

La Ley de Carrera Judicial. Algunas consideraciones alrededor de su puesta en práctica desde un enfoque de equidad de género

Xinia Fernández Vargas¹

A modo de introducción.

La Ley de Carrera Judicial entró en vigencia en el segundo semestre del año 1994, desde esa fecha es el marco jurídico- normativo que ha guiado el reclutamiento y la selección de las y los profesionales en Derecho que optan por un puesto en propiedad dentro de la judicatura

En el transcurso de los casi trece años de vigencia de la Ley se han establecido por parte del Consejo de la Judicatura (órgano director de la Carrera Judicial) y de la Unidad Interdisciplinaria (órgano operativo) una serie de procedimientos de trabajo, instrumentos y técnicas de evaluación en cada una de las áreas involucradas con el objetivo de que el Poder Judicial cuente con las personas idóneas para la administración de justicia, no solo en términos académicos y profesionales, sino también a nivel emocional, personal, familiar y de salud. A partir del desempeño de sus jueces y juezas, la opinión pública se forma criterio sobre la eficacia y la eficiencia de las actuaciones institucionales.

La existencia de legislación, procedimientos, técnicas e instrumentos expresamente definidos hacen pensar que son criterios suficientes para asegurar el acceso y ascenso a los puestos de la Carrera Judicial tanto de mujeres como de varones. Sin embargo, hay una falencia al desconocerse que, más allá de los derechos formales las sociedades están construídas a partir de marcos ideológicos que permean todas las instituciones, los conocimientos, la visión de mundo y la forma en que se hacen las cosas.

Las sociedades occidentales en general y la costarricense en particular, siguen reproduciendo la tradicional asignación de roles característicos de las sociedades patriarcales, en donde los varones son responsables de la vida pública y las decisiones, mientras que las mujeres tienen a cargo la reproducción, la educación y el cuidado de la familia lo que provoca tratos desiguales y diferenciados dependiendo del sexo biológico al que se pertenezca (Fernández; 2002:38).

Además de ser sociedades patriarcales y sexistas las nuestras también se rigen por una visión de mundo basada en la lógica formal y el positivismo, donde el criterio de objetividad está dado por la posibilidad de los fenómenos de ser cuantificados, sólo será válido y objetivo lo que se pueda medir. Estas dos premisas: el positivismo y el género son referentes obligados si queremos comprender más allá de lo evidente el papel que el Derecho ha jugado en nuestras sociedades como instrumento de perpetuación y reproducción de la ideología patriarcal y derivado de ello, la estructura organizacional y jerárquica del Poder Judicial que replica en su quehacer institucional las desigualdades de la organización social. Los procesos definidos para el reclutamiento y selección de las

¹ M.Sc.Xinia Fernández Vargas. Trabajadora Social. Unidad Interdisciplinaria.Consejo de la Judicatura. Poder Judicial.

y los jueces, el modelo de calificación establecido, la distribución por materia y rango de los varones y las mujeres elegibles o nombrados en propiedad en la administración de justicia, el acceso a becas y casi que cualquier otra área que pretendamos analizar.

La suscripción por parte de nuestro país de diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, le obliga a definir a nivel local las políticas y acciones necesarias para garantizar ya no solo la igualdad sino la equidad en el acceso y disfrute de derechos a las mujeres en todos los ámbitos.

Esos compromisos tuvieron eco en el Poder Judicial costarricense con la creación de la Secretaría Técnica de Género en el año 2003 y la aprobación por Corte Plena de la "Política de Género" en noviembre 2005 lo que ha propiciado el inicio de un proceso de relectura de la realidad institucional en esa materia que ha puesto en evidencia la reproducción del sexismo y de las desigualdades genéricas en todas las áreas: jurisdiccional, administrativa y de apoyo.

Aunque son procesos de reciente incorporación dentro del quehacer institucional, la visibilización de esas desigualdades ha derivado en la definición de acciones de muy diversa índole y en la búsqueda de alternativas que permitan la construcción de relaciones más democráticas y equitativas entre hombres y mujeres que coadyuven en la ruptura de los patrones de socialización aún vigentes.

