San José, 22 de mayo de 2013
Nº 5531-13
Al contestar refiérase a este # de oficio

Señora
MBA. Marta Asch Corrales, Jefa
Departamento de Planificación
S. D.

Estimada señora:

Muy respetuosamente, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en la sesión **Nº 22-13** celebrada el **20 de mayo en curso**, que literalmente dice:

"ARTÍCULO XXXVIII

Documento 5267-2013

En sesión Nº 3-13 celebrada el 21 de enero del año en curso, artículo XXVIII, se solicitó al Departamento de Planificación que en forma conjunta con la Secretaría Técnica de Género, determinaran las razones por las cuáles las mujeres no participan en concursos de alto nivel e informaran a esta Corte lo correspondiente.

La máster Marta Asch Corrales y la licenciada Jeannette Arias Meza, Jefa del Departamento de Planificación y Secretaria Técnica de Género, respectivamente, en oficio Nº 623-PLA-2013 / 130-STG-2013 de 9 de mayo en curso, rinde el siguiente informe:

> "En atención al oficio 1615-13 del 13 de febrero del año en curso, en el que se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Superior en sesión celebrada el 21 de enero del presente año, artículo XXVIII, se remite estudio de opinión acerca de las razones por la cuales las mujeres no concursan en puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Dirección del Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública.
>
> Esta investigación fue realizada en forma conjunta por la Licda Graciela Lugo Solano y la Máster Xinia Fernández Vargas, ambas Profesionales 2 del Departamento de Planificación y de la Secretaría Técnica de Género, respectivamente.

Estudio de opinión acerca de las razones por la cuales las mujeres no concursan en puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Dirección del Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública

- **ANTECEDENTE**

Corte Plena en sesión del N° 3-13 celebrada el 21 de enero de 2013, artículo XVIII acordó, "…solicitar al Departamento de Planificación, en forma conjunta con la Secretaría Técnica de Género, analizar las razones por las cuales las mujeres no participan en concursos de alto nivel y formulen el informe correspondiente a esta Corte".

Dicha petición tiene su origen, en reunión de la Comisión de Género en la cual se acordó: solicitar a Corte Plena que en todos los concursos de alto nivel se incluya una coletilla que inste a las mujeres a participar en esos concursos. Lo anterior consta en el oficio de la Secretaría Técnica de Género N° 565-STG-2012 del 30 de noviembre, presentado a Corte y en el acta de la Comisión de Género del 12 de noviembre de 2012.

- **OBJETIVOS:**

  - **Objetivo general**

Determinar las razones por las cuales las servidoras judiciales no optan por participar en concursos para Magistraturas suplentes, Dirección de la Defensa Pública y Organismo de Investigación Judicial y Fiscalía General, con el fin de proporcionar insumos que faciliten la definición de estrategias o acciones afirmativas que motiven la participación de mujeres a las instancias competentes.

  - **Objetivos específicos:**

1. Conocer el perfil sociodemográfico y laboral de las profesionales en Derecho que laboran en el Poder Judicial que tienen opción a concursar puestos de alto nivel.
2. Identificar los obstáculos que tienen las entrevistadas para participar en esos concursos y las sugerencias que hacen para resolverlos.

3. Contar con información que permita definir acciones a nivel institucional que potencien la participación de las mujeres en concursos de alto nivel.

- **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

La metodología empleada para recabar la información del presente informe se estructuró en las siguientes etapas:

- **Estadísticas**

En el siguiente apartado se incluye información relacionada a los concursos y nombramientos realizados en los puestos de magistratura suplente, juezas y jueces 3, 4 y 5, clasificados por sexo, con el objetivo de brindar un panorama sobre la participación de las mujeres en esos puestos. Los datos fueron obtenidos de la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, el Subproceso de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana, la Defensa y el Ministerio Público.

- **Encuesta:**

Con el propósito de determinar las razones por las cuales las servidoras concursan o no a puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Dirección del Organismo de investigación Judicial y Defensa Pública, se elaboró una encuesta con un total de 26 preguntas distribuidas en cinco apartados:

- Características sociodemográficas
- Discapacidad
- Características familiares
- Aspectos laborales
- Conciliación entre la vida personal y profesional

La encuesta se dirigió a mujeres que laboran en el Poder con edades igual o mayor a 30 años cuyos puestos contemplen entre uno de sus requisitos ser licenciada en derecho, para lo cual se recurrió a la planilla proporcionada por el Departamento de Gestión Humana, correspondiente al mes de marzo de 2013 y lo indicado en el Manual de Puestos, lo que arrojó una población total de 1305 servidoras judiciales con esas condiciones.

La encuesta se aplicó entre el 11 al 18 de marzo de 2013, enviada a cada una de las seleccionadas por medio de un comunicado que las invitaba a participar, ya fuera por medio de un link o a un documento en Word.

- **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

  - **Estadísticas**

Se solicitó a las instancias competentes información para conocer la participación de mujeres y hombres en los cargos de mayor categoría en la carrera judicial y su participación en concursos tanto para niveles 3, 4 y 5 de la judicatura como en aquellos para designar magistraturas suplentes. Igualmente se consultó la distribución, dentro del Ministerio Público y la Defensa Pública de las Fiscalías adjuntas y puestos de coordinación respectivamente, obteniendo al 30 de marzo la siguiente información: Al 26 de marzo de este año, la Fiscalía General informa que tiene 34 Fiscalías adjuntas cuyas jefaturas están a cargo de 22 hombres y 12 mujeres. Para la designación del actual Fiscal General concursaron 12 hombres y 1 mujer.

Según información que reporta el subproceso de Reclutamiento y Selección, en el 2011 se publicaron tres concursos para magistraturas suplentes de los cuales resultaron nombradas en la Sala Segunda 5 mujeres y 5 hombres (uno renunció).

En la Sala Tercera se nombraron 6 suplentes: 3 mujeres y 3 hombres, el resto está en trámite en la Asamblea Legislativa. Para la Sala Constitucional se devolvió sin resolver por parte de la Asamblea Legislativa y sus postulantes se incluyeron en el concurso 08-2012 para suplentes en Salas Primera, Tercera y Constitucional. Dicho concurso está suspendido por una acción de inconstitucionalidad contra el reglamento que rige el reclutamiento y selección de esas plazas. En el mismo están inscritas 32 personas: 26 hombres y 6 mujeres.

Según datos del 5 de marzo del presente año, brindados por la Sección Administrativa de la Carrera Judicial, respecto las personas elegibles para jueces y juezas en las categorías 3, 4 y 5 se contabiliza un total de 747**:** 338 mujeres y 409 hombres.

