996, artículos II, XI.
- Corte Plena, sesión del 15 de julio de 1996, artículo XLV.
- Corte Plena, sesión del 5 de agosto de 1996, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 2 de diciembre de 1996, artículo XXXIX.
- Corte Plena, sesión del 4 de diciembre de 1996, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 4 de diciembre de 1996, artículo XV.
- Corte Plena, sesión del 18 de diciembre de 1996, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 6 de enero de 1997, artículo XXI.
- Corte Plena, sesión del 3 de febrero de 1997, artículo XV.
- Corte Plena, sesión del 26 de mayo de 1997, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 26 de mayo de 1997, artículo III.

- Corte Plena, sesión del 26 de mayo de 1997, artículo XIV.
- Corte Plena, sesión del 5 de agosto de 1997, artículo CXXI.
- Corte Plena, sesión del 26 de agosto de 1997, artículo XVII.
- Corte Plena, sesión del 22 de septiembre de 1997, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 10 de noviembre de 1997, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 11 de noviembre de 1997, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 17 de noviembre de 1997, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 18 de mayo de 1998, artículo X.
- Corte Plena, sesión del 14 de abril de 1999, artículo XII.
- Corte Plena, sesión del 28 de abril de 1999, artículo único.
- Corte Plena, sesión del 21 de junio de 1999, artículo VII.
- Corte Plena, sesión del 13 de septiembre de 1999, artículo XXXIX.
- Corte Plena, sesión del 11 de octubre de 1999, artículo XXVII.
- Corte Plena, sesión del 6 de marzo de 2000, artículo XXIV.
- Corte Plena, sesión del 23 de abril de 2001, artículo XXXVI.
- Corte Plena, sesión del 31 de mayo de 2000, artículo XXIX.
- Corte Plena, sesión del 26 de junio de 2000, artículo XVII.
- Corte Plena, sesión del 30 de octubre de 2000.
- Corte Plena, sesión del 22 de enero de 2001, artículo XXXVII.
- Corte Plena, sesión del 2 de abril de 2001, artículo VII.
- Corte Plena, sesión del 21 de mayo de 2001, artículo III.
- Corte Plena, sesión del 4 de junio de 2001, artículo III.
- Corte Plena, sesión del 18 de junio de 2001, artículo XIII.
- Corte Plena, sesión del 25 de junio de 2001, artículo XXIV.
- Corte Plena, sesión del 30 de julio de 2001, artículo XXII.
- Corte Plena, sesión del 17 de septiembre de 2001, artículo XVIII.
- Corte Plena, sesión del 1 de octubre de 2001, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 3 de diciembre de 2001, artículo III.
- Corte Plena, sesión del 16 de diciembre de 2002, artículo XXI.
- Corte Plena, sesión del 3 de marzo de 2003, artículo VIII.
- Corte Plena, sesión del 25 de marzo de 2003, artículo XLVII.
- Corte Plena, sesión del 7 de julio de 2003, artículo XIII.
- Corte Plena, sesión del 29 de setiembre de 2003, artículo XVIII.
- Corte Plena, sesión del 20 de octubre de 2003, artículo IX.
- Corte Plena, sesión del 3 de noviembre de 2003, artículo XXV.
- Corte Plena, sesión del 1º de diciembre de 2003, artículo V.
- Corte Plena, sesión del 1º de diciembre de 2003, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 10 de diciembre de 2003.
- Corte Plena, sesión del 20 de enero de 2004, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 16 de febrero de 2004, artículo XI.
- Corte Plena, sesión del 8 de marzo de 2004, artículo XXVI.
- Corte Plena, sesión del 24 de mayo de 2004, artículo XIX.
- Corte Plena, sesión del 12 de julio de 2004, artículo VI.

- Corte Plena, sesión del 19 de setiembre de 2004, XXXII.
- Corte Plena, sesión del 8 de noviembre de 2004, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 6 de diciembre de 2004, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 13 de diciembre de 2004, artículo IV.
- Corte Plena, sesión del 4 de abril de 2005, artículo XVI.
- Corte Plena, sesión del 18 de abril de 2005, artículo II.
- Corte Plena, sesión del 25 de abril de 2005, artículo VI.
- Corte Plena, sesión del 13 de junio de 2005, artículo V.
- Corte Plena, sesión del 10 de octubre de 2005, artículo IV.
- Corte Plena, sesión del 17 de noviembre de 2005, artículo XIV (aprobación de la política de igualdad de género en el Poder Judicial).

ACTAS CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL

- Consejo Superior, sesión del 05 de agosto de 1997, artículo CXXI.
- Consejo Superior, sesión del 9 de agosto de 2001, artículo XXX
- Consejo Superior, sesión del 17 de junio del 2004, artículo. XCVII
- Consejo Superior, sesión de 1º de diciembre de 2005, artículo XXXVIII.

ACTAS CONSEJO DE LA JUDICATURA

- Consejo de la Judicatura, sesión del 29 de agosto de 1995.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ 23-01 del 10 de julio, artículo VI.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ 63-01 del 9 de agosto, artículo XXX.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-30-01 del 21 de septiembre, artículo IV.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-15-2004 del 22 de junio, artículo II.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-29-05 del 4 de octubre, artículo I.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-01-06 del 17 de enero, artículo III.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-05-04 del 02 de marzo, artículo IV.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-25-97 del 28 de octubre artículos XVI y IV.
- Consejo de la Judicatura, sesión CJ-11-97 del 27 de mayo.

ACTAS CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL

- Consejo Directivo de la Escuela Judicial, acta 27-2005 del 7 de diciembre de 2005.

OFICIOS DEPARTAMENTO DE PERSONAL

- DEPARTAMENTO DE PERSONAL, Oficio n.º 192 -JP-2005, del 16 de marzo de 2005.