El interés de éste artículo es aportar desde esa perspectiva, a la reflexión en torno a lo que ha sido el proceso de reclutamiento y selección de jueces y juezas de tal forma que se identifiquen los elementos que pueden estar incidiendo en la distribución de las plazas, los procedimientos y criterios de evaluación, los modelos de calificación empleados y cualquier otro factor que impida la búsqueda de la equidad entre varones y mujeres dentro de la carrera judicial.

I.- Antecedentes generales sobre la Ley de Carrera Judicial

La ley de Carrera Judicial vigente fue aprobada por la Asamblea Legislativa según ley 7338 del 5 de mayo de 1993² la Corte Plena, en sesión del 2 de mayo de 1994 artículo X aprobó el Reglamento Interno del Sistema de Carrera Judicial. La Ley y su Reglamento regulan el reclutamiento, la selección, los traslados y los ascensos de las personas que administran justicia, con excepción de las y los magistrados. El Consejo de la Judicatura es el órgano director de la carrera judicial y en consecuencia, el encargado de regular todo lo referente a los concursos y su desarrollo, sus funciones son:

1. Determinar los componentes que se calificarán para cada concurso, sin perjuicio de los que por ley deban incluirse, y realizar la calificación correspondiente.
2. Integrar los tribunales examinadores con abogados especializados o de reconocida trayectoria en su campo profesional, en la materia que se trate.
3. Enviar a la Corte Suprema de Justicia o al Consejo Superior del Poder Judicial, según corresponda, las ternas de elegibles que le pidan.
4. Convocar a concursos para completar el registro de elegibles.

² Para ampliar sobre antecedentes de la Ley de Carrera Judicial ver: Arias, Doris (2005) "La carrera judicial en Costa Rica" Informe de proyecto de investigación. Poder Judicial.

5. Recomendar al Consejo Directivo de la Escuela Judicial la implementación de cursos de capacitación.

El Consejo tiene como apoyo administrativo al Departamento de Personal donde funciona una Unidad de Reclutamiento y Selección de carácter interdisciplinario que atiende exclusivamente las necesidades de la carrera y que está integrada por profesionales en recursos humanos, trabajo social, medicina, y sicología quienes tienen a cargo examinar y establecer todo lo relacionado a la capacidad de las y los aspirantes y su ajuste a los perfiles correspondientes (artículos 71 AL 73 de la Ley).

Las personas que opten por puestos en propiedad en la Carrera Judicial serán examinadas y calificadas en relación a su experiencia y antigüedad en el puesto, la capacidad demostrada y la calidad del servicio en los puestos anteriormente desempeñados tanto dentro como fuera de la institución; se les realizarán entrevistas personales y exámenes que versarán sobre su personalidad, conocimientos en la especialidad y la técnica judicial propia del puesto a que aspiren " sin perjuicio de ordenar las pruebas médicas y psicológicas que se estimen convenientes" (artículos 74-75).

El Reglamento en sus artículos 11 al 15 plantea la existencia de un modelo de calificación para la definición de la elegibilidad y los componentes que se considerarán en ella, la constitución de los tribunales examinadores y las evaluaciones que las áreas de trabajo social, sicología y medicina deben realizar a las personas que participan en los concursos.

II.- LA CARRERA JUDICIAL DESDE LA PERSPECTIVA ADMINISTRATIVA.

La teoría administrativa señala que en los procesos de reclutamiento y selección de personal se da una etapa de reclutamiento que hace de una persona extraña, una candidata, otra etapa que busca entre los y las candidatas, las mejores personas para cada puesto de acuerdo a los intereses institucionales, la siguiente etapa es la contratación, que hace del buen candidato(a) un empleado(a) y por último se entrena o se desarrolla esa persona para hacerla una buena empleada. Esas fases son el fundamento que emplean todas las organizaciones y la mayoría de las instituciones públicas para diseñar su propio proceso de reclutamiento y selección de personal entre las que se incluye el Poder Judicial.