En cuanto a las publicaciones de concursos para el año 2012, en las

categorías señaladas se tiene un total de 2097 participantes, 1179 mujeres y 918 hombres. De los concursos publicados en lo que va del 2013 participaron 766 personas: 398 mujeres y 368 hombres.

Para esa misma fecha, dicha oficina reporta que en las categorías de juez y jueza 4 en todas las materias, hay nombrados 178 hombres y 122 mujeres y en la categoría de juez y jueza 5, máximo escalafón de la carrera judicial, hay 14 mujeres y 25 hombres.

La Defensa Pública reporta al 26 de marzo, 41 personas coordinadoras de oficina: 19 hombres y 22 mujeres.

Estos datos nos ofrecen un panorama general de la participación o la presencia de mujeres y hombres en puestos de altas jerarquías dentro del Poder Judicial

- **Análisis encuesta**

Para el análisis de los resultados de la encuesta se tuvo un total de 247 respuestas, lo que equivaldría a un 18.92% de los comunicados enviados y de las cuales se logra concluir:

- ***Características sociodemográficas***

El 90.69 % (224) de las servidoras que participaron tienen edades inferiores a los 49 años. De ellas, el 23.89% tiene entre 30 a 34 años, el 25.91% entre 35 a 39 años, el 20.65% entre los 40 a 44 años y el 20.24% entre 45 a 49 años. En cuanto al restante 9.31%(23 personas) 17 tienen entre 50 a 54 años, dos entre 55 a 59 años y una persona más de 65 años.

Cuadro N 1
Población encuestada según edad

	Total	*%*
Entre 30 a 34 años	59	23,89%
Entre 35 a 39 años	64	25,91%
Entre 40 a 44 años	51	20,65%

Entre 45 a 49 años	50	20,24%
Entre 50 a 54 años	17	6,88%
Entre 55 a 59 años	5	2,02%
Más de 65 años	1	0,40%
Total	247	100%

Cuadro N 2
Población encuestada según estado civil

Estado civil	*Total*	*%*
Soltera	72	29,15%
Casada	118	47,77%
Unión libre	13	5,26%
Divorciada	36	14,57%
Viuda	2	0,81%
Separada	6	2,43%
Total	247	100%

Respecto al estado civil, 47.77% manifestaron estar casadas, seguido por un 29.15%, solteras, 14.57%, divorciadas, 5.26% en unión libre, 2.43% separadas y un 0.81% viudas.

- ***Discapacidad***

Ante la pregunta: tiene usted alguna discapacidad 220(89.07%) de las encuestadas mencionaron que no y 27 mujeres que sí, lo que representa un 10.93%. Estas últimas señalan primordialmente discapacidades visuales, auditivas y cognitivas. Entre la población que indicó tener alguna discapacidad, tres de ellas mujeres consideran que las limita para desarrollarse en su trabajo, 15 mencionan que no y 9 mujeres no sabe o no responden.

- ***Características familiares***

El 63.97% de las mujeres señalaron tener hijas o hijos que dependen de ellas,

caso contrario un 36.03% mencionó que no, por otro lado, la cantidad y la edad promedio de hijas o hijos por mujer es de 1,92, con 13 años respectivamente

El 36.08% de las servidoras indicaron tener solo una hija o hijo, el 39.87% tiene dos, el 21.52% tres, 1.90% cuatro y el 0.63% seis.

La edad promedio de los hijos o hijas mayores es de 14.4 años, en donde el 72.44% tiene edades inferiores a los 19 años, distribuidos por quinquenios de las siguiente manera: el 12,17% con niñas o niños menores a cinco años, el 17,95% entre cinco a nueve años, el 25.64% entre 10 a 14 años y el 16,67% entre 15 a 19 años. El restante 26.28%, se agrupa en los quinquenios que van de 20 años a más de 30 años.

Por otro lado, la edad promedio de las hijas o hijos menores es de 10 años, porcentualmente repartidos de la siguiente forma: el 20.39% es menor a cinco años, el 28.16% entre cinco a nueve años, el 16.50% entre 10 a 14 años, el 17.48% entre 15 a 19 años, el 1.94% entre 25 a 29 años y el 0.97% más de 30 años, además el 3.88% indicó estar al momento de la encuesta en estado de gestación.

Al relacionar la cantidad de hijas e hijos con el estado civil, se concluye que son las mujeres solteras quienes menos hijos o hijas tienen**,** el 100% de ellas indicó tener uno o dos, en cambio aquellas cuyo estado civil es viuda (100%), separada (40%), divorciada (35.48%) son quienes más hijos o hijas tienen, tal como se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro N 3
Distribución porcentual de la población encuestada por estado civil y cantidad de hijas o hijos

Cantidad hijos o hijas / *Estado civil*	*Uno*	*Dos*	*Tres*	*Cuatro*	*Seis*	*Total*
Soltera	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
Casada	29,67%	46,15%	21,98%	1,10%	1,10%	100%
Unión libre	36,36%	54,55%	9,09%	0,00%	0,00%	100%
Divorciada	38,71%	25,81%	32,26%	3,23%	0,00%	100%
Viuda	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	100%

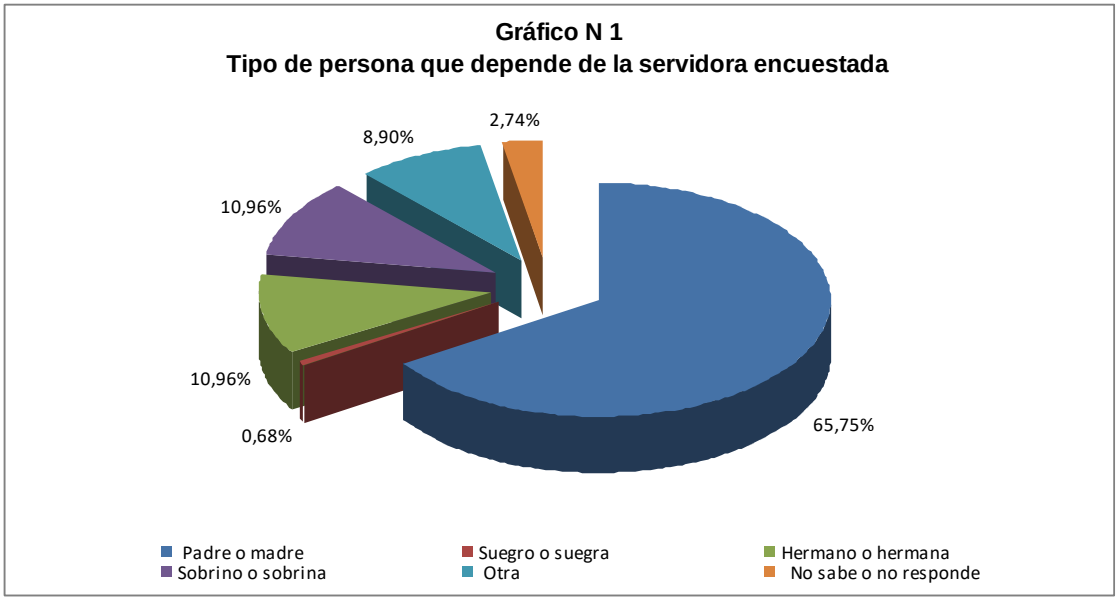
Separada	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%	100%

