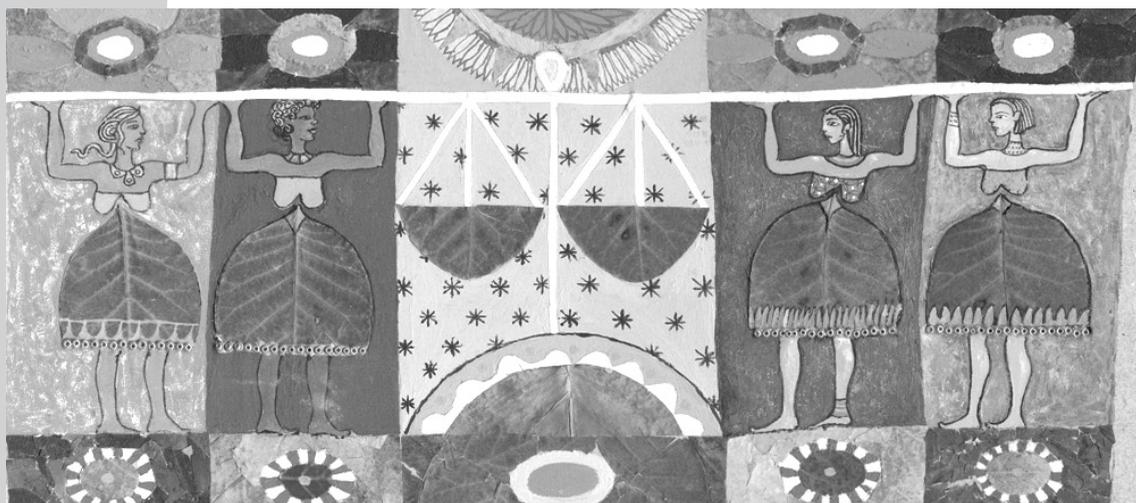


# Informe Regional

Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades:  
Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia



*Diagnóstico de la situación de las mujeres al interior de los sistemas de administración de justicia, las nociones jurídicas y las percepciones culturales en seis países de América Latina: Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú.*

## Índice

### Informe Regional 2007

#### Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades:

Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia

#### Equipos de investigación

##### Argentina

Institución responsable: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

Dirección de la investigación: Beatriz Kohen

Equipo de investigación: Leila Giani, María Julia Pérez Tort

##### Bolivia

Institución responsable: Centro Juana Azurduy, Coordinadora de la Mujer

Equipo de investigación: Lila Carrasco, María Esther Padilla, Martha Noya, Mariana Prado, Gustavo Poquechoque

##### Colombia

Institución responsable: Corporación Sisma Mujer

Coordinadora de la investigación: Claudia Ramírez Cardona

Equipo de investigación: Andrea Jaramillo, Andrea González y Paola Quiñónez

##### Chile

Institución responsable: Corporación Humanas. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género – Chile

Equipo de investigación: Mariela Infante Erazo y Paula Salvo del Canto

##### Ecuador

Institución responsable: Corporación Humanas. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género – Ecuador

Equipo de investigación: Ana Lucía Herrera y Alicia Violeta Mosquera

##### Perú

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

Equipo de investigación: Jeannette Laja, Patricia Sarmiento Rissi y Diana Portal Farfán

#### Coordinación metodológica e informe regional

Institución responsable: Corporación Humanas. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género – Colombia

Coordinación, sistematización y análisis de las encuestas: Luz Piedad Caicedo

Redacción informe regional: Cecilia Barraza y Luz Piedad Caicedo

**Diseño gráfico:** Geraldine Gillmore

**Impresión:** ANDROS

ISBN: 978-956-8555-04-7

Permitida su reproducción citando las fuentes

contacto: [www.humanas.cl](http://www.humanas.cl)

Este libro cuenta con el auspicio de la Fundación Ford

<b>Prólogo</b>	9
<b>Introducción</b>	13
<b>Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia</b>	
1. Ubicación de las mujeres en las distintas instancias y materias	15
2. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia	16
2.1. Mecanismos de nombramiento y ascenso	16
2.2. Percepción sobre el funcionamiento de los mecanismos de ascenso	17
3. Estereotipos de género	21
3.1. Características (favorables y desfavorables) de hombres y mujeres para los ámbitos y espacios jerárquicos en la administración de justicia	21
3.2. Ámbitos y jerarquías adecuadas para cada sexo en la administración de justicia	27
3.3. Razones que explican la ausencia de mujeres en determinados ámbitos y en las instancias superiores	30
4. Discriminación de las mujeres	32
4.1. Percepción sobre la discriminación	32
4.2. Medidas para la no discriminación	36
5. Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos	39
5.1. Conocimiento de tratados internacionales de derechos humanos y de derechos de las mujeres	39
5.2. Aplicación de los tratados	41
<b>Tendencias Generales</b>	43
<b>Anexo 1</b> Máximas de Estereotipos	47
<b>Anexo 2</b> Encuesta	49
<b>Anexo 3</b> Tamaño de la muestra	55
<b>Anexo 4</b> Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de los hombres a cargos altos	59

<b>Anexo 5</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de las mujeres a cargos altos	77
<b>Anexo 6</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como favorables para administrar justicia	93
<b>Anexo 7</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como favorables para administrar justicia	107
<b>Anexo 8</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como incompatibles para administrar justicia	123
<b>Anexo 9</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como incompatibles para administrar justicia	135
<b>Anexo 10</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores consignadas en la opción "Otra"	147
<b>Anexo 11</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que "No" hay discriminación	153
<b>Anexo 12</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que "Sí" hay discriminación	161
<b>Anexo 13</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores	167
<b>Anexo 14</b>	Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que no se deben establecer medidas para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores	185
<b>Anexo 15</b>	Otros tratados referenciados	193

### Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Composición por sexo y por instancia en el Poder Judicial	15
<b>Tabla 2.</b>	Composición por sexo y por instancia en Fiscalía	16
<b>Tabla 3.</b>	Percepción sobre lo adecuados que son los mecanismos de ascenso para las mujeres según sexo	19
<b>Tabla 4.</b>	Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia (primer aspecto enunciado)	20
<b>Tabla 5.</b>	Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia (primer aspecto enunciado)	20
<b>Tabla 6.</b>	Características de las mujeres consideradas favorables para administrar justicia (primera característica enunciada)	22
<b>Tabla 7.</b>	Características de los hombres consideradas favorables para administrar justicia (primera característica enunciada)	23
<b>Tabla 8.</b>	Características de las mujeres consideradas incompatibles para administrar justicia (primera característica enunciada)	25