El área administrativa de la Unidad Interdisciplinaria tiene a su cargo varios y diversos procesos de trabajo para el reclutamiento y la selección de juezas y jueces los que a su vez se desagregan en múltiples actividades, algunas de las cuales se mencionan a continuación:

a) Con base en un estudio e informe previo elaborado por los y las profesionales en recursos humanos de la Unidad acerca del total de personas elegibles, plazas vacantes e interinas, personas elegibles sin puesto en propiedad como Juez, último concurso publicado y demás detalles importantes, el Consejo de la Judicatura, toma un acuerdo sobre qué concursos publicar.

b) Se revisa la integración de los Tribunales Examinadores que según el artículo 18 del Reglamento de Carrera Judicial son designados por un período de dos años se coordina con ellos las fechas de publicación, fechas de examen, lugar, temario y todos los detalles necesarios que deban indicarse en el cartel de publicación del concurso.

c) Se reciben las ofertas de servicio, se revisan los requisitos y se cita a las personas que concursaron para que se presenten a realizar los exámenes específicos de la materia de su interés. Teniendo los resultados de las pruebas académicas se realiza un estimado del promedio final y para quienes potencialmente van a quedar elegibles, se programa una entrevista con dos Integrantes del Consejo de la Judicatura, conforme lo señalado en el artículo 31 del Reglamento. A quienes se considere en condición de elegible(con promedio mayor a 70) se le realizan las evaluaciones que el reglamento dispone en las áreas de sicología, trabajo social y medicina.

d) Cuando se cumple con todas las etapas del proceso mencionadas anteriormente, se trasladan los resultados al Consejo de la Judicatura para su aprobación y cierre del concurso que se trate incluyendo a quienes quedaron elegibles en el escalafón correspondiente. Con base en esas listas se consultan y elaboran las ternas con base en las cuales el Consejo Superior o la Corte Plena harán los nombramientos.

El Consejo de la Judicatura en el artículo XIII de la sesión No. CJ-20-99, celebrada el 15 de junio de 1999 aprobó un nuevo modelo de calificación denominado *"Guía para la calificación de los participantes en la Carrera Judicial"* y una hoja electrónica que contiene todos los parámetros del sistema evaluativo con el que se califican los atestados de los y las participantes. Fue así como nació el "Sistema de Registro de Elegibles para la Judicatura" que está actualmente vigente.

III.- LA EVALUACIÓN INTERDISCIPLINARIA

La evaluación interdisciplinaria es aplicada a aquellas personas que han sido consideradas elegibles por el área administrativa en razón del promedio obtenido luego de la calificación de atestados, entrevista con integrantes del Consejo de la Judicatura y nota del examen específico de la materia en que concursan. Quienes se encuentran en esa condición, inician un proceso de evaluación de carácter cualitativo en medicina, sicología y trabajo social según lo establecido en el Reglamento. Esa evaluación toma en consideración los criterios de idoneidad que cada área ha definido a partir de los perfiles que existen para cada materia y categoría de puesto.

El artículo 13 dice textualmente que "los aspirantes deberán someterse a exámenes médicos, con la finalidad de establecer si las condiciones de salud les permiten desempeñar eficientemente el trabajo, en forma adecuada al perfil del puesto. Las pruebas médicas pueden ser generales o específicas de acuerdo con las circunstancias".

La evaluación médica incluye cinco aspectos: a) reconstrucción de historia clínica a partir de formulario e interrogación al oferente respecto a síntomas o enfermedades que haya padecido b) examen físico que consiste en la detección de signos que sugieran la presencia de enfermedad c) exámenes de laboratorio que permitan conocer la condición hematológica, función renal y hepática y la presencia de sustancias nocivas al organismo d) estudios de gabinete como radiografías, electrocardiogramas y otros que se consideren necesarios según cada caso particular y e) epicrisis clínica que se obtiene de los expedientes con que cuentan las personas valoradas en otros centros de salud. El análisis integrado de esos cinco factores permiten determinar si las personas se encuentran en condiciones físicas y de salud para desempeñar las funciones que el cargo para el que concursa le demandan.