Se consultó adicionalmente si otras personas- además de sus hijas e hijos- dependían de ellas donde el 44.94% de las servidoras mencionó que sí, el 53.85% que no y un 1.21% no sabe o no responde. Al correlacionar esta variable con el punto anterior sobre si tiene descendencia, el 43.67% tiene a cargo tanto a sus hijas e hijos como alguna otra persona, el 55.06% atiende solamente a sus hijos e hijas, por otro lado, quienes mencionan no tener hijos o hijas pero que sí velan por alguna otra persona son el 47.19% y finalmente el 51.69% por ninguna.

Cuadro N 4
Distribución porcentual de la población encuestada con hijos e hijas que dependen de ellas, según otras personas dependientes

	Tiene hijas o hijos que dependan de usted?	
Alguna otra persona(s), además de sus hijos o hijas si indicó tenerlos, dependen de usted?	*Si*	*No*
Sí	43,67%	47,19%
No	55,06%	51,69%
No sabe o no responde	1,27%	1,12%
Total	**100 %**	**100%**

La relación de dependencia, respecto a las entrevistadas se da primordialmente de sus padres o madres en un 65.75% de los casos, seguido por hermanas o hermanos con un 10.96% al igual que sobrinos o sobrinas, un 0.68% mencionó a suegro o suegra, un 2.74% no sabe o no responde y un 8.90% señaló otro tipo de relación entre las que figura, esposo, tío o tía, nietos o nietas y abuelas o abuelos.



El 54.25% de las encuestadas mencionaron vivir con su pareja o esposo, un 44.53% no y un 1.21% no respondieron. Al relacionar esta variable con el estado civil, quienes viven con su pareja o esposo son principalmente casadas (85.07%), en unión libre (9.70%) y solteras (2.99%) y por el contrario aquellas que no, son las solteras (60%) y divorciadas (30%).

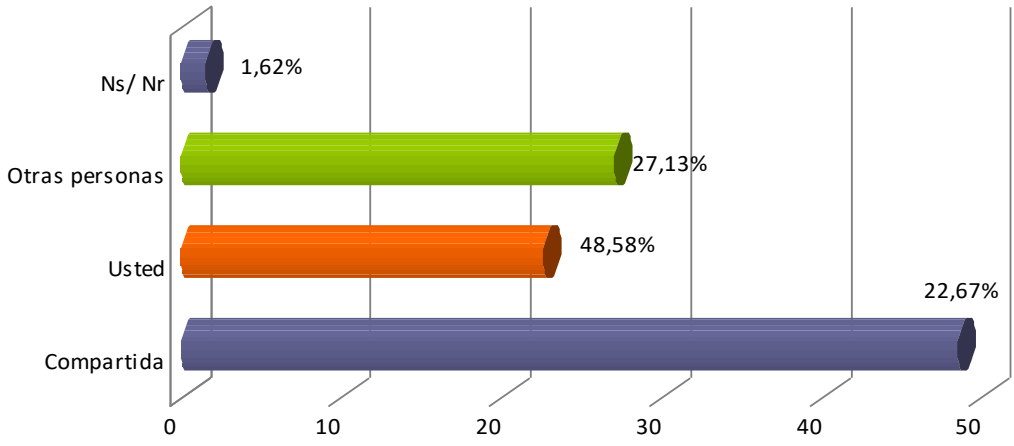
Quienes señalaron viven con su pareja o esposo, el 75.37% tiene hijas o hijos y el 24.63% no, en cambio quienes no viven con su pareja muestran una distribución homogénea en términos porcentuales, con un 50% para cada opción.

Cuadro N 5
Vive usted actualmente con su pareja o esposo?

	Sí	*No*	*No sabe o no responde*
Estado civil			
Soltera	2,99%	60,00%	66,67%
Casada	85,07%	3,64%	0,00%
Unión libre	9,70%	0,00%	0,00%

Divorciada	1,49%	30,00%	33,33%
Viuda	0,75%	0,91%	0,00%
Separada	0,00%	5,45%	0,00%
Total	100%	100%	100%
Tiene hijas o hijos que dependan de usted?			
Sí	75,37%	50,00%	66,67%
No	24,63%	50,00%	33,33%
Total	100%	100%	100%

Gráfico 2
Distribución de las labores domésticas y cuido de hijas e hijos



En cuanto a las actividades como labores domésticas, cuido de personas mayores, con discapacidad, niños y niñas, se les solicitó indicar entre las opciones mencionadas (usted, esposo o pareja, hijas o hijos, empleada doméstica y otra personas) quien o quienes asumían dicha responsabilidad, 56 de las 247 mujeres realizan las labores domésticas y cuido sin colaboración o ayuda de otras personas, lo que representa el 22.67%, quienes delegan totalmente estas labores son el 27.13% (67 mujeres), compartida entre ellas, otros miembros de la familia (hijos o hijas, esposos, madre, hermanas) y la empleada doméstica el 48.58**%** y no sabe o no responde el 1.62%.

Las labores de cuido y domésticas en el caso de la población que indicó delegarlas por completo, son asumidas en un 74.62% de los casos por empleadas domésticas, seguido por el 14.92% donde es la pareja, las hijas o los hijos, hermanas, tías o madre y el 10.5% los casos donde se reparte entre la empleada, la madre o la hermana.

En el caso de las mujeres que asumen por completo las labores de cuido y domésticas, el 30.36% vive con su pareja o esposo y el 67.86% no.