<b>Tabla 9.</b>	Características de los hombres consideradas incompatibles para administrar justicia (primera característica enunciada)	26
<b>Tabla 10.</b>	Materias en las que las mujeres se desempeñan mejor	28
<b>Tabla 11.</b>	Materias en las que los hombres se desempeñan mejor	28
<b>Tabla 12.</b>	Instancias en las que las mujeres se desempeñan mejor	29
<b>Tabla 13.</b>	Instancias en las que los hombres se desempeñan mejor	30
<b>Tabla 14.</b>	Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores	31
<b>Tabla 15.</b>	Hay discriminación contra las funcionarias del sistema de administración de justicia	33
<b>Tabla 16.</b>	Porqué no hay discriminación	33
<b>Tabla 17.</b>	Tipo de discriminación observada	33
<b>Tabla 18.</b>	Razones por las que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia	34
<b>Tabla 19.</b>	Favorabilidad de medidas para la no discriminación	36
<b>Tabla 20.</b>	Razones por las cuales no se necesitan medidas para la no discriminación	37
<b>Tabla 21.</b>	Conocimiento sobre tratados internacionales de derechos humanos	39
<b>Tabla 22.</b>	Instrumentos del Sistema Universal y del Sistema Americano mencionadas por las personas encuestadas	40
<b>Tabla 23.</b>	Conocimiento de los tratados de derechos humanos de las mujeres ratificados por cada país	40
<b>Tabla 24.</b>	Instrumentos del Sistema Universal y del Sistema Americano sobre derechos humanos de las mujeres mencionadas por las personas encuestadas	41
<b>Tabla 25.</b>	Tamaño de la muestra propuesto por estratos	55
<b>Tabla 26.</b>	Tamaño de la muestra a la que se le aplicó la encuesta	55
<b>Tabla 27.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un hombre llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?	59
<b>Tabla 28.</b>	Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	60
<b>Tabla 29.</b>	Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	60
<b>Tabla 30.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre los aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia	61
<b>Tabla 31.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una mujer llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?	77

<b>Tabla 32.</b>	Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	78
<b>Tabla 33.</b>	Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	78
<b>Tabla 34.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre los aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia	79
<b>Tabla 35.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de las mujeres resultan favorables para administrar justicia?	93
<b>Tabla 36.</b>	Características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	94
<b>Tabla 37.</b>	Características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	94
<b>Tabla 38.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia	95
<b>Tabla 39.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de los hombres resultan favorables para administrar justicia?	107
<b>Tabla 40.</b>	Características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	108
<b>Tabla 41.</b>	Características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	109
<b>Tabla 42.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia	109
<b>Tabla 43.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de las mujeres son incompatibles con la administración de justicia?	123
<b>Tabla 44.</b>	Características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	124
<b>Tabla 45.</b>	Características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	124
<b>Tabla 46.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia	125
<b>Tabla 47.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de los hombres son incompatibles con la administración de justicia?	135
<b>Tabla 48.</b>	Características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar	136

<b>Tabla 49.</b>	Características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas	136
<b>Tabla 50.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia	137
<b>Tabla 51.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores? Consignadas en la opción "Otra"	147
<b>Tabla 52.</b>	Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores (opción "Otra" sin agregar)	148
<b>Tabla 53.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron consignadas en la opción "Otra" de la pregunta sobre las razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores	148
<b>Tabla 54.</b>	Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que "No" hay discriminación a la pregunta: ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?	153
<b>Tabla 55.</b>	Por qué "No" hay discriminación. Respuestas enunciadas sin agregar	154
<b>Tabla 56.</b>	Clasificación de las explicaciones de por qué se contestó "No" a la pregunta sobre si se considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación	155
<b>Tabla 57.</b>	Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que "Sí" hay discriminación a la pregunta: ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?	161
<b>Tabla 58.</b>	Discriminación observada. Respuestas enunciadas sin agregar	162
<b>Tabla 59.</b>	Clasificación de las explicaciones de por qué se contestó "Sí" a la pregunta sobre si se considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación	162
<b>Tabla 60.</b>	Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia?	167
<b>Tabla 61.</b>	Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar.	168
<b>Tabla 62.</b>	Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas.	168
<b>Tabla 63.</b>	Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores	169
<b>Tabla 64.</b>	Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que "No" a la pregunta: ¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia?	185

<b>Tabla 65.</b> Razones por las que no se necesitan medidas para la no discriminación. Respuestas enunciadas sin agregar	186
<b>Tabla 66.</b> Clasificación de las explicaciones de por qué no se necesitan medidas para la no discriminación	186
<b>Tabla 67.</b> Instrumentos de derechos humanos del Sistema Universal y del Sistema Americano reconocidos por menos del 5% de las personas encuestadas	193
<b>Tabla 68.</b> Instrumentos de derechos humanos del Sistema Universal y del Sistema Americano de las mujeres reconocidos por menos del 5% de las personas encuestadas	194

## Prólogo

*Mientras leía la acertada investigación “Iguales en méritos, desiguales en oportunidades; acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia” se me venía a la cabeza una conversación que tuve hace mucho tiempo atrás con un competente profesor de sociología. Como ocurre en Italia a menudo, era el período de los concursos universitarios. Estos concursos sirven para ascender en la jerarquía académica y funcionan como, creo es el caso, en la carrera de los magistrados de los seis países en estudio, más o menos por cooptación.*

*Bien, esa noche me había invitado a cenar la mujer del profesor, también ella es una importante profesora además de feminista. Cuando hice notar el extraño hecho de que muchísimas mujeres estaban en los niveles más bajos de la carrera y prácticamente su presencia era inexistente en los niveles más altos, el profesor no se inmutó, y aunque su mujer lo mirara atónita, sentenció que eso sencillamente significaba que los hombres eran mejores que las mujeres, visto que los concursos, como todo el mundo lo sabía, eran absolutamente objetivos... Y aún cuando lo fueran ¿qué es la objetividad? En un mundo dominado por la perspectiva masculina que pretende ser neutral, la objetividad consiste en considerar las cualidades tradicionalmente masculinas como las mejores, como el estándar con el que se mide todo. De esta manera, el modelo de juez, así como el de profesor, de político, etc., es un modelo “masculino”.*

*Esta investigación pone muy bien en evidencia cómo juegan los estereotipos de género con respecto a las mayores dificultades que deben afrontar las mujeres para hacer carrera en el Poder Judicial. En Italia, donde las mujeres pudieron entrar al Poder Judicial sólo a comienzos de los años sesenta, a pesar de la Constitución, las cosas son distintas porque es distinto el sistema de ascensos, que es automático, desligado, por lo tanto, de las relaciones y de las decisiones de los superiores. Si todavía hay pocas mujeres en los altos niveles, se debe en gran parte a la mayor antigüedad que han alcanzado los hombres. Pero, al igual que en este estudio, el Poder Judicial se va feminizando cada vez más.*

*En general, el problema de la persistente desigualdad entre hombres y mujeres en el plano laboral pone en evidencia tanto la desigual división sexual del trabajo de atención, como una organización del trabajo asalariado centrada en la figura de un trabajador hombre, autónomo e independiente, lo que significa, en realidad, atendido (y por lo tanto dependiente) de “alguna” que esté en casa. No es solamente una cuestión de horarios, responsabilidades, etc., sino también —se decía, y la investigación así lo demuestra— de los requisitos considerados necesarios para tener éxito y hacer carrera. Sin olvidar que en muchas profesiones en las que está vigente la cooptación —la política es una de ellas— funcionan*

las amistades, la complicidad. En resumen, se evidencia en toda su dimensión la cadena de solidaridad masculina. Por esta razón, una praxis feminista italiana de hace algunos años sugería “confiar”, es decir, tener como punto de referencia prioritario, en los lugares de trabajo, a otra mujer que ojalá fuera más competente e influyente, para poder crear una cadena femenina alternativa a la escondida e implícita pero poderosa cadena masculina.