El artículo 14 señala que "... las pruebas socio-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 pronosticar su competencia y adecuación a las posibilidades de futuro desarrollo de acuerdo con los requerimientos de la carrera judicial."

La evaluación psicológica está estructurada desde una concepción integral que incluye los siguientes aspectos: a) dimensión cognitiva, que evalúa el nivel intelectual general de quien oferta considerándose algunas capacidades básicas tales como atención y concentración; capacidad de análisis y síntesis; capacidad de abstracción; agudeza y agilidad mental b) dimensión emocional-afectiva donde se evalúan los niveles de ecuanimidad, coherencia, madurez y juicio, tolerancia al stress, tendencia a la psicopatología c) dimensión de rasgos de personalidad que refieren a las principales características que en ésta área debe mostrar quien administra justicia de acuerdo a los perfiles de cada categoría de puesto y d) dimensión de actitudes e intereses donde se evalúan aspectos de la personalidad de quien oferta manifestados en comportamientos concretos y específicos ante diferentes circunstancias. Todas las dimensiones señaladas se evalúan a partir de escalas de personalidad, entrevistas individuales, pruebas proyectivas y psicométricas estandarizadas y ajustadas a la realidad costarricense.

El artículo 15 señala que " el estudio socioeconómico buscará : a) corroborar la veracidad de la información suministrada por el aspirante 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 cualquiera otra información que se estime de interés."

En el área de Trabajo Social el procedimiento empleado parte de la revisión de los expedientes de cada persona elegible, se realiza visita a los domicilios consignados y por medio de una entrevista semi-estructurada se recupera información sobre las características, historia y dinámica de la familia. A nivel laboral se visitan los lugares de trabajo y se entrevista a compañeros(as) jefes u otros funcionarios vinculados directamente a la persona que oferta, se indaga sobre antecedentes, desempeño, responsabilidad en el ejercicio del cargo, y cualquier otro aspecto relacionado con el desempeño laboral, se incluye en ésta valoración la consulta a fuentes secundarias como expedientes administrativos y disciplinarios.

Una vez finalizadas las evaluaciones de cada área, se realiza una sesión de trabajo donde se discuten y analizan los hallazgos y con relación al perfil del puesto se emite una recomendación al Consejo de la Judicatura que es de carácter complementario y no vinculante tal y como lo señalan los votos 2580-98 y 2581-98 de la Sala Constitucional. La recomendación es notificada a cada persona que oferta y en caso de resultar no favorable se incluye un informe sobre las razones que llevaron a esa conclusión, teniendo la persona la opción de solicitar una nueva evaluación que será realizada por otras(os) profesionales ajenos a la Unidad.

Cuando todas las personas participantes en un concurso determinado concluyen la

evaluación interdisciplinaria ingresan a las listas de elegibles correspondientes a efectos de que, a solicitud del Consejo de la Judicatura, el Consejo Superior o la Corte Plena se elaboren las ternas necesarias para ocupar las vacantes temporales o permanentes que se presenten. La asignación de las plazas son decisiones exclusivas del Consejo Superior y de la Corte Plena dependiendo de la categoría del puesto del que se trate.

Actualmente está en consulta una propuesta de modificación a la Ley de Carrera Judicial, lo que implicaría una ampliación de las funciones hasta ahora desarrolladas y nuevos retos en la organización de los procesos de trabajo, los procedimientos y las perspectivas de evaluación a partir de las políticas que el Poder Judicial defina en torno a su quehacer.

IV.- ALGUNOS RESULTADOS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE ADMINISTRADORES Y ADMINISTRADORAS DE JUSTICIA.

Según datos de la Unidad Interdisciplinaria, desde el año 1994 se han publicado 167 concursos en las diferentes categorías de Juez y en las diversas materias. Para el año 2000, existían 260 plazas vacantes para administradores(as) de justicia, la Corte Plena en el artículo No. XV de la sesión celebrada el 25 de octubre de 1999, ordenó iniciar los nombramientos a partir de las categorías de mayor rango hasta llegar a la de Juez 1. Al mes de mayo solo están vacantes 31 plazas.