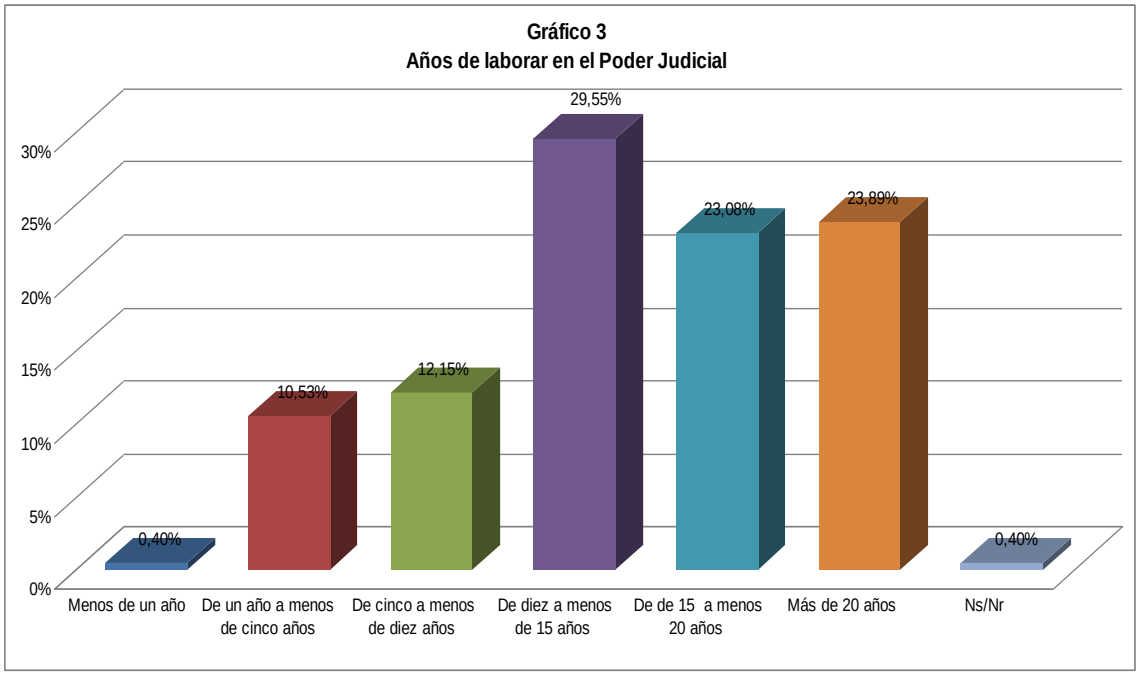
Cuadro N 6
Distribución porcentual de la población encuestada según persona que asume las labores domésticas y de cuido de los hijos e hijas, por convivencia o no con su pareja o esposo

Persona(s) que asumen las labores domésticas y el cuido de los hijos o hijas	*Vive actualmente con su pareja o esposo?*			
	Sí	*No*	*Ns / Nr*	*Total*
Usted	30,36%	67,86%	1,79%	100%
Empleada	60,00%	40,00%	0,00%	100%
Usted y otras personas	64,17%	35,00%	0,83%	100%
Otras personas	35,29%	58,82%	5,88%	100%
No sabe o no responde	0,00%	100,00%	0,00%	100%

- ***Aspectos laborales***

La siguiente pregunta se planteó con el propósito de conocer la condición laboral dentro del Poder Judicial de las personas encuestadas, siendo así que el 82.19% están en propiedad y el 17.81% interinas.

El 76.52% de la población tienen 10 años o más de laborar para la Institución, el 23.08% menos de 10 años y un 0.40% no respondió.



El 58.70% de las encuestadas se desempeñan como juezas, el 15.79% son fiscalas, el 10.12% defensoras públicas, el 6.07% profesionales en derecho 1, 2 o 3, otros puestos con requisito de licenciatura en derecho el 5.26%, letradas el 2.43%, un 0.40% magistradas suplentes y el 1.21% no respondió.

Según señala el 88.66% de encuestadas, se sienten entre satisfechas y muy satisfechas en el puesto que ocupan y únicamente el 1.34% algo o poco satisfecha.

Al relacionar la satisfacción laboral con el puesto que ocupan las 25 profesionales de la Defensa Pública, en su totalidad quienes indican sentirse muy satisfechas o satisfechas con su actual trabajo, en el caso de las juezas, las fiscalas y los otros puestos tales como asesoras jurídicas**;** jefa de investigación, abogada asistente, etc., muestran un nivel más relevante de insatisfacción en especial las fiscalas.

Cuadro N 7
Distribución de la población encuestada según el puesto que ocupan y nivel de satisfacción en

su trabajo									
	¿Cómo se siente usted en su actual trabajo?								
Puesto	*Muy satisfecha*		*Satisfecha*		*Algo satisfecha*		*Poco satisfecha*		***Total***
Juezas	68	46,90%	62	42,76%	12	8,28%	3	2,07%	**100 %**
Fiscalas	15	38,46%	15	38,46%	6	15,38%	3	7,69%	**100 %**
Defensora Pública	9	36,00%	16	64,00%	0	0,00%	0	0,00%	**100 %**
Profesional en Derecho 1,2 y 3	5	33,33%	8	53,33%	2	13,33%		0,00%	**100 %**
Otros puestos	5	38,46%	6	46,15%	2	15,38%	0	0,00%	**100 %**
Letradas	4	66,67%	2	33,33%		0,00%		0,00%	**100 %**
Ns /Nr		0,00%	3	100%		0,00%		0,00%	**100 %**
Magistrada suplente		0,00%	1	100,00%		0,00%		0,00%	**100 %**
Total	106	**42,91%**	**113**	**45,75%**	22	**8,91%**	6	**2,43%**	**100 %**

En cuanto a la movilidad de la población a otros puestos superiores, el 75.30% (186 mujeres) ha logrado ocupar cargos superiores a su puesto de ingreso (ascensos) y el 23.89% se ha mantenido en el mismo puesto y un 0.81% no respondió.

Entre las razones o motivos que señalaron quienes indicaron haber logrado un ascenso, de un total de 508 respuestas, (opción múltiple) se encuentran:

1. Económicas en un 19.09% de las opciones señaladas
2. Intelectuales con un 23.23%
3. Prestigio con un 5.91%
4. Auto superación en un 30.71%
5. Hacer carrera profesional con un 19.29% de las opciones
6. Otras: 1.77%

Si se relaciona la variable de ascensos con otras como: si tiene hijas o hijos

que dependan así como otras personas, convivencia con la pareja o esposo, años de laborar en la Institución, si es propietaria o interina y nivel de satisfacción, se logra determinar que:

7. No existe diferencia relevante, en términos porcentuales, en cuanto a las mujeres que viven o no con su pareja o esposo y si han logrado ascensos o no con respecto a sus puestos de ingreso.

8. El tener hijos o hijas dependientes, es un factor que incide notablemente en las servidoras encuestadas que han logrado ascender profesionalmente y aquellas que no. Es mayor el porcentaje de mujeres que no tienen hijos o hijas y han logrado ascender y por ende más personas que tienen hijos o hijas indicaron que no han logrado ascender. El hecho de que otra persona (padres, abuelos, etc) dependan de ellas, no es un factor decisivo para escalar profesionalmente.

9. Por otro lado, en la medida que aumenta la cantidad de años de laborar en el Poder Judicial, se da un incremento en la cantidad de servidoras que han logrado un ascenso.