¿Cómo luchar contra una discriminación que no está en las leyes sino que en las cosas? La alternativa de las cuotas de participación es rechazada también por muchas mujeres, feministas y no, como por lo demás se infiere de la investigación. En realidad, la mejor solución sería la propuesta por Martha Minow, en un famoso libro de hace muchos años (*Making All the Difference*, 1990, Cornell Univ. Press), en el que ella justamente proponía la de construcción del estándar respecto al cual se mide la igualdad, lo que, en nuestro caso, comportaría una organización del trabajo diferente, una organización que considerara que el juez ideal es independiente del hecho de que sea hombre o mujer, una manera de ascender en la carrera donde la cooptación no tenga relevancia, una política cultural capaz de aclarar los prejuicios y los estereotipos, etc. En resumen, una igualdad que no sea indiferenciada (camino por lo general adoptado por la Unión Europea), dado que lo indiferenciado significa solamente asimilación a lo masculino, ni siquiera es tutela, puesto que la tutela se transforma en un gueto y en la reproducción de la desigualdad. Solución a largo plazo, pero que se debe tener presente cuando se proponen correcciones tácticas y temporales, como justamente lo son las cuotas de participación, para no perder el verdadero sentido que el principio de igualdad debería tener, es decir, respeto por las diferencias y al mismo tiempo disminución de las desigualdades.

Otro asunto es el de la implementación de los tratados sobre los Derechos Humanos.

Aquí, la investigación aclara un dato interesante, que yo misma he observado en diversas situaciones. Es decir, la dificultad de relacionar estos tratados con nuestra propia condición. En la investigación queda claro que los mismos tratados son bien conocidos y que las juezas los usan para dirimir muchos asuntos. Pero cuando se llega a los tratados sobre la igualdad de género, ahí todo se detiene.

Se parece mucho a lo que en mi opinión sucede tanto en el discurso público como en el sentido común europeo, o por lo menos en el italiano. Cuando se toca el tema de los Derechos Humanos: éstos parecen tener que ver con “los otros” y las “otras”, es decir, los que son diferentes a nosotros y mejor aún, si son habitantes de países considerados atrasados, allí donde a nosotros nos convienen los derechos tout court, aquellos que no son entregados en primera instancia a los grandes tratados internacionales.

Y hay una última dificultad cuando se trata del género: la violación de los derechos de las mujeres es hoy invocada como justificación, en el contexto europeo, de execración en

relación a los que pertenecen a culturas y religiones no europeas, como indicio de “falta de civilización”, de “barbarie”. No es nada nuevo: se puede demostrar cómo el colonialismo del siglo XIX usaba argumentaciones análogas para connotar su dominio como portador de civilización. Por lo demás, hoy en día, se hace referencia a los derechos violados de las mujeres también para justificar intervenciones armadas (Afganistán nos enseña: “liberar a las mujeres del burka” era una de las consignas más usadas para justificar la guerra contra los talibanes). “Nosotros”, en cambio, somos civilizados y el símbolo de nuestra civilización es justamente la igualdad entre mujeres y hombres...

Esta igualdad es ciertamente proclamada por nuestras leyes y por nuestras Constituciones. Pero es justamente en el contexto de una igualdad establecida jurídicamente, pero por lo general ineficaz, que nacieron los movimientos feministas de los años sesenta del siglo pasado. Los que criticaron duramente no sólo las políticas de implementación de este principio, sino también sus interpretaciones predominantes y además alertaron a no confiar excesivamente en la eficacia de las reformas jurídicas, allí donde el derecho es acusado de construirse en torno a la experiencia masculina.

Ciertamente, la creciente feminización del Poder Judicial otorga esperanzas de que una interpretación progresiva del derecho tenga en consideración la existencia de los dos sexos. Y esta investigación pone en evidencia precisamente la conciencia que tienen las juezas de esta exigencia.

Es probable que más que nuevas leyes, sean justamente las prácticas de implementación y la interpretación de las normas las que produzcan los cambios, al punto que influyan en el sentido común y en la cultura difundida. Si luego estas prácticas se realizan en un contexto de relaciones profundas y significativas entre las juezas conscientes de las discriminaciones y de los prejuicios de género, en mi opinión, se podrá obtener un círculo virtuoso que produzca incluso cambios relevantes en el plano de las carreras femeninas.

**Tamar Pitch**

Profesora de Sociología del Derecho  
Universidad de Camerino (Italia)

## Introducción

¿Cuál es la situación de las mujeres que forman parte del sistema de administración de justicia en seis países de América Latina?, ¿qué lugar ocupan en el sistema? ¿Pueden los estereotipos de género afectar a la institución y, si es así, de qué manera lo hacen o en qué se puede ver reflejado? ¿Se incorpora el derecho internacional, en particular el corpus que protege los derechos de las mujeres, en las actuaciones de las y los operadores de justicia? ¿Está exenta la administración de justicia de prácticas discriminatorias de género hacia sus integrantes y si no es así, qué prácticas son ejemplos a seguir? Estas fueron las preguntas abordadas en esta investigación realizada por organizaciones no gubernamentales de mujeres de la región conformada por Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú y de la cual se presentan los resultados regionales en este texto.

Algunas personas considerarán que estos interrogantes son, de partida, prejuiciosos o sesgados; incluso desconocedores de la realidad<sup>1</sup>. En efecto, si se tiene en cuenta que las mujeres juezas son el 39% del total de jueces, y las fiscales mujeres el 35% del total de fiscales de la región, tales preocupaciones parecen infundadas en la medida que estarían sobre el 30% considerado un estándar mínimo de participación de las mujeres. No obstante, si se analiza dónde se ubican estas mujeres dentro del sistema de justicia, los cuestionamientos que dieron lugar a la investigación resultan más que pertinentes. En las altas cortes sólo hay un 17% de mujeres y en las fiscalías, los cargos altos están ocupados por mujeres sólo en el 20% de las plazas (Ver tablas N° 1 y 2).