Del 19 de junio del 2000 a mayo del 2007, Corte Plena y Consejo Superior han efectuado 1071³ nombramientos en propiedad y desde el 1 de junio del 2003 a abril del 2007, 473 nombramientos interinos. Sólo en el año 2006 se confeccionaron 239 ternas y para el mes de marzo del presente año las **listas de elegibles** en todas las materias y categorías estaban integradas por un total de 4283 personas, 2082 mujeres y 2200 varones.

Para el mes de abril del 2007 había un total de 750 administradores(as) de justicia en propiedad de las que 369 son juezas y 381 jueces. En la categoría de **Juez 1** hay 132 mujeres y 91 varones; en **Juez 2** 5 mujeres y 4 varones; en **Juez 3** 138 mujeres y 157 varones; **Juez 4** 67 mujeres y 92 varones y en **Juez 5** 0 mujeres y 7 varones.

Por provincia los nombramientos se distribuyen de la siguiente manera:

Alajuela	47 varones y 48 mujeres
Cartago	24 varones y 24 mujeres
Guanacaste	26 varones y 23 mujeres
Heredia	21 varones y 26 mujeres
Limón	36 varones y 17 mujeres
Puntarenas	35 varones y 25 mujeres
San José	159 varones y 175 mujeres
Supernumerarios ⁴	33 varones y 31 mujeres

³ Son más que las plazas vacantes porque muchas veces se nombra en propiedad, luego la persona que ocupa la plaza se traslada de puesto y se hace otro nombramiento para llenar la vacante, razón por la que es tan alta la cifra.

⁴ Se incluyen aquí las y los jueces conciliadores.

Por categoría y por materia, al mes de marzo del presente año los ***puestos en propiedad*** estaban asignados de la siguiente forma: **Juez 1** Agrario 1 mujer 0 hombres; Civil 9 hombres 10 mujeres; Contencioso 6 hombres 5 mujeres; Familia 7 hombres 15 mujeres; Genérico 50 hombre 64 mujeres; Laboral 2 hombres 6 mujeres; Penal 17 hombres 30 mujeres y Penal Juvenil 0 hombres 1 mujer. **Juez 2** Ejecución de la Pena 4 hombres 5 mujeres. **Juez 3** Agrario 13 hombres 6 mujeres; Civil 40 hombres 16 mujeres; Conciliador 6 hombres 3 mujeres; Contencioso 6 hombres 6 mujeres; Familia 30 hombres 36 mujeres; Laboral 16 hombres 25 mujeres; Notariado 1 hombre 1 mujer; Penal 44 hombres 34 mujeres y Penal Juvenil 4 hombres 13 mujeres. **Juez 4** Agrario 2 hombres 2 mujeres; Civil 19 hombres 3 mujeres; Contencioso 3 hombres 6 mujeres; Familia 2 hombres 4 mujeres; Laboral 8 hombres 6 mujeres; Notariado 2 hombres 1 mujer; Penal 53 hombres 42 mujeres ;Penal Juvenil 1 hombre 2 mujeres y Mixto 2 hombres 1 mujer **Juez 5** Casación Penal 7 hombres 0 mujeres.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE JUECES y JUEZAS A PARTIR DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

♦ La sociedad no es neutra, responde a una ideología que construye a los varones y las mujeres desde distintos referentes creándose normas, prescripciones sociales y estereotipos sexuales que son incorporados y reproducidos por las personas en todas las áreas de acción donde se desempeñen, desde el hogar y la familia hasta el trabajo y la vida pública. La sociedad basada en los roles genéricos parte de la premisa de la supremacía de lo masculino sobre la inferioridad de lo femenino, tiene al varón como referente y se denomina patriarcado.