10. Quienes indicaron sentirse muy satisfecha o satisfecha con su actual trabajo, han logrado un ascenso profesional en sus años dentro del Poder Judicial, en el caso de la población que indicó estar poco satisfecha con su actual trabajo, el 66.67% no ha logrado o no le ha interesado optar por un puesto superior.

Cuadro N 8
Durante sus años de servicio en la institución ha logrado ascensos respecto a su puesto de ingreso?

	Si		*No*		*Ns /Nr*		*Total*	
		%		%		%		%
Vive usted actualmente con su pareja o esposo?								
Sí	103	76,87%	30	22,39%	1	1%	134	100%
No	82	74,55%	27	24,55%	1	1%	110	100%
No sabe o no	1	33,33%	2	66,67%		0%	3	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%
Tiene hijas o hijos que dependan de usted?								
Sí	114	72,15%	42	26,58%	2	1%	158	100%
No	72	80,90%	17	19,10%		0%	89	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%

Alguna otra persona(s), además de sus hijos o hijas si indicó tenerlos, dependen de usted?								
Sí	86	77,48%	25	22,52%		0%	111	100%
No	99	74,44%	32	24,06%	2	2%	133	100%
No sabe o no	1	33,33%	2	66,67%		0%	3	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%
Cuántos años tienen de laborar para el Poder Judicial?								
Menos de un año				0,00%	1	100%	1	100%
De un año a menos de 5 años	12	46,15%	14	53,85%		0%	26	100%
De 5 a menos de 10 años	21	70,00%	9	30,00%		0%	30	100%
De 10 a menos de 15 años	56	76,71%	17	23,29%		0%	73	100%
De 15 a menos 20 años	40	70,18%	16	28,07%	1	2%	57	100%
Más de 20 años	56	94,92%	3	5,08%		0%	59	100%
Ns /Nr	1	100,00		0,00%		0%	1	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%
Su condición laboral es:								
Propietaria	155	76,35%	46	22,66%	2	1%	203	100%
Interina	31	70,45%	13	29,55%		0%	44	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%
Cómo se siente usted en su actual trabajo?								
Muy satisfecha	87	82,08%	18	16,98%	1	1%	106	100%
Satisfecha	84	74,34%	29	25,66%		0%	113	100%
Algo satisfecha	13	59,09%	8	36,36%	1	5%	22	100%
Poco satisfecha	2	33,33%	4	66,67%		0%	6	100%
Total	186	75,30%	59	23,89%	2	1%	247	100%

Por otro lado sólo el 6.48% (16 personas) ha concursado en puestos de alta jerarquía dentro del Poder Judicial, siendo el porcentaje restante distribuido en un 93.12% que no (230 personas) y una no respondió para un 0.40%.

Entre quienes sí han concursado, señalan como razones para hacerlo:

- Por superación personal. (1)

- Razones intelectuales, de superación, prestigio y curiosidad.

- Por auto-superación y sentirse capacitada para el puesto.(2)

- Era oportunidad para ocupar puesto en altas jerarquías donde preparación profesional y capacidad intelectual serían consideradas.(2)

- Condiciones para ejercer el puesto y es un gran reto.

Cuando se explora sobre las razones por las cuales las entrevistadas no concursan para esos puestos, que como se señaló en párrafos anteriores, corresponde al 93.12%, mencionan los siguientes motivos:

- Falta de experiencia, formación académica insuficiente (maestrías y doctorados) y edad como impedimentos fundamentales.**103 respuestas**.

- Recargo de labores de cuido y domésticas impiden postularse y también se constituyen en obstáculo para cursar estudios que permitan mejorar el currículo (vinculado a la respuesta anterior) **39 respuestas** que expresamente señalan estas situaciones como razones.

- Falta de conexiones,"patas"; solo si estás en la "argolla" se puede lograr un puesto superior. Se necesita apoyo político de quienes nombran (casi todos hombres) eso casi no existe para las mujeres, se prefiere a los hombres. **44 respuestas**.

- Los criterios para nombrar son poco objetivos, aunque se publiquen formalmente los concursos ya los puestos tienen "nombre y apellido". **10 respuestas.**

Otras respuestas que se mencionaron aunque en menor cantidad fueron:

- La mayoría de jefes son varones y no impulsan a mujeres para ocupar puestos altos solo se promueven entre ellos.

- Las políticas de igualdad son solo para dar "informes internacionales" no se ve en avances concretos.

- A las mujeres se les cuestiona hasta la vida personal en estos concursos cosa que

ni se menciona en caso de hombres.

- No les interesa.
- Ser interina es un impedimento para optar por esos puestos.
- El solo hecho de ser mujer ya es un obstáculo.

En cuanto a si hombres y mujeres se encuentran en igualdad de condiciones dentro del Poder Judicial para optar a cargos de magistratura (titular o suplente), Fiscalía General o Dirección de la Defensa Pública o el Organismo de Investigación Judicial, el 60.73% mencionó que no, el 36.44% que sí y el 2.83% no sabe o no respondió.

Entre quienes señalan que en el Poder Judicial mujeres y hombres están en las mismas posibilidades de postularse, que es una decisión personal, mencionan estas razones:

- Tienen las mismas capacidades y conocimiento, no depende de ser hombre o mujer.
- Se ha avanzado mucho a nivel nacional e institucional en la participación de las mujeres, aunque aún falta.
- Los concursos son abiertos.
- Hay mujeres nombradas en puestos de magistraturas y dirección.
- Las mujeres pueden participar, otra cosa es que las nombren**.**

Por otro lado, aquellas personas que indicaron que no, lo justificaron bajo los siguientes argumentos:

- Formalmente el Poder Judicial no discrimina, son las cargas de trabajo que tienen las mujeres en esfera familiar lo que impide que se encuentren en iguales condiciones que los hombres para ocupar esos puestos. **109 respuestas**.
- Se prefiere a los hombres porque ellos disponen de más tiempo para estudiar o

asumir jornadas de trabajo extensas, no tienen las mismas responsabilidades domésticas Adicionalmente, son hombres los que generalmente están a cargo de nombrar. **39 respuestas**

- Hay una cultura institucional machista, patriarcal que favorece el nombramiento de hombres y limita el ascenso de las mujeres lo que se refleja en la forma de hacer las evaluaciones, el manejo de los concursos, el apoyo que se les da "por tradición" creyendo que solo por ser hombres hacen las cosas bien, no hay apoyo de jerarquías. 31 respuestas.

- Los procedimientos establecidos de previo, desestimulan a las mujeres: el discurso de igualdad no se concreta en la práctica, ya se sabe que los puestos tienen "dueño" entonces para qué concursar, a las mujeres se les indaga hasta su vida privada; a los hombres no se les cuestiona nada, a las mujeres todo; no tener opciones de formación académica por las cargas de trabajo ya las pone en desventaja; hay que tener conexiones. **26 respuestas**

Cabe mencionar que en el caso de las preguntas abiertas, las personas tenían la posibilidad de señalar una o más razones, por lo que la totalidad de respuestas es superior el número de población encuestada.

