




INFORME PERÚ

Diagnóstico de la Situación de las Mujeres al Interior de los Sistemas de Administración de Justicia, las Nociones Jurídicas y las percepciones Culturales



INFORME PERÚ

***Diagnóstico de la Situación de las Mujeres al Interior de los Sistemas de Administración de Justicia
las nociones Jurídicas y las Percepciones Culturales.***

Año 2007.

Institución responsable: DEMUS, Estudio para la Defensa de los Derechos de la Mujer

Responsable: Jeannette Llaja

Equipo de trabajo: Diana Portal, Patricia Sarmiento

◆ INDICE

◆ INTRODUCCION	6
ANOTACIONES SOBRE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS	7
◆ 1. PANORAMA GENERAL	9
1.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	10
Algunas cifras generales	10
Condición de las magistradas	14
Ubicación de las mujeres en la jerarquía de la administración de justicia	15
<i>Poder Judicial</i>	15
Vocales Supremas	16
Vocales Superiores	17
Juezas Especializadas	19
Juezas de Paz Letrados	21
<i>Ministerio Público</i>	21
Fiscales Supremas	21
Fiscales Superiores	23
Fiscales Provinciales	24
1.2. MECANISMOS DE NOMBRAMIENTO Y ASCENSO	26
Selección y nombramiento de magistrados titulares	27
Nombramiento de magistrados provisionales	30
Nombramiento de magistrados suplentes	30
Nombramiento de Fiscales Provisionales	31

1.3. ¿A QUIÉNES HA ELEGIDO EL CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA	31
Poder Judicial	32
<i>Vocales Supremos</i>	32
Ministerio Público	34
♦ 2. PERCEPCIONES SOBRE LAS MUJERES EN LAS INSTANCIAS DEL SISTEMA DE JUSTICIA	39
2.1. SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS MECANISMOS DE NOMBRAMIENTO Y ASCENSO	39
Sobre los mecanismos en sí	40
<i>Examen escrito</i>	41
<i>Evaluación de currículo vitae</i>	41
<i>Entrevista personal</i>	43
¿Qué aspectos influyen para el ascenso?	44
<i>Sobre los factores que están sobre la base del ascenso a altos cargos</i>	45
2.2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO PRESENTES EN LOS MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	47
Características favorables y desfavorables de hombres y mujeres para el ámbito judicial	47
<i>Las Mujeres, la honradez...</i>	49
<i>Las Mujeres, las empáticas, las emotivas...</i>	49
<i>Las Mujeres, la maternidad...</i>	50
<i>Los Hombres, o la determinación...</i>	50
Esteriotipos sobre las áreas de justicia adecuadas para cada sexo	52
Percepciones sobre los espacios jerárquicos más adecuados para cada sexo	54
Percepciones sobre la ausencia de mujeres en la jerarquía del sistema de justicia	56
Un comentario...	60
2.3. PERCEPCIONES SOBRE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACION HACIA LAS MUJERES MAGISTRADAS	61
El acoso sexual	64
Ascenso a cargos jerárquicos	65
Mirar el mundo conforme a las necesidades de los hombres	67
2.4. MEDIDAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN: LA VISION DE LAS MAGISTRADAS	69
Necesidad de medidas afirmativas	70

¿Qué acciones tomar contra la discriminación?	71
¿Qué medidas afirmativas adoptar?	73
<i>Las cuotas</i>	73
<i>Trato preferente en capacitación</i>	75
◆ 3. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE JUSTICIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS	77
3.1. GRADO DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	77
A modo de conclusión	83
◆ 4. CONCLUSIONES	84

◆ INTRODUCCIÓN

DEMUS es una institución feminista que desde 1987 viene trabajando para erradicar la discriminación de sexo y de género a la que son sometidas las mujeres. Uno de los ámbitos en los que ha priorizado su acción ha sido la administración de justicia, pues está segura que solo un sistema autónomo, democrático, con enfoque de derechos humanos y enfoque de género, permitirá que las mujeres reivindiquen sus derechos.

Para ello, nuestra institución ha venido trabajando en dos líneas de acción: de un lado, en el acompañamiento integral de casos concretos o el análisis de la jurisprudencia sobre casos que afectan los derechos de las mujeres; y de otro en un acercamiento y trabajo con magistradas de diversos niveles de la administración de justicia. El presente trabajo apunta a este segundo aspecto, mediante un diagnóstico de carácter exploratorio que llame la atención sobre lo que sucede con las mujeres magistradas dentro del sistema de justicia en el Perú¹. Ello en la medida de que su situación casi no ha sido tratada, ni tomada en cuenta en los diferentes intentos de reforma, refundación o consolidación del sistema de justicia.

Siguiendo a Kohen (2005), consideramos que existen diversos argumentos que fundamentan una mayor presencia de las mujeres en el sistema de justicia. Unos están relacionados con la legitimidad democrática, la que exige que el sistema realmente refleje los diferentes rostros existentes en la sociedad, facilitando una visión más completa de las y los justiciables. De otro lado, se encuentran los argumentos vinculados a la convicción de que las mujeres, en tanto tales, “pueden hacer un aporte específico a la justicia y, por consiguiente, marcar una diferencia” con la forma en la que el sistema se ha estado desempeñando hasta la actualidad (op. cit.: 331).

Esta investigación es parte de una iniciativa regional en la que estuvieron involucradas el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA de Argentina, el Centro Juana Azurduy y la Coordinadora de la Mujer de Bolivia, la Corporación Humanas de Colombia, de Chile y de Ecuador y DEMUS de Perú. Los resultados alcanzados, nos

¹ Sobre el primer aspecto, ver la investigación sobre acceso a la justicia que se incluye en el presente libro.

proporcionan información sobre la situación de las mujeres magistradas tanto a nivel del Poder Judicial como del Ministerio Público, a partir de entrevistas a profundidad aplicadas a magistradas/os de ambas instituciones. El diagnóstico se centra además en el distrito judicial de Lima, espacio escogido por ser el de mayor carga procesal en el país. Adicionalmente se aplicaron entrevistas a algunas personas consideradas claves, sea por su especialidad o función, en este tema. Subsidiariamente se ha utilizado información secundaria.

Si bien por el número de encuestas (64) y entrevistas (6), no nos encontramos ante información estadísticamente representativa de las percepciones de magistradas y magistrados dentro del sistema de administración de justicia en el Perú, consideramos que los hallazgos encontrados dan cuenta de un tema que debería ser asumido por los procesos de reforma judicial en curso o que vayan a iniciarse, manteniendo el compromiso de profundizar en un futuro cercano en este campo de estudio, tan importante para la construcción de una justicia verdaderamente democrática en nuestro país.

Finalmente, es importante reconocer en la construcción del presente documento el apoyo de Gina Cedamano y María Cristina Sánchez, quienes comprometidamente colaboraron en el recojo de información que fue insumo para la investigación.

Anotaciones sobre los instrumentos utilizados

La investigación ha tenido como instrumentos fundamentales la aplicación de encuestas y de entrevistas a profundidad a magistradas y magistrados del Poder Judicial y el Ministerio Público del distrito judicial de Lima, espacio escogido por ser el de mayor carga procesal en el país.

Las encuestas fueron distribuidas de manera aleatoria, aceptando ser parte del estudio un total de 61 magistrados (34 mujeres y 27 hombres). La distribución, por cargo, de las y los magistrados participantes es el siguiente:

Cargo	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Jueces Especializados	15	56%	14	41%	29	48%
Vocales de la Corte Superior	2	7%	5	15%	7	11%
Vocales de la Corte Suprema	0	0%	0	0%	0	0%
Fiscales Provinciales	8	30%	10	29%	18	30%
Fiscales Superiores	2	7%	5	15%	7	11%

Estas personas trabajaban en las siguientes especialidades:

Competencia de jueces y juezas	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Penal	11	42%	14	41%	25	42%
Familia	2	8%	10	29%	12	20%
Laboral	1	4%	2	6%	3	5%
Civil	11	38%	7	21%	17	28%
Otra	2	8%	1	3%	3	5%
Total	27	100%	34	100%	60	100%

Como puede apreciarse, no se logró encuestar a ningún/a representante de la Corte Suprema de la República. Asimismo, si bien el Tribunal Constitucional constituye un organismo jurisdiccional de vital importancia en el país, en toda su historia solamente ha incorporado a una mujer como magistrada², por lo que esta institución no ha sido tomado en cuenta en la presente investigación, quedando pendiente su análisis.

Por otro lado, las entrevistas a profundidad fueron formuladas a 4 magistradas mujeres (3 del Poder Judicial y 1 del Ministerio Público) y un magistrado varón del Poder Judicial. Asimismo, se entrevistó a un especialista en el tema de reforma judicial y a un miembro del Consejo Nacional de la Magistratura, entidad encargada de seleccionar y nombrar a jueces y fiscales a nivel nacional.

La meta trazada, en el caso de los magistradas/os era realizar 6 entrevistas (3 a mujeres y 3 a varones) entre los que ya habían sido encuestadas/os y que respondían a determinadas características. Si bien en el caso de las mujeres se pudo realizar una entrevista adicional, los varones fueron más reacios a aceptar concederlas, logrando entrevistar solo a un magistrado.

² Esta fue la Dra. Delia Revoredo Marsano de Mur, quien ejerció el cargo entre los años 1996 y 2005, cumpliendo además un destacado papel en la defensa de esta institución y del régimen constitucional durante el gobierno fujimorista.

◆ 1. PANORAMA GENERAL

La participación de la mujer en el espacio público es reciente en la historia peruana. Si bien en el año 1955, mediante la Ley No. 12391, se reconoció el derecho de sufragio a las mujeres, será recién con la dación de la Constitución de 1979 que este derecho se generaliza al legitimarse el voto de las analfabetas. Adelaida Bolívar, actual Fiscal de la Nación, resaltó en su reciente discurso por el Día de la Mujer estos cambios a través de un caso ejemplar:

“En nuestro país, el pensamiento de la sociedad discriminatoria no permitió ningún cambio significativo hacia la igualdad de género hasta la segunda mitad del siglo pasado. Tal es así que en 1951, ocurre un hecho de particular importancia: la doctora Columba Valdivia, abogada de profesión, solicitó ante la Corte Superior de Arequipa se le tenga presente para ocupar el puesto de Relatora o Secretaria, aduciendo que la Ley N° 10552 había derogado las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, vigente entonces, sobre el impedimento que inhabilitaba a la mujer para desempeñar tales cargos, por no tener la calidad de ciudadana en ejercicio. Ante tal situación, la Corte Superior, en atención a que la Ley en referencia no era suficientemente clara, elevó en consulta a la Corte Suprema, la misma que opinó que, si bien dicha ley la autorizaba para poder ejercer diversas actividades públicas, no comprendía el ejercicio de cargos para los que se requiere la calidad de ciudadano según el artículo 84° de la Constitución de la República de 1933. Dicho artículo exigía la calidad de varón para ser ciudadano; resultando en consecuencia que la señora Valdivia por ser mujer no podía ser nombrada para tales cargos”³.

Indudablemente, hoy existe una mayor participación de las mujeres en los espacios vinculados a la administración de justicia; sin embargo, todavía siguen siendo numéricamente menos que los varones, se encuentran en las jerarquías más bajas y en espacios considerados implícitamente como femeninos⁴.

3 Bolívar, Adelaida. Discurso Final por el Día de la Mujer en la Universidad San Agustín de Arequipa. 8 de marzo de 2007. <http://www.mpfm.gob.pe/informe-detalle.php?id=85> (visitado el 15 de marzo de 2007).

4 Como veremos más adelante, existe una asociación entre ser mujer y un desempeño adecuado en materias como familia.

Ser mujer no implica una mayor sensibilidad de género; sin embargo, no se puede negar que la experiencia vivida facilita la comprensión de la discriminación existente. Así, saber cuántas mujeres hay en el sistema de administración de justicia y dónde se ubican, no solo da cuenta de la mayor democratización del sistema sino también de cuáles son las potencialidades para que éste responda realmente a las necesidades estratégicas de las mujeres.

Es por ello que en el presente capítulo revisaremos la ubicación de las mujeres dentro del sistema de justicia, para luego analizar de una manera general los mecanismos existentes para la selección y nombramientos de magistradas. Finalmente, observaremos cuál ha sido el impacto de los procesos de selección llevados a cabo por el Consejo Nacional de la Magistratura para ampliar la participación de las mujeres en el sistema de justicia.

1.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Algunas cifras generales

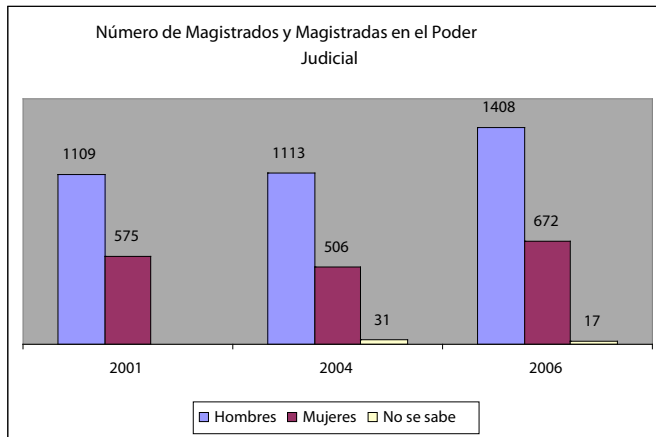
El ingreso de las mujeres al espacio público es un hecho que no puede invisibilizarse en la sociedad peruana y tampoco en el sistema de administración de justicia. Cada vez son más las magistradas involucradas en los diferentes espacios y especialidades del Poder Judicial y el Ministerio Público.

Sin embargo, es importante llamar la atención sobre las dificultades encontradas para identificar los datos relativos a esta presencia tanto en una como en otra institución, por lo que consideramos que las cifras dadas a continuación pueden tener un margen de error aunque sin variar de manera significativa la tendencia general que ellas muestran⁵.

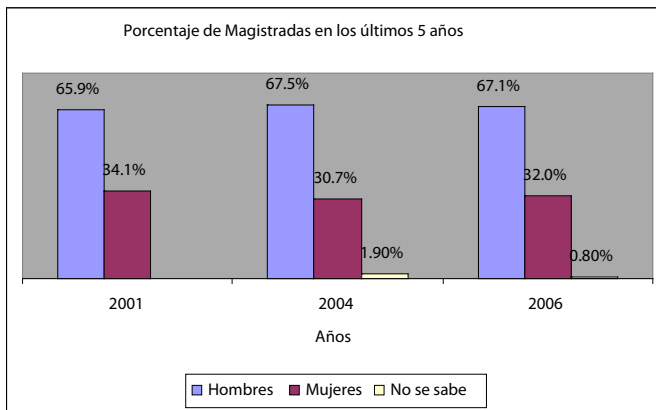
En el caso del Poder Judicial, en los últimos 6 años se evidencia una mayor participación numérica de las mujeres magistradas en las diferentes instancias del Poder Judicial (jueces de paz letrados, jueces especializados, vocales de la Corte Superior y vocales de la Corte Suprema), aunque no se puede dejar de mencionar la disminución existente en el año 2004⁶.

5 Se solicitó, en base a la ley de transparencia, información al Poder Judicial sobre el número de magistradas y magistrados en los años 1994, 2001 y 2006, por especialidad e instancia. Esta se brindó en dos oportunidades (en el mes de enero de 2007), en la que se han encontrado algunas incoherencias. Finalmente, en marzo de 2007, se revisó la página web de cada una de las cortes superiores del Perú y se evidenció que no todas están actualizadas a la misma fecha, y que incluso en una (Corte Superior de Tacna) no presenta información pormenorizada. Resulta representativo de la desorganización existente el hecho de que en los datos brindados por el Poder Judicial no se pueda identificar el sexo de 48 magistrados.

6 Información remitida por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial, a solicitud de DEMUS, el 25 de enero de 2007. Corresponde a las siguientes fechas: Diciembre de 2001, febrero de 2004 y diciembre de 2006.

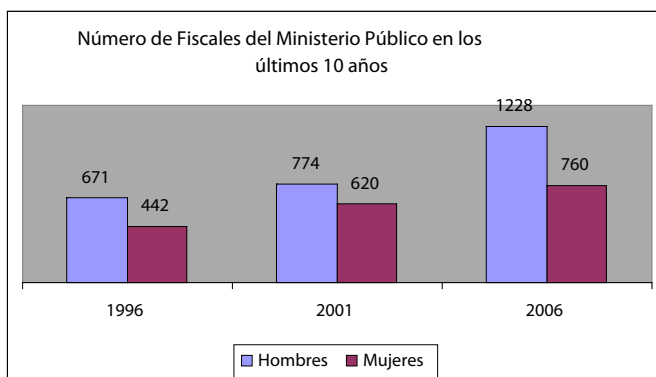


Sin embargo, este incremento numérico no ha significado una mayor representación porcentual en el Poder Judicial, ya que el crecimiento de espacios jurisdiccionales -y por lo tanto del total de magistrados/os- ha sido porcentualmente mayor. Solo así se entiende que las mujeres hayan pasado de representar el 34.1% del total de magistrados del Poder Judicial en el año 2001, al 32% en el año 2006.

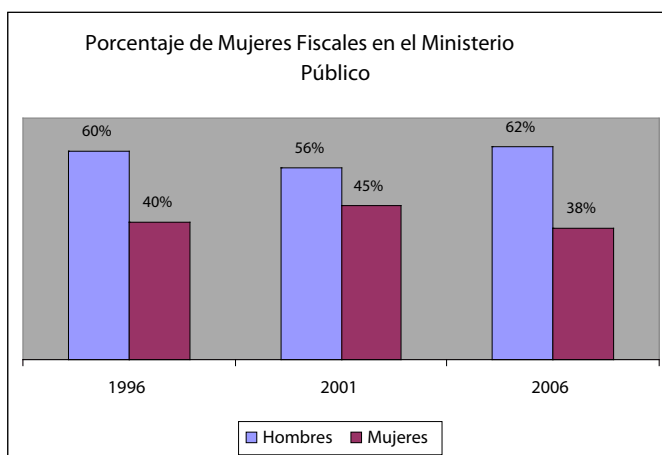


En el caso del Ministerio Público, durante los últimos diez años se observa también un incremento en el número de mujeres que se desempeñan como fiscales (fiscales supremas, fiscales adjuntas supremas, fiscales superiores, fiscales adjuntos superiores, fiscales provinciales o fiscales adjuntos provinciales), frente a lo que ocurría al crearse esta institución en 1979⁷. Cabe apreciar también que el número de mujeres fiscales es algo mayor que el número de mujeres juezas, dato que debe ser evaluado posteriormente.

⁷ Información remitida por la Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística del Ministerio Público, a solicitud de DEMUS, el 01 de febrero de 2007.



Sin embargo, a pesar de este mayor número, al igual que en el Poder Judicial la representación porcentual de las mujeres en el Ministerio Público ha disminuido, de modo tal que mientras en el año 2001 las mujeres fiscales representaban el 44.5% del total de fiscales, para el año 2006 ese porcentaje se reduce al 38.2%.



Esta primera revisión permite concluir, entonces, que tanto en el Poder Judicial como en el Ministerio Público la participación de las mujeres ha crecido numéricamente en los últimos años, sin que ello signifique una mayor representación de este género en ambas instituciones frente al de los varones. Por el contrario, el porcentaje de mujeres se ha reducido en el mismo período, tendencia que merece un mayor análisis a fin de explicar esta situación.

Condición de las Magistradas

Pese a que la vocación del sistema de justicia es que tanto magistradas y magistrados sean titulares en los cargos que ocupan, en la realidad existe un importante porcentaje de jueces y fiscales provisionales y suplentes⁸.

Para enero de 2001, solamente el 15% de los jueces del sistema judicial tenían la calidad de titulares, mientras que el 85% restante tenía la condición de provisional o suplente⁹. Esta situación no era diferente en el Ministerio Público, el que reportaba un 10.7% de fiscales titulares, un 8.9% de fiscales titulares con encargatura provisional y un 80.4% de fiscales provisionales¹⁰.

Con el retorno de la democracia, el Consejo Nacional de la Magistratura inició una ardua tarea de seleccionar y nombrar a jueces y fiscales titulares, en sendos procesos que siguen realizándose hasta la fecha. De esta manera, para el año 2006 el CNM reportó que la provisionalidad alcanzaba solo a un 15% de los magistrados existentes¹¹. Lamentablemente, la cifra antes señalada no se condice con lo informado por el Ministerio Público o el Poder Judicial¹². El Ministerio Público establece que en el año 2006, el 65.7% eran fiscales titulares y un 34.3% no lo eran (28.1% de fiscales provisionales y 6.2% de fiscales titulares con encargatura provisional). Por su parte, el Poder Judicial informó que el 51% de jueces y juezas eran titulares, un 21.6% provisional y un 27.4% suplente.

En el Poder Judicial la titularidad, provisionalidad o suplencia tiene también un impacto diferenciado según el sexo del magistrado. Como se puede observar en los cuadros siguientes, los magistrados varones tienen una mayor proporción de titulares respecto de las mujeres (54.5% frente al 44.2%), mientras que el número de suplentes es mayor del lado de las mujeres (33% frente a 24.2%)¹³.

8 El nombramiento de jueces provisionales se encuentra regulado en los artículos 236° a 238° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, (D.S. 017-93-JUS) mientras que el nombramiento de jueces suplentes se encuentra regulado en el artículo 239° de la misma norma. Por su parte, el nombramiento de fiscales suplentes se encuentra normado por los artículos 27° a 29° de la Ley Orgánica del Ministerio Público (Decreto Legislativo No. 052).

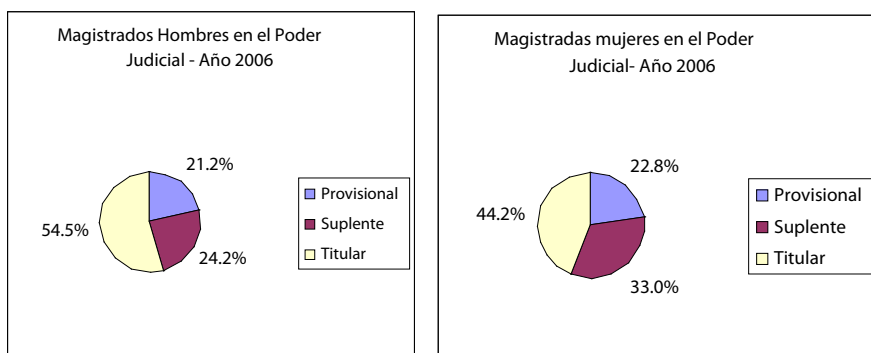
9 César Edmundo Manrique Zegarra, Informe sobre la Situación Laboral de los Jueces. Informe entregado al Presidente de la Corte Suprema el 28 de noviembre de 2002. <http://galeon.com/realidadjuridica1/jueces.pdf>

10 Datos proporcionados por la Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística del Ministerio Público el 15 de enero de 2007, en virtud de la Ley de Transparencia.

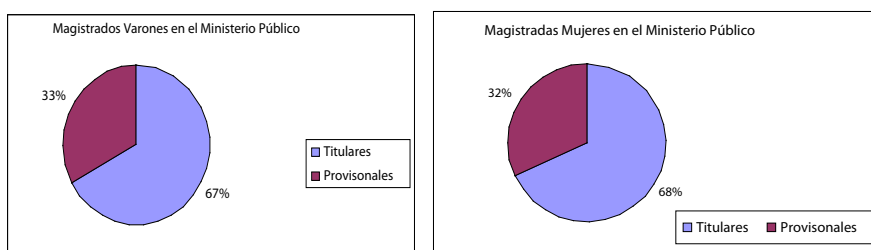
11 Francisco Delgado de la Flor. Exposición del Consejo Nacional de la Magistratura en el Debate de la Ley de Presupuesto 2007 ante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso.

12 Información remitida por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial el 25 de enero de 2007 sobre la situación en diciembre de 2006 y por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial, en virtud de la Ley de Transparencia, el primero de febrero de 2007.

13 Datos proporcionados por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial, en virtud de la Ley de Transparencia, el primero de febrero de 2007.



En el caso del Ministerio Público, encontramos nuevamente que la situación de las mujeres es mucho mejor, en tanto el número de fiscales titulares mujeres es porcentualmente similar al de los varones (68% frente a 67%), lo que muestra una mayor equidad. Sería recomendable, empero, un mayor análisis para determinar si ello responde a políticas expresas y específicas de equidad de género o si es una tendencia institucional “no escrita”¹⁴.



Ubicación de las Mujeres en la Jerarquía de la Administración de Justicia

Las cifras globales de la participación femenina en los órganos de la administración de justicia dan cuenta de un proceso de incorporación cada vez más creciente; sin embargo, es importante evidenciar cuáles son los espacios en los que se ubican. La jerarquía en la que se desenvuelven y la materia que atienden son dos datos que pueden dar cuenta de la situación de las magistradas, es por ello que serán desarrollados acuciosamente.

Poder Judicial

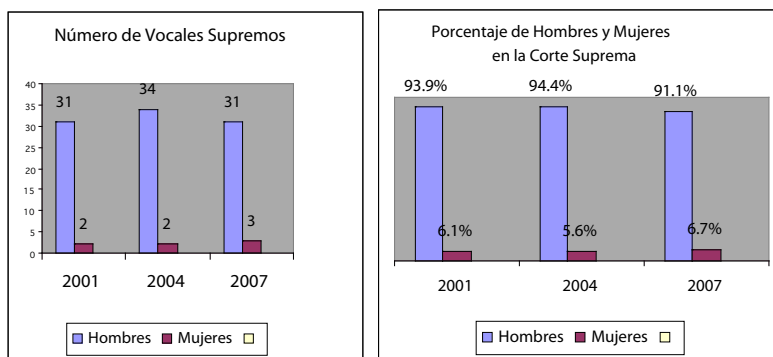
Los/as magistrados del Poder Judicial pueden ser vocales supremos/as, vocales superiores, jueces/as especializados/as, jueces/as de paz letrados y jueces/as de paz. A continuación pasaremos a detallar la situación de las mujeres en los tres primeros espacios.

14 Cuadros elaborados en base a la información de febrero de 2007.

Vocales Supremas

Los vocales supremos son los que están ubicados en la más alta jerarquía del Poder Judicial, siendo liderados por el Presidente de la Corte Suprema, quien es el representante del Poder Judicial a nivel nacional. Hasta el momento ninguna mujer ha ocupado este puesto; para el período 2007-2008 se ha elegido al Dr. Francisco Távara Córdova.

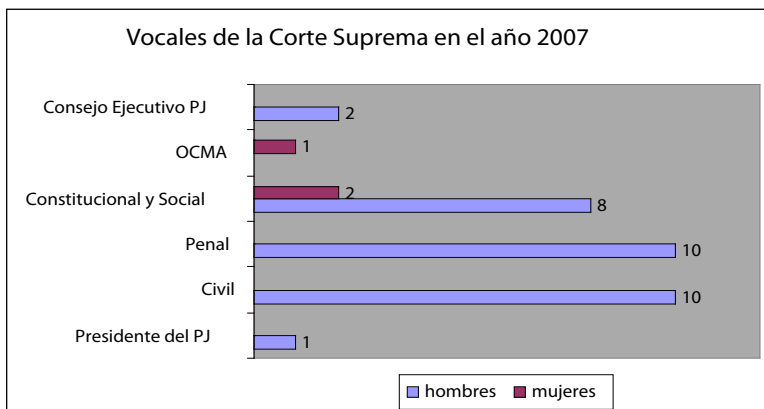
La presencia femenina en el grupo de los vocales supremos es bastante reducida; en febrero de 2007 se reportó sólo 3 mujeres de un total de 18 magistrados¹⁵. Esta situación es más grave si se observa que solo una de ellas tiene la condición de titular, mientras que las otras son provisionales. Por ello, si bien porcentualmente el número de vocales supremas mujeres ha ascendido en los últimos siete años, este hecho no es muy significativo frente al número de sus compañeros varones¹⁶.



Cuando observamos la ubicación de las mujeres vocales supremas en el año 2007, encontramos que la única vocal suprema titular preside la Oficina de Control de la Magistratura, instancia que tiene por función investigar regularmente la conducta funcional, la idoneidad y el desempeño de los Magistrados y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial. Como veremos más adelante, existe la concepción de que las mujeres van a ser menos corruptas que los varones, por lo que la decisión de encargarle este órgano se condice con la expectativa general de tener un sistema judicial más transparente.

¹⁵ Información de la página web del Poder Judicial www.pj.gob.pe (visitado el 14 de marzo de 2007). No se consideran en esta cifra los dos vocales supremos elegidos para la Sala Policial Militar durante el año 2006, ambos varones, que pueden ser identificados a través de la página web de la Academia de la Magistratura www.amag.edu.pe (visitado el 10 de marzo de 2007).

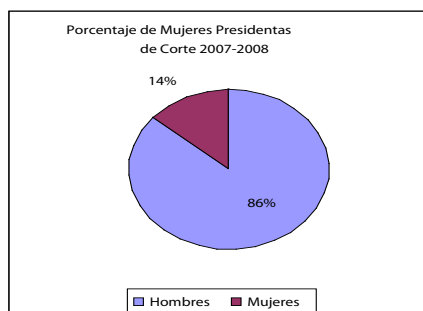
¹⁶ Es importante tener en cuenta que se trata de información de enero de 2001, diciembre de 2004 y enero 2007. Se ha identificado que en un mismo año, en diferentes meses, pueden existir un número distinto de salas, por lo que el número de vocales supremos varía.



Vocales Superiores

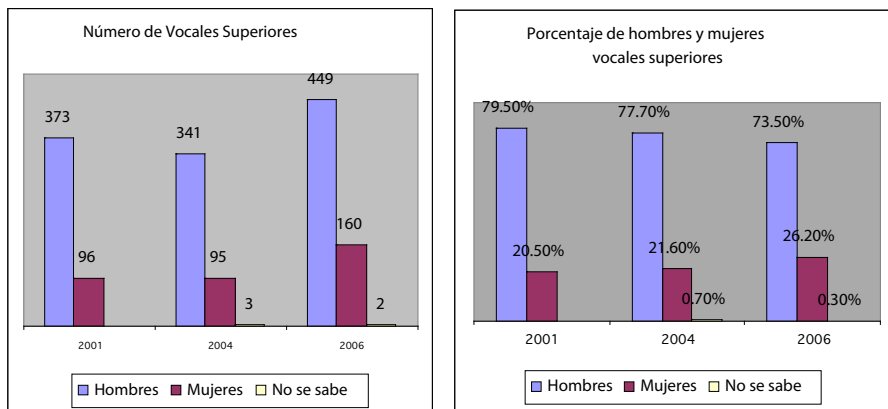
Los vocales superiores tienen la más alta jerarquía a nivel del distrito judicial al que pertenecen. En el Perú existen 29 distritos judiciales¹⁷ que albergan 29 Cortes Superiores, cada una liderada por su Presidente.

Haciendo una mirada histórica, de acuerdo a los datos existentes se puede afirmar que en el año 1986 ninguna de las veinte Cortes Superiores tenía como presidenta a una mujer; para el año 1994, en cambio, cuatro de las veintitrés Cortes Superiores entonces existentes ya la tenían (INEI, 1995). En el año 2007 el número se mantiene aunque al haber aumentado el número de cortes superiores, la representación de mujeres ha disminuido (de 17.4% en el año 1994 al 14% en el año 2007).

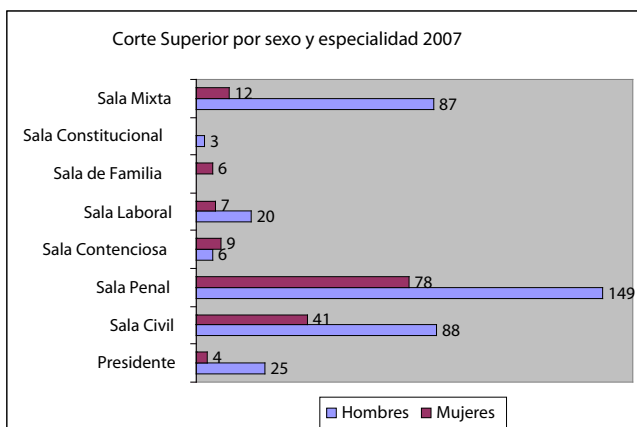


¹⁷ Es importante reconocer que los distritos judiciales tienen diferentes dimensiones. El distrito judicial con mayor cantidad de magistrados es el de Lima y el de menor número es el de Pasco.

A nivel del número de magistrados, podemos señalar que el número de vocales superiores mujeres es reducido comparándolo con el número de sus compañeros; sin embargo, esta cifra va en aumento conforme pasa el tiempo¹⁸. Este hecho se traduce en una mayor representación, ya que mientras en el año 2001 las mujeres constituían el 20.5% de todos vocales superiores, en el año 2006 constituyeron el 26.2%.



Cuando observamos la ubicación de las vocales superiores en las diferentes Salas Jurisdiccionales¹⁹ encontramos que las mujeres son mayoría solo en dos Salas de Familia y tres salas Contencioso Administrativas, todas las cuales corresponden al distrito judicial de Lima. Las salas de otras especialidades y las ubicadas en otros distritos judiciales siguen estando integradas mayoritariamente por varones.



¹⁸ Datos remitidos por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial el 25 de enero de 2007.

¹⁹ En el cuadro no se están tomando en cuenta a las y los vocales que pertenecen al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a la Oficina de Control de la Magistratura ni a las Oficinas Distritales de Control de la Magistratura. Para la elaboración de este cuadro se visitó el Portal Web del Poder Judicial. www.pj.gob.pe (visitado el 10 de marzo de 2007). En el caso del distrito judicial de Tacna, se tomó en cuenta la información entregada por el Poder Judicial el 25 de enero de 2007.

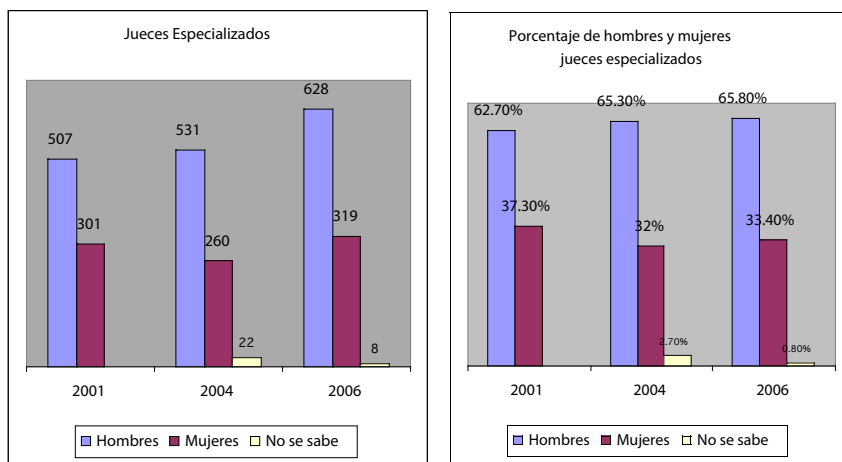
Es importante señalar que, conforme a la información recogida, al menos en cinco distritos judiciales no hay ninguna vocal superior mujer y en cuatro distritos solo se cuenta con una²⁰. Esta situación nos enfrenta a la siguiente pregunta: ¿en las ciudades del interior del país existen mayores resistencias desde el sistema o desde las mujeres para integrarse como vocales superiores? Responder ello requiere de mayores datos, necesarios para proponer políticas judiciales más claras al respecto.

Juezas Especializadas

Los jueces especializados, en un grupo considerable de materias, constituyen la primera instancia a las que los ciudadanos y ciudadanas pueden acudir para la presentación de sus demandas. Ellos dependen administrativamente de la Corte Superior que los alberga.

En los juzgados especializados se observa un incremento numérico de mujeres magistradas entre los años 2001 y 2006²¹, aunque también se evidencia, al igual que en el Poder Judicial en general, que en el año 2004 disminuye el número de mujeres magistradas.

El crecimiento numérico no implica, sin embargo, una mayor representación; por el contrario, se evidencia una disminución porcentual de las magistradas mujeres frente a los varones en este nivel. Así, mientras en el año 2001 las mujeres ocupaban el 37.2% de plazas de jueces especializados, para el año 2006 el número de plazas ocupadas por mujeres se reducirá al 33.4%.

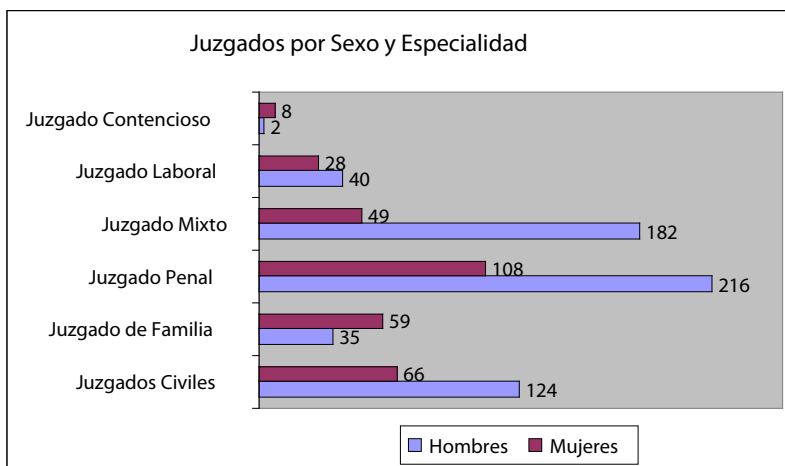


20 De acuerdo a lo expuesto en el Portal Web del Poder Judicial, visitado el 10 de marzo de 2007, los distritos judiciales de Pasco, Apurímac, Cajamarca, Madre de Dios no contaban con ninguna mujer vocal superior; la información brindada por el Poder Judicial respecto al año 2006 daba cuenta de que lo mismo sucedía en el distrito de Tacna. Por otro lado, en el Portal Web del PJ se evidencia que en Huancavelica, Huanuco, San Martín y Ayacucho cuentan con sólo una mujer vocal por distrito judicial.

21 Información remitida por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial el 25 de enero de 2007.

Si tomamos en cuenta solo a magistrados que están a cargo de un despacho jurisdiccional²², encontramos que las mujeres representan 34.3% del total. Pero si analizamos detenidamente que sucede en cada distrito judicial, evidenciaremos serias diferencias entre uno y otro. Por ejemplo, en el distrito judicial de Lima, las mujeres representan el 48.9% de los jueces especializados, mientras que en el distrito judicial de Apurímac no exista ninguna jueza a este nivel. Los distritos donde hay mayor representación femenina son Callao (46.8%), Cuzco (46.4%), Ucayali (46.6%), mientras que los distritos donde hay menor representación son Puno, (11.5%) Tumbes (12.5%), Cajamarca (12.5%) y Amazonas (12.5%). Evidentemente la participación de las mujeres tiene diferencias de acuerdo a la zona geográfica en la que se encuentren.

Por otro lado, cuando se analiza la distribución de las juezas mujeres a nivel de especialización²³, se evidencia una mayor presencia en los juzgados especializados de familia (62.7%) y en los juzgados contencioso administrativos (80%), mientras que en los demás juzgados la presencia de los hombres es contundente; por ejemplo, los juzgados mixtos (con competencia en más de una especialidad) están a cargo en un 78% de jueces varones, los juzgados penales en un 67.5%, los juzgados civiles en un 65.3% y los juzgados laborales en un 58.9%.



La presencia de las mujeres en los juzgados de familia es mucho mayor en el distrito judicial de Lima que en los otros distritos, tal es así que en la capital representan el

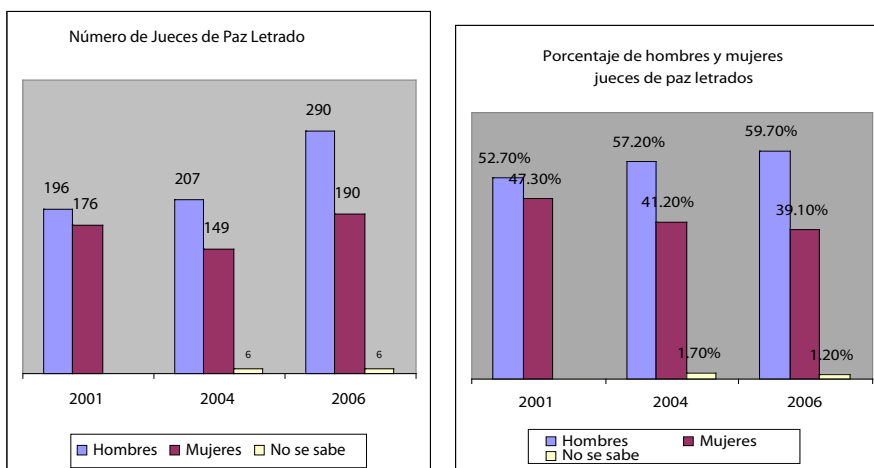
²² Datos tomados de la página web del Poder Judicial, visitada el 10 de marzo de 2007. No se toma en cuenta a las juezas que pertenecen a la OCMA, ODICMA, ni Consejos Ejecutivos.

²³ En el cuadro no se están tomando en cuenta a las y los vocales que pertenecen al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a la Oficina de Control de la Magistratura ni a las Oficinas Distritales de Control de la Magistratura. Para la elaboración de este cuadro se visitó el Portal Web del Poder Judicial. www.pj.gob.pe (visitado el 10 de marzo de 2007). En el caso del distrito judicial de Tacna, se tomó en cuenta la información entregada por el Poder Judicial el 25 de enero de 2007.

82.6%, mientras que a nivel nacional el porcentaje disminuye a 62.7%. Evidentemente, ello muestra una clara tendencia a identificar la especialidad de “familia” con las mujeres, ya que se asume que en esta materia son necesarias habilidades que socialmente se les atribuye; sin embargo, este encargo tiene como presupuesto el acceso de mujeres a la organización judicial, y en aquellos distritos donde ello no ha sido posible, estos despachos son encargados a varones.

Juezas de Paz Letrados

Finalmente, en los Juzgados de Paz Letrados²⁴, se observa un incremento en la presencia numérica de las mujeres, aunque con un retroceso en el año 2004. Frente a ello se encuentra que la representación femenina disminuye porcentualmente de un 47.3% en el año 2001 a un 39.1% en el año 2006, en una tendencia sostenida a la baja. Nuevamente, cabe preguntarse aquí los motivos de esta menor presencia, especialmente a un nivel que recibe mayoritariamente demandas que tienen que ver con los derechos de las mujeres, como demandas de alimentos, violencia familiar, etc.



Ministerio Público

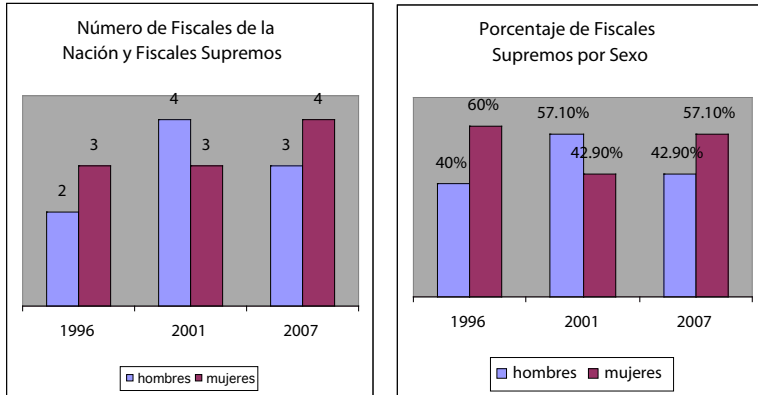
Las/os fiscales pueden ser fiscales supremos/as, fiscales adjuntos/as supremos/as, fiscales superiores, fiscales adjuntos/as superiores, fiscales provinciales y fiscales adjuntos/as provinciales.

Fiscales Supremas

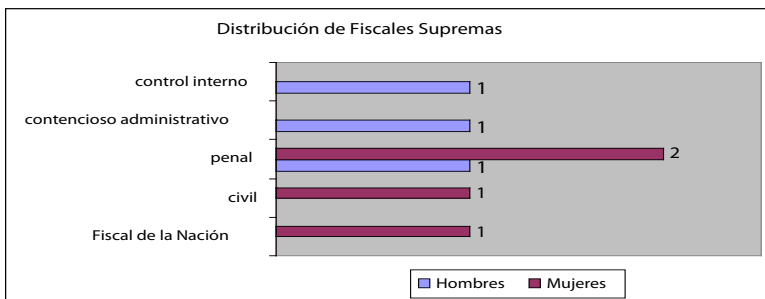
La representante del Ministerio Público a nivel nacional es la Fiscal de la Nación, cargo que viene siendo ocupado desde hace años atrás por mujeres. Actualmente, la Fiscal de la Nación es la Dra. Flora Adelaida Bolívar Arteaga, quien fue elegida por tres años, de enero de 2006 a diciembre de 2008.

²⁴ Información remitida por la Oficina de Imagen Institucional del Poder Judicial el 25 de enero de 2007.

A diferencia de lo que sucede en el Poder Judicial, en el Ministerio Público existe una presencia de fiscales supremas desde tiempo atrás. Los datos recogidos dan cuenta que ya en el año 1996 constituían el 40% del total, mientras que en el año 2006 constituyen el 57.1%²⁵.



Con relación a la distribución de estas fiscales, a enero del 2007 encontramos que una de ellas ocupa la máxima representación del Ministerio Público, dos se ubican en la especialidad penal y una en la civil, situación que ha variado recientemente con el nombramiento de la Dra. Gladys Echaíz Ramos como Presidenta del Consejo Directivo de la Academia de la Magistratura.



Asimismo, cabe mencionar que el Ministerio Público cuenta con 12 fiscales supremos adjuntos, 7 varones y 5 mujeres.

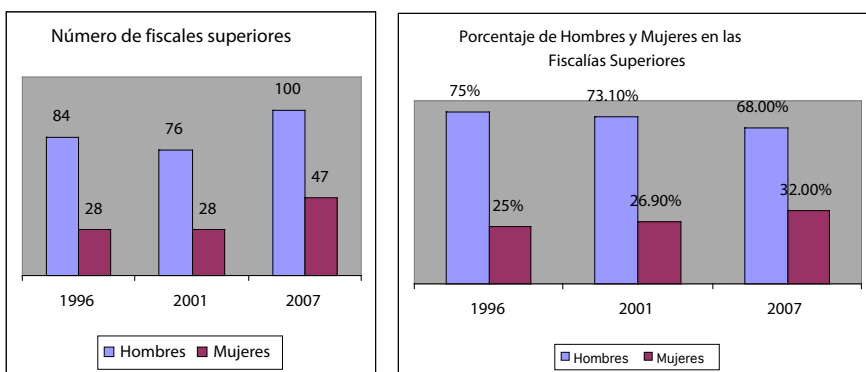
Como se puede observar, existe una presencia contundente de mujeres en las Fiscalías Supremas, situación que lamentablemente no se repite en los otros espacios jerárquicos del Ministerio Público.

²⁵ Los datos del año 1996 y 2001 han sido tomados de la información remitida por la Gerencia de Planificación, Racionalización y Estadística del Ministerio Público, el primero de febrero de 2007. La información del año 2007 de la página web institucional visitada el 10 de febrero de 2007.

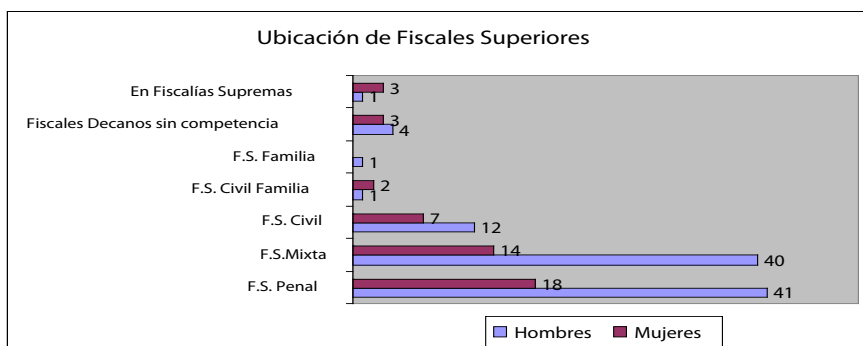
Fiscales Superiores

El Ministerio Público se divide orgánicamente de acuerdo a los 29 distritos judiciales que existen en el Perú. A cada distrito le corresponde un Fiscal Superior Decano, quien preside la Junta de Fiscales. En el año 2006, de los 29 fiscales superiores decanos, solo 5 eran mujeres; es decir, apenas el 18.5%.

Cuando revisamos el número total de fiscales superiores encontramos que, si bien las mujeres tienen una presencia menor a la de los hombres, existe una tendencia a crecer numéricamente y en términos de representación, tal y como se observa en el siguiente cuadro.



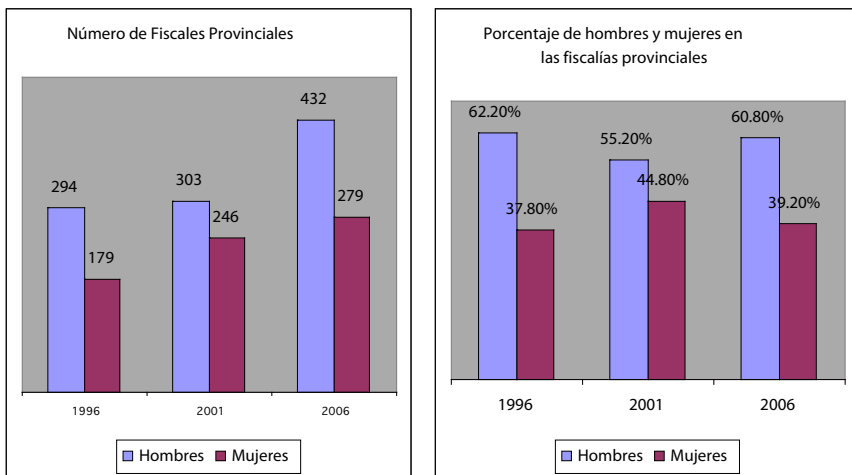
Por otro lado, cuando analizamos la ubicación de las y los fiscales superiores por especialidad o despacho, encontramos que existe predominancia masculina en la mayoría de los espacios, salvo en las fiscalía superiores en familia y en lo civil. Asimismo, las fiscales destinadas a apoyar los despachos de las fiscalías superiores son mayoritariamente mujeres²⁶.



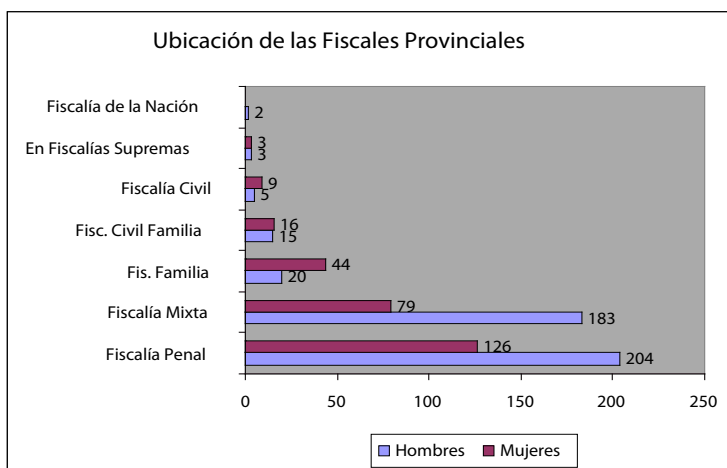
26 A nivel nacional hay 148 fiscales superiores adjuntos, de los cuales 49 son mujeres y 99 varones.

Fiscales Provinciales

Al igual que las fiscales superiores, las fiscales provinciales tienen una menor presencia respecto que los hombres. Si bien el número de mujeres fiscales provinciales va creciendo conforme pasa el tiempo, esto no se traduce en una mayor presencia en la institución, ya que las mujeres fiscales provinciales representaron en el año 2001 el 44.8% y en el año 2006 el 39.2%.



Al analizar la ubicación de las fiscales provinciales, evidenciamos que la mayor parte se ubican en las fiscalías penales y mixtas, si bien constituyen mayoría frente a los varones en el caso de las fiscalías de familia, civil y civil-familia. Asimismo, el Ministerio Público cuenta con 963 fiscales provinciales adjuntos, de los cuales 578 de ellos son hombres y 385 mujeres.



En resumen, los datos recogidos sobre la ubicación jerárquica de las mujeres magistradas evidencia que el sistema de justicia ha venido incorporando mujeres en sus diferentes sedes y niveles, cada vez en mayor número. Sin embargo, subsiste una doble segregación contra ellas. La segregación vertical, que se muestra en el predominio masculino en los espacios de poder, con la excepción del Ministerio Público a nivel supremo; y la segregación horizontal, cuando las mujeres están ubicadas en aquellas especialidades asociadas a lo femenino, como puede ser la materia “familiar”.

Sin embargo, aún en el caso del Ministerio Público, la posición de poder de las magistradas mujeres no se reproduce en los niveles jerárquicos más bajos, donde nuevamente los varones tienen una mayor presencia tanto en número como en representación, incluso en el caso de las fiscalías adjuntas. Cabe entonces preguntarse si esta falta de representatividad de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos responde a la falta de motivación de éstas para acceder a dichos cargos (ante lo cual habría que preguntarnos a qué se debe ello), o a la manera en que se implementan los mecanismos de selección, nombramiento y ascenso de magistrados, que pueden actuar entonces como mecanismos discriminadores de género. Ello es analizado en el siguiente acápite.

1.2. MECANISMOS DE NOMBRAMIENTO Y ASCENSO

En el sistema de nombramiento y de ascenso de magistrados vigente hoy en el Perú no existen normas que discriminen abiertamente a las mujeres; sin embargo, resulta interesante recordar la versión original del artículo 184º de la Ley Orgánica del Poder Judicial²⁷, el que establecía que para ser juez o jueza de menores era requisito ser casado(a) o viudo(a) y tener o haber tenido hijos; regla que se aplicó luego a la selección de Jueces y Fiscales de Familia²⁸. Se trataba de una norma que reforzaba la noción de familia tradicional, la que lamentablemente está asociada a la idea de que las mujeres se encarguen de las labores domésticas (independientemente a que trabajen o no) y que los varones funjan de proveedores. Se trataba de una norma que además no respondía a la realidad nacional, en la que abundan las familias monoparentales.

Esta disposición tenía un impacto fundamentalmente en las mujeres, quienes eran y son las que integran fiscalías o juzgados de familia, restringiendo el acceso a estos cargos de aquellas mujeres que no habían tenido hijos, se mantenían solteras o se habían divorciado de sus parejas; es decir, a aquellas que no habían cumplido con el mandato social de ser

²⁷ Decreto Legislativo No. 767, del 29 de noviembre de 1991.

²⁸ La norma fue objeto de una acción de inconstitucionalidad por parte de la Defensoría del Pueblo el 19 de diciembre del año 1996, por violar el derecho a la igualdad.

“buena mujer”. Oportunamente, la norma fue derogada por la Ley No. 26765, que modificó el artículo 181° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Por otro lado, el actual sistema de nombramiento y de ascenso no reconoce medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres²⁹, prevista en la normatividad internacional, como la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer. Sin embargo, es necesario recordar que el Reglamento Transitorio de Designación de Jueces de Paz, ya derogado³⁰, establecía que las personas y entidades que tenían la facultad de proponer a los posibles jueces de paz al Consejo Ejecutivo Distrital o la Sala Plena de la Corte Superior, debían procurar que “no menos del 30% de las personas propuestas sean mujeres”, a fin de “facilitar el acceso por razones de género”³¹. Lamentablemente, esta norma fue derogada antes de poder aplicarse.

Pese a la inexistencia de normas abiertamente estén en contra o a favor de que las mujeres integren los espacios jurisprudenciales, es importante que describamos de manera general cuáles son los mecanismos que permiten el ingreso y el ascenso dentro del sistema de justicia. Estos no se reducen al nombramiento realizado por el Consejo Nacional de la Magistratura, sino también a la elección de magistrados provisionales y suplentes.

Selección y nombramiento de magistrados titulares

La Constitución vigente establece que el Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) se encarga, entre otras funciones, de la selección y el nombramiento de los jueces y fiscales (artículo 154°, inciso 1). Esta competencia se da, salvo en el caso de los jueces de paz, quienes provienen de la elección popular³². Es decir, a nivel del Poder Judicial, el CNM selecciona y nombra a los jueces de paz letrados, jueces especializados, vocales superiores y vocales supremos; y a nivel del Ministerio Público, a los Fiscales Supremos, Fiscales Supremos Adjuntos, Fiscales Superiores, Fiscales Superiores Adjuntos, Fiscales Provinciales y Fiscales Provinciales adjuntos.

Cabe mencionar que actualmente en el Perú no existe un procedimiento interno para ascender en la carrera judicial o fiscal; los magistrados o magistradas que deseen hacerlo tienen que competir con abogados “de la calle”, en un concurso abierto y público convocado por el CNM. Esta institución, además, tiene la facultad de ratificar a los magistrados y magistradas cada 7 años, así como la decisión final de su posible destitución (artículo 154°, incisos 2 y 3).

29 Entendidas como medidas especiales de carácter “temporal” encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre las personas.

30 R.A. 019-2004-CE-PJ, la cual disponía que el Consejo Ejecutivo Distrital o la Sala Plena de la Corte Superior respectiva designara a los jueces de paz cuando no podía llevarse a cabo la elección popular.

31 En el presente estudio no se está analizando a los jueces de paz; solo se comprende a los vocales supremos, vocales superiores y jueces especializados.

32 Actualmente el proceso de elección de jueces de paz se regula mediante Ley No. 28545 y su Reglamento, Resolución Administrativa N° 139-2006-CE-PJ.

El CNM es un organismo autónomo e independiente a los demás órganos constitucionales, y no está integrado necesariamente por abogados. De acuerdo a la Constitución (artículo 155º), sus miembros son elegidos cada cinco años de la siguiente forma:

1. Uno elegido por la Corte Suprema, en votación secreta en Sala Plena.
2. Uno elegido, en votación secreta, por la Junta de Fiscales Supremos.
3. Uno elegido por los miembros de los Colegios de Abogados del país, en votación secreta.
4. Dos elegidos, en votación secreta, por los miembros de los demás Colegios Profesionales del país, conforme a ley.
5. Uno elegido en votación secreta, por los rectores de las Universidades Nacionales.
6. Uno elegido, en votación secreta, por los rectores de las Universidades Particulares del país.

Actualmente este órgano está conformado por cuatro abogados, un ingeniero, un biólogo y un médico, todos ellos varones. Sobre esta composición una magistrada entrevistada señaló al respecto:

“Los componentes del Consejo Nacional de la Magistratura, quienes son los que mandan, los que ratifican y los que hacen los nombramientos por ascenso, los siete son varones. Considero que los varones no van a comprender toda la magnitud de la labor que realiza una mujer como madre, como esposa, además de su labor como profesional, que es muy diferente a la labor que realiza un varón. El varón es profesional y punto, no tiene que realizar labores en casa”³³

El nombramiento de jueces y fiscales se da previo concurso público de méritos y evaluación personal, y se decide con el voto conforme de dos tercios del número legal de miembros del CNM³⁴. Para ello el Consejo hace una convocatoria, señalando las plazas disponibles, en medios de comunicación escrita³⁵ y en su página web.

Este concurso de selección se encuentra organizado en tres etapas: primero, un examen escrito; luego, la calificación del currículum vitae documentado, y finalmente la entrevista personal³⁶. Cada etapa es eliminatoria y en el primer y segundo caso se requiere una nota mínima aprobatoria³⁷.

33 Entrevista a Profundidad de magistrada B.

34 La Constitución establece que deben ser 7 miembros, sin embargo prevé que el número pueda ser ampliado a 9.

35 La Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura señala que si se trata de una plaza de Lima, se publica en el Diario Oficial El Peruano y en otro de mayor circulación, mientras que debe publicarse además en el periódico encargado de los avisos judiciales de la sede de la respectiva Corte Superior, cuando se trata de otro distrito judicial.

36 Artículo 23 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura en concordancia con el Artículo 9 del nuevo Reglamento de Concurso 322-2006-CNM, del 15 de noviembre de 2006

37 Hasta noviembre de 2006 se promediaban las notas provenientes del examen escrito y el currículum vitae, lo que podía implicar que una persona desaprobada en el primer examen pudiera ser entrevistada y eventualmente seleccionada y nombrada como magistrado.

Con respecto al examen escrito, éste comprende una prueba de conocimientos y una evaluación psicotécnica, las que tienen como finalidad evaluar los conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas necesarias para el ejercicio del cargo³⁸. A partir de noviembre de 2006, la prueba de conocimientos se basa fundamentalmente en la solución de casos³⁹.

La evaluación del currículum vitae se realiza conforme a una tabla establecida en el Reglamento del proceso; en ella se otorga puntaje a los grados académicos, estudios académicos, capacitación, publicaciones, idioma, informática, experiencia profesional, entre otros. Es importante señalar, que los/as magistrados/as tienen la posibilidad de acumular un puntaje adicional por “desempeño jurisdiccional”, el que los coloca en ventaja respecto a otros profesionales⁴⁰.

En este proceso es posible que la ciudadanía en general, cuestione a un postulante que ha aprobado la calificación curricular a través de un proceso de tachas.

Aquellos que han aprobado el examen escrito y posteriormente la evaluación curricular, son sometidos a una entrevista pública a cargo del Pleno del CNM. En esta entrevista debería evaluarse los siguientes aspectos⁴¹:

1. Criterios jurídicos, valores éticos y sociales;
2. Experiencia profesional de acuerdo con su producción y trayectoria de vida;
3. Motivaciones, aptitudes y aspectos vocacionales;
4. Criterios que sustentan su idoneidad o probidad para asumir el cargo al cual postula;
5. Opiniones sustentadas sobre la función del Poder Judicial o del Ministerio Público.

Una vez que los candidatos cuentan con las tres evaluaciones, las notas logradas en éstas se promedian conforme a los pesos establecidos en cada rango jurisdiccional y se elabora

38 Artículo 16 del Reglamento de Concursos 322-2006-CNM del 15 de noviembre de 2006. La prueba de conocimientos representa el 70% del examen escrito y la psicotécnica el 30% restante.

39 En la evaluación de conocimientos del examen escrito de la última convocatoria para vocales y fiscales supremos, la solución de preguntas objetivas de respuesta múltiple representó el 30%, mientras que el 70% restante correspondió a la solución de un caso (los postulantes podían escoger uno de tres casos: penal, civil o constitucional).

40 Por ejemplo en la evaluación curricular un magistrado, en el acápite de desempeño profesional, puede llegar a sumar 50 puntos (el máximo permitido), pero un abogado que no ejerce docencia, o un docente que no ejerce la abogacía solo puede sumar 40 puntos en este acápite.

41 La calificación de cada Consejero es secreta, y si es que entre las notas hay una diferencia mayor a 20 puntos, se anulan las notas extremas alta y baja y el promedio se obtiene con las notas intermedias.

un “cuadro de calificaciones”.

Es importante señalar que el actual Reglamento reconoce dos bonificaciones a la nota final del postulante. En primer lugar, en virtud de la Ley N° 27050, modificada por Ley N° 28164, se asigna una bonificación del 15% del puntaje final a aquellas personas que son discapacitadas. En segundo lugar, se otorga una bonificación del 10% sobre el promedio final a los postulantes a plazas en las que el idioma predominante sea el quechua o aymara y que acrediten su capacidad de comunicarse en el idioma mediante la presentación de constancia o certificado expedido por una institución autorizada por el Ministerio de Educación.

Finalmente, el Consejo Nacional de la Magistratura, reunido en Pleno y con el cuadro de calificaciones, procede a seleccionar a aquellos postulantes que obtengan al menos 5 votos favorables (dos tercios del número legal de sus miembros), hasta cubrir las plazas vacantes. Ellos pueden válidamente apartarse del cuadro de méritos, pero deberán hacerlo de manera fundamentada. Con las decisiones adoptadas, el Presidente del CNM expide resolución de nombramiento y proclama en acto público a cada magistrado nombrado.

Nombramiento de magistrados provisionales

Los magistrados provisionales son aquellos designados para suplir aquellos despachos de rango superior que están vacantes o cuyo titular está de licencia o tiene impedimento por más de sesenta días. Su designación debería atender a la especialidad, orden en el cuadro de méritos, hoja de servicios, producción jurisdiccional, participación en actividades académicas desarrolladas por la Academia de la Magistratura, antigüedad y otros méritos de carácter jurídico⁴².

Si bien, existe un Reglamento de Valoración de Méritos de Magistrados⁴³ para cubrir provisionalmente las vacantes, licencias o impedimentos de vocales para el caso de la Corte Suprema de Justicia, así como la guía metodológica para ello, este cuadro no suele elaborarse o se hace de manera parcial, por lo que la selección de magistrados provisionales suele hacerse sin mayores criterios y sin motivación. Esta situación se reproduce también para el caso de los magistrados provisionales para las Cortes Superiores y Juzgados Especializados y Mixtos, lo que lleva a que las atribuciones que tienen el Presidente del Poder Judicial y los Presidentes de las Cortes Superiores, en cada caso, sea absoluta⁴⁴.

Nombramiento de magistrados suplentes

Teóricamente, son suplentes aquellos magistrados elegidos en sesión de Sala Plena de la Corte Superior en la que se elige al Presidente de la Corte Superior (es decir, cada dos años) y solo debe darse cuando no es posible la designación de magistrados provisionales. Las/os suplentes son “abogados de la calle” que no están en la carrera judicial, ellos no deben exceder en número al 30% de los titulares, y deben reunir los requisitos y condiciones que exige la ley. La normatividad vigente no prevé la designación de vocales supremos suplentes.

Es evidente que el Poder Judicial no cumple con restringir el número de magistrados suplentes al 30% de titulares, ya que como señalamos arriba, para diciembre de 2006 el 51% de magistrados eran titulares, mientras que un 27.4% eran suplentes; es decir más del 50 por ciento.

La forma de selección de los magistrados suplentes no es homogénea en las diferentes Cortes Superiores, constituyendo un espacio de mayor arbitrariedad que la selección

42 Ley No. 28367, de octubre del año 2004.

Resolución Administrativa Nro. 114-2006-CE-PJ.

44 Bazán Seminario, César. *El largo recorrido de la Meritocracia: Cumplimiento tardío y parcial por el Poder Judicial*. <http://www.justiciaviva.org.pe/notibak/2006/10oct/05/nota03.htm> (visitado el 28 de enero de 2007).

de provisionales (en los que existe una carrera judicial de por medio). Existen algunos distritos judiciales, como el del Callao, que difunden el reglamento que regula esta selección, mientras que en otros el sistema no se conoce.

Nombramiento de Fiscales Provisionales

Conforme a la Ley Orgánica del Ministerio Público, los fiscales provisionales son fiscales designados por la Fiscal de la Nación para suplir aquellos despachos de rango superior cuyo titular está de licencia por más de 60 días. Su nombramiento o llamamiento se da en orden de antigüedad y respetando la especialidad.

Conforme a esa norma, para fiscal supremo se llamará al fiscal superior más antiguo de la especialidad; para fiscal superior, será llamado el fiscal provincial más antiguo para servirlo, atendiendo a la naturaleza civil o penal de la función por desempeñar; y si se tratare de reemplazar a un Fiscal Provincial se llamará a servir el cargo, provisionalmente, al Adjunto respectivo⁴⁵. Asimismo, la Fiscal de la Nación tiene la potestad, en la medida que lo fundamente, de reemplazar a un Fiscal provisional, para lo cual respetará las reglas de antigüedad y especialidad⁴⁶.

Como vemos, normativamente solo se contempla la provisionalidad de fiscales que son titulares y que acceden a un rango superior. No se prevé la existencia en esta institución de abogados independientes que acceden al rango de fiscal temporalmente, los que en la realidad si existen y son reportados en las estadísticas emitidas por el mismo Ministerio Público.

1.3. ¿A QUIÉNES HA ELEGIDO EL CONSEJO NACIONAL DE LA MAGISTRATURA?

Luego de haber revisado los mecanismos formales de selección y nombramiento de magistrados, y antes de mostrar la apreciación que sobre éstos se tiene, es importante evidenciar cuál ha sido el impacto del CNM en la selección de magistrados.

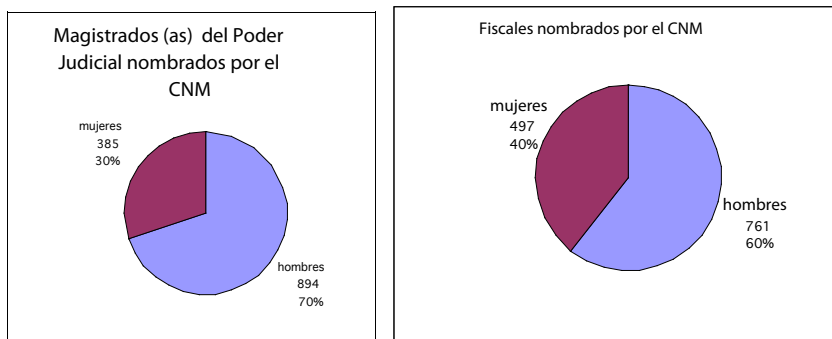
El Consejo Nacional de la Magistratura ha convocado, desde su creación, a concurso público en 13 oportunidades; los que se llevaron a cabo entre los años 1995 y 1996, y luego desde el año 2000 hasta el año 2006 ininterrumpidamente.

A través de estos concursos, el CNM ha seleccionado y nombrado a 1,279 jueces y 1,258 fiscales. Una mirada general de estos datos dan cuenta que el porcentaje de las mujeres nombradas es menor a la de los hombres, siendo mucho más evidente la desproporción en el ingreso al Poder Judicial⁴⁷.

45 Artículo 27° de la Ley Orgánica del Ministerio Público

46 Artículo 28° de la Ley Orgánica del Ministerio Público.

47 Datos tomados de la información publicada en la página web del CNM (Visitado en enero del 2007).

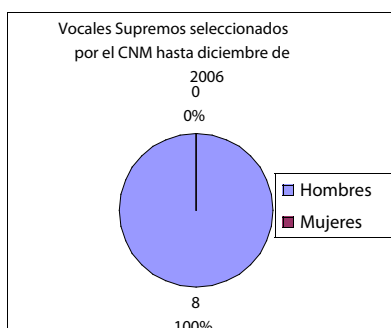


Poder Judicial

A continuación, describiremos cuál ha sido el comportamiento del Consejo Nacional de la Magistratura en el nombramiento de vocales supremos, vocales superiores y jueces especializados hasta diciembre de 2006.

Vocales Supremos

Como se puede observar en el siguiente cuadro, desde su creación el CNM no ha elegido a ninguna vocal suprema mujer. Es importante señalar que al momento de realizarse este documento se estaba llevando a cabo la Convocatoria 01-2006-CNM para cubrir cinco plazas de vocales supremos y una de Fiscal Supremo. La nómina de postulantes publicada en la página web del Consejo Nacional de la Magistratura evidencia que para vocales supremos han postulado 51 hombres y solo 7 mujeres, mientras que para la plaza de fiscal suprema presentaron su postulación solamente 5 varones⁴⁸.

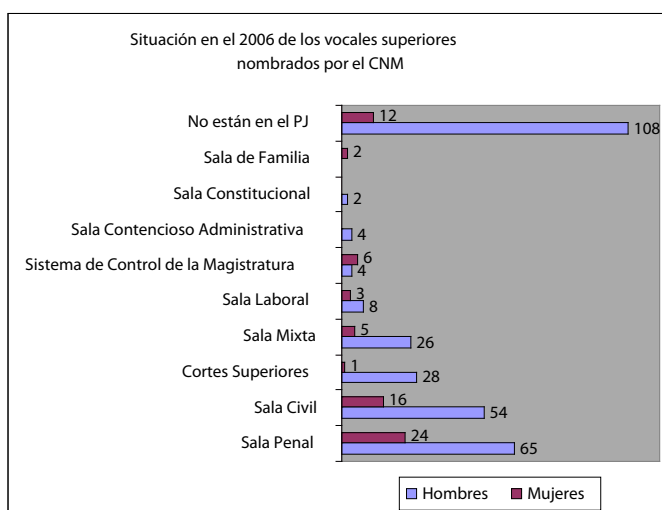


Con respecto a los vocales superiores, el CNM ha elegido hasta el momento a 370 magistrados de este nivel, siendo las mujeres casi el 20% del total. Este porcentaje es menor al que tienen las vocales superiores mujeres en el Perú respecto a la totalidad de fiscales superiores (26.2%).

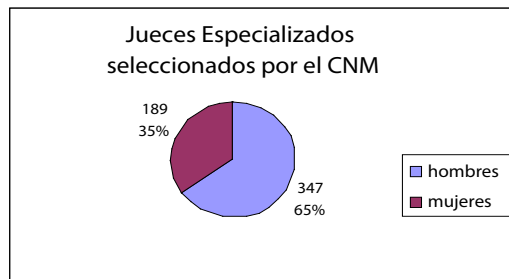
⁴⁸ En este proceso, el CNM eligió a varones en todas las plazas. Es decir a 5 vocales supremos y 1 fiscal supremo.



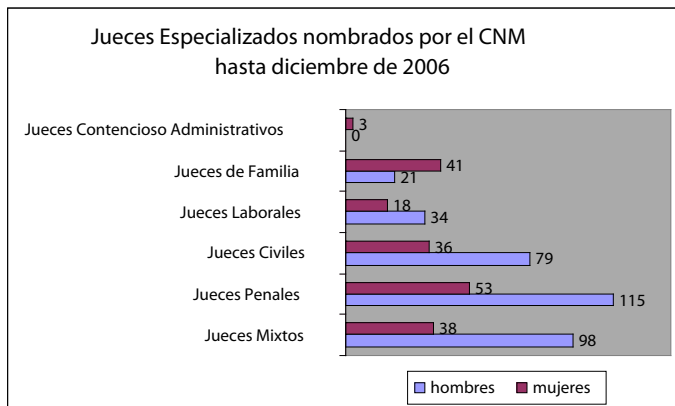
Al no contar con información sobre las especialidades en las que las y los vocales fueron designados, se decidió indagar sobre el lugar donde éstos se encontraban en el año 2006. La información recogida evidencia la existencia de especialidades en las que no se ha nombrado a ninguna mujer, como la constitucional o la contencioso-administrativa, mientras que otras salas se encuentran completamente constituidas por ellas, como es el caso de las Salas de Familia. Salvo en este caso y en el de las Oficinas de Control de la Magistratura, las mujeres no superan el 27% en ningún espacio.



A nivel de jueces especializados, encontramos que el CNM ha seleccionado a las mujeres en la misma proporción en la que ellas se encuentran actualmente en el Poder Judicial (33.4%). Es decir, al menos en este espacio, el CNM no ha generado ningún cambio en la mayor o menor participación de las mujeres.



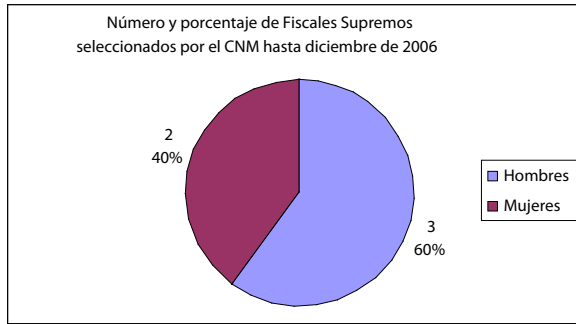
Asimismo, si analizamos la especialidad de los jueces seleccionados, se evidencia que las mujeres son ubicadas preferentemente en las áreas contencioso administrativa y de familia, siguiendo la tendencia en el nivel superior.



Ministerio Público

A continuación describiremos el comportamiento del Consejo Nacional de la Magistratura en el nombramiento de fiscales supremos, superiores y provinciales a lo largo de su existencia. Es importante señalar que en este caso no se está tomando en cuenta la presencia de los fiscales adjuntos, los que se encuentran distribuidos en las diferentes instancias.

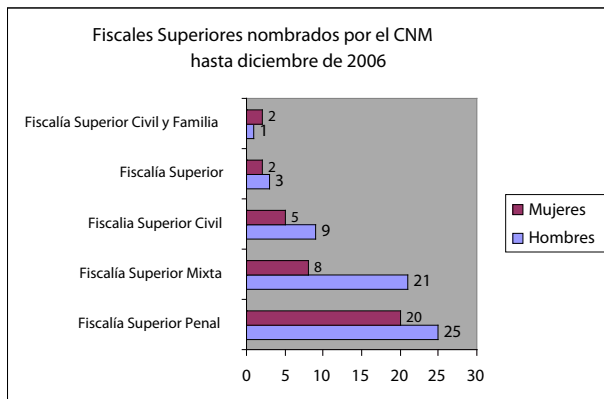
A diferencia de lo que ocurre con las vocales supremas, en este caso el CNM ha nombrado hasta el momento a 2 mujeres de los 5 Fiscales Supremos seleccionados.



A nivel de fiscalías superiores, encontramos que el CNM ha elegido a 37 mujeres, las que representan el 39% de los fiscales superiores seleccionados; este porcentaje es ligeramente mayor al que muestra la participación de las mujeres en las fiscales superiores en el Perú.



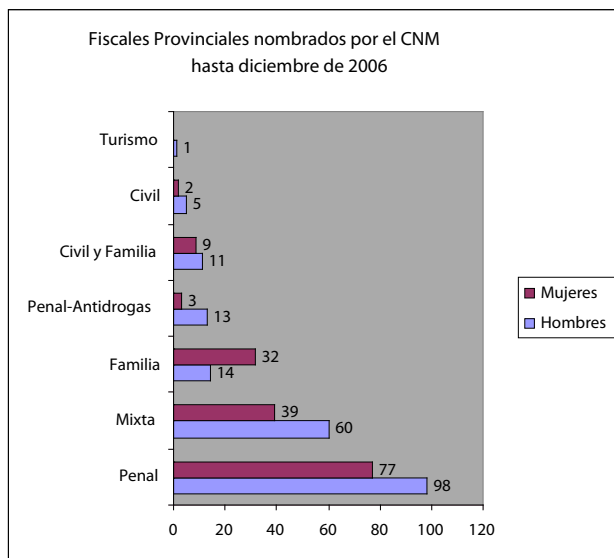
Cuando se observa la especialidad de las fiscales superiores seleccionadas, se evidencia que ellas sólo superan a los hombres en materia civil y familia, llegando a representar el 66.6%. Las materias más subrepresentadas se dan en el área mixta, con 27.6%, y civil con 35.7%.



A nivel de fiscalías provinciales, encontramos que el CNM ha elegido a 162 mujeres, las que representan el 45% de los fiscales provinciales seleccionados. Este porcentaje es mayor al que tienen las fiscales provinciales mujeres en el Perú (tanto titulares como provisionales) respecto a la totalidad de fiscales provinciales (38.7%). Es decir, en este caso concreto la actuación del CNM está acelerando la participación de las mujeres.



Finalmente, al observar el cuadro en el que se especifican las especialidades de los fiscales provinciales, encontramos que la especialidad de familia es la única en la que se encuentran más mujeres que hombres, llegando a representar el 69,6% del total de fiscales de familia. Asimismo es evidente la sub representación de las mujeres en las demás especialidades, siendo más aguda en la sub especialidad penal antidrogas (con 18.8%) y en materia civil, con 28.6%.



Como se observa, los mecanismos de selección y nombramiento que se aplican tanto para ingresar al Poder Judicial o al Ministerio Público, y que constituyen además el

mecanismo de ascenso en la magistratura, no diferencia formalmente a hombres y mujeres, aunque sí lo hace con otros grupos históricamente discriminados como lo constituyen los discapacitados.

Actualmente, el principal desafío del sistema de selección es lograr que la mayoría de los magistrados tengan la calidad de titulares; ya que se asume que de ello no solo depende su calidad profesional sino también la seguridad de contar con un sistema de justicia autónomo y eficiente.

El Consejo Nacional de la Magistratura, entidad encargada de seleccionar y nombrar jueces/as y fiscales, está conformado enteramente por hombres, situación que a nuestro entender no solo es antidemocrática por no ser representativa de la sociedad en su conjunto, sino también por el impacto que ello puede tener un impacto en el proceso de selección y nombramiento de magistradas/os.

Con respecto a los resultados de nuestro análisis, un primer punto a resaltar es que el trabajo de selección y nombramiento de magistradas/os por parte del CNM no está modificando sustancialmente la representación de las mujeres en los espacios del Poder Judicial y el Ministerio Público; por el contrario, sigue seleccionando menos mujeres y las sigue ocupando en aquellos espacios tradicionalmente vinculados a ellas.

En tal sentido, la identificación que encontramos de las magistradas con la especialidad de familia no parece nueva; sin embargo, sí lo es su participación en el espacio de lo contencioso-administrativo, espacio antes reservado para los jueces varones. También es cierto que, aunque aún no sea significativo, las mujeres magistradas vienen ocupando también otras áreas jurisdiccionales, especialmente a nivel penal y anticorrupción, donde su presencia se considera también valiosa en términos éticos.

En tercer lugar, el análisis evidencia también que cuanto mayor es la jerarquía, la representatividad de las mujeres disminuye y, viceversa, a menor jerarquía la representatividad aumenta. Ello sucede tanto en el Poder Judicial como en el Ministerio Público, salvo en el caso de las fiscalías supremas antes mencionadas, donde llama la atención la presencia permanente de fiscales supremas, incluso en el liderazgo de la institución.

En tal sentido, un cuarto punto a resaltar es la carencia de un criterio similar para la selección de magistradas en el Poder Judicial y en el Ministerio Público, existiendo una clara tendencia a ubicar un mayor número de mujeres en esta última institución. Si bien ello puede ser explicable en parte por la mayor presencia o ausencia de candidatas al cargo de fiscales, no puede dejar de anotarse esta desproporción, que en todo caso muestra que el no ascenso en otras instancias no es falta de capacidad profesional de

las mujeres, requiriéndose por ello un mayor análisis que favorezca a su vez el diseño de políticas de selección más equitativas.

Finalmente, la Corte Superior de Lima parece ser la que muestra una mayor apertura a integrar a mujeres como magistradas, tanto a nivel del Poder Judicial como del Ministerio Público, pudiendo éstas acceder además a cargos de mayor responsabilidad. Por el contrario, es visible que aún existen Cortes Superiores del interior del país donde la presencia femenina es casi inexistente.

◆ 2. PERCEPCIONES SOBRE LAS MUJERES EN LAS INSTANCIAS DEL SISTEMA DE JUSTICIA

2.1. SOBRE LAS PERCEPCIONES DE LOS MECANISMOS DE NOMBRAMIENTO Y ASCENSO

“Las mujeres frente a los varones, casadas o no, con hijos o no, van a tener que prepararse por igual, porque es una competencia. Ahora, es cierto que va a tener menos tiempo que una persona soltera y tendrá que sacar tiempo de donde no hay”⁴⁹.

Como hemos indicado en el capítulo anterior, no existe un procedimiento interno dentro del Ministerio Público o el Poder Judicial para ascender; las magistradas y los magistrados que desean hacerlo deben participar en los concursos convocados por el Consejo Nacional de la Magistratura, en los que compiten con otros profesionales del derecho.

En el año 2003, Pásara señalaba que nos encontrábamos ante un sistema de evaluación tradicional en la medida que incluía formas carentes de objetividad visibles en la realización y la calificación de la entrevista personal; un sistema donde ninguna de las pruebas evaluaba la capacidad que tiene el profesional del derecho de asumir la magistratura en tanto componente esencial y actor principal del proceso de reforma del sistema de justicia; y donde los conocimientos académicos no jurídicos recibían poco reconocimiento, por lo que era una evaluación “incapaz de diferenciar a aquellos postulantes a la función jurisdiccional que, en efecto, sean portadores de concepciones renovadoras y conocimientos distintos a los tradicionales” (2003a: 6). En el año 2005 repitió que era necesario “mejorar el sistema de selección y tener menos grado de arbitrariedad para nombrar los jueces”⁵⁰.

49 Entrevista a profundidad de magistrada C.

50 Diario La República. 14 de febrero de 2005. Entrevista a Luis Pásara.

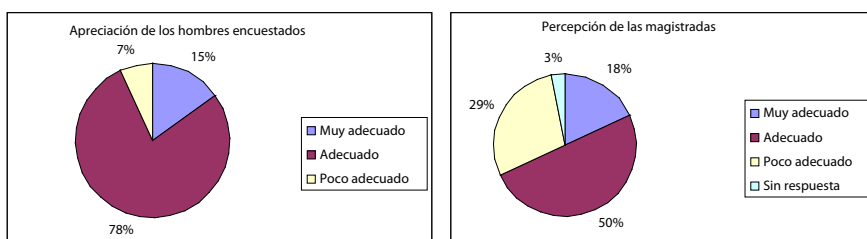
Evidentemente, estas y otras críticas fueron conduciendo al Consejo Nacional de la Magistratura a modificar sus normas de selección. En noviembre del año 2006 emitió un nuevo Reglamento para la selección de magistrados, que ya describimos brevemente.

Sobre los mecanismos en sí

Antes de analizar cada una de las etapas del proceso de selección de cara a las necesidades de las mujeres magistradas, es importante señalar que la encuesta realizada a 61 magistrados del distrito judicial de Lima (34 mujeres y 27 hombres), da como resultado que el 62% de ellos indicaba que los mecanismos de ascenso eran adecuados para que las mujeres accedan a instancias superiores, el 16% los consideraba muy adecuados, mientras que sólo un 20% consideró que eran poco adecuados.

Sin embargo, cuando observamos las opiniones diferenciando el sexo de la persona encuestada, encontramos que el porcentaje de mujeres que califica a los mecanismos de ascenso como “poco adecuados” es mucho mayor (29%) que el porcentaje de los hombres encuestados que tienen la misma opinión (7%), dando cuenta de una mayor incomodidad frente al sistema.

¿Considera que los mecanismos de ascenso son adecuados para que las mujeres accedan a las instancias superiores?



Una de las razones que explicarían la apreciación positiva de los mecanismos de ascenso es que éstos son aparentemente neutrales al sexo de la persona que postula:

“Me parece que no hay ninguna distinción, ni para el nombramiento ni para el ascenso. Tampoco en la entrevista, se nombra indistintamente a hombres y mujeres”⁵¹.

“Sobre cómo están redactados, formulados esos exámenes, eso es otro tema. Aquí no entra a tallar la cuestión de género sino de cuestiones académicas, de metodología”⁵².

“Cuando se está postulando a una plaza de fiscal o de juez, el Consejo Nacional de la Magistratura presenta a concurso un número de plazas y las plazas no tienen género, de manera tal que cualquier persona puede ocuparla. El requisito es aprobar los pasos del proceso de selección”⁵³.

51 Entrevista en profundidad de magistrado A.

52 Entrevista en profundidad de magistrada B.

53 Entrevista en profundidad de magistrada C.

Se podría señalar que, pese a las críticas realizadas al sistema de selección, se considera en general que los mecanismos existentes son adecuados para el ascenso de las mujeres a instancias superiores. La pregunta sería entonces, ¿si los mecanismos son adecuados, porqué las mujeres no ascienden? Recordemos que salvo en el caso de las fiscales supremas, en los demás despachos a mayor jerarquía menos mujeres y viceversa.

En base a las entrevistas realizadas a algunos/as magistrados/as, analizaremos cada uno de los pasos de la selección de magistrados y magistradas.

Examen Escrito

Hasta noviembre de 2006, los exámenes escritos eran de preguntas objetivas y respuesta múltiple, no existía la solución de casos. Respecto a éstos una magistrada señaló:

“Los exámenes que se aplican, no se puede discutir, van a la memoria. Los especialistas no necesitamos de eso, para eso tenemos los códigos a la mano que podemos consultarlos cuando los necesitemos. Lo básico es la formación que uno tenga respecto a los temas fundamentales en el Derecho, principios generales, respeto a los derechos fundamentales, de los derechos humanos y la Constitución”⁵⁴.

Al analizar este tipo de exámenes, debemos mencionar la apreciación de Sara Esteban, integrante del Consorcio Justicia Viva, sobre lo ocurrido en el concurso 002-2004 convocado por el CNM. En él se buscaba nombrar 3 vocales supremos y 2 fiscales supremos, siendo al final declarado desierto. Esteban señala que un análisis del examen escrito evidenció que la prueba de conocimientos era sencilla, por lo que presume que la baja nota que obtuvieron los postulantes, quienes en su mayoría eran magistrados, se debió a su baja formación jurídica (Esteban, 2005).

Evaluación de Currículo Vitae

Otra parte importante en la evaluación es el análisis de los currículos vitae de las y los concursantes. En esta etapa se analiza el trabajo realizado como jurista así como la capacitación recibida, conforme a tablas preestablecidas.

En las entrevistas realizadas se identificó un cuestionamiento a la importancia que se le da a la antigüedad en el Poder Judicial o en el Ministerio Público, así como un llamado de atención sobre el significado de las capacitaciones para las concursantes mujeres. Un juez civil señaló:

“Me parece que (la antigüedad) es un criterio pero que no debe ser determinante, porque la antigüedad no es sinónimo de calidad. Pienso que debería considerarse otros factores como: la producción, la calidad de las resoluciones, el currículo del magistrado, otras actividades jurídicas a las que se dedica; pero no necesariamente la simple antigüedad”⁵⁵.

⁵⁴ Entrevista en profundidad de magistrada B.

⁵⁵ Entrevista en profundidad de magistrado A.

Este cuestionamiento podría incluso identificarse con uno de los principales problemas del sistema de justicia: la corrupción. Una vocal superior indicó:

“Uno de los aspectos que se evalúa es la experiencia y los años de servicio, particularmente creo que ese aspecto no es fundamental; debería evaluarse cómo es una persona, que tan honrada es. (...) Puede haber gente muy experimentada que, justamente, utiliza eso en forma negativa”⁵⁶.

La valoración de la “antigüedad” no beneficia más a los hombres que a las mujeres individualmente; sin embargo, es evidente que al existir más magistrados hombres que magistradas mujeres en el sistema de justicia, la valoración de la antigüedad beneficia a los hombres como grupo y podría generar que se sigan seleccionando más hombres que mujeres, por tener ellos mayor antigüedad en el Poder Judicial o en el Ministerio Público.

Sin embargo, hay otro elemento que surgió mucho más vinculado a las dificultades que las mujeres tienen para ser seleccionadas en un rango superior al que ostentan. Nos referimos a la capacitación, ya sea a través de maestrías o doctorados. Una vocal superior señaló:

“También los estudios de capacitación de post grado, de especialización mejor dicho....hacen que con las justas terminemos los cursos, pero para el momento de sacar el título....la tesis....no podemos...entonces cuando tenemos que preparar currículum, la diferencia entre quien tiene una tesis de Maestría y Doctorado es absolutamente abismal entre quienes hemos terminado la Maestría o el Doctorado y no tenemos título.....entonces allí una persona que tiene los mismos estudios, una va a tener un puntaje muchísimo mayor que la otra porque la consideración de la tesis...claro es el título no Pero para las que estamos en la carrera judicial es bastante...es un sacrificio muy grande haber terminado maestría y doctorado, más aún para aquellas que tienen carga familiar (...) y eso no se traduce en los valores que tiene el Consejo al momento de calificar, no....valores me refiero a los puntos, puntuación”⁵⁷.

Es decir, las magistradas mujeres, al igual que la mayoría de las mujeres que trabajan en el país, asumen roles productivos (como magistradas) y roles reproductivos (en su vida privada). Esta situación determina que si se involucran en capacitaciones tengan dificultades para concluir las, y si las concluyen tengan problemas para obtener el título que las acredite.

Esta situación efectivamente no es percibida por los que seleccionan a los/as magistrados/as. Un miembro del CNM entrevistado indicó:

56 Entrevista a profundidad de magistrada B.

57 Entrevista a profundidad a magistrada A.

“En cambio, si vemos magistrados que aspiran a niveles superiores, como la Corte Suprema, se supone que tienen muchos más años de experiencia. Entonces, es importante revisar el tema de que su formación no se haya reducido a los años universitarios de la carrera regular. De repente, se une además un post grado o varios post grados o varias especializaciones adicionales, junto a las cuales la experiencia en los cargos anteriores que ha ido enriqueciendo su capacidad en el trabajo y su visión de lo que es el sistema”⁵⁸.

Como veremos más adelante, esta situación coloca a las mujeres postulantes en una posición diferente que la que ostentan sus compañeros.

Entrevista Personal

A diferencia del examen escrito o de la evaluación de currículos vitae, la entrevista personal constituye un espacio en el que los consejeros tienen la libertad de decidir sobre la valoración que le dan al concursante, de acuerdo al perfil que buscan. Un miembro del Consejo Nacional de la Magistratura señaló:

“El perfil guarda relación con valores éticos, con valores morales, disposición para el trabajo, el tipo de actividad, de hecho quien aspira dedicarse a una labor de magistrado, sea varón o dama, tiene que tener una serie de condiciones especiales. A veces hay que renunciar a muchas cosas para poder dedicarse a esta actividad. De otro lado, debe ser gente con buen manejo, nivel y conocimiento de los derechos humanos. Sus valores deben ser sumamente claros. Su vida en el ámbito profesional no debe estar teñida de aspectos que le descalifiquen, su vida en el ámbito familiar y personal debe denotar condecirse con lo que se espera de un magistrado y también en ese sentido creo que para el varón como para la mujer, la entrevista se da en iguales condiciones.

¿Qué características se buscan en la vida familiar y en la vida profesional?

Gente honesta, gente sana, gente de buenas costumbres, gente que conozca el derecho”⁵⁹.

Las características descritas se condicen con el primer requisito del perfil elaborado por el CNM en su último reglamento de selección de magistrados, es decir con que el magistrado debe “tener una trayectoria intachable de vida personal y profesional”. Particularmente consideramos que se deposita en los consejeros la posibilidad de decidir qué es lo moralmente bueno y qué no lo es, y esa situación puede tener evidentes riesgos si se trata de evaluar la vida privada.

⁵⁸ Entrevista en profundidad de Carlos Arturo Mansilla Gardella, representante de la Junta de Fiscales Supremos ante el CNM.

⁵⁹ Entrevista en profundidad de Carlos Arturo Mansilla Gardella.

Una vocal superior entrevistada señaló:

“Tengo conocimiento de preguntas que se le hicieron a varias candidatas mujeres no ... que tenían que ver con su vida personal, con su vida de pareja, si eran casadas, si no eran casadas, si usaban ropa de baño o si usaban bikini, si...porqué no se habían casado y eso no tenía nada que ver con el tema del nombramiento y sin embargo fueron preguntas que tenían que ver ...prácticamente con la afectación a la dignidad de las mujeres”⁶⁰.

Frente a estas preguntas debe llamarse la atención sobre la necesidad de indagar sobre el “modelo de mujer” que se persigue, y si ello indirectamente está reforzando estereotipos de género. En ese sentido, es sumamente interesante resaltar la última aseveración de la vocal superior, ya que da cuenta del mal momento que pasaron algunas postulantes ante el CNM.

Por otro lado, en las entrevistas se realizan preguntas referidas al currículo y al desarrollo profesional de las y los postulantes. La falta de títulos en el caso de las mujeres, hace que los miembros del Consejo de la Magistratura indaguen sobre los motivos de esta carencia, que para el caso de las mujeres es en gran medida la labor familiar.

“Entonces esto no lo van a comprender en las entrevistas; las preguntas son: usted porqué no hizo una maestría, usted por qué no se graduó si acabo la maestría. Sin embargo, el colega varón, tiene todo listo en casa y puede culminar la maestría sin complicaciones. Este podría ser un tema de desventaja”⁶¹.

Como se observa, si bien existe un porcentaje importante de personas encuestadas que considera que los mecanismos de ascenso (en este caso de selección del CNM) son adecuados por las mujeres, cuando se empieza a indagar minuciosamente sobre cada paso, las mujeres encuentran algunas dificultades que les impide desenvolverse adecuadamente.

¿Qué aspectos influyen para el ascenso?

En otro punto, se consultó sobre aquellos aspectos que eran influyentes para que hombres y mujeres pudieran llegar a ejercer cargos altos en la administración de justicia⁶².

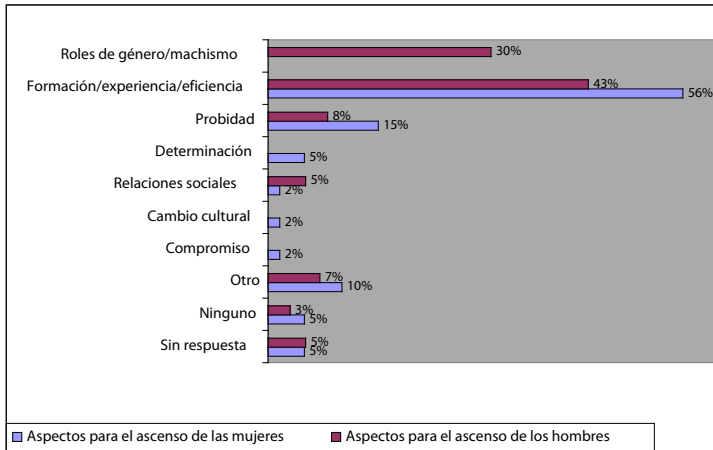
Como se puede observar en el siguiente cuadro, la mayoría de personas encuestadas consideraron que eran la formación, experiencia o eficiencia los que permitían a hombres y mujeres llegar a cargos de jerarquía. Sin embargo, hay un 30% de personas encuestadas que consideraron que en el caso de los hombres un aspecto que les permitía ascender son los roles del género o el machismo.

⁶⁰ Entrevista a profundidad a magistrada A.

⁶¹ Entrevista a profundidad a magistrada B.

⁶² La pregunta fue abierta, es decir, no se ofrecieron opciones para escoger. Debido a que no había respuestas prefijadas las que dieron las personas fueron agrupadas por categorías.

Principales aspectos señalados como influyentes para ocupar cargos altos en la administración de justicia⁶³.

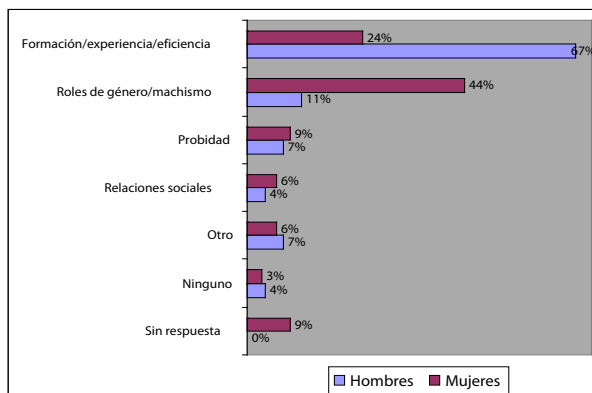


Como veremos a continuación, esta información varía si analizamos las percepciones recogidas tomando en cuenta el sexo de la persona encuestada.

Sobre los factores que están sobre la base del ascenso a altos cargos

Si solo tomamos en cuenta la primera razón dada por los magistrados encuestados encontraremos que la mayoría de hombres considera que es la formación, experiencia y eficiencia lo que les permite ocupar cargos altos en la administración de justicia, mientras que casi la mitad de las mujeres considera que ello no es así, sino que lo que les facilita el ascenso son los roles de género y el machismo.

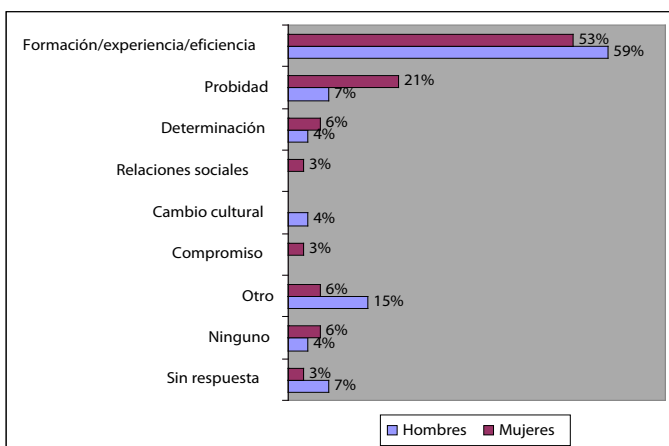
Aspectos señalados como influyentes en que un hombre llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia



⁶³ Los porcentajes han tomado en cuenta la totalidad de personas encuestadas (27 hombres y 34 mujeres), señalándose que respecto a los hombres 3 mujeres no contestaron y que para el caso de las mujeres, 2 hombres y 1 mujer no contestaron.

Por su parte, si analizamos todas las respuestas dadas por las personas entrevistadas, encontraremos que existe mayor similitud de criterios entre hombres y mujeres sobre los aspectos que les permiten a estas últimas a acceder a puestos de jerarquía. En primer lugar aparece su “formación/experiencia/eficiencia, seguida de la “probidad”.

Aspectos señalados como influyentes en que una mujer llegue a ocupar cargos altos en la administración de justicia



Los cuadros que se acaban de presentar, dan cuenta que los hombres encuestados consideran que tanto ellos como las mujeres ascienden porque tienen como condiciones “la formación, la experiencia o la eficiencia” en su carrera profesional. Por el contrario, las mujeres encuestadas diferencian claramente las razones que permiten ascender a los hombres y a las mujeres; un porcentaje importante de ellas (44%) considera que es el machismo y los roles de género lo que facilita el ascenso a los hombres, mientras que ellas sí tienen que demostrar su “formación, experiencia o eficiencia”.

En resumen, el sistema de selección (y por lo tanto de ascenso) de magistradas y magistrados ha venido siendo cuestionado sistemáticamente por jueces, fiscales y estudiosos de la materia; tal es así que el mismo CNM ha ido modificando las reglas del proceso para atender los principales reclamos hechos, entre los que se encuentra la acusación de arbitrariedad. Sin embargo, estas críticas no han atendido la afectación que podría estar causando a las mujeres que han decidido iniciar o escalar en el sistema de administración de justicia, ya que la estructura de la selección es formalmente neutra al género y al sexo.

Así, no resulta extraño que la mayoría de personas encuestadas, seguramente compartiendo las críticas al sistema de selección y nombramiento, considere que éste es adecuado para que las mujeres asciendan y ocupen espacios de jerarquía dentro del sistema de justicia. Sin embargo, se ha encontrado que son las mismas mujeres (encuestadas y entrevistadas) las que al analizar minuciosamente este sistema toman conciencia de los problemas que les afectan.

En ese sentido, resulta pertinente lo señalado por un especialista en reforma judicial:

“Efectivamente, la jueza como toda mujer que se desempeña laboralmente, no sólo en el hogar sino fuera de él, tiene una desventaja, muchas veces no puede mantener el mismo ritmo de actividades que un magistrado varón. Esto de por sí es una constatación fáctica de desigualdad que, al momento de evaluar los desempeños, no es valorado, no es tomado en cuenta: se decide por igual. A priori, hay un sesgo equivocado”⁶⁴.

Sin embargo, pareciera que no se trata solo de un sistema de género que sigue recargando a las mujeres de la mayor parte de actividades domésticas; en realidad, tendría que indagarse más sobre el “modelo de mujer” que los miembros del CNM tienen al momento de seleccionar a las magistradas.

Evidentemente, el hecho de que todas las personas integrantes del CNM sean hombres puede determinar un sesgo en la selección. Uno de los aprendizajes de este trabajo de investigación es que las mujeres y los hombres tenemos diferentes apreciaciones sobre los mismos hechos, y ello también podría generarse en un proceso de selección.

2.2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO PRESENTES EN LOS MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS

Un área a explorar son las ideas preconcebidas sobre lo que se denominan características “innatas” a los varones y a las mujeres, características que son en realidad construcciones culturales que parten de la diferencia sexual entre hombres y mujeres y que terminan atribuyendo roles, espacios y características propias para cada sexo (Ruiz Bravo, 1997).

Clásicamente, las mujeres se han visto encasilladas en el rol de madres – amas de casa, desarrollando su proyecto de vida dentro de los espacios privados, como el hogar, y con atributos de personalidad relacionados con la dulzura, la debilidad, la emoción, el sacrificio y la renuncia; mientras que los hombres han sido encasillados en el rol de proveedor económico y jefe del hogar, desarrollándose en el espacio público y con atributos de personalidad relacionados con la agresividad, la fuerza, la competencia y la razón.

En este caso, nos encontramos frente a operadoras de justicia mujeres que han decidido, y han tenido la posibilidad, de desarrollar su proyecto de vida en el espacio público. Sin embargo, como veremos más adelante, existen ciertos estereotipos que reforzarían la idea de que las mujeres se encuentren trabajando en determinadas materias y en determinadas jerarquías.

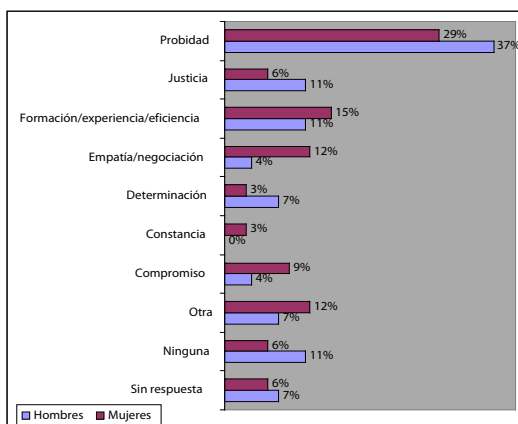
Características favorables y desfavorables de hombres y mujeres para el ámbito judicial

En la encuesta se solicitó a los magistrados nombrar tres características de las mujeres que les permiten administrar justicia adecuadamente.

⁶⁴ Entrevista a Javier La Rosa Calle, integrante del Consorcio Justicia Viva.

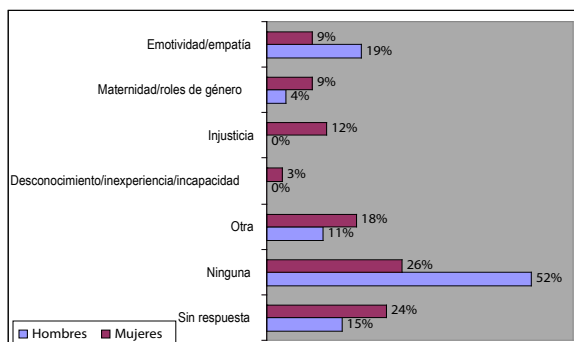
El siguiente cuadro da cuenta de las características que “en primer lugar” señalan las personas encuestadas. Como se puede observar tanto varones como mujeres consideran que la probidad es una característica de las mujeres que es favorable para la administración de justicia.

Características de las mujeres favorables para administrar justicia, mencionadas como primera opción.



Asimismo se solicitó a los magistrados establecer tres características de las mujeres incompatibles con la administración de justicia. Entre las respuestas dadas en primer lugar se podría señalar que la mayoría de hombres y la mitad de las mujeres no señalan características incompatibles de las mujeres (52% de los hombres opina que no hay características incompatibles y 15% no contestó la respuesta; mientras que el 26% de mujeres opina que no hay características incompatibles y el 24% no contestó la pregunta). Llama la atención que la característica más mencionada, aunque minoritaria, como incompatible para administrar justicia es la “emotividad/ empatía” seguida por la de “injusticia”.

Características de las mujeres incompatibles con la administración de justicia enunciadas como primera opción



Las Mujeres, la honradez...

“Hasta ahora no he tenido ningún problema por el hecho de ser mujer; al contrario, creo que he tenido alguna ventaja, porque siento que la gente confía en mí porque soy mujer (...) La gente tiene la percepción de que las mujeres somos menos corruptas, no sólo en el Poder Judicial, sino en todos sitios”⁶⁵.

Los resultados de la encuesta dan cuenta que al menos 39 personas (16 hombres y 23 mujeres) consideraron que una característica de la mujer que facilita su ejercicio en la administración de justicia es la probidad.

Esta situación llevaría incluso a encargarles funciones vinculadas al control de la magistratura. Una vocal señaló:

“Ahora lo interesante es que si hay algunos cambios, porque tanto la Oficina de Control de la Magistratura, o sea de todo el Poder judicial, como el órgano de Control de la Corte de Lima, hoy en día van a estar a cargo de dos mujeres; y eso podría estar también significando que hay una tendencia a pensar que por ser mujeres somos más correctas.....de repente menos corruptibles no?...eso es algo positivo obviamente, pero de alguna manera es centrar la labor de control”⁶⁶.

Las Mujeres, las empáticas, las emotivas...

Diecisiete magistrados (10 mujeres y 7 hombres) consideraron que la empatía/negociación constituía una característica femenina favorable para la administración de justicia. Por la descripción de sus respuestas aparentemente ellas relacionan esta característica con su capacidad de conectarse con las personas que recurren al sistema de justicia, lo cual les permitiría resolver los conflictos que se le presenten de una manera más justa y equilibrada.

Sin embargo, esta capacidad puede ser también percibida como negativa, si es que se la vincula a la emotividad de las que se acusa cotidianamente a las mujeres. Cinco mujeres y cinco hombres consideraron que la empatía/emotividad era una característica de las mujeres incompatible con la administración de justicia

⁶⁵ Entrevista a profundidad de magistrada B.

⁶⁶ Entrevista a profundidad de magistrada A.

Las Mujeres, la maternidad...

“La doctora ...vio nuestros curriculums, le pareció que estaban bien, hizo algunos comentarios y al final nos dijo, bueno las contrato porque veo que están bien capacitadas, porque la universidad... las está enviando, pero si pudiera no las contrataría porque las mujeres lo único que hacen es pensar en el esposo, en los hijos, si los hijos se enferman piden permiso o usan el teléfono y piensan en eso todo el día más que en trabajar, pero ya que voy a hacer, están contratadas”⁶⁷.

Seis magistradas señalaron en su encuesta que la maternidad es una característica incompatible con la administración de justicia; igualmente un magistrado hizo mención a la división de roles.

Esta situación no solo refleja la doble jornada laboral que tienen las mujeres fiscales o juezas en su vida cotidiana (jornada doméstica y jornada en el centro de labores), sino que evidencia un prejuicio sobre el desempeño que ellas puedan tener a partir de esta realidad. Existiría una suerte de generalización de que todas las madres van a ser malas magistradas.

Si bien el testimonio que se ha transcrito no es de una magistrada, sino de una asistente, es relevante mencionar que ésta no era ni casada, ni tenía hijos, por lo que el prejuicio arrastra además a todas las mujeres.

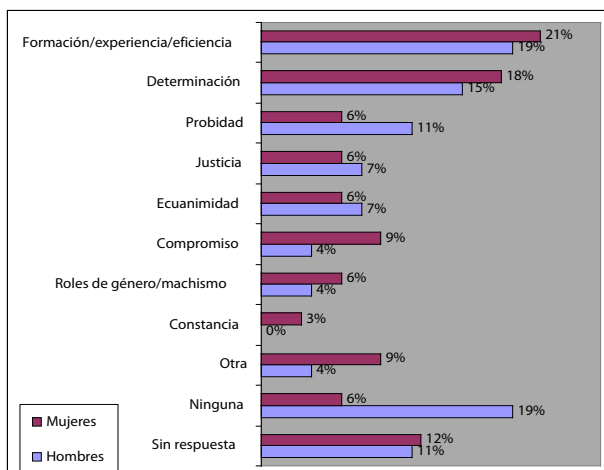
Los Hombres, o la determinación...

La encuesta a las magistradas y los magistrados antes señalada, también contempló preguntas abiertas referidas a las características favorables e incompatibles de los hombres para administrar justicia.

Analizando las respuestas otorgadas en primer lugar, encontramos que no hay una posición mayoritaria sobre las características favorables, aunque destacan en primer lugar, la “formación, experiencia y eficiencia” y en segundo lugar la “determinación” de los hombres para administrar justicia.

⁶⁷ Relato de una abogada sobre la última entrevista que le realizó una vocal al ingresar como asistente en una instancia del Poder Judicial.

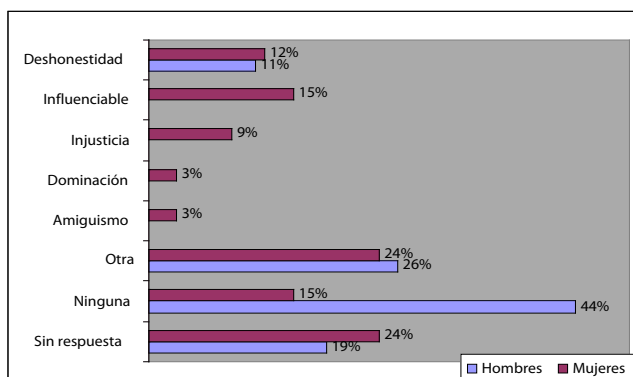
Características de los hombres favorables para administrar justicia mencionadas como primera opción⁶⁸



Por otro lado, también se preguntó sobre las características masculinas incompatibles con la administración de justicia, dando la oportunidad a las personas encuestadas a mencionar tres opciones. Aquí encontramos que un 63% de hombres y el 39% de las mujeres no indicaron ninguna característica, ya sea porque consideraron que ésta no existía o porque no contestaron la pregunta.

A diferencia del caso de las mujeres, aquí encontramos que el 61% de mujeres encuestadas consideró que los hombres tenían algunas características incompatibles con la administración de justicia, siendo la característica más mencionada que son “influenciables” y la “deshonestidad”.

Características de los hombres incompatibles con la administración de justicia enunciadas en primer lugar



⁶⁸ La tabla toma en cuenta lo reportado en la totalidad de encuestas.

Al comparar las opiniones de los hombres y de las mujeres sobre lo favorable de uno y otro sexo para administrar justicia, se advierte que hay un poco más de coincidencia en las opiniones de lo que resulta favorable en las mujeres que lo que se considera favorable en los hombres. Se destaca también que las características que más se mencionan para ambos sexos, y por los dos sexos encuestados, es la probidad y la determinación.

Comparando las respuestas dadas sobre los rasgos incompatibles en mujeres y hombres para impartir justicia, vemos que entre los hombres predomina el concepto de que no hay ninguna característica desfavorable en ninguno de los dos sexos, mientras que entre las mujeres lo que más se destaca es que no hay una idea compartida por un número amplio de ellas.

Los resultados mostrados por las encuestas evidencian la existencia de estereotipos que, independientemente a si se condicen o no con la realidad, marcan la percepción que se tiene sobre magistradas y magistrados. Aunque es cierto que salvo el caso de la asociación “probidad” con ser “mujer”, ningún otro estereotipo parece tener una opinión mayoritaria.

En ese sentido, es interesante observar el impacto que puede generar en la percepción del Poder Judicial la ubicación de más mujeres en puestos de poder. Como se sabe, existe la percepción general de que el Poder Judicial es corrupto; los resultados de una encuesta a nivel nacional, publicada el 19 de marzo de 2007, da cuenta que el 25% de la población considera que era muy fácil sobornar a un juez y un 47% considera que era fácil⁶⁹.

Estereotipos sobre las áreas de justicia adecuadas para cada sexo

Otra área explorada por nuestra encuesta fueron las percepciones que se tienen sobre los ámbitos que le corresponderían tanto a mujeres como a varones dentro de la administración de justicia.

Dentro del sistema de justicia peruano existen diversas competencias de acuerdo a la materia del conflicto. Las estadísticas mostradas en el primer capítulo evidencian que las mujeres están sub representadas en la mayoría de materias, salvo cuando se trata de resolver asuntos de derecho de familia.

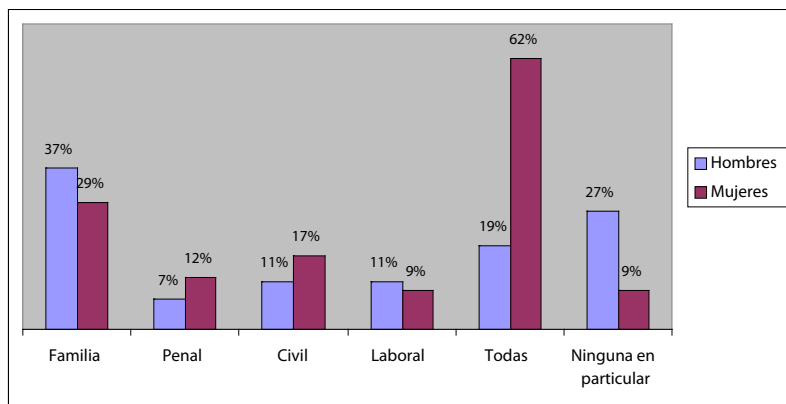
En la encuesta realizada a los magistrados y magistradas se les consultó sobre la materia en la que se desempeñan mejor las mujeres⁷⁰.

Del cuadro siguiente, resalta el dato de que el 37% de mujeres y el 29% de hombres encuestados consideran que las mujeres se desempeñan mejor en la materia “familia”; asimismo que el 46% de hombres y el 71% de mujeres (si sumamos a las personas que marcaron todas las materias propuestas, junto a aquellas que marcaron la opción ninguna en particular) consideran que las mujeres pueden desempeñarse adecuadamente en cualquier materia.

69 Apoyo, Opinión y Mercado. Opinión data, Resumen de Encuestas a la Opinión Pública. Año 7, número 86. Honestidad y Competencia. Encuesta nacional realizada a 1,005 personas mayores de 18 años y residentes en las 15 principales ciudades del país.

70 En las respuestas podía marcarse más de una opción. Las opciones eran penal, familia, laboral, civil, había la posibilidad de colocar una materia diferente, o marcar la opción “Ninguna en particular”.

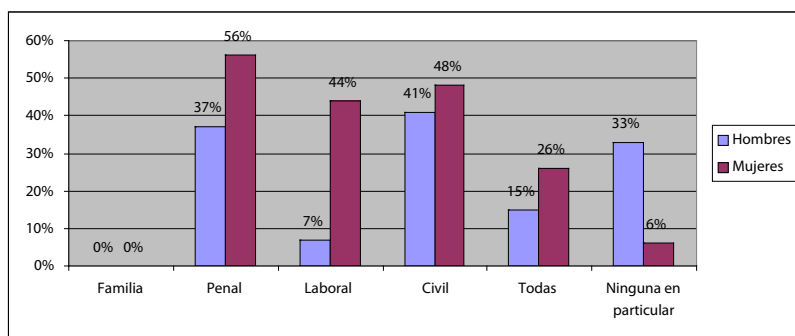
Materias en las que se considera que se desempeñan mejor las mujeres⁷¹.



Luego se les preguntó sobre las materias en las que mejor se desempeñan los hombres en las mismas condiciones.

La mayoría de las mujeres (56%) y de hombres (37%) consideraron que los varones se desempeñan mejor en el ámbito penal, mientras de otro lado el 48% de los hombres y el 32% de las mujeres consideraron que éstos pueden desempeñarse bien en cualquier materia. A su vez, resulta interesante ver que ninguno de los encuestados y encuestadas, marcaron la materia familiar como aquella única materia en que los hombres logran su mejor desempeño.

Materias en las que se desempeñan mejor los hombres



Claramente, la mayoría de encuestados (un poco más de la mitad de los hombres y casi tres cuartas partes de las mujeres) opinó que las mujeres tienen mejor desempeño en el ámbito de la justicia de familia y los hombres en el ámbito de la justicia penal.

⁷¹ Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 27 hombres y 34 mujeres.

El hecho de que sean las mujeres las que más refuerzan este estereotipo evidencia la poca conciencia del sistema de género imperante en el sistema de justicia, que contribuye a su propia exclusión. De los cuadros se puede notar, además, que las mujeres tienden a encasillar “sexo de magistrado – materia” y es por ello que no marcan mayoritariamente la opción “ninguna en particular”, ni se animaron a marcar todas las materias ofrecidas.

Evidentemente, las características que se atribuye a cada sexo influyen en determinar cuales son las materias en las que teóricamente se desempeña mejor cada uno. Las mujeres, relacionadas con la maternidad y la familia, se desempeñan mejor resolviendo conflictos relacionados a esos temas. La sensibilidad que se les atribuye las convierte en las personas indicadas para resolver los conflictos familiares; es decir, los que se dan en las relaciones más íntimas y privadas entre las personas. Los hombres, por el contrario, se encuentran mejor capacitados para resolver conflictos en materia penal, relacionados con la violencia que se vive en el ámbito público, “en la calle”, donde la “sensibilidad femenina” se convierte en un punto vulnerable.

Tal como se señala en una de las entrevistas realizadas, lo penal se lo dejan a los varones por “la reproducción del mito de que el hombre es el duro para aplicar la sanción”⁷², o porque “se ven los casos más feos, casos en los que una podría perder la objetividad. Probablemente sea por eso que no haya tantas mujeres”⁷³.

Percepciones sobre los espacios jerárquicos más adecuados para cada sexo

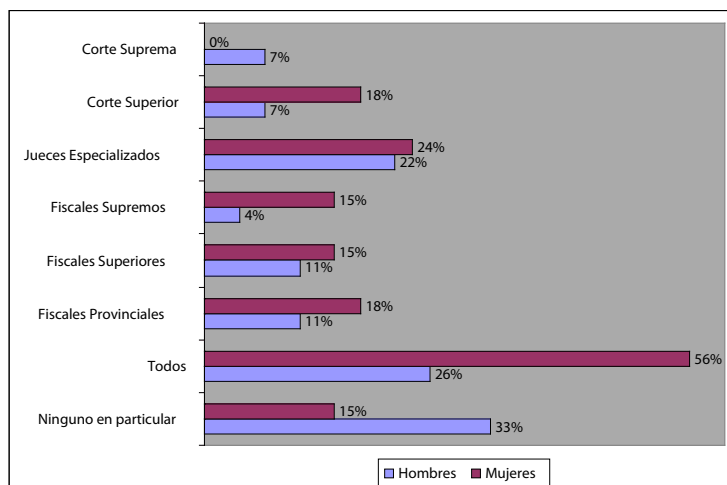
Para determinar si se considera que las mujeres se desempeñan mejor en algún cargo jerárquico, se pidió también a las personas encuestadas que marcaran todas las opciones en las que así lo creían. Las opciones eran: “Juzgados Especializados”, “Salas de la Corte Superior”, “Salas de la Corte Suprema”, “Fiscalía Provincial”, “Fiscalía Superior” y “Fiscalía Suprema”.

En este punto, el 59% de los varones (33% que marcó “ninguna en particular” y el 26% que marcó todas las opciones) y el 71% de las mujeres encuestadas (15% que marcó “ninguna en particular” y el 56% que marcó todas las opciones), consideraron que las mujeres pueden desempeñarse en cualquier instancia. Nos llamó la atención, sin embargo, que en el grupo de mujeres que no tomó la posición antes mencionada, ninguna haya señalado que las mujeres se desempeñan mejor en la Corte Suprema.

72 Entrevista en profundidad a Javier La Rosa Calle.

73 Entrevista a profundidad de magistrada B.

Espacios jerárquicos en los que se considera que se desempeñan mejor las mujeres

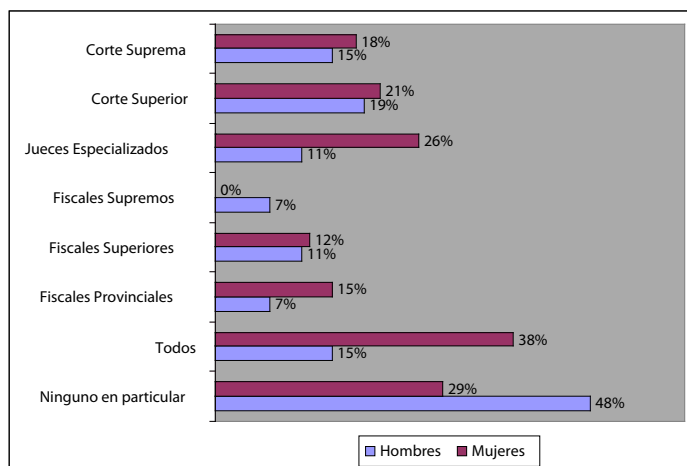


Se hizo la misma pregunta a magistradas y magistrados, pero respecto a los espacios jerárquicos de mejor desempeño para los hombres.

Como se puede ver en el siguiente cuadro, el 63% de los varones (48% que marcó “ninguna en particular” y el 15% que marcó todas las opciones) y el 67% de las mujeres encuestadas (29% que marcó “ninguna en particular” y el 38% que marcó todas las opciones) consideran que los hombres pueden desempeñarse en cualquier instancia.

En este caso, el grupo de magistradas y magistrados que no comparten la posición mayoritaria antes mencionada, sí identificaron que un espacio en el que se desempeñan mejor los hombres son las Cortes Supremas; sin embargo, llama la atención de que ninguna mujer de este grupo se haya referido a las Fiscalías Supremas.

Espacio jerárquico en los que se considera que se desempeñan mejor los hombres



La revisión puntual de cada encuesta, da cuenta que ninguna mujer optó por colocar de manera exclusiva que el espacio jerárquico en el que mejor se desempeñaban las mujeres era la Corte Suprema, mientras que una mujer y un hombre sí colocaron dicha opción de manera exclusiva para el caso de los varones.

Se podría señalar que la mayoría de magistradas y magistrados consideran que tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse adecuadamente en cualquier espacio jerárquico del Poder Judicial o el Ministerio Público; sin embargo, llama la atención lo que sucede con las mujeres del grupo minoritario, quienes así como no pueden identificar a las mujeres en la Corte Suprema, tampoco pueden identificar a los varones en las Fiscalías Supremas.

Percepciones sobre la ausencia de mujeres en la jerarquía del sistema de justicia

La ausencia de mujeres en espacios de poder (salvo en las Fiscalías Supremas), la pre-asignación de determinadas jerarquías o especialidades que consolidan esta situación y la existencia de algunos estereotipos sobre su desempeño profesional, nos llevó a indagar sobre cuál es, en la mentalidad de magistrados y magistradas, las razones que justificarían esta situación.

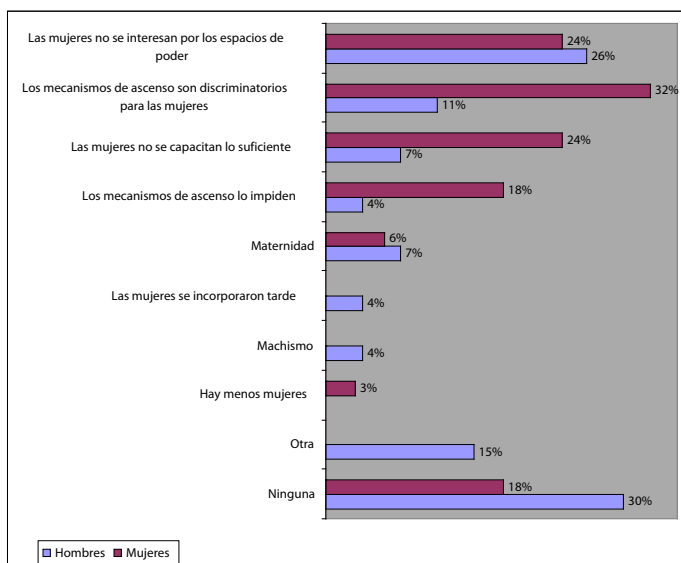
En ese sentido, se buscó hallar cuales eran, a criterio de las personas encuestadas, las posibles causas que explicaban porque las mujeres no accedían a las instancias superiores. Se les ofreció 5 alternativas, una de ellas como respuesta abierta.

El resultado general da cuenta que el 25% de personas encuestadas consideraron que las mujeres no accedían a instancias superiores porque no les interesaba los espacios de poder,

seguida de un 23% que consideró que los mecanismos de ascenso son discriminatorios, así como un importante 23% que indicó no saber las razones para esta situación.

Sin embargo, la priorización de respuestas varía cuando vemos el sexo de las personas que respondieron la pregunta, ya que para las mujeres la principal razón está vinculada con que los mecanismos de ascenso existente son discriminatorios para ellas y luego recién con el poco interés que ellas puedan mostrar por ascender.

Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores



Definitivamente, la idea de que los mecanismos de ascenso son discriminatorios se vincula a la respuesta que las mismas mujeres dieron a la pregunta sobre la idoneidad de los mecanismos de ascenso para las mujeres. En esa oportunidad, un 68% de las mujeres señalaron que éstos eran adecuados, de ahí que no resulta extraño que ahora sólo un 32% los considere discriminatorios.

De alguna manera la aceptabilidad que tienen los mecanismos de ascenso hace que la responsabilidad sobre la ausencia de mujeres en los espacios de poder recaiga en ellas mismas. Teóricamente el problema no sería del sistema, sino de la mujer desinteresada:

“La marcha de la institución de repente está un poco más alejada de nuestros intereses, porque frente a nuestro trabajo -o sea, aparte de nuestro trabajo- lo que nos interesa es el trabajo de nuestra casa, de nuestros hijos; entonces el escaso tiempo que nos queda no está de repente para ir a trabajar en temas de reforma, no hablo de todo el mundo, no...pero tenemos ese escaso tiempo para ir ver a nuestros hijos, lo que no

*sucede con los varones.....y desde el punto de vista de la política ... o de la política institucional nos automarginamos por un lado, y los hombres copan rápidamente esos espacios de poder*⁷⁴.

En ese sentido, pese a que un porcentaje mínimo consideró que la maternidad impedía a las mujeres acceder a instancias superiores, la explicación del porqué a las mujeres no les interesa ascender a cargos superiores estaría íntimamente vinculada a ella. De ahí, que se perciba que la ausencia de hijos facilita el ascenso en la carrera:

*“Creo que la posibilidad de ocupar puestos va por el tema un poco de tiempo, del interés....en la Suprema...de los 18 magistrados actuales, entre titulares y provisionales hay dos magistradas mujeres; el órgano de Control de la Magistratura sí está en manos, tanto de Lima como del Poder judicial, en manos de mujeres.....ahora la magistrado que está en ODICMA de Lima se ha casado hace poco, no tiene niños, la otra magistrado sí es soltera....”*⁷⁵.

Nuevamente, surge el tema de la maternidad y la familia como un tema primordial para las mujeres, lo que no ocurre con los hombres entrevistados. Por otro lado, si bien fue mínimo el porcentaje de personas que consideraron que las mujeres no ascendían porque había “menos mujeres” o porque “se incorporaron tarde”, nos parece relevante transcribir lo señalado por un miembro del Consejo Nacional de la Magistratura:

*“Si en la base de la pirámide ancha, la mayor cantidad de personas han sido en el Poder Judicial, varones, por tratarse de una institución muy antigua, donde al principio no había de repente muchas mujeres para postular, pues eso estaría significando....que la progresión hacia arriba en el ámbito de la mujer pudiera darse de una manera lenta..., pero sin que eso necesariamente refleje una situación deliberada. El Ministerio Público es una institución nueva, obviamente, tiene su puesta en marcha alrededor del año 1981, estamos hablando de 25 años, camino a los 26, y sí pues, ahí si se nota gran cantidad de damas en el ámbito profesional”*⁷⁶.

El caso del Ministerio Público es interesante, no solo porque cuenta con mujeres en la jerarquía más alta de la institución, sino por la imagen que proyecta. Parecería que en este organismo las mujeres son mayoría y participan de todos los órganos del poder; situación que no se da en la realidad, ya que en las fiscalías superiores y a nivel de las fiscalías provinciales el número de varones es predominante.

“Siempre se ha dicho que el Ministerio Público es un matriarcado. Si consideramos la historia del Ministerio Público, a partir de 1985, en que el Ministerio Público

74 Entrevista a profundidad de magistrada C.

75 Entrevista a profundidad de magistrada A.

76 Entrevista a Carlos Arturo Mansilla Gardella.

*nace como un apéndice del Poder Judicial, conformado por agentes fiscales, la mayor carga de personal eran abogadas mujeres, quienes ven en esta institución joven una fuente atractiva, no de remuneración, sino de desarrollo profesional. Lo mismo se repite en la Defensoría del Pueblo, que es un apéndice del Ministerio Público*⁷⁷.

La pregunta a hacerse entonces es: ¿qué factores fueron predominantes para que en el Ministerio Público las mujeres pudieran acceder a la más alta jerarquía? Además de su juventud como institución, una posible razón es que es un organismo mucho más flexible en términos de ascenso profesional, frente a un Poder Judicial que aparece como más rígido y tradicional:

*“Me parece que el Ministerio Público tiene una estructura mucho más sencilla que la del Poder Judicial. Es un órgano mucho más pequeño, creo que sólo hay 4 Fiscales Supremos. Entonces, definitivamente, entre ellos rotan la presidencia de la Fiscalía de la Nación”*⁷⁸.

Aunque también podría considerarse que las mujeres ascendieron en el Ministerio Público porque los hombres las dejaron. El Ministerio Público no sería un espacio de atención para sus expectativas profesionales pues ahí no se toman las decisiones finales:

*“En el Poder Judicial es notorio. En la Corte Suprema sólo hay una magistrada, y en la lista de postulantes que se presentan a concurso en la Suprema, son varones. Me centraría en el Poder Judicial, porque curiosamente en el Ministerio Público, la Junta de Fiscales Supremos está conformada por mujeres. Esto es curioso, no sé si esto tenga que ver con un tema de cultura judicial. Será que aquellos abogados que optan por trabajar para el sistema de justicia prefieren ingresar al poder Judicial, donde al final es donde se toman las decisiones. El Ministerio Público es una instancia previa, que dictamina, da opinión, pero que no decide, no resuelve. Es más secundario, sin dejar de ser importante en el sistema de justicia. Ahí van más mujeres. En general, si uno mira quiénes son los fiscales, salvo en el caso penal, son mujeres”*⁷⁹.

En ese sentido, podríamos señalar que es mayoritaria la idea de que existen “razones” para que las mujeres no accedan a espacios de poder, las que pueden ser por cuestiones externas a ellas (los mecanismos existentes de ascenso) o internas (su interés). Si bien no hay una razón de consenso mayoritario, es importante llamar la atención sobre dos aspectos: primero, las mujeres y los varones tienen una diferente mirada de la problemática, siendo un grupo de ellas las que denuncian la presencia de un sistema discriminatorio; segundo,

77 Entrevista a profundidad de magistrada C.

78 Entrevista a profundidad de magistrado A.

79 Entrevista a profundidad a Javier La Rosa Calle.

que el poco interés del que se acusa a las mujeres esté relacionado con los compromisos que ellas han asumido en el espacio doméstico.

Un comentario...

Como se puede observar, tanto magistrados como magistradas tienen estereotipos de género que de alguna manera determinan la materia que atienden o la ubicación de las mujeres dentro del sistema de justicia.

Si es que tomamos en cuenta que un grupo importante de las personas encuestadas consideran que las mujeres tienen como característica per se la probidad, no puede ser casualidad que sean las ellas las que participen activamente en el sistema anticorrupción o que pertenezcan a la Oficina de Control de la Magistratura. Y aunque no hay otra característica que genere el mismo consenso, la asociación de ellas a la emotividad/empatía o los roles de género pueden implicar claras situaciones de discriminación.

Sin embargo, se ha encontrado que existe la percepción más o menos mayoritaria de que las mujeres y los hombres pueden desempeñarse adecuadamente en cualquier espacio jerárquico del Poder Judicial o el Ministerio Público, aunque llama la atención la existencia de un grupo de mujeres, quienes así como no pueden identificar a las mujeres en el cargo de Corte Suprema, tampoco pueden identificar a los varones en los cargos de Fiscalías Supremas. Asimismo se ha encontrado que un grupo importante de personas encuestadas opina que las mujeres tienen mejor desempeño en el área de familia y los hombres en el área penal. De acuerdo a estas representaciones, las mujeres, relacionadas con la maternidad y la familia, se desempeñan mejor resolviendo conflictos relacionados a esos temas, ya que la sensibilidad que se les atribuye las convierte en las personas indicadas para resolver los conflictos familiares. Los hombres, por el contrario, se encuentran mejor capacitados para resolver conflictos en materia penal, relacionados con la violencia que se vive en el ámbito público, “en la calle”, donde la “sensibilidad femenina” se convierte en un punto vulnerable.

Finalmente, las “razones” que determinan que las mujeres no accedan a espacios de poder son diferentes para hombres y mujeres. Si bien no hay una razón de consenso mayoritaria, llama la atención de que casi la cuarta parte de las mujeres y la cuarta de los hombres consideren que ellas tienen poco interés en ascender y luego se constata que ello está vinculado a los compromisos que tienen en el espacio doméstico.

Sin embargo, la presencia de magistradas en las Fiscalías Supremas parece ser un “iceberg” en la tendencia general, la que es explicada por la estructura del Ministerio Público así como por el reconocimiento de que en un entorno machista, este ascenso ha sido permitido por el poco interés de los hombres en desarrollarse en el Ministerio Público.

2.3. PERCEPCIONES SOBRE LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACION HACIA LAS MUJERES MAGISTRADAS

La igualdad, al ser un derecho que nació de las revoluciones liberales de fines del siglo XIX, ha sido consagrada desde los primeros textos constitucionales del Perú (año 1823 en adelante), aunque con diferentes acepciones a lo largo de la historia. En un inicio, se reconocía solo la “igualdad formal ante la ley”, la que supone que todos se someten por igual al orden jurídico y todos tienen igual derecho a recibir la protección de los derechos que ese ordenamiento reconoce. Esta acepción pronto comprendió el concepto de “igualdad en la aplicación de la ley”, entendiéndola como una aplicación regular, correcta, de las disposiciones legales, sin otras distinciones de supuestos o casos que los determinados por la norma legal. En acepciones más recientes, se incorpora también dentro de este concepto la “igualdad sustancial” o “igualdad real”, la que implica que resulte indispensable el reconocimiento constitucional de la obligación de los poderes públicos de corregir aquellas desigualdades sociológicas que impidan el logro de una verdadera igualdad (Danós, 2000).

La igualdad tiene como contraparte la prohibición de la no discriminación, la que expresamente ha sido reconocida desde el año 1979, y que tiene como una de sus causas proscritas a la diferenciación injustificada por sexo; es decir, la discriminación hacia las mujeres.

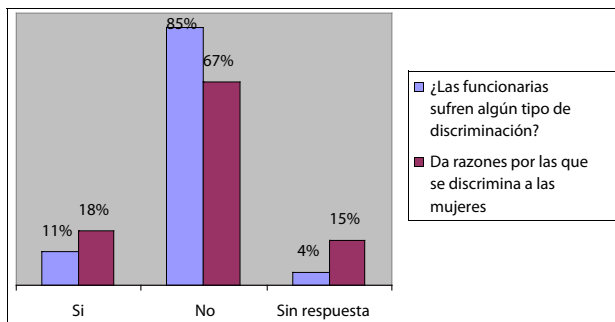
Durante mucho tiempo, las mujeres no pudieron participar como magistradas del sistema de justicia porque no eran consideradas ciudadanas y, por lo tanto, no tenían derecho a ejercer esta carrera pública. Esta situación cambió hace más de 50 años; sin embargo, la base social que determinaba esta realidad tiene rezagos que pueden ser visualizados en la actualidad. La presencia de estereotipos sobre las mujeres es un cultivo que seguramente ha venido rindiendo frutos en la historia del sistema.

Es así que, luego de constatar que las mujeres tienden a posicionarse en determinadas materias y en las jerarquías más bajas del sistema judicial, y que existen estereotipos que sustentan esta situación, fue importante preguntar a las personas encuestadas si consideraban que existía o no discriminación para las magistradas dentro del espacio de la administración de justicia.

Primero se consultó si consideraban que las funcionarias de justicia sufrían algún tipo de discriminación, dándoles la oportunidad de justificar su respuesta; luego se les pidió responder la pregunta: ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia?.

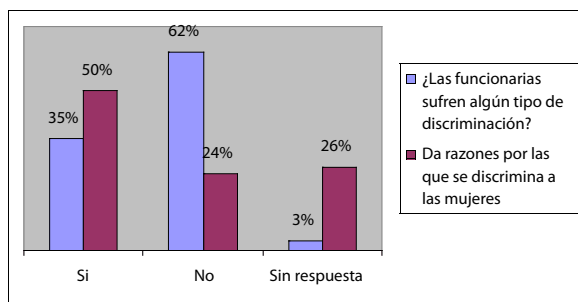
Sólo el 11% de los hombres encuestados consideró que había discriminación hacia las funcionarias del sistema de justicia; sin embargo, el 18% dio razones sobre esta situación.

Opinión de los hombres encuestados



Por su parte, sólo el 35% de las mujeres encuestadas consideró que las funcionarias judiciales sufrían algún tipo de discriminación; sin embargo, solo el 50% de ellas hicieron mención a las causas de dicha discriminación.

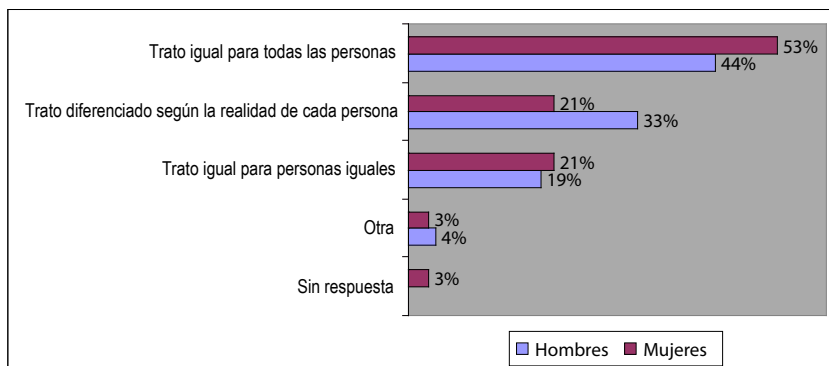
Opinión de las mujeres encuestadas



De los cuadros presentados es evidente que la mayoría de operadores de justicia consideran que no hay discriminación contra las magistradas; sin embargo, si se empieza a indagar más profundamente sobre el tema e incluso se les invita a señalar algunas causas de esta situación, el porcentaje de personas que consideran que este problema existe aumenta, llegando a ser, en el caso de las mujeres, el 50% de encuestadas.

Consideramos que para entender estas respuestas es importante conocer la concepción que tienen del principio/derecho fundamental de la igualdad.

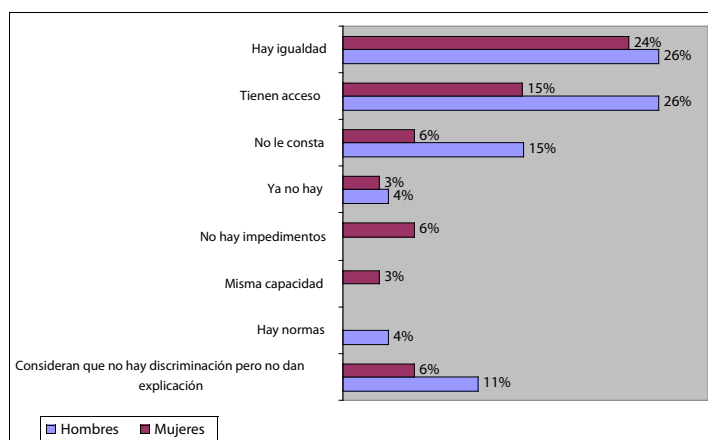
La igualdad significa...



Como se puede observar, el 53% de las mujeres y el 44% de los hombres se adhieren a un concepto de igualdad formal, igualdad que supone que todos se someten al ordenamiento legal y todos tienen igual derecho a recibir la protección que ese ordenamiento reconoce a las personas. Conforme a este concepto no puede haber discriminación en el Poder Judicial o el Ministerio Público, pues las reglas para hombres y mujeres son idénticas.

Siendo así, no resulta extraño constatar que un porcentaje considerable de personas encuestadas consideren que las mujeres no son discriminadas, explicando su posición en una constatación de que actualmente “hay igualdad” entre hombres y mujeres.

Explicaciones dadas por las personas que contestaron que no hay discriminación⁸⁰

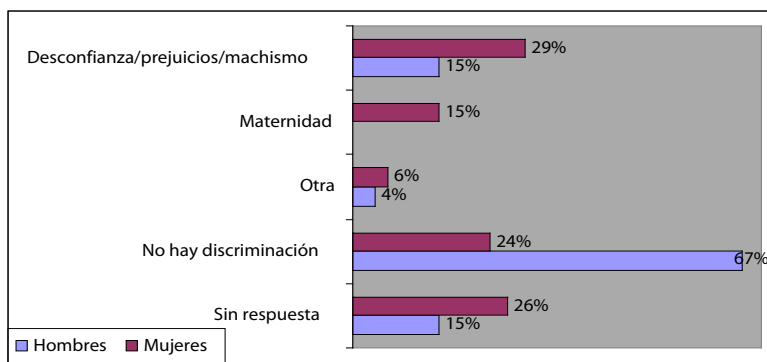


⁸⁰ El porcentaje está dado respecto a la totalidad de personas encuestadas, es decir aquellas que consideraron que no hay discriminación, así como las que consideran que ésta sí existe; sin embargo se muestran solo las respuestas de aquellas que consideraron que no hay discriminación, es decir 23 hombres y 21 mujeres.

Este último cuadro también muestra cómo las personas que consideran que no hay discriminación explican su posición alegando que actualmente las mujeres ya tienen acceso a espacios de poder dentro del sistema de justicia, y para ello dan como ejemplo su participación en las Fiscalías Supremas o en las Salas Superiores. Pareciera entonces que esta presencia generara la sensación de que en todos los espacios jerárquicos hay hombres y mujeres en igual proporción, lo que en la realidad no sucede.

Por otro lado, cuando se preguntó “¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de la administración de justicia?”, dándoles la oportunidad de colocar las ideas que consideraban pertinentes, un grupo mayoritario (predominantemente masculino) consideró que no hay discriminación o decidió no contestar la pregunta. Sin embargo, el 29% de mujeres consideró que el machismo o las creencias que éste generaba (por ejemplo, “creencia de capacidad inferior”), eran el origen de la discriminación hacia ellas, mientras que un 15% de ellas identificó a la maternidad como un factor determinante en esta situación.

Razones dadas en primer lugar por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia



Estas respuestas permiten apreciar que, pese a que la encuesta no recoge casos concretos de discriminación, surgen situaciones que, desde una concepción moderna del principio/derecho a la igualdad, pueden ser consideradas discriminatorias y que están vinculadas al rol de madre, de objeto sexual y otros prejuicios de género que se les asigna a las mujeres en general. Por ello, veremos algunas de estas modalidades de discriminación, de acuerdo a lo recogido en las entrevistas a profundidad realizadas en el marco del presente estudio.

El acoso sexual

Según la Recomendación Nro. 19 de la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en

pie de igualdad con el hombre”, indicando como una modalidad de esta violencia al hostigamiento sexual.

En el Perú, este fenómeno ha sido reconocido como un problema por la Ley No. 27942, norma que pese a no penalizar la conducta, establece un procedimiento administrativo de investigación y sanción. Lamentablemente, la mayoría de estos casos se mantienen impunes por el alto estándar de probanza que se exige o la relación de poder que existe con el agresor; así, de acuerdo a recientes investigaciones el 60% de trabajadoras mujeres en el país habrían sido objeto por lo menos en una ocasión de alguna forma de chantaje sexual (Flora Tristán,).

“Siempre por allí llegamos a conocer de algún caso, de alguna señorita que ha tenido algún problema...que no lo ha podido denunciar porque sus aspiraciones van por llegar a ser magistradas... y se sabe que eso podría afectar sus posibilidades ...ella sabe que como trabajadora ... le va a ser más difícil conseguir la prueba contra un magistrado ...hemos conocido dos casos, ...que se le ha instado a que denuncie, ya por una decisión personal no lo han hecho y es más, finalmente, se retiraron de la institución”⁸¹.

Si bien el caso no da cuenta de acoso directo a magistradas, sino a personal administrativo, es preocupante que este tipo de situaciones se den en el espacio donde se administra justicia, no solo por la incoherencia que ello significa, sino por la situación de mayor vulnerabilidad en la que se coloca a las víctimas. Si las mujeres son violentadas en otros espacios tendrán la esperanza de acudir al sistema de justicia, pero si el que las agrede es un magistrado, sus posibilidades de denuncia y reivindicación son menores.

Si bien el “acosador” u “hostigador” tiene responsabilidad directa sobre lo sucedido, el Estado Peruano -en este caso, los órganos directivos del Poder Judicial o del Ministerio Público- tienen la responsabilidad de establecer los mecanismos para que dentro de las instituciones estos hechos no ocurran o sean sancionados adecuadamente.

Ascenso a cargos jerárquicos

El artículo 11 de la CEDAW establece que la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral implica el derecho al ascenso, así como a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor o la evaluación de la calidad de trabajo. Sin embargo, se observa que el ascenso no es el único espacio en el que se evidencia una menor participación de las mujeres, la elección de los presidentes de las Salas también pueden albergar prejuicios contra las mujeres:

⁸¹ Entrevista a profundidad de magistrada A.

“En algún momento se pensó en algunas magistradas mujeres para ir al área de terrorismo, pero resulta que en terrorismo hay un Presidente varón, que está haciendo muy bien las cosas mayormente, pero no se colocaron magistradas porque eran más antiguas y entonces hubieran sido las Presidentas del área; ante esa posibilidad se descartó... no fueron magistradas también bien competentes para esa área”⁸².

Esta situación parece ser mucho más grave en distritos judiciales del interior del país, dato que no extraña si consideramos la ausencia de mujeres en las Cortes Superiores o en los cargos de poder:

“Creo que el trato en Lima es igual, pero la situación es diferente en los lugares donde el machismo subsiste. El Perú es un país centralista. Acá, las y los asistentes son gente preparada; cuánto más preparada es una persona tiene una visión más amplia y va a poder asimilar las cosas de mejor manera. Eso no ocurre en provincias, donde probablemente alguien pueda decir, “a mí por qué me va a mandar una mujer”⁸³.

“Aquí no. Sin embargo, en las provincias todavía se les discrimina por ser mujeres y por ser aymara o quechua. Allá, todavía los presidentes de las Cortes son todos hombres. Pero esto no se ve sólo en el Poder Judicial...”⁸⁴.

Las dificultades que existen para que una mujer sea promocionada dentro del sistema de administración de justicia se agudizarían si es que ello significa una promoción a espacios de mayor trascendencia.

“Hace unos años, cuando se presentaron las posibilidades de ser candidata para la Corte Penal Internacional (...), fui apoyada por mi propia institución en una decisión nunca antes vista, (...) todas las instituciones de defensa de mujeres apoyaron mi candidatura,... al Poder Judicial no le quedo más remedio que validarla, hacerla suya, porque la cantidad de adhesiones que se recibían era impresionante... entonces esa candidatura fue publicada en El Peruano y recuerdo perfectamente que faltaban dos días para que se cumpla el plazo de presentación, por los Estados, de sus candidatos ... y se sacó una Resolución en la que se decía que tenía que ser una candidatura de consenso más completar los requisitos que la Corte Suprema exige para sus integrantes... entonces, prácticamente me dejaron fuera de carrera, cuando en mi caso particular el consenso estaba dado porque mi candidatura había nacido desde la sociedad civil y como en ningún otro país, había sido validado por una institución del Estado”⁸⁵.

82 Entrevista a profundidad de magistrada A.

83 Entrevista a profundidad de magistrada B

84 Entrevista a profundidad de magistrada B

85 Entrevista a profundidad de magistrada A.

La magistrada reconoce que su condición de mujer le daba mayores oportunidades para asumir un cargo en una instancia supranacional, y es justamente en atención a esta característica que el Estado, en virtud de otros intereses, obstaculiza esta posibilidad:

“Yo creo que a nivel de Estado se sabía que el movimiento de mujeres estaba muy poderoso ...y que probablemente, como así sucedió, se consiguiera que las candidatas de determinados países pudieran llegar a ser parte de la Corte Penal Internacional ...porque ahí no se estaba teniendo en cuenta el tema de candidata país sino de candidatas mujeres, apoyada por el movimiento de mujeres...y se sabía que Estados Unidos estaba con el tema más bien de boicotear la Corte Penal Internacional. Nosotros teníamos pendientes (...) como el Tratado de Libre Comercio, como el tema de ayuda para la lucha antidrogas..... yo creo que el Estado Peruano no se iba a arriesgar a que la candidata saliera o pudiera salir efectivamente como integrante de la Corte Penal Internacional, pudiera llegar efectivamente a formar parte de la Corte que en ese momento hubiera enfrentado a EEUU con Perú...y entonces para qué arriesgarse”⁸⁶.

Las dificultades no solo se encuentran por el hecho de ser mujer; sino que justamente esta condición hace que, ante una virtual elección, se proteja las relaciones internacionales antes que promover la participación de una mujer en esta importante organización internacional de justicia.

Mirar el mundo conforme a las necesidades de los hombres

En la Recomendación General Nro. 25 de la CEDAW, sobre las medidas especiales de carácter temporal, se señala que “no es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado”.

Tomando en cuenta esta situación, se descubre que el prototipo de magistrado o magistrada del Poder Judicial y del Ministerio Público responde a un modelo masculino tradicional, cuyo desempeño fundamental se da en el espacio público y cuyo soporte doméstico es sostenido por otra persona. De ahí que la vivencia de las mujeres esté vinculada a la incomprensión sobre sus necesidades o compromisos asumidos.

“En mi caso, ¿serían capaces de haberme negado la licencia?o de repente lo que sucede es que el hombre no hubiera pedido licencia para irse de duelo o para atender a su hijo o a su hija no?.....es una suerte de discriminación soterrada..... si no me dan la licencia, si claro hay una supuesta norma, una norma que prohíbe; pero no se entiende la ubicación o el entorno familiares discriminación también, no?”⁸⁷.

⁸⁶ Entrevista a profundidad de magistrada A.

⁸⁷ Entrevista a profundidad de magistrada B.

Los varones, por la socialización recibida, no suelen hacerse cargo de la dinámica familiar y pueden dedicarse de una manera exclusiva a su labor jurisdiccional o fiscal, así como a capacitarse en el tiempo “libre” que les queda:

“Sin embargo, el colega varón tiene todo listo en casa y puede culminar la maestría sin complicaciones. Ese podría ser un tema de desventaja”⁸⁸.

De ahí que pareciera que la dinámica judicial o fiscal exige, para las mujeres, la postergación de la vida familiar.

“En algunos casos las mujeres no solamente han tenido problemas con sus hijos, sino que muchas mujeres que han trabajado acá le han dado su vida al Poder Judicial y no han podido siquiera formar una familia, tener hijos o pareja no...prácticamente se han quedado solas”⁸⁹.

“Hay muchos problemas por la carga de trabajo y los pocos fiscales encargados de ello. Esta el trabajo del despacho, más la fiscalía de turno de 24 horas. Este es un tema de esfuerzo personal, de dejar a la familia”⁹⁰.

Un especialista en el tema de justicia menciona al respecto:

“Efectivamente, la jueza como toda mujer que se desempeña laboralmente, no sólo en el hogar, sino fuera de él, tiene una desventaja, muchas veces, no puede mantener el mismo ritmo de actividades que un magistrado varón”⁹¹.

videntemente esta situación no es exclusiva de la administración de justicia; una encuesta publicada a propósito del 8 de marzo de 2007 da cuenta que el 64.2% de los encuestados considera que la maternidad resta oportunidades laborales a las mujeres”⁹².

En resumen, cuando se habla directamente de discriminación se evidencia que magistradas y magistrados tienen reticencia a reconocer este problema, independientemente a la poca participación de las mujeres en el sistema de justicia. Esta situación es concordante con el concepto de igualdad que manejan mayoritariamente, un concepto de igualdad formal donde predomina el “trato igual para todas las personas”. En el Perú los sistemas de acceso y promoción de magistradas y magistrados no tiene ninguna diferencia en cuanto al sexo y género de la persona que postula.

88 Entrevista a profundidad de magistrada B.

89 Entrevista a profundidad de magistrada A.

90 Entrevista a profundidad de magistrada C.

91 Entrevista a profundidad a Javier La Rosa Calle.

92 Grupo de Opinión Pública de la Universidad de Lima. Estudio 359, Barómetro Social. V Encuesta anual sobre la situación de la mujer. Lima Metropolitana y Callao.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, cuando se van haciendo preguntas más específicas sobre el tema, se evidencia una mayor sensibilidad sobre la problemática. Así, en un inicio solo el 35% consideró que las funcionarias sufrían algún tipo de discriminación, luego el 50% consideró que había razones para esta situación, constituyendo el machismo o los prejuicios que genera la razón más mencionada.

2.4. MEDIDAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN: LA VISION DE LAS MAGISTRADAS

El reconocimiento de la no discriminación, como principio y como derecho, prevé la posibilidad de establecer medidas especiales de carácter “temporal” encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre las personas. A estas medidas se les conoce cotidianamente como “acciones positivas” o de “discriminación positiva”. Los ejemplos más comunes son aquellos encaminados a fortalecer a grupos discriminados por razón de raza, sexo, discapacidad, etc. La legitimidad de estas medidas para eliminar la discriminación no solo ha sido reconocida por la Convención para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra la Mujer en su artículo 4, sino también por nuestro Tribunal Constitucional.

Estas medidas buscan compensar jurídicamente a grupos marginados socialmente, al reconocer la distinción entre la igualdad como política y la igualdad como derechos, siendo la primera aquella referida a las decisiones gubernamentales dentro de un programa constitucional compatible con la forma de Estado social de Derecho, el mismo que promueve el respeto de los derechos y libertades de las personas.

Estas acciones suelen presentarse de la siguiente manera:

- Normas de cuotas *strictu sensu*, que establece la reserva de un número o porcentaje de plazas a determinados grupos.
- Normas de trato preferente *strictu sensu*, que establecen la atribución de calificaciones o puntos especiales a dichos grupos (Barraré, 1997).

En el Perú, desde el año 1997 se ha reconocido legalmente el mecanismo de “cuotas” en los procesos de participación política. Actualmente, es obligación de las organizaciones políticas cumplir con una cuota mínima del 30% de mujeres (o de hombres) en sus listas de candidatos a congresistas, regidores municipales, consejeros regionales o miembros del Parlamento Andino. Asimismo, dentro del partido se debe tener en cuenta esta cuota en la elección a candidatos de dirección o en la elección a

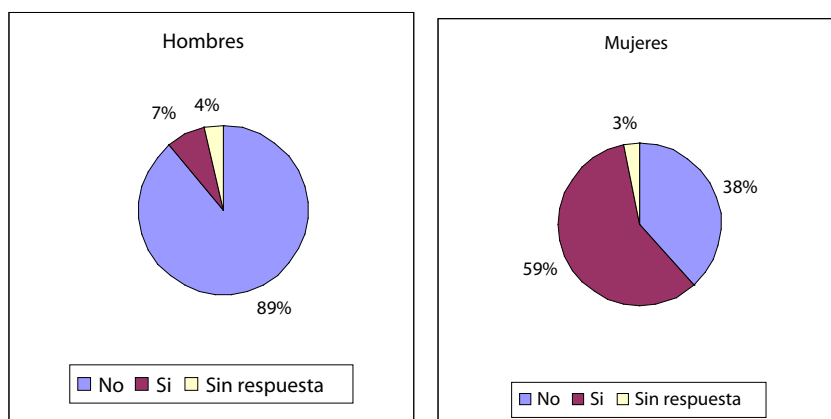
candidatos a cargos de elección popular⁹³.

Necesidad de medidas afirmativas

Frente a la ausencia de mujeres en espacios jerárquicos de la administración de justicia (salvo en las Fiscalías Supremas), se les preguntó a las magistradas y magistrados si consideraban necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores.

Si bien la mayoría (61%) de personas encuestadas consideró que estas medidas no son necesarias, cuando se observan las respuestas diferenciando a los magistrados de magistradas se encuentra una diferente posición dependiendo del sexo. Así, las mujeres en su mayoría (59%) consideran que sí son necesarias, mientras que los hombres en su mayoría (89%) consideran que no lo son.

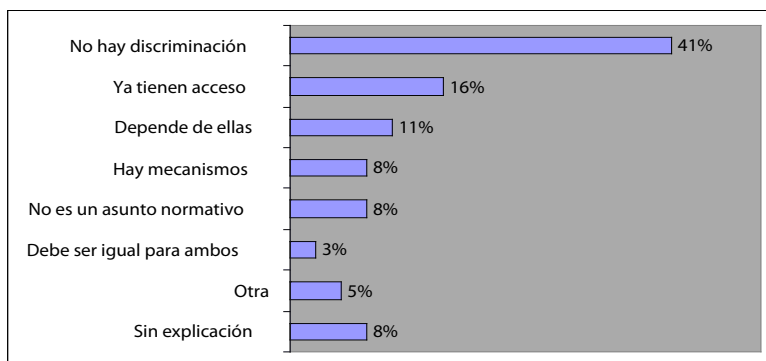
¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores?



A las personas que señalaron que no eran necesarias estas medidas, se les dio la oportunidad de indicar las razones de su opinión.

⁹³ Entre las normas que regulan estas cuotas tenemos: Ley No. 26859, Ley Orgánica de Elecciones; Ley No. 28360, Ley de Elecciones de Representantes ante el Parlamento Andino; Ley No. 27683, Ley de Elecciones Regionales, y Ley No. 26864, Ley de Elecciones Municipales.

¿Por qué no cree necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores?⁹⁴



Estas respuestas son acordes con el sistema actual de selección y ascenso de magistradas, el que se presenta neutral al sexo y género de la persona postulante. De ahí que en una entrevista una magistrada llegue a señalar que *“hay muchas abogadas... también cantidad de abogadas preparándose y presentándose para ser jueces, diríamos que en un plano teórico hay igualdad de aspiraciones y posibilidades”*⁹⁵.

Así, más que medidas dirigidas a revertir la situación de desigualdad que sufren las mujeres, un magistrado varón sugirió crear las condiciones para que *“buenas profesionales”* opten por trabajar en la administración de justicia, ya que *“hay gente que en el sector privado o en otras entidades de la administración pública reciben un mejor trato y remuneración”*⁹⁶, dando a entender de alguna manera que el problema es que las mujeres que postulan no son personas preparadas.

¿Qué acciones tomar contra la discriminación?

Pese a que la gran mayoría de encuestados señaló en la pregunta anterior que no era necesario adoptar medidas para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores, cuando se les sugiere que indiquen alguna medida pareciera que un porcentaje importante cambia de opinión, haciendo por lo menos una propuesta al respecto⁹⁷. En este caso se les dio a escoger entre cuatro respuestas.

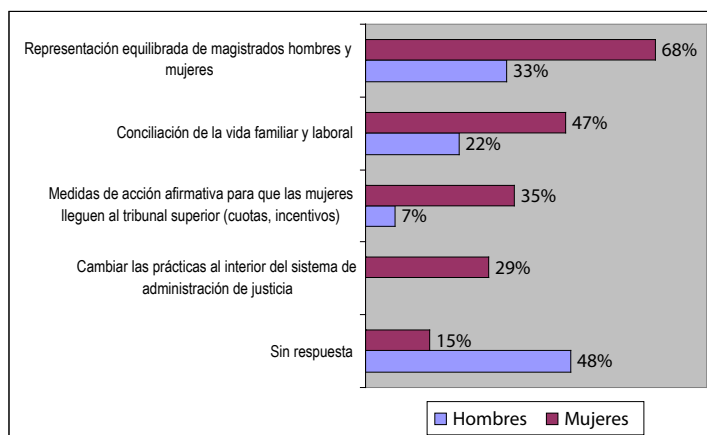
⁹⁴ Los porcentajes han tomado en cuenta la totalidad de personas que consideran que las medidas para fomentar la participación de las mujeres; es decir 24 hombres y 13 mujeres.

⁹⁵ Entrevista a profundidad a magistrada A.

⁹⁶ Entrevista a profundidad a magistrado A.

⁹⁷ En un inicio el 59% de las mujeres consideraba que estas medidas eran necesarias; luego de esta pregunta el 74% consideró que debía aplicarse siquiera una. En el caso de los varones, el porcentaje ascendió de 7% al 52%.

¿Qué tipo de medidas deben tomarse para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia?



Como puede apreciarse, un grupo considerable de personas encuestadas (la mayoría de las mujeres y una tercera parte de los hombres) apuntan a fomentar una representación equilibrada entre hombres y mujeres. Es decir, la mayoría considera necesario un cambio en la estructura actual. Es interesante evidenciar que la opción más recurrida alude al resultado más que a la forma de lograrlo, y que sean justamente estas formas las que tengan menos acogida.

La segunda medida observada es la conciliación de la vida familiar y laboral, pues como ya se había señalado existe la sensación para varias de las personas encuestadas que el desarrollo de estos ámbitos de la vida son incompatibles en la administración de justicia. Una magistrada sugería como medidas a adoptarse “*la creación de guarderías*” y otra que “*la capacitación sea dentro del horario de trabajo*”⁹⁸, ya que ellas -a diferencia de los varones- tienen encargos domésticos que no pueden eludir.

La tercera opción más escogida por las personas encuestadas fueron las medidas de acción afirmativa para que las mujeres lleguen a ocupar instancias superiores dentro de la administración de justicia. Si bien son medidas que analizaremos más adelante, parece pertinente analizar la siguiente afirmación: “*He estudiado maestrías, idiomas, doctorados y las acciones afirmativas deben tomar en cuenta todo el sacrificio que una hace para estudiar y ser madre*”; ya que de ella surgen dos ideas que en algún momento será necesario discutir: primero, que estas medidas no exoneran a las mujeres de cumplir con los requisitos previstos para acceder a determinados espacios jerárquicos; y segundo, que las medidas no deben responder al hecho de ser mujer per se, sino a aquellas actividades que acompañan la vivencia de muchas de las mujeres como es “*la maternidad*”.

98 Entrevista a profundidad a magistrada A.

Finalmente, y solo tomada en cuenta por las mujeres, se señaló como una propuesta el “cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia”. Al respecto, el especialista entrevistado comentó:

“Esto debería cambiar (...) y creo que deberían haber reglamentos internos en sedes judiciales, del Ministerio Público, que no invisibilicen estos aspectos: cómo prevenir los acosos, violación de parte de los propios funcionarios, etc. El problema existe, entonces, si no hay reglamentos que digan qué hacer en esos casos, sabemos que pueden haber un montón de víctimas y, como no se sabe qué hacer, simplemente se quedan calladas. Esta es una manera cómo se podría dar evidencia de que en algo se quiere revertir esta situación”⁹⁹.

¿Qué medidas afirmativas adoptar?

Luego de haber descrito los resultados de la encuesta parece necesario profundizar un poco más en las medidas afirmativas, las que fueron tomadas en cuenta en varias entrevistas:

Las cuotas

Si bien no existen acciones afirmativas en el sistema de selección y ascenso para magistradas dentro del Poder Judicial o el Ministerio Público, la existencia de cuotas a nivel político hace que las personas entrevistadas las tengan en cuenta al momento de hablar de medidas para que las mujeres puedan ascender en la administración de justicia:

“Me animaría a decirle lo de las cuotas, sin embargo creo que no sería correcto, porque para la calificación, si bien es cierto, los modos que se están aplicando no son los más adecuados, también es cierto que se está aplicando de manera igual a hombres y mujeres. No sería justo, porque lo que tenemos que buscar es cuán preparada está la persona a tener una línea base sólida sobre lo que es la justicia, los valores, y la calidad de la persona”¹⁰⁰.

“Pienso que, antes de poner cuotas, hay que nombrar a las personas idóneas para el cargo, sin importar el sexo u orientación sexual que tengan. Un varón o una mujer pueden ser buenos magistrados”¹⁰¹.

99 Entrevista a profundidad a Javier La Rosa Calle.

100 Entrevista a profundidad de magistrada B.

101 Entrevista a profundidad de magistrado A.

Por otro lado, la falta de debate sobre este mecanismo dentro de la administración de justicia hace que, incluso las personas convencidas de su pertinencia, reconozcan la necesidad de un mayor análisis para identificar en qué espacios deben ser aplicadas. El derrotero que sigue una magistrada respecto a las cuotas da cuenta de las diferentes posibilidades existentes.

“En general, yo he estado siempre a favor del sistema de cuotas.... sería cuestión de estudiar cómo se podría implementar en la administración de justicia...se me ocurre en una Sala Mixta que se garantice la presencia de por lo menos una mujer....pero qué pasa si esa Corte no tiene mujeres...y no sé si se podría implementar en todas las Cortes”¹⁰².

Como no se pueden asegurar cuotas en las Salas, la magistrada sugiere que éstas se den en la designación de los miembros del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, entidad que entre sus múltiples funciones propone la Política General del Poder Judicial y aprueba el Plan de Desarrollo del mismo. Cada uno de sus miembros es elegido por votación:

Ahora, a nivel de los órganos de decisión.....de repente podría decirse que el Consejo Ejecutivo está controlado solo por hombres....., es un representante de los jueces, un representante de los vocales del país, un representante del Colegio de Abogados, dos magistrados supremos y el Presidente del Poder Judicial, y resulta que en este caso todos son varones..... ni siquiera el representante del Colegio de Abogados es mujer...”

“En el caso de los jueces habían preferido a un candidato que no fuera de Lima...entonces prácticamente no vamos a garantizar a una mujer, porque si de provincia nunca van a ser mujeres y ellos siempre van a estar en que no sea Lima, entonces siempre va a ser un varónes difícil, porque ellos son representantes de todos los jueces de primera instancia de la República, de todos los Vocales de la República...”¹⁰³.

Viendo las dificultades de aplicar estas medidas afirmativas en el Consejo Ejecutivo la magistrada sugiere entonces que ellas sean adoptadas en el proceso de selección y nombramiento que realiza el Consejo Nacional de la Magistratura:

“Ahora, cómo podría ser las cuotas?...de repente si es que hay una cantidad de plaza a cubrir que mínimo sean...30%, 40% , si no es el 50%...ahí sí me parece que podría darse, de aquí para adelante las plazas a cubrirse...para todas las instancias”¹⁰⁴.

102 Entrevista a profundidad de magistrada A.

103 Ibid.

104 Ibid.

La conclusión a la que llega esta magistrada coincide con la propuesta del especialista entrevistado, quien señala:

“Creo que, dentro de los reglamentos, procedimientos de ascenso, debería haber una cuota de género. Hay antecedentes: cuando se produjo la renovación de la Corte Suprema de Ecuador, el año pasado, se introdujo como un elemento a tener en cuenta que hubiese una cuota de género, lo cual permitió que ingresaran más mujeres. Eso no hay en nuestro ordenamiento y creo que debería haber una disposición de ese tipo, de forma tal de poder asegurar lo que es un reflejo de la sociedad, la equidad. Hay que ponderar. Tenemos que generar una suerte de discriminación positiva y pensar en otros criterios, sin que esto se lleve al extremo; pero, dada la desigualdad de entrada que hay en el medio para las mujeres, ahí se podría tener otros factores para poder atenuar lo del tema de las capacidades”¹⁰⁵.

Trato preferente en capacitación

Un requerimiento para el ascenso, considerado valioso para algunas magistradas pero también difícil de conseguir, es la capacitación. En ese sentido, contemplar alguna medida que ayude a las magistradas a estudiar o que puedan culminar los estudios iniciados, parece una idea interesante.

“La capacitación... la posibilidad...de acceder también a becas, o de repente algún sistema de preparación que permita que lo que se empieza pueda terminarse, como es el caso de la Maestría, el Doctorado... alguna posibilidad de lograr, al igual que una persona, un abogado de la calle o un mismo magistrado varón... un tiempo que se pueda dar un examen oral por ejemplo...y que permita que nosotras podamos acceder a nuestro título de Maestría”¹⁰⁶.

Este requerimiento se da incluso en una magistrada que considera que no hay discriminación, pero que reconoce las diferencias que existen entre las responsabilidades familiares de un magistrado, respecto a las responsabilidades familiares de una magistrada. Así, si bien tiene una propuesta para hombres y mujeres, el análisis de la misma da cuenta de que respondería más bien a las necesidades de las últimas:

“Las propuestas en el Congreso dicen que la ratificación va a ser un año, dos años, que hay que tener una serie de cursos de capacitación. Mi pregunta es: ¿en qué momento? Es inhumano exigirle a un profesional que no sólo dé 10 horas para su trabajo, que le queden cuatro horas para su sueño, tres horas para su familia y que, en ese ínterin,

¹⁰⁵ Entrevista a profundidad a Javier La Rosa Calle.

¹⁰⁶ Entrevista a profundidad a magistrada A.

también estudie. Si una se va a dedicar a la capacitación, tiene que estar libre de toda carga laboral. En otros países, cuando se habla de capacitación les dan un año sabático para estudiar y les dan su remuneración. Es un tema de invertir para la administración. Acá se da licencia sin goce de haber y el tiempo es a cuenta de las vacaciones”¹⁰⁷.

Debemos recordar que en el proceso de selección de magistradas y magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público, ya se dan medidas de trato preferente para las personas con discapacidad, más no para las mujeres. El actual reglamento reconoce, en virtud a la Ley No. 27050 y la Ley No. 28164, que se les debe asignar en el concurso una bonificación del 15% del puntaje final. Por tanto, hay aquí un tema que debe ser revalorado, por ser una demanda clara que apunta a un tema de discriminación igualmente visible.

En conclusión, salvo el caso de cuotas en el sistema político, el Perú no cuenta con otras medidas que fomenten la participación de las mujeres en espacios jerárquicos, lo que no significa que éstas sean vistas como innecesarias. Sin embargo, esta situación hace que las propuestas esbozadas aparezcan como incipientes o muy generales, evidenciando la necesidad de una mayor discusión que permita desarrollar acciones efectivas que permitan lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios jerárquicos de la administración de justicia, tal y como un número importante de personas encuestadas desea.

“Todo este tema de género no forma parte, en general, de las políticas públicas que se hacen en sede judicial. Es curioso, si uno mira los planes de trabajo de los que ahora han sido candidatos a la Corte Suprema, en ninguno de ellos hay una mención a este tema; pareciera, por tanto, que no hay problema. Más bien, creo que allí hay un problema que está invisibilizado. Creo que eso es algo que debería sensibilizarse más sobre esto, porque hay toda una ideología jurídica detrás que hace estas normas neutrales, y todos sabemos que la norma no es neutral. Ese operador, cuando aplique la norma, lo va a hacer con sus prejuicios, sus estereotipos. Entonces, a la larga, esta es una cadena de nunca acabar”¹⁰⁸

107 Entrevista a profundidad de magistrada C.

108 Entrevista a profundidad a Javier La Rosa Calle.

◆ 3. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE JUSTICIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS.

En la encuesta realizadas, además de la situación de las magistradas dentro del sistema de justicia, se realizaron preguntas que buscaban evidenciar dos puntos adicionales: primero, el vínculo de su desempeño laboral con la aplicación de tratados de derechos humanos; y segundo, las percepciones sobre las usuarias del sistema de justicia.

Los datos que presentaremos a continuación pretenden ser una invitación a seguir reflexionando sobre el tema, ya que más que conclusiones, son invitaciones a la reflexión.

1.1. GRADO DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

El conocimiento y manejo de normas internacionales de derechos humanos resulta fundamental para la administración de justicia. Tal como señala la Constitución Política del Perú, los tratados celebrados y ratificados por el Estado forman parte del derecho nacional¹⁰⁹, y conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional Peruano en el año 2006, detentan *rango constitucional*¹¹⁰. Este Tribunal ha señalado además que estos tratados “*están dotados de fuerza activa y pasiva propia de toda fuente de rango constitucional*”; fuerza activa en la medida de que incorporan al ordenamiento jurídico de rango constitucional los derechos reconocidos por ellos, y fuerza pasiva ya que son normas que “*no pueden ser modificadas ni contradichas por normas infraconstitucionales e,*

109 Artículo 55 de la Constitución Política del Perú de 1993.

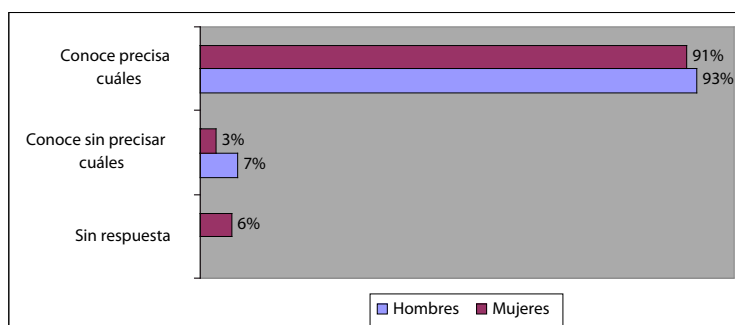
110 Tribunal Constitucional Peruano. Sentencia del 25 de abril de 2006 en el Proceso de Inconstitucionalidad presentado por el Colegio de Abogados de Arequipa y Colegio de Abogados del Cono Norte de Lima contra el artículo 22, inciso c), de la Ley N.º 26397, Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura. (Exp.. 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC). Fundamento B. Numeral 1. Sub numeral. 1.1.

incluso, por una reforma de la Constitución que suprimiera un derecho reconocido por un tratado o que afectara su contenido protegido”.

El Estado Peruano ha suscrito y ratificado numerosos tratados sobre derechos humanos, algunos de los cuales trabajan de manera especial los derechos humanos de las mujeres bajo una perspectiva de género. Los tratados han sido objeto de numerosas interpretaciones por los órganos supranacionales de protección de derechos humanos, los que han ido enriqueciendo su contenido a través de jurisprudencia en casos concretos o a través de observaciones y recomendaciones.

En la encuesta se le preguntó a los magistrados y magistradas si conocían tratados de derechos humanos suscritos por el Perú. Como se puede ver en el siguiente cuadro, casi la totalidad señaló que si los conocía, aunque una mujer y dos hombres no mencionaron ningún tratado.

¿Conoce los tratados de derechos humanos firmados por su país?



Esta auto percepción dista de lo que se señaló posteriormente en las entrevistas a profundidad, donde se evidencia el poco conocimiento que tienen magistrados y magistradas sobre los tratados de derechos humanos:

“Por mi experiencia personal: si no conocen las normas sobre el debido proceso, que es tan difundido, dificulto que conozcan las normas sobre derechos humanos, discriminación.”¹¹¹

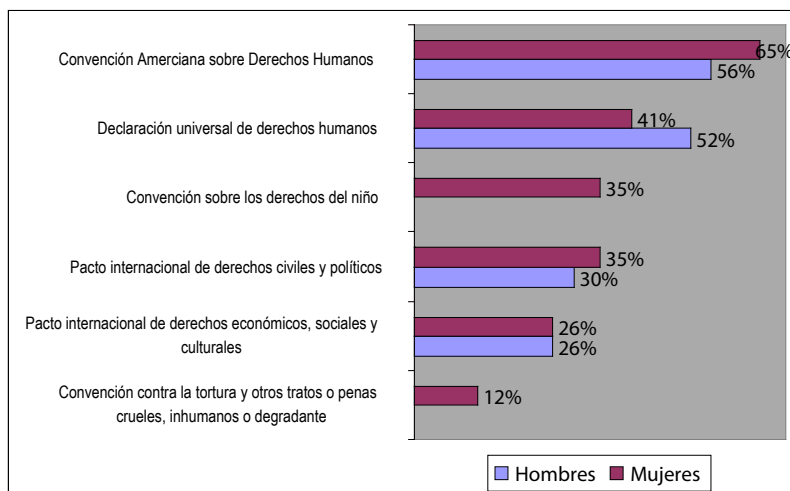
“Lamentablemente, la mayoría de funcionarios públicos no tiene los recursos suficientes como para acceder a cursos de especialización en esta materia (derechos humanos y perspectiva de género); y, lamentablemente, tampoco el Estado como estado hace lo suficiente para que estas personas tengan acceso a esa información”¹¹²

111 Entrevista a profundidad de magistrado A.

112 Entrevista a profundidad de magistrada B.

El siguiente cuadro muestra los tratados de derechos humanos más conocidos por las personas encuestadas, resaltando que el más conocido es la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tratados de derechos Humanos más conocidos por las personas encuestadas¹¹³.



De las respuestas recogidas se evidencian ciertas inexactitudes, por ejemplo:

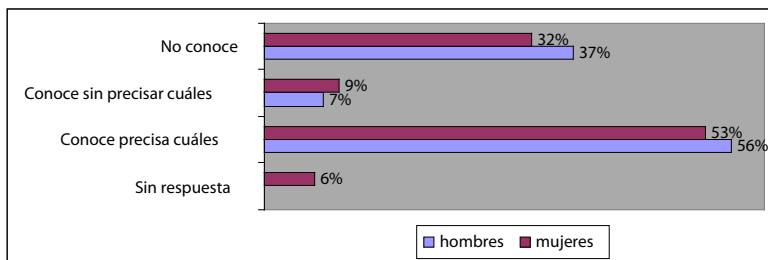
1. Se nombran tratados que no han sido suscritos por el Perú: Segundo protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a la abolición de la pena de muerte (1 hombre) .
2. Se hace mención a Declaraciones que si bien por su trascendencia tienen un contenido jurídicamente imperativo, no constituyen tratados internacionales, nos referimos a la Declaración Universal de Derechos del Hombre (14 hombres y 14 mujeres) y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre (1 mujer); incluso se llega a mencionar a la Declaración de los Derechos del Niño (2 hombres).

¹¹³ Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 27 hombres y 34 mujeres. No se visibilizan aquellas respuestas en las que solo congregan a 1 o 2 personas, entre las que se encuentran. A nivel de las Naciones Unidas. *Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Pena de Muerte, Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, Estatuto de la Corte Penal Internacional, Convenios de la OIT, Declaración de los Derechos del Niño, Convención de la Haya sobre los aspectos civiles de la sustracción internacional de menores, Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Convención de Palermo), Convención sobre la protección del patrimonio mundial cultural y natural, Directrices de las Naciones Unidas para la Prevención de la Delincuencia Juvenil (Directrices de RIAD). A nivel de la Organización de Estados Americanos: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores, Convención Interamericana sobre restitución internacional de menores, ámbito de aplicación, Convención Interamericana contra el terrorismo, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la personas con Discapacidad.*

3. Se hace mención a las “Directrices de las Naciones Unidas para la Prevención de la delincuencia juvenil)
4. Se hace mención al Estatuto de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1 mujer).
5. Se hace mención al Tratado de Montevideo, un tratado de contenido económico, más que de derechos humanos.

Asimismo en aras de conocer cual familiarizadas están las personas encuestadas sobre los tratados de derechos humanos de las mujeres firmados por el Perú, se les preguntó si los conocían o no, y si la respuesta era afirmativa se les pidió que especificaran cuáles conocían.

¿Conoce los tratados de derechos humanos de las mujeres firmados por su país?



Si bien la mayoría de magistrados y magistradas conocen y precisan tratados de derechos humanos de las mujeres, existe un grupo considerable de magistrados y magistradas (29) que indicaron desconocerlos.

“Por ejemplo podría decir que ...en la Academia de la Magistratura....no de manera directa, pero se ha planteado que se hagan seminarios y que se hagan cursos de género, de derechos humanos, y no hay ningún interés.....saben que hay personas que trabajamos esas materias y no hemos sido convocadas.....entonces eso me hace ver a mi queno les interesa.....”¹¹⁴

“La cuestión de la perspectiva de género,(conocen) menos. Nadie sabe si existe un tratado. Antes trabajaba en el Tribunal Fiscal y, definitivamente, cada uno sabe de su tema y sólo eso. Creo que es parte de una política de Estado que debería de tratarse de encargar que la mayoría de sus funcionarios, si no todo un conocimiento profundo, por lo menos, de manera básica, lo que son los derechos humanos.”¹¹⁵

114 Entrevista a profundidad de Magistrada A.

115 Entrevista a profundidad de Magistrada B

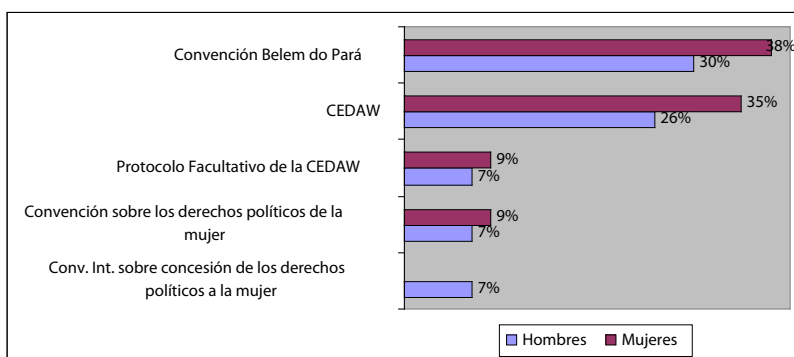
Las entrevistas realizadas dan cuenta de un desinterés por incorporar en las capacitaciones a magistradas y magistrados el enfoque de género, como los tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres. Este interés debería ser asumido por el Presidente de la Corte Suprema.

Es más, si observamos que la mayoría de magistrados y magistradas consideran que no hay discriminación contra la mujer, no resulta extraño que la especialización en género y en los derechos humanos de las mujeres sea asumida como algo poco serio.

(...) recuerdo que cuando yo pase mi tema de ratificación...me tocaron el tema de... y UD. Dra. Vemos que aquí Ud. se dedica a los derechos de las mujeres no?... como un tema negativo, cuando tendría que haber sido totalmenteal contrario. Situación distinta que me pasó cuando yo postulé, que eran otros integrantes del Consejo, los primeros integrantes del Consejo Nacional de la Magistratura, (...) cuando sí me valió toda la especialización en temas de género y la problemática de los derechos de las mujeres para obtener mi nombramiento. Entonces estamos en una suerte de vaivenes muchas veces....de acuerdo a las personas que integran los órganos de decisión o de nombramiento....de promoción de los jueces y juezas.

En el siguiente cuadro se muestran los tratados de derechos humanos de las mujeres que más conocían las personas encuestadas

Tratados de derechos humanos de las mujeres, del Sistema universal y americano, firmados por Perú y conocidos por las personas encuestadas¹¹⁶



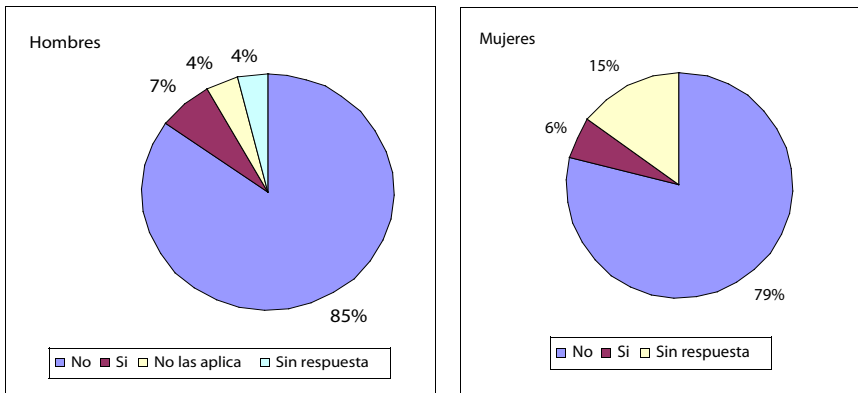
Como se puede observar, ningún tratado es conocido por la mayoría de las personas entrevistadas, siendo la más mencionada la Convención Belem do Pará seguida de la Convención para la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW).

¹¹⁶ Además de estos tratados se mencionó por una vez al Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, Convenio de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades (Convenio sobre igualdad de oportunidades), Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado, Convención Interamericana sobre concesión de derechos civiles a la Mujer.

Llama la atención la mención realizada a la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, así como la Convención Interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer y la Convención Interamericana sobre la concesión de los derechos civiles a la mujer, dado que por su antigüedad se trata de tratados que reconocen derechos básicos y que ya han sido incorporados en la normatividad peruana hace varias décadas.

Para saber la aceptación que tiene el uso de los tratados internacionales en la administración de justicia se pidió a las personas encuestadas que contestaran si habían tenido problemas en su aplicación y si fuera afirmativa su respuesta que señalaran las razones de los inconvenientes.

¿Ha tenido dificultades al momento de aplicar tratados de derechos humanos?



Como se puede ver, la mayoría señala que no ha tenido problemas al aplicar tratados de derechos humanos. Sólo 4 personas (2 mujeres y 2 hombres) reconocieron haber tenido dificultades, las que estuvieron vinculadas a que “el uso de los tratados fue refutado”, al “machismo” y a que “no se conocen”. Una magistrada señaló

“Dimos un fallo aplicando las recomendaciones de la Comisión Interamericana de derechos humanos, por un caso justamente de dos personas inocentes injustamente acusadas de terrorismo, para su libertad, y fuimos denunciadas porque aplicamos la normativa internacional...hacia el año 2001, esto era visto como un pecado, porque fuimos investigadas ante el Órgano de Control de la Magistratura, y luego de un tiempo fuimos absueltas de aplicar la normativa internacional.”¹¹⁷

Uno de los problemas que se ha podido hallar a través de las entrevistas, es el temor que existe entre algunos magistrados a utilizar la normatividad internacional. Dicho temor es una respuesta a las denuncias iniciadas en su contra por usuarios del sistema

que no han visto acogidas sus pretensiones por el delito de prevaricato. Este ilícito penal sanciona a los jueces y fiscales que entre otros hechos dicten resoluciones o emitan dictámenes manifiestamente contrarios al texto expreso y claro de la ley

A modo de conclusión

Si bien se encuentra que la mayoría de personas encuestadas afirma tener conocimiento sobre los tratados de derechos humanos ratificados por el Perú, así como de los tratados internacionales sobre derechos de la mujer, se evidencia que su conocimiento no es exacto, lo que puede generar inconvenientes en su aplicación.

Esta situación, además, puede causar el temor que existe sobre las posibles denuncias por el delito de prevaricato. Contrariamente a lo señalado, un auténtico conocimiento y manejo de tratados de derechos humanos, especialmente sobre los que tratan los derechos de las mujeres puede hacer más asertiva la intervención fiscal o judicial.

Finalmente, es lamentable que la percepción de algunas magistradas sea que el enfoque de género y los temas vinculados a los derechos de las mujeres sean menospreciados en el sistema de selección o en el sistema de capacitación de magistrados. Ello hace que más lejana la adecuada aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres.

◆ 4. CONCLUSIONES

1. La agenda de género apenas ha sido recogida en los diferentes procesos de reforma judicial que se han dado en el Perú, lo que da como resultado el mantenimiento de una perspectiva androcéntrica y sexista en el diseño de las políticas judiciales. En ellas, no se ha tomado en cuenta la realidad de las magistradas, por lo que no solo hay ausencia de medidas para responder a sus necesidades estratégicas, sino que éstas son invisibles.
2. Numéricamente, la participación de las mujeres en la administración de justicia está aumentando; sin embargo, se evidencia un estancamiento o un retroceso en su representatividad. El crecimiento numérico de magistradas es algunas veces más lento que el crecimiento numérico del total de magistrados. Por otro lado se evidencia que a mayor jerarquía, la representatividad de las mujeres disminuye; y viceversa, a menor jerarquía la representatividad aumenta. Esto ocurre tanto en el Poder Judicial como en el Ministerio Público, con la excepción del nivel de Fiscalías Supremas, donde las mujeres ocupan desde hace años estos cargos.

Asimismo, las estadísticas evidencian que las materias en las que las magistradas se ubican mayoritariamente son las áreas de familia y la contencioso administrativa; situación que no puede proyectarse a nivel nacional donde predominan los juzgados, salas, fiscalías llamadas “mixtas” (por congregar varias materias) y donde predominantemente tienen magistrados varones.

3. Los mecanismos de selección y nombramiento de magistradas y magistrados titulares, que se aplican tanto para ingresar al Poder Judicial y al Ministerio Público, y que constituyen además el mecanismo de ascenso, no diferencia formalmente a hombres y mujeres. Se prevén tres etapas: examen escrito, evaluación de currículo y entrevista personal.

Los procesos de selección llevados a cabo desde que se creó el Consejo Nacional de la Magistratura no están modificando la representación de las mujeres en los espacios del Poder Judicial y el Ministerio Público; por el contrario, se sigue se-

leccionando menos mujeres, las que siguen ocupando espacios tradicionalmente vinculados a ellas.

Sin embargo, es resaltante constatar, que al menos en el caso de las vocales superiores (no se ha investigado en los otros espacios), las mujeres tienen hoy mayores posibilidades de permanecer en sus puestos que los hombres.

4. La percepción de un grupo considerable de magistradas y magistrados es que los mecanismos de ascenso son adecuados para las mujeres. Sin embargo, al indagar más sobre el tema se evidencian algunas dificultades. Una de las más resaltantes es la evaluación del currículo, donde se da prioridad a la antigüedad en el cargo y a la capacitación. Evidentemente, si hay más magistrados varones, y se da importancia a la antigüedad en el cargo, entonces los varones ascenderán proporcionalmente más que las mujeres. Por otro lado, la doble jornada laboral (doméstica y en el espacio público) impide que las mujeres puedan iniciar o concluir maestrías o doctorados, títulos altamente valorados en los procesos de selección y ascenso.

Asimismo, existen cuestionamientos sobre el proceso de entrevistas personales ante el Consejo Nacional de la Magistratura, ya que permiten un nivel de arbitrariedad. Es importante resaltar que el perfil que se busca es de una “trayectoria intachable profesional y personal”, que en el caso de las mujeres implica sujetarse a un “modelo de mujer” que puede terminar siendo discriminatorio. Esta situación se agrava si se toma en cuenta que todos los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura son varones.

5. Se constata que las magistradas y magistrados tienen estereotipos de género que pueden determinar una menor participación de las mujeres en el sistema de justicia.

Si bien no existe consenso en la identificación del “ser mujer” con el ser una persona “honesta o proba”, este estereotipo es uno de los más fuertes que existe en la cultura judicial, lo que se reproduce también a nivel social; de ahí que no resulte extraño que la única mujer vocal suprema titular que existe en el Perú sea ahora la Jefa de la Oficina de Control de la Magistratura. Es importante observar el impacto que puede generar en la percepción del Poder Judicial la ubicación de más mujeres en puestos de poder, ya que como se sabe, existe la percepción general de que el Poder Judicial es corrupto.

6. Por otro lado, se ha encontrado que la mayoría de magistradas y magistrados consideran que pueden desempeñarse adecuadamente en cualquier espacio jerárquico del Poder Judicial o del Ministerio Público. Sin embargo, llama la atención

la existencia de un grupo de mujeres, quienes así como no pueden identificar a las mujeres en el cargo de Corte Suprema, tampoco pueden identificar a los varones en los cargos de Fiscalías Supremas.

Asimismo, se ha encontrado que la mayoría de personas encuestadas opina que las mujeres tienen mejor desempeño en la justicia de familia y los hombres en la justicia penal. El hecho de que sean las mujeres las que más refuerzan este estereotipo evidencia la poca conciencia del sistema de género imperante que contribuye a su propia exclusión. Los resultados muestran que las mujeres encuestadas tienden a encasillar “sexo de magistrado – materia”.

De este modo, las representaciones halladas sostienen la idea que las mujeres, relacionadas con la maternidad y la familia, se desempeñan mejor resolviendo conflictos relacionados a esos temas. La sensibilidad que se les atribuye, las convierte en las personas indicadas para resolver los conflictos que se dan en las relaciones más íntimas y privadas entre las personas. Por el contrario, los hombres se encontrarían mejor capacitados para resolver conflictos en materia penal, relacionados con la violencia que se vive en el ámbito público, “en la calle”, donde la “sensibilidad femenina” se convierte en un punto vulnerable.

7. Cuando se consulta por las “razones” existentes que determinan que las mujeres no accedan a espacios de poder, se tiende a identificar la causa en su poco interés en ascender, el que parece estar vinculado a los compromisos asumidos en el espacio doméstico. Sin embargo, existe un grupo de mujeres que considera que los mecanismos existentes son discriminatorios.

Sin embargo, la presencia de magistradas en las Fiscalías Supremas parece ser un “iceberg” en la tendencia general, la que suele ser mencionada para indicar que las mujeres pueden, si lo desearan, a ascender en el sistema de administración de justicia.

8. Cuando se habla directamente de discriminación se evidencia que magistradas y magistrados tienen reticencia a reconocer este problema, independientemente a la poca participación de las mujeres en el sistema de justicia y en su jerarquía. Esta situación es concordante con el concepto de igualdad formal que manejan mayoritariamente, donde predomina el “trato igual para todas las personas”.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, cuando se van haciendo preguntas más específicas sobre el tema, se evidencia una mayor sensibilidad sobre esta problemática. Así, en un inicio solo el 35% consideró que las funcionarias sufrían algún tipo de discriminación, luego el 50% consideró que había razones para esta situación.

9. Entre los casos de discriminación encontrados se mencionaron situaciones de acoso, problemas en la elección de cargos de poder y finalmente la necesidad de desenvolverse laboralmente bajo el modelo masculino de trabajador. En el segundo caso hay una preocupación constante por la elección de presidentes de las Cortes Superiores de Justicia o de las salas a este nivel, situación que se agudiza en distritos judiciales del interior del país donde la representación de mujeres es mucho menor.

Por otro lado, respecto al modelo masculino de trabajador antes mencionado, existe el sentimiento de que la vida familiar y el desarrollo profesional pueden ser incompatibles para las mujeres; de ahí que cuando se hable de las medidas que deben tomarse para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia, casi la mitad de las mujeres consideren que es necesario conciliar la vida familiar y la vida laboral.

10. Pese a que la mayoría señala expresamente la ausencia de discriminación hacia las mujeres magistradas, es paradójico que el 68% de mujeres encuestadas y el 33% de varones encuestados propongan una representación más equilibrada de magistrados hombres y mujeres, seguida por el interés de que se compatibilice la vida familiar y laboral, y por la adopción de medidas de acción afirmativa (la que tuvo muy poca acogida).

Hasta el momento ha existido poco debate sobre medidas afirmativas en el sistema de justicia. Las cuotas son medidas conocidas en el Perú, pero para espacios políticos de elección popular; en las entrevistas se sugirieron la implementación de cuotas en la selección de magistrados, sin embargo fue evidente la preocupación de que su adopción signifique un sacrificio en la idoneidad del servicio que se presta. En ese sentido se sugirió que las medidas afirmativas no signifiquen una menor exigencia en la calidad profesional sino una mayor valoración de la misma por determinadas vivencias como la maternidad.

11. Frente a los tratados internacionales de derechos humanos la gran mayoría señaló que los conoce, mostrando mayor cercanía a los tratados del sistema regional de protección de derechos humanos (tanto la Convención Americana de Derechos Humanos, así como la Convención de Belem do Pará). Sin embargo, se identificó que algunos de los magistrados y magistradas desconocían sobre el tema, pues indicaron documentos internacionales que no tenían la categoría de tratados o si es que lo eran no habían sido ratificados por el Perú.

Llama la atención de que la mayoría considere que aplica los tratados internacionales de derechos humanos en su desempeño profesional, ya que ésta es una situación que dista de lo encontrado en la práctica de litigio institucional de DEMUS.