♦ El patriarcado define espacios sociales diferenciados para unos y otras: lo público para los varones y lo privado para las mujeres lo que deriva en una división sexual del trabajo que carga a éstas últimas con todas las responsabilidades del cuidado y reproducción del grupo familiar y supone la dedicación exclusiva de los varones al trabajo productivo. Una de las consecuencias de lo anterior es que las actividades socialmente más valoradas son las masculinas y las menos valoradas, complementarias y de menor prestigio son consideradas como femeninas. Otra es que la asignación casi exclusiva a las mujeres del trabajo doméstico incluido el cuidado de niñas, niños y personas mayores sigue siendo uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de su ciudadanía plena y su desempeño laboral. (Guzmán, L. 1993; Lagarde, M. 2000).

♦ Es claro que las instituciones sociales y estatales no consideran dentro de sus formas de organización ni sus procesos de trabajo las características y necesidades particulares de las mujeres ni los efectos que los procesos socializadores provocan en todas las áreas donde éstas se desempeñan. En ese marco, el Poder Judicial no es la excepción, es una institución históricamente patriarcal y masculinizada que igualmente refleja las desigualdades genéricas en su estructura jerárquica, en los procesos de trabajo que tiene a cargo, en la distribución de los puestos, en los modelos de calificación y en los procedimientos establecidos para el reclutamiento y la selección del personal entre otros.

♦ Existen formas sutiles de discriminación en el trabajo en razón del sexo, como las de carácter salarial, en el acceso al empleo o a las oportunidades de ascenso dentro de las instituciones. Se pueden distinguir dos tipos de acciones discriminatorias: *la directa* cuando las normas o la conducta del empleador introducen de manera clara y abierta una situación de discriminación en razón de sexo, edad, opción sexual o cualquier otra condición y *la indirecta* cuando la discriminación se deriva de las consecuencias prácticas

de una norma o disposición que de antemano se sabe que solo podrán ser alcanzados por empleados de sexo masculino. En nuestra institución y nuestro país subsisten formas de discriminación laborales en forma velada que afectan los ingresos salariales y las diferentes posibilidades de ascenso.⁵

Siendo la Ley de Carrera Judicial el objeto de análisis de éste documento afirmamos que en la definición formal de la ley, el reglamento y los procesos de trabajo derivados de su puesta en práctica, tanto en los administrativos como en los interdisciplinarios, no está considerada la perspectiva de género pues se parte de la premisa de que esos procesos son “neutros” y que ofrecen las mismas oportunidades para unas y para otros porque no se señalan expresamente situaciones discriminatorias. La igualdad formal, que es a lo que se refiere esa aparente semejanza en las condiciones de acceso y ascenso a la carrera judicial, no necesariamente se corresponde con la equidad real que se busca construir.

- ♦ Lo anterior implicaría una revisión exhaustiva de los procedimientos de trabajo, los instrumentos de evaluación, los perfiles de puestos, la composición de los tribunales examinadores, el contenido de los temarios, los criterios que integran el modelo de calificación vigente para definir las notas de elegibilidad y todos los elementos que conforman el proceso de reclutamiento y selección de tal forma que se ofrezcan condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y varones.
- ♦ La división sexual del trabajo, al asignar el trabajo doméstico y la crianza de las y los hijos a las mujeres “libera” a los varones de esas tareas posibilitando que la totalidad de la potencia creadora de éstos últimos sea puesta al servicio del trabajo asalariado que desempeñan, lo que obviamente pone en situación de desventaja a las mujeres quienes deben asumir ambos roles: tanto el trabajo productivo como el reproductivo.
- ♦ Para las mujeres en general y para las administradoras de justicia en particular, la dedicación con carácter prioritario a su rol de cuidadoras les impone restricciones a la hora de asumir actividades que demanden tiempo extra laboral tales como la docencia, el estudio de postgrados, la capacitación o la elaboración de material documental. También tiene implicaciones en los puestos que aceptan y en el lugar geográfico en que se ubican, decisiones para los que se toman en consideración (según lo establece el mandato social) los criterios de cercanía al hogar y demandas horarias de los puestos.
- ♦ Aunque según las estadísticas de la Unidad Interdisciplinaria no hay diferencias significativas en la asignación de las plazas de administradores(as) de justicia, persisten diferencias necesarias de considerar en la distribución según la categoría de puestos en los que se ocupan mujeres y varones, persistiendo una concentración de las primeras en la categoría de Juez 1 y disminuyendo su participación conforme aumenta la categoría, lo que se denomina segregación vertical. Ese comportamiento puede estar originado en las dificultades que la sociedad impone a las mujeres para conciliar las responsabilidades domésticas con las laborales en razón de las demandas de tiempo y dedicación que representan.