Por otro lado, entre los aspectos que inciden en que las mujeres se postulen o no, para magistraturas (titulares o suplentes) Dirección General del ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL , Jefatura de Defensa Pública, Fiscalía General, se encuentran distribuidas de manera muy similar entre las opciones dadas, pero las tres principales serían**:** responsabilidades familiares con un 15.40%, jornadas laborales excesivas y poco flexibles en un 11.07% de los casos y en un 9.78% resistencia de quienes deciden para nombrar mujeres.

Cuadro N 9
Aspectos que inciden en las posibilidades de que las mujeres se postulen para magistraturas suplentes, Dirección General del ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL, Jefatura de Defensa Pública, Fiscalía General.

	Relativo	*Absoluto*
Responsabilidades familiares	192	15,40%
Jornadas laborarles excesivas y poco flexibles	138	11,07%
Requisitos académicos	89	7,14%

Oportunidades de capacitación	91	7,30%
Cultura institucional	112	8,98%
Puntaje carrera profesional	86	6,90%
La necesidad de viajar o desplazarse	91	7,30%
Falta de ambición profesional	34	2,73%
Bajo apoyo de la jefatura o superiores	96	7,70%
Relaciones laborales limitadas o redes de contactos	77	6,17%
Falta de apoyo de la pareja	50	4,01%
Resistencia de quienes deciden sobre esos puestos para nombrar mujeres.	122	9,78%
Es mucha la competencia	56	4,49%
Otro	13	1,04%
Total	**1247**	**100%**

- ***Conciliación entre la vida personal y profesional***

El 75.30% de las entrevistadas (186 mujeres) consideran que el Poder Judicial no propicia la conciliación entre la vida familiar y la carrera profesional, el 11.74% (29) sí y un 12.96%(32) no sabe o no responde.

El 94.33% (223) considera entre muy necesario y necesario que se ejecuten medidas que permitan conciliar ambos roles y que esto se constituya en un objetivo institucional, proponiendo para ello las siguientes recomendaciones:

- Permitir la flexibilidad de horarios y jornadas, acorde con las necesidades de las mujeres (madres, esposas y profesionales) **57 respuestas.**

- Incentivar el teletrabajo en los casos que fuera pertinente. **42 respuestas.**

- Reestructuración profunda de las cargas de trabajo, que exceden la jornada laboral y obligan a las profesionales, a trabajar más horas de la jornada ordinaria, lo que repercuten en la vida familiar de las personas y en su salud física y mental. **41 respuestas**

- Establecer acciones afirmativas para que más mujeres tengan la oportunidad de capacitarse, dentro del horario laboral, implementar el sistema de sustituciones y potencializar la modalidad virtual, principalmente**. 28 respuestas.**

- Nombrar al personal, especialmente a las mujeres, cerca de la zona en la que viven, lo que permite la proximidad con el hogar y sus hijos e hijas, eliminando el estrés o sentimiento de abandono o culpa que implica dejar por muchas horas o días a sus familias. **23 respuestas.**

- Centros de cuido con horarios más extensos y crear centros infantiles en las zonas periféricas. **18 respuestas.**

- Reforma a la Carrera Judicial que incluya: eliminar o disminuir el puntaje que comprenden las publicaciones o cursos en el exterior y en su lugar valorar más el desempeño y experiencia del funcionario o funcionaria. También se sugiere tomar en cuenta la calidad de las resoluciones y duplicar el valor del puntaje de los cursos cuando las mujeres tengan hijas o hijos pequeños. **16 respuestas.**

- Hacer conciencia en la población judicial sobre las diferencias de género, los roles que las mujeres asumen y las implicaciones que esto conlleva para su desarrollo familiar y laboral. Asimismo, trabajar con las servidoras judiciales en relación a la carga emocional y psicológica que implica dejar a sus hijos o hijas para insertarse en el ámbito laboral. **13 respuestas**

- Realizar una reestructuración y reacomodo de los roles de disponibilidad para que sean más equitativos y justos crear una jornada laboral para dichos horarios**. 12 respuestas.**

- Establecer una cuota mínima de becas por años que deben ser asignadas a mujeres, tomando en cuenta las responsabilidades con sus hijos e hijas, familia, pareja y laborales, otorgando permisos para estudiar. Además, se deben divulgar de una forma que invite a las mujeres a participar en estos concursos. **11 respuestas.**

Con una menor cantidad de respuestas asociadas las servidoras encuestadas indicaron:

- Nombramientos más transparentes y comprensivos de las diferencias de género.

- Reestructurar el actual plan de vacaciones ya que no se ajusta a las necesidades de las mujeres- madres.

- Enseñar por medio de capacitaciones virtuales técnicas de organización del trabajo y el tiempo.

- Reconocimiento laboral para quienes tienen un buen desempeño profesional

- Evaluación del desempeño género – sensitivas, que contemplen las diferencias entre los géneros.
- Dejar de valorar las jornadas fuera de horario como una obligación de las personas interinas o premiar a quienes trabajan más de las horas indicadas en la jornada laboral.

- Comprender que en ocasiones es necesario pedir permiso para actividades o emergencia de los hijos o hijas.

Finalmente, entre las sugerencias que harían para estimular la participación de las mujeres en puestos de alta jerarquía mencionaron:

- Definición de políticas que permitan de manera efectiva conciliar responsabilidades familiares y laborales. **38 respuestas**.

- Campañas que incentiven la participación de las mujeres en puestos de jerarquía e informen sobre características de los mismos. **44 respuestas.**

- Opciones inclusivas y accesibles de capacitación y formación académica que consideren las múltiples responsabilidades de las mujeres. **35 respuestas.**

- Redefinición de procedimientos de reclutamiento, selección y calificación para que no privilegien estudios de Postgrado, artículos y docencia e incluyan calidad del desempeño y experiencia. **35 respuestas.**

Se señalan además:

- Apoyo efectivo de las cúpulas institucionales para la igualdad en nombramientos de mujeres en los puestos de jerarquía de cada ámbito.

- Capacitación relacionada con la construcción de las identidades de género y sus implicaciones en el mundo del trabajo asalariado y doméstico.

- Divulgación del trabajo y logros de las mujeres según el ámbito en que se desempeñen.

- Definir acciones afirmativas que permitan a las mujeres ocupar puestos de jerarquía (cuotas de puestos, opciones de cuido, designar siempre mujer y hombre a premios como los que se dan en Año Judicial).