Algunas de las respuestas registradas en el cuestionario que se aplicó durante la investigación refuerzan la pertinencia de indagar sobre estos aspectos<sup>2</sup>. Las mujeres «llegadas a cierta instancia superior se vuelven insoportables» es uno de los argumentos provistos por una de las personas encuestadas para explicar el porqué las mujeres no acceden a las altas jerarquías. Otra de las personas encuestadas afirma que no existe discriminación hacia las mujeres, aunque al justificar su aseveración, admite que sí la hay en el acceso al sistema: «Una vez que están dentro no se discrimina, sólo al ingresar». Entre las razones plausibles para explicar el porqué de la discriminación contra las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia, se encontraron las siguientes: «las mujeres no ascienden porque son conflictivas, escandalosas, no están dispuestas a ceder, se enojan»; «las mujeres son conflictivas y eso dificulta su trabajo y hace que sus jefes hombres no las asciendan».

Respuestas como las anteriores no son las más comunes. No obstante, el análisis de la información recolectada para esta investigación da cuenta de la presencia de estereotipos

<sup>1</sup> Es de anotar que así lo manifiestan algunas de las personas que diligenciaron las encuestas.

<sup>2</sup> En el **Anexo 1 Máximas de Estereotipos** se consignaron algunas de las respuestas en las que, sin sutilezas ni eufemismos, se expresan los estereotipos de género mencionados en este párrafo.

y prejuicios basados en el género, a la vez que permite conocer que las percepciones de hombres y mujeres sobre sí mismos y sobre los del sexo opuesto son, con frecuencia, distintas. Por ejemplo, mientras el 44% de las mujeres considera que el machismo y los roles de género están en la base de que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia, el 47% de los hombres opina que la razón es que tienen la preparación, la experiencia y la eficiencia necesarias para ser promovidos. Notable es la diferencia de opinión con respecto al porqué del no acceso de las mujeres a las instancias superiores. Mientras el 46% de los hombres opina que esto se debe al desinterés o la falta de preparación de las mujeres, el 45% de las encuestadas plantea que tiene que ver con que los mecanismos de ascenso son discriminatorios o inadecuados.

La investigación se llevó a cabo, tal como se mencionó, en seis países. En cada uno de ellos se contó con un equipo de investigación encargado de recolectar la información y realizar el análisis de su propia realidad, proveyendo la base para el estudio regional que aquí se publica. Los criterios metodológicos fueron estudiados y adoptados por todos los equipos de investigación para dar una unidad común a la investigación y posibilitar, de este modo, la disposición de información equiparable. El estudio de la situación de las mujeres en la administración de justicia se basó en diversas fuentes y combinó métodos de recolección y análisis de información cuantitativos y cualitativos.

Para establecer la composición por sexo en los cargos del sistema de administración de justicia y la forma como está regulada la promoción de sus integrantes, se recurrió a fuentes documentales. Para identificar los estereotipos de género, las percepciones sobre el acceso de las mujeres a instancias superiores, y las reformas que las y los operadores de justicia consideran deben hacerse a los mecanismos de ascenso y nombramiento, se diseñó una encuesta<sup>3</sup> que fue aplicada a 322 jueces, juezas (de primera a tercera instancia) y fiscales<sup>4</sup>. La información resultante de las encuestas fue complementada con entrevistas en profundidad realizadas a ocho personas por país (cuatro hombres y cuatro mujeres), escogidas de entre las encuestadas. La selección se hizo de tal forma que fuera posible indagar en detalle las posturas de mayor discriminación, las de menor discriminación y las que conservaron opiniones más bien de centro. Para cada una de estas perspectivas se entrevistó a un hombre y a una mujer. Además, en cada país se entrevistó a un hombre y una mujer escogidos por ser considerados conocedores de los sistemas de promoción y ascenso<sup>5</sup>.

3 En el **Anexo 2 Encuesta** se presenta el formulario que se utilizó.

4 La encuesta se aplicó a una muestra construida de manera aleatoria, estratificada y uniforme. Los estratos estuvieron conformados por el sexo de las personas encuestadas y la instancia a la que pertenecen. Para más detalles sobre el número de personas que conformó la muestra ver el **Anexo 3 Tamaño de la muestra**.

5 Por ejemplo, en Ecuador, las personas escogidas fueron altos funcionarios del Consejo Nacional de la Judicatura; en Perú, expertos en la materia del Consejo Nacional de la Magistratura y, en Argentina, un experto en el tema de la selección de jueces (en este país sólo se entrevistó a siete personas).

## Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia

### 1. Ubicación de las mujeres en las distintas instancias y materias

En toda la región, tanto en el Poder Judicial como en el ministerio público, la composición por sexo en los cargos relacionados con la administración de justicia es mayoritariamente masculina. La presencia femenina es inversamente proporcional a la jerarquía institucional: a mayor rango, menos mujeres.

Los datos utilizados como cifras regionales deben considerarse de referencia pues no reflejan con exactitud la realidad de cada país, aunque sí permiten observar que existe una subrepresentación de las mujeres en el sistema de justicia. Esta realidad se vuelve más evidente en los altos cargos jerárquicos –tanto a nivel del Poder Judicial como del ministerio público– y revela la presencia de un “techo de cristal” para las mujeres, toda vez que el porcentaje en cargos de menor nivel jerárquico en el Poder Judicial es 26 puntos más alto que el de mayor nivel, mientras que en el ministerio público los de menor jerarquía alcanzan 16 puntos más. (Ver tablas N° 1 y 2).

**Tabla 1: Composición por sexo y por instancia en el Poder Judicial<sup>6</sup>**

Instancias	Mujeres		Hombres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Altas Cortes	54	17%	264	83%	318	100%
Cortes de Apelación	363	26%	1.053	74%	1.416	100%
Jueces/zas	2.880	43%	3.839	57%	6.719	100%
Total	3.297	39%	5.156	61%	8.453	100%

6 Para realizar el cálculo de la composición del aparato de justicia, se tomaron en cuenta las cifras totales de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. No se consideró Argentina pues los datos que se obtuvieron fueron parciales dado que se trabajó sobre la base del sistema de administración de justicia federal y de justicia ordinaria con asiento sólo en la ciudad de Buenos Aires.