⁵ Para ampliar : Bolaños, Fernando. “Discriminación en el empleo en razón de sexo”. Periódico OJO. 25 julio al 12 agosto 2007. Pág.10

- ♦ La Comisión de Género; La Secretaría Técnica de Género y la Asociación de Juezas han realizado varios esfuerzos dirigidos a la visibilización de las desigualdades que desde la socialización genérica se construyen y se replican en todas las áreas del quehacer humano especialmente en el mundo del trabajo asalariado . En ese marco, se han ocupado de hacer recomendaciones a los órganos decisores con la finalidad de que se hagan las modificaciones necesarias a la Ley de Carrera Judicial y a los procesos de calificación existentes al considerar que los criterios vigentes en la actualidad ponen en desventaja a las mujeres que se postulan para esos puestos y a quienes ya se desempeñan en la administración de justicia.
- ♦ La propuesta de reforma a la Ley de Carrera Judicial ha puesto en el tapete la necesidad de incluir desde su formulación las consideraciones necesarias para hacer obligante la incorporación de la perspectiva de género en su puesta en práctica⁶, de tal suerte que intencionalmente se desarrollen las acciones pertinentes para cerrar las brechas que existen en el acceso y ascenso en condiciones de equidad de las y los abogados que opten por puestos en la carrera judicial.

Fuentes consultadas

Arias, Doris. (2006) **La carrera judicial en Costa Rica: un diagnóstico con perspectiva de género**. Informe de avance de investigación. Poder Judicial. Costa Rica.

Arias, Doris. (s.f.) **Transversalidad en la administración de justicia: acerca de la incorporación del género en la elección de juezas/es y magistrados/as**.

Brenes Varela, Isabel (2003) **Los géneros en la educación superior**. Oficina de Planificación de la Educación Superior. Consejo Nacional de Rectores. San José. Costa Rica.

Bolaños Céspedes, Fernando. **“Discriminación en el empleo por razón de sexo”**. En : Periódico OJO. Edición del 25 de julio al 12 de agosto 2007. Página 10.

Ley 7338 sobre Carrera Judicial y su reglamento .(1993).

Fernández Vargas, Xinia (2002) **Influencia de la socialización genérica en la construcción de la representaciones sociales asociadas a la identidad profesional en Trabajo Social**. Sistema de Estudios de Postgrado. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.

Unidad Interdisciplinaria (s.f.) **Información general para el ingreso a la carrera judicial y presentación de oferta de servicio**. Departamento de Personal. Poder Judicial. San José. Costa Rica.

⁶ Para ampliar sobre recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la carrera judicial ver Arias, Doris. "Transversalidad en la administración de justicia: acerca de la incorporación del género en la elección de juezas/ces y magistrados/as" pag. 11.

León Feoli, Anabelle. (2005) **Discurso pronunciado en el Foro para Juezas realizado en Estocolmo, Suecia el marco de la Conferencia Mundial de la Asociación Internacional de Jueces en Derechos Humanos.**

Lagarde, Marcela.(2000) **Claves feministas para liderazgos entrañables** Memoria de taller. Editorial Puntos de encuentro. Managua,Nicaragua.

Guzmán,Laura y Ritchie, Dennis (1993) **Los derechos humanos en la enseñanza del Trabajo Social: avances, problemas y desafíos frente a una sociedad en cambio.** Programa Mujer y Derechos Humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Costa Rica.

Actualizado al 16 de agosto 2007.