- **CONCLUSIONES**

  - Se deriva claramente de las respuestas obtenidas que, tal y como ampliamente se ha demostrado, las mujeres siguen siendo las principales encargadas del cuido de la casa, los hijos, hijas u otras personas, indistintamente de si lo hacen solas o cuentan con otros apoyos para esos efectos y del puesto y la carrera que desempeñan.

  2) Esas dobles y hasta triples jornadas laborales impiden, no sólo que se postulen a puestos de jerarquía, que como lo han evidenciado otras investigaciones, significan una mayor exigencia de tiempo y energía, sino que tiene efectos directos en las posibilidades de que las mujeres puedan continuar estudios de postgrado u otras actividades que les permita ser competitivas respecto a los varones u otras mujeres que no tienen esas responsabilidades.

  3) Se señalan como importantes los avances que el Poder Judicial ha realizado en el logro de la equidad entre hombres y mujeres; sin embargo, hay un gran vacío en los esfuerzos por conciliar las responsabilidades laborales y familiares y en el apoyo efectivo por parte de las jerarquías para que las mujeres avancen en ascender a puestos de jerarquías lo que se señala como particularmente difícil en el Organismo de Investigación Judicial.

  4) Se estima necesario desarrollar diferentes medias y estrategias internas en la organización, dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y necesidades de las personas (hombres y mujeres) en los diferentes ámbitos de sus vidas orientadas a: impulsar y desarrollar acciones de sensibilización, promover servicios de cuido y atención a hijos e hijas, desarrollar medidas de flexibilización de los horarios y reorganización de los tiempos de trabajo.

  5) Se evidencia una clara percepción que para optar a los puestos de direcciones, fiscalía general o magistraturas (titulares o suplentes) deben las

personas conocer y relacionarse con quienes hacen los nombramientos, entre otros,, para tener posibilidades reales de nombramiento lo que muchas de ellas no están dispuestas a hacer, debido a que se le considera algo negativo y humillante.

6) La participación formal de las mujeres en cualquiera de los puestos no tiene obstáculos expresos; no obstante, son las opciones reales de ser electas las que se ven obstaculizadas por patrones culturales vinculados al patriarcado que hace, en la práctica, que las mujeres no sean consideradas para ocuparlos.

7) Llama la atención que incluso, adicional a las responsabilidades familiares, hay un gran desconocimiento y falta de información en las entrevistadas sobre características y requerimientos que tienen los puestos de altas jerarquías. Esa desinformación es una de las razones más significativas para la no participación.

8) Aún "el no interés" en esos puestos, señalado por algunas de las participantes aunque parece una decisión individual puede estar permeada por mitos y estereotipos vinculados al desempeño en el trabajo de mujeres y hombres.

9) Como se desprende de la información recopilada, más de la mitad de las encuestadas son juezas y señalan con claridad un aspecto que desde hace mucho tiempo vienen planteando: el sistema de calificación para la carrera judicial es excluyente y discriminatorio por resultado. Esto significa que precisamente las dobles y hasta triples jornadas no solo impiden que participen en puestos de alta jerarquía, sino que también les dificulta que puedan alcanzar mayores rangos académicos y cumplir con los requerimientos que el sistema considera en este momento, situación que las pone en una condición de desventaja a priori.

10) Resulta muy necesario que el Poder Judicial tenga un papel proactivo en la definición de mecanismos efectivos de apoyo a las mujeres y acciones afirmativas para la equiparación en el acceso a puestos, que como se evidencia claramente en las estadísticas aportadas por el Ministerio Público y la Sección de Carrera Judicial, sigue prevaleciendo de manera significativa, el nombramiento de hombres en altos puestos.

11) Debe estimularse una mirada autocrítica en todos los ámbitos de la Institución para evidenciar cómo los sesgos de género, los mitos y estereotipos están afectando las decisiones que se toman para el acceso efectivo de las

mujeres a los puestos. El papel de la evaluación de desempeño y la valoración de la experiencia son necesarios parámetros que deben incluirse para mejorar las opciones reales de ascenso para las mujeres.

12) La cultura institucional, históricamente machista y patriarcal, sigue siendo un obstáculo a vencer a pesar de los avances que en materia de igualdad se han alcanzado.

13) Cada ámbito debe identificar dónde y qué características tienen los obstáculos en sus propios espacios laborales para definir acciones concretas que los atiendan.

- **RECOMENDACIONES**

1) Desarrollar un plan de acción coordinado por la Secretaría Técnica de Género, en el que se incorporen las sugerencias que hacen las encuestadas para potenciar y aumentar la participación de las mujeres en los puestos de jerarquía. Para lo cual se incorporaren estrategias de conciliación de la vida laboral, personal y familiares dentro del Poder Judicial, tales como:

1.1) Realizar una campaña de comunicación orientada en generar mensajes que enfaticen la importancia de erradicar las asimetrías y estereotipos de género a lo interno de la Institución y en sus núcleos familiares, haciendo conciencia sobre las desigualdades y obstáculos existentes por parte de las mujeres para conciliar la vida familiar, personal y laboral y optar por ascensos, para lo cual se recomienda que el Departamento de Prensa y Comunicación en conjunto con la Secretaría Técnica de Género asuman dicha labor.

1.2) El Departamento de Gestión Humana, determinará la viabilidad y emitirá las propuestas convenientes, orientadas en desarrollar medidas de flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo que le permita a la servidora judicial repartir su jornada laboral tomando en cuenta sus necesidades personales y familiares, sin que esto represente una afectación en el servicio que se presta.

1.3) La Comisión de Teletrabajo deberá valorar la posibilidad de potenciar la modalidad de esta forma de jornada laboral, principalmente para las mujeres que por sus condiciones familiares y personales lo requieran, considerando, entre otros, los casos donde sean evidentes las emergencias familiares y

personales.

1.4) Que el Departamento de Planificación realice un estudio donde se analice la factibilidad de que en un mediano plazo, el Poder Judicial cuente con más centros infantiles, con el fin de homogenizar las opciones de cuido para las hijas e hijos de la población judicial.

1.5) El Departamento de Personal - Gestión Humana, el Despacho de la Presidencia, la Dirección del Ministerio Publico, ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL y Defensa Pública, deberán valorar como medidas de conciliación laboral, familiar y personal el acercamiento del lugar de trabajo de las mujeres en función de su domicilio, dando prioridad en los casos donde se tengan hijas o hijos menores de edad o personas dependientes, y que esto no implique disminuir posiciones en el escalafón profesional.

1.6) Las unidades de capacitación del Departamento de Personal – Gestión Humana, la Escuela Judicial, el Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial y la Defensa Pública comunicaran a la población judicial, por el medio y procedimiento que considere pertinente, las condiciones en que se asignan o distribuyen los cursos de formación profesional, capacitaciones y becas, como un mecanismo para fortalecer la transparencia; además trabajarán en implementar acciones afirmativas en aquellas áreas que consideré necesarias con el propósito de estimular la participación de más mujeres.