Tabla 2: Composición por sexo y por instancia en Fiscalía<sup>7</sup>

Instancias	Mujeres		Hombres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Cargos Altos	18	20%	74	80%	92	100%
Cargos Medios	1.353	36%	2.420	64%	3.773	100%
Total	1.371	35%	2.494	65%	3.865	100%

## 2. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia

### 2.1. Mecanismos de nombramiento y ascenso

En todos los países en estudio, los requisitos exigidos para acceder a los cargos de alto nivel del sistema de justicia no contienen en sí mismos una discriminación de género. Estos requisitos hacen mención a ser nacional y ciudadano en ejercicio, ser abogado/a, no haber sido condenado/a por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, tener un número de años de experiencia, contar con idoneidad moral y profesional. No obstante, el proceso de nombramiento y ascenso –en todos los países– combina la meritocracia con aspectos políticos, en la medida que el Ejecutivo o el Legislativo cumple un rol fundamental a la hora de los nombramientos. Esto implica que aspectos como la afiliación política y las características del gobierno de turno son factores determinantes para los nombramientos. No es distinto para los casos colombiano y argentino, que contemplan la inclusión de mujeres a la hora de conformar a los postulados, puesto que son las posiciones políticas, finalmente, las que determinan quiénes serán los elegidos. Esta situación conlleva a que los postulados realicen acciones de “cabildero” ante los políticos para conseguir el apoyo de las diversas bancadas. Indudablemente, esto representa una desventaja para las mujeres postuladas si se considera que, en la mayoría de los casos, tienen menor experiencia política que los hombres postulados, a la vez que suelen ser menos conocidas por la opinión pública, elementos que influyen a la hora de la designación.

<sup>7</sup> Para realizar el cálculo de la composición del ministerio público, se tomaron en cuenta las cifras totales de Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. No se consideró Argentina pues los datos que se obtuvieron fueron parciales por la razón ya enunciada. En el ministerio público en Bolivia se consideraron como altas jerarquías los cargos de fiscal general, fiscal de recursos y fiscales de distrito. Los fiscales de materia y asistentes se consideraron de inferior jerarquía. A nivel de ministerio público, en el caso chileno, se consideraron altos cargos jerárquicos los de fiscal nacional y los fiscales regionales, mientras que los cargos de fiscales jefes y adjuntos se consideraron de menor jerarquía. En Colombia se consideraron altos niveles jerárquicos el fiscal general de la nación, el vice fiscal general de la nación, directores nacionales, jefes de unidades nacionales y fiscales ante la Corte Suprema de Justicia, mientras que de menor nivel jerárquico se clasificaron los cargos de fiscales auxiliares ante la Corte Suprema de Justicia, los fiscales ante el Tribunal de Distrito y los fiscales ante jueces especializados. En el caso ecuatoriano para los altos niveles del ministerio público se consideraron el ministro fiscal general y los ministros fiscales de distritos, y de menor nivel jerárquico los fiscales adjuntos y agentes fiscales. En Perú se consideraron de mayor jerarquía los cargos de fiscal de la nación, fiscales supremos y fiscales adjuntos supremos, mientras que de menor jerarquía se clasificaron los de fiscales superiores, fiscales adjuntos superiores, fiscales provinciales y fiscales adjuntos provinciales.

Por otra parte, en los países en que existen los Consejos de la Magistratura o entidades afines, éstas cumplen un papel fundamental dado que, en la mayoría de los casos, realizan las bases de los concursos públicos y la selección de los postulados en los cargos de mayor jerarquía así como la designación en los de jerarquía menor. En parte, estos órganos han sido creados para garantizar idoneidad en los procesos y evitar una mayor politización. No obstante, su conformación como órgano superior no ha tomado en cuenta criterios de género. Esto se refleja en que se encuentran minoritariamente conformados por mujeres y, también, en que los requisitos establecidos para los concursos públicos no exigen formación en derechos humanos de las mujeres, ni garantizan la inclusión de un porcentaje de mujeres.

Por último, hay que mencionar que los países en estudio cuentan con academias judiciales que no incorporan –no de manera sistemática, al menos– cursos de derechos de las mujeres en sus pensum, ni la perspectiva de género en su accionar. Esta situación reproduce la problemática de bajo acceso de las mujeres a los altos cargos de justicia en el largo plazo, puesto que no permite permear a los y las operadores de justicia, ni incorporar nuevos criterios en las personas que a futuro deberán tomar decisiones sobre quiénes integren los altos cargos del sistema de justicia.

### 2.2. Percepción sobre el funcionamiento de los mecanismos de ascenso

Las percepciones sobre el funcionamiento de los mecanismos de ascenso no son coincidentes entre las personas entrevistadas, incluso entre personas de un mismo país. Mientras que para algunos los mecanismos son objetivos y adecuados, para otros son discrecionales e inadecuados. En los casos en que existe carrera judicial, se percibe que ésta cumple un papel positivo y que, mediante este mecanismo, las mujeres han alcanzado buenos resultados en las pruebas de conocimiento y capacidad, permitiéndoles acceder a ascensos en sus carreras.

No obstante, cuando se interroga a las personas entrevistadas sobre el porqué hay menor número de mujeres –a pesar de que los mecanismos puedan ser objetivos–, las explicaciones que se dan están vinculadas a la discriminación contra las mujeres. Ésta se aplica al momento de tomar en cuenta los diversos elementos que determinan el proceso de selección. En lo relativo a verificar los antecedentes de los y las postuladas, operaría una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ejemplo, se percibe que los cursos de formación y de postgrado son realizados por hombres y mujeres, pero por causa de la maternidad y las labores domésticas, las mujeres tienden a dejarlos inconclusos o demoran más en sus tesis de grado. Una situación similar ocurriría a la hora de mostrar antigüedad pues las mujeres no compiten en igualdad de condiciones con los hombres dado que, en promedio, llevan menos años en el sistema. En este sentido, un sistema de evaluación que valora los antecedentes con iguales parámetros para hombres y mujeres desconoce las diferencias, haciendo evidente que implementar requisitos de igualdad no garantiza igualdad de oportunidades.

Los mecanismos de selección contemplan también la realización de entrevistas. En éstas se perciben prejuicios culturales hacia las mujeres. Mientras que a ellas se les hacen preguntas que tienen que ver con la vida privada –tales como estado civil o número de hijos/as–, a los hombres no se les interroga al respecto. De igual modo, se evidencia que aspectos relacionados con las posibilidades de viajes y traslados a ciudades son indagaciones que se les hacen sólo a las mujeres. Todas éstas son situaciones percibidas por las mujeres como un doble esfuerzo con respecto a los hombres, en el sentido de tener que demostrar permanentemente que tienen capacidad y condiciones para asumir el cargo al que están postulando.

Paralelamente a las situaciones que generan discriminación directa hacia las mujeres en el funcionamiento de los mecanismos, se suma la percepción de que, a la hora de los nombramientos, la vinculación o adscripción política tiene un peso significativo e incluso más alto que el cumplimiento de algunos requisitos formales. Lo anterior se evidencia con mayor fuerza cuando se trata de cargos de alto nivel jerárquico en los cuales la conformación de listas está determinada por los intereses partidistas. Este criterio, como ya se ha dicho, no tendría por qué discriminar a las mujeres. Sin embargo, termina discriminando de todos modos –aunque indirectamente– puesto que las mujeres tienen menos trayectoria política y menos contactos en esas esferas. En algunos países se observa, asimismo, que las personas evaluadoras no necesariamente conocen el desempeño profesional de quienes evalúan. De esta manera se perpetúan prácticas informales como las recomendaciones de parte de terceros e, inclusive, acciones que podrían ser consideradas como tráfico de influencias. Por lo tanto, si bien existen parámetros calificadorios que pueden considerarse a primera vista objetivos, al momento de ser aplicados resultan discrecionales, poco democráticos y afectan la independencia judicial.

En los países en que existen mecanismos para garantizar la participación de mujeres en los nombramientos –como es el caso de Argentina y de Colombia– surgen problemas en los procedimientos de las normas debido a que, si bien debe contemplarse la incorporación de mujeres, no en todos los casos se estipula el mecanismo final que garantice a las mujeres dicho acceso.

Las críticas a los mecanismos de ascenso dadas por los entrevistados contrastan, no obstante, con los resultados de las encuestas. Éstas muestran que el 68% de las personas encuestadas tiene una percepción favorable sobre los mecanismos de nombramiento al interior del sistema de administración de justicia<sup>8</sup>. La favorabilidad es menor por parte de las mujeres quienes, en un 59%, opinan que los mecanismos son adecuados o muy adecuados, mientras que los hombres comparten esta opinión en un 77% (Ver tabla N° 3).

8 Para establecer la opinión sobre los mecanismos de ascenso se preguntó: ¿Considera que los mecanismos de ascenso son adecuados para que las mujeres accedan a las instancias superiores? (pregunta 5 de la encuesta). La pregunta tenía las siguientes opciones de respuesta (con una sola elección): "Muy adecuado", "Adecuado", "Poco adecuado" e "Inadecuado".

**Tabla 3: Percepción sobre lo adecuados que son los mecanismos de ascenso para las mujeres según sexo<sup>9</sup>**

Mecanismo	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Muy adecuado/adequado	123	77%	96	59%	219	68%
Poco adecuado/inadecuado	32	20%	65	40%	97	30%
Sin respuesta	4	3%	2	1%	6	2%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

La diferencia de opinión entre hombres y mujeres con respecto a los mecanismos de ascenso se complementa con las razones que en opinión de los unos y de las otras son las determinantes para que ellos lleguen a ocupar cargos altos en la administración de justicia. Resulta interesante hacer notar que si bien las opiniones son totalmente distintas en cuanto a lo que cada uno de los sexos considera que catapulta a los hombres hacia arriba, no lo son para explicar el acceso de las mujeres en los cargos más altos. Según las respuestas de las personas encuestadas, unos y otras ascienden por razones diferentes.

En efecto, el 47% de los hombres enunció como primera razón para explicar su acceso a los cargos altos *las buenas calificaciones, los conocimientos jurídicos, el buen desempeño funcionario, la trayectoria, la inteligencia, la capacidad* (respuestas que fueron agrupadas en la categoría "formación/experiencia/eficiencia"). Por su parte, el 44% de las mujeres considera que tal acceso se debe a razones como que *hay una concepción social antropocéntrica, que es una cuestión de tradición, por machismo, porque históricamente han tenido mayor acceso a cargos importantes, por las mayores oportunidades que tuvieron los hombres* (respuestas agrupadas bajo "roles de género/machismo"). Sólo el 23% de las mujeres coincide con la mayoría de los hombres en pensar que la "formación/experiencia/eficiencia" explica la ubicación de ellos en los altos cargos y sólo el 19% de los hombres argumentó que se debe a "roles de género/machismo"<sup>10</sup>. Al analizar la segunda razón expresada por ellos y por

9 En la tabla se agruparon en una sola categoría las opciones "Muy adecuado" y "Adecuado" y en otra las opciones "Poco adecuado" e "Inadecuado".

10 Para determinar los factores que para las personas encuestadas explicarían el ascenso de los hombres a cargos altos, se solicitó que mencionaran tres aspectos que consideraran influyentes (en el análisis que aquí se presenta sólo se tendrán en cuenta las frecuencias de las respuestas dadas en primer y segundo lugar). La pregunta fue abierta, es decir, no se ofrecieron opciones para escoger. Debido a que no había respuestas prefijadas, las respuestas que dieron las personas fueron agrupadas en categorías. Para poder comparar las opiniones que se tienen sobre los factores que inciden en que hombres y mujeres asciendan a cargos altos en la administración de justicia, las categorías se construyeron teniendo en cuenta todas las respuestas dadas (en primer, segundo y tercer lugar) a la pregunta 6 (¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un hombre llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?) y a la 7 (¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una mujer llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?). Las categorías resultantes de una primera clasificación fueron 25. Las respuestas sobre las razones que explican el porqué del acceso de los hombres a los cargos más altos fueron clasificadas en 20 de las 25 categorías, las que a su vez fueron agrupadas en siete. El criterio que se tuvo para reagrupar las categorías en una de mayor agregación fue: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Las categorías con un porcentaje menor al 5% se agruparon bajo la categoría "Otra". En el **Anexo 4 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de los hombres a cargos altos** se especifican las categorías de análisis y la forma como fueron clasificadas las respuestas. Debido a que las respuestas ofrecidas en segundo lugar no son significativas para el análisis, no se presentan las tablas de frecuencias correspondientes a la clasificación en categorías sin agregar.

ellas, siguen primando —esta vez en menor proporción— los que opinan que los hombres llegan a ocupar cargos altos por su “formación/experiencia/ eficiencia” (34%) y las que consideran que se debe a “roles de género/machismo” (30%)<sup>11</sup> (Ver tabla N° 4).

**Tabla 4: Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia (primer aspecto enunciado)**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	75	47%	38	23%	113	35%
Probidad	5	3%	3	2%	8	2%
Normatividad	12	8%	4	2%	16	5%
Influencia	12	8%	18	11%	30	9%
Roles de género/machismo	31	19%	72	44%	103	32%
Otro	14	9%	16	10%	30	9%
Ninguno	4	3%	4	2%	8	2%
Sin respuesta	6	4%	8	5%	14	4%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

Como se señaló, al consultar por las razones que explican la presencia de mujeres en cargos altos, las opiniones en ambos sexos son mayoritariamente las mismas, aunque en proporciones distintas. La mayoría de los hombres (57%), así como el 47% de las mujeres, plantea que la “formación/experiencia/ eficiencia” de las mujeres es lo que permite que ocupen altos cargos<sup>12</sup> (Ver tabla N° 5).

**Tabla 5: Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia (primer aspecto enunciado)**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	90	57%	77	47%	167	52%
Determinación	1	1%	4	2%	5	2%

<sup>11</sup> Ver Anexo 4.

<sup>12</sup> Las respuestas a las preguntas sobre las razones que las personas encuestadas consideran que están en la base de que las mujeres ocupen cargos altos fueron clasificadas en conjunto con las que opinan sobre el acceso de los hombres a ellos. En el caso de la pregunta sobre el acceso de las mujeres, las respuestas fueron clasificadas en 21 categorías que, a su vez, se agruparon en 9 siguiendo los mismos criterios que se utilizaron para reagrupar las de la pregunta sobre los hombres: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. En el **Anexo 5 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de las mujeres a cargos altos** se presenta el análisis que se hizo a las respuestas. Como en el caso anterior, no se tendrán en cuenta las frecuencias de las respuestas dadas en primer y segundo lugar. Las respuestas ofrecidas en segundo lugar no son significativas para el análisis por lo que no se hace referencia a ellas. En el anexo se puede consultar la tabla en la que se presenta la frecuencia de las características mencionadas por las personas encuestadas.

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Probidad	5	3%	9	6%	14	4%
Normatividad	14	9%	4	2%	18	6%
Influencia	9	6%	16	10%	25	8%
Deben esforzarse más	1	1%	15	9%	16	5%
Otro	23	14%	24	15%	47	15%
Ninguno	6	4%	5	3%	11	3%
Sin respuesta	10	6%	9	6%	19	6%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

Vale la pena resaltar que algunas de las razones enunciadas para explicar el acceso a los cargos altos son utilizadas sólo para uno de los dos sexos, aun cuando los porcentajes de quienes las aducen no sean muy altos. Es así como aparecen las siguientes razones sólo para explicar el acceso de las mujeres a cargos altos: *las mujeres deben demostrar constantemente su capacidad, estudiar el doble, deben ser doblemente buenas que el mejor del lugar, ser el doble de capacitadas* (opiniones agrupadas bajo la categoría “deben esforzarse más”); *las mujeres pueden acceder a cargos altos porque es políticamente correcto, por compromisos políticos o judiciales o por presión social* (respuestas agrupadas en la categoría “coyuntura política”); *que las mujeres no tengan hijos o sus hijos sean mayores de edad o posterguen los roles familiares, que haya confianza en ellas, conciencia de que se les debe dar un espacio, y exista la apertura y el cambio de mentalidad de ese machismo, y se rompa con una absurda tradición* (agrupadas en la categoría “cambios culturales”). Las razones exclusivas para explicar el acceso de los hombres tienen que ver con que: *hay más postulantes hombres, socialmente se cree que la mujer está bien sólo para el hogar, la cúpula que hace ternas está conformada por hombres, la ley es hecha por hombres, para hombres y en beneficio de éstos, los hombres siempre están legitimados para ocupar cargos, los hombres han tenido mayores oportunidades, tienen más tiempo porque no se dedican a la crianza, cuentan con mayores posibilidades de formación académica, las mujeres no tienen interés de postularse a cargos jerárquicos* (respuestas agrupadas bajo las categorías “Hay más hombres”, “Vacío dejado por las mujeres”, “Machismo”, “Mayores oportunidades”, “Roles favorables”).

### 3. Estereotipos de género

#### 3.1. Características (favorables y desfavorables) de hombres y mujeres para los ámbitos y espacios jerárquicos en la administración de justicia

##### Lo favorable en las mujeres y en los hombres

Al preguntarse por las características —de uno y otro sexo— que pueden resultar favorables para administrar justicia, no hay opiniones que se destaquen sobre las otras. No obstante,

sobresalen entre los hombres (17%) aquellos que opinan que *la comprensión, la empatía, la consideración con los sujetos procesales, que sean más dialogantes, la mayor proclividad para la resolución alternativa de conflictos, la sensibilidad* (respuestas clasificadas en “empatía/negociación”) son características de las mujeres favorables para la administración de justicia. Entre las mujeres, la mayor frecuencia (18%)<sup>13</sup> se encuentra en aquellas que opinan que *la firmeza en sus convicciones, la integridad, la menor proclividad a la corrupción, una mayor ética, la honestidad y la transparencia* (agrupadas bajo “probidad”) son características favorables. Las características enunciadas en segunda instancia tampoco son compartidas por más del 16% de los hombres o de las mujeres. En primer lugar están las mujeres (13%) y luego los hombres (16%) que opinan que son características favorables aquellas ligadas al estudio, la capacidad, la idoneidad, la inteligencia, el profesionalismo (agrupadas bajo “formación/ experiencia/ eficiencia”)<sup>14</sup> (Ver tabla N° 6).

**Tabla 6: Características de las mujeres consideradas favorables para administrar justicia (primera característica enunciada)**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	22	14%	27	17%	49	15%
Metodicidad	8	5%	4	2%	12	4%
Compromiso	11	7%	17	10%	28	9%
Constancia	9	6%	6	4%	15	5%
Empatía/negociación	27	17%	25	15%	52	16%
Imparcialidad	5	3%	14	9%	19	6%
Probidad	23	14%	29	18%	52	16%
Otra	22	14%	21	13%	43	13%
Ninguna	18	11%	5	3%	23	7%
Sin respuesta	14	9%	15	9%	29	9%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

13 Para establecer si se percibe que las mujeres tienen algunas características que resultan favorables para administrar justicia se preguntó ¿Qué características de las mujeres resultan favorables para administrar justicia? (pregunta 10 de la encuesta) y se solicitó a las personas encuestadas que escribieran hasta tres de ellas. Esta pregunta también fue abierta y para su clasificación se tuvieron en cuenta todas las respuestas (para el análisis estadístico sólo se tuvieron en cuenta las respuestas dadas en primer y segundo lugar). Para poder comparar la percepción que se tiene sobre las características que pueden ser favorables en mujeres y hombres para administrar justicia, las categorías se construyeron teniendo en cuenta todas las respuestas dadas a la pregunta que indaga por las características de las mujeres y la que lo hace por las de los hombres (pregunta 14). Las respuestas se agruparon en 25 categorías. Las que dan cuenta de las características de las mujeres fueron clasificadas en 20 categorías que, a su vez, se agruparon en 10. Para la reagrupación se recurrió a los mismos criterios de las preguntas 6 y 7: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 6 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como favorables para administrar justicia.**

14 Ver **Anexo 6**. Es de destacar que el 40% de los hombres no hizo referencia a una segunda característica.

Mientras las respuestas sobre las características favorables de las mujeres para administrar justicia no son compartidas por más del 17% de los hombres o el 19% de las mujeres (y cada uno de los sexos tiene una opinión distinta), en torno a las características de los hombres<sup>15</sup>, tanto entre ellos (25%) como entre ellas (21%) predominan quienes consideran como característica favorable de los varones la “formación/experiencia/eficiencia”. No obstante la similitud de opinión, debe destacarse que las mujeres, en un porcentaje cercano al mayoritario (18%), opinan que lo que resulta favorable para los varones es que, *a diferencia de las mujeres, ciertas características personales no se ponen bajo la lupa, están convencidos de encontrarse legitimados, generalmente la sociedad considera que el hombre tiene más experiencia jurídica, disponen de su tiempo, tienen más familiaridad con el poder, cuentan con mayor posibilidad de perfeccionamiento, tienen más experiencia porque tienen acceso a mejores cargos, no requieren compatibilizar los roles familiares y laborales o no tienen mayor preocupación para su hogar*. Respuestas como éstas fueron agrupadas bajo la categoría “Roles de género/mayores oportunidades”.<sup>16</sup> (Ver tabla No 7).

**Tabla 7: Características de los hombres consideradas favorables para administrar justicia (primera característica enunciada)**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	39	25%	34	21%	73	23%
Compromiso	11	7%	11	7%	22	7%
Determinación	21	13%	20	12%	41	13%
Serenidad	18	11%	12	7%	30	9%
Imparcialidad	16	10%	12	7%	28	9%
Probidad	8	5%	3	2%	11	3%
Roles de género/machismo	9	6%	30	18%	39	12%
Otra	6	4%	12	7%	18	6%
Ninguna	18	11%	13	8%	31	10%
Sin respuesta	13	8%	16	10%	29	9%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

15 Para la identificación de las características de los hombres consideradas favorables para la administración de justicia, el procedimiento fue el mismo referido anteriormente. Se preguntó ¿Qué características de los hombres resultan favorables para administrar justicia? (pregunta 14 de la encuesta), y se pidió escribir tres de ellas (en este análisis sólo se hace referencia a las frecuencias de las características enunciadas en primer y segundo lugar). Como ya se explicó las respuestas fueron clasificadas en 25 categorías (teniendo en cuenta las respuestas dadas en primer, segundo y tercer lugar) de las cuales 22 permiten analizar las respuestas sobre los hombres, las que a su vez fueron agrupadas en 10. Los criterios para reagrupar las categorías son los mismos utilizados para la clasificación de las respuestas a las anteriores preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver el **Anexo 7 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como favorables para administrar justicia.**

16 La tendencia de las características enunciadas en primer lugar se mantiene con las características enunciadas en segundo lugar. La tabla con las frecuencias puede consultarse en el **Anexo 7**.

Además de las diferencias sobre lo que fue mencionado más frecuentemente como lo favorable masculino y lo favorable femenino, algunas características son sólo referidas para los hombres y otras sólo para las mujeres. Las características particulares para los hombres tienen que ver con “roles de género/mayores oportunidades”. En párrafos anteriores se citan algunas de las respuestas clasificadas bajo esta categoría, coincidente con las respuestas del 18% de las mujeres. Con respecto a las características que se mencionan exclusivas de las mujeres, éstas son del tipo *intuición femenina, mirada femenina, el rol de madres las ennoblece, ser esposas y madres, ser madres de familia*, enunciados que se agrupan bajo las categorías “intuición”, “esencialistas” y “maternidad”. Ninguna de estas tres categorías, en todo caso, recoge respuestas mencionadas por más del 3% de los hombres o de las mujeres<sup>17</sup>.

Llama la atención que los aspectos más frecuentemente mencionados por los hombres como explicativos de la presencia de los varones en los cargos más altos de la administración de justicia son los mismos que ellos consideran como características que favorecen la administración de justicia. Si bien entre las mujeres, como ya se dijo, es mayoritaria la opinión de que la categoría “formación/experiencia/eficiencia” reúne las características favorables para los hombres, un porcentaje cercano de mujeres estima que los “roles de género/mayores oportunidades” —características que coinciden con los aspectos reconocidos por el mayor porcentaje de mujeres— son explicativos de la presencia de varones en los cargos más altos. En contraste, las respuestas sobre los aspectos que explican el acceso de las mujeres a los cargos más altos, no son equivalentes a las características señaladas como favorables para la administración de justicia.

### Lo incompatible en las mujeres y en los hombres

Si bien no hay grandes consensos y se advierten opiniones distintas entre hombres y mujeres en torno a lo que se considera favorable en los hombres y en las mujeres, sólo el 7% del total de personas encuestadas opinó que no existe una característica femenina favorable (respuesta “Ninguna”) y el 10% plantea lo mismo con respecto a los hombres<sup>18</sup>. Esto contrasta con las respuestas obtenidas al preguntarse por las características incompatibles tanto en hombres como en mujeres: el 30% plantea que las mujeres no tienen características incompatibles (31% los hombres y 28% las mujeres)<sup>19</sup> y el 29% lo hace con respecto a los hombres (37% los hombres y 20% las mujeres)<sup>20</sup>.

17 Ver **Anexo 7**.

18 Ver **Tabla No 6. Características de las mujeres consideradas favorables para administrar justicia (primera característica enunciada)**.

19 Ver **Anexo 8 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como incompatibles para administrar justicia**.

20 Ver **Anexo 9 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como incompatibles para administrar justicia**.

Adicionalmente, en lo que a las características incompatibles de las mujeres se refiere, el 20% de las personas encuestadas hace referencia a una gran variedad de aspectos tales como: *las mujeres hablan mucho (nos cortaron por eso el teléfono), la idoneidad, la independencia, las ideas feministas, lo que tenga relación con trabajos fuertes, son mañosas (retan al fiscal), tienen mayor tendencia a solicitar licencias médicas por motivos de salud, no piensan en el largo plazo, son poco discretas, quieren cambiar el mundo, son selectivas* (clasificadas todas ellas bajo la categoría “Otra”).<sup>21</sup>

A pesar del alto porcentaje que menciona que no hay características incompatibles, y de la dispersión de respuestas, es interesante observar cómo hombres y mujeres ven de manera distinta lo que es incompatible. Para el 16% de las mujeres lo incompatible se vincula a las relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Este grupo de mujeres menciona como incompatibles el que a las mujeres les *falta tiempo por el hogar, tienen una doble jornada* (respuestas clasificadas bajo la categoría “Falta de tiempo/maternidad/machismo”). Para el 16% de los hombres (grupo relevante después de quienes no contestaron, dijeron que “ninguna” o expresan una gran variedad de opiniones) lo incompatible en las mujeres es su *excesiva sensibilidad, excesivo sentimentalismo, son extremadamente emocionales* (respuestas agrupadas en la categoría “Emotividad”).<sup>22</sup> (Ver tabla N° 8).

**Tabla 8: Características de las mujeres consideradas incompatibles para administrar justicia (primera característica enunciada)**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	8	5%	3	2%	11	3%
Impulsividad	8	5%	7	4%	15	5%
Falta de tiempo/maternidad/machismo	15	9%	26	16%	41	13%
Emotividad	25	16%	15	9%	40	12%
Otra	30	19%	34	21%	64	20%
Ninguna	50	31%	45	28%	95	30%
Sin respuesta	23	14%	33	20%	56	17%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

21 Para establecer si las personas encuestadas estiman que las mujeres tienen características que resultan incompatibles con la administración de justicia se hizo una pregunta abierta: ¿Qué características de las mujeres son incompatibles con la administración de justicia? (pregunta 