2) Se recomienda que la diferentes áreas a cargo de la capacitación institucional (Departamento de Gestión Humana, Escuela Judicial, Dirección del Ministerio Publico, Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública), hagan énfasis en la necesidad de continuar y profundizar en la capacitación sobre las construcciones sociales de los géneros, elementos que están en la base de muchas de las discriminaciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para alcanzar puestos de alta jerarquía.

3) La Sección de Reclutamiento y Selección del Departamento de Gestión Humana, Despacho de la Presidencia, Ministerio Público, Defensa Pública y el Organismos de Investigación Judicial, con el propósito de buscar la igualdad y propiciar mecanismos efectivos para una distribución equitativas de las oportunidades de ascensos, revisarán los modelos de reclutamiento y selección de personal existentes e implementará las acciones o cambios necesarios que propicien un acceso justo de hombres y mujeres a los ascensos.

4) El Consejo de Personal en conjunto con las instancias que considere pertinente, trabajará en la reformulación de la Ley Carrera Judicial, con el objetivo de integrar la perspectiva de género de forma transversal, donde además se valoren con mayor importancia la experiencia laboral y el desempeño que las publicaciones y tiempo de docencia.

5) Divulgar los resultados de esta investigación en todos los ámbitos de la institución a efecto de propiciar avances en el conocimiento de las situaciones concretas que obstaculizan a las mujeres que laboran en el Poder Judicial ocupar puestos de alta jerarquía, labor que será asumida por el Departamento de Prensa y Comunicación Organización en conjunto con la Secretaría Técnica de Género y con apoyo del Consejo Superior.

6) Instar a las organizaciones gremiales existentes en la institución a realizar todas las acciones necesarias para estimular, informar y apoyar a sus agremiadas para que se postulen y accedan de manera efectiva a los puestos antes señalados."

- 0 -

Se acordó: Acoger las recomendaciones propuestas y hacerlas de conocimiento del Consejo Superior, Fiscal General de la República, Director del Organismo de Investigación Judicial, Directora de la Defensa Pública, Despacho de la Presidencia, Consejo de Personal, Escuela Judicial, Departamento de Personal, Departamento de Planificación, Departamento de Prensa y Comunicación, Secretaría Técnica de Género, Comisión de Teletrabajo y organizaciones gremiales de personas servidoras del Poder Judicial, para lo que en cada caso corresponda. **Se declara acuerdo firme."**

De usted atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

c: Consejo Superior
Consejo de Personal
Secretaría Técnica de Género
Comisión de Teletrabajo
Despacho de la Presidencia
Escuela Judicial
Departamento de Personal
Departamento de Prensa y Comunicación
Lic. Jorge Chavarría Guzmán, Fiscal General de la República
Lic. Francisco Segura Montero, Director del Organismo de Investigación Judicial
Licda. Marta Iris Muñoz Cascante, Jefa de la Defensa Pública
Lic. John Hernández Rojas, Presidente de la Asociación de Profesionales en Psicología del Poder Judicial
Licda. Ana Luisa Messeguer Monge, Presidenta de la Asociación Costarricense de Juezas
Licda. Gabriela Castro Escalante, Presidenta de la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Sociales del Poder Judicial
Licda. Adriana Orocú Chavarría, Presidenta de la Asociación Costarricense de la Judicatura (info@acojud.org)
Sra. Damaris Molina González, Presidenta de la Asociación Nacional de Jubilados y Pensionados del Poder Judicial (asojupen@ice.co.cr)
Dr. Enrique Ulate Chacón, Presidente de la Asociación de la Jurisdicción Agraria y Ambiental
Dr. Max Paguaga López, Presidente de la Asociación Costarricense de Medicina Forense (asocomefo@gmail.com)
Msc. Carlos Montero Zúñiga, Presidente de la Asociación Nacional de Profesionales del Poder Judicial
MSc. Juan Luis Giusti Soto, Presidente de la Asociación de Letrados de la Sala Constitucional
Lic. Bernal Vargas Prendas, Representante de la Asociación de Técnicos y Profesionales en Criminalística del Poder Judicial
Lic. Roberto Montero García, Presidente de la Asociación Costarricense de la Defensa Pública
Lic. Alex Jesús Víquez Jiménez, Presidente de la Asociación Costarricense de Profesionales en Derecho del Poder Judicial
Lic. Mario Bonilla Cervantes, Presidente de la Asociación de Profesionales en Ciencias Contables, Financieras y Afines del Poder Judicial
Lic. Ronald Segura Mena, Representante de la Asociación Nacional de Fiscales y Exfiscales de Costa Rica (rosem28@gmail.com)

Lic. Luis Víquez Esquivel, Secretario General de la Asociación Nacional de Investigadores en Criminalística (asoanic@ice.co.cr)
Lic. Rodrigo Coto Calvo, Presidente de la Asociación Solidarista de Servidores Judiciales (administracion@asosejud.org // asistente@asosejus.org)
Lic. Gerardo Valle Sequeira, Presidente de la Caja de Préstamos y Descuentos de los Empleados del Poder Judicial (caprede@caprede.com // servicioalcliente@caprede.com)
Lic. Johnny Mejía Avila, Presidente de Coopejudicial R.L. (sucooperativa@coopejudicial.com)
Lic. Diego Benavides Santos, Presidente de la Asociación de Jueces y Juezas de Familia de Costa Rica (dfbenavidess@gmail.com)
Bach. Santiago López Jaen, Presidente de la Asociación de Tecnólogos en Ciencias Médicas (juntatecnologos@medicos.cr)
Sr. Francisco Gutiérrez Vivas, Presidente de la Asociación Nacional de Empleados Judiciales (anejud@anejud.com // anejudasociacion@yahoo.com)
Sr. Jorge Alberto Rojas Rojas, Presidente de la Asociación Deportiva de los Empleados Judiciales (jorgeroro@costarricense.cr)
Sr. Heiner Aguilar Peña, Presidente de la Asociación Costarricense de Informáticos y afines del Poder Judicial
Lic. Randall Alcázar Araya, Presidente de la Asociación de Empleados Judiciales de Aguirre y Parrita
Licda. Lilliana Zamora Velásquez, Presidenta de la Asociación de Empleados Judiciales de Guanacaste
Asociación de Jubilados y Pensionados del Poder Judicial
Licda. Ingrid Bermúdez Vindas, Presidenta del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial
Lic. Jorge Luis Morales García, Secretario General del Sindicato de la Judicatura (SINDIJUD)
Diligencias / Refs: (13309-12, 5267-13)

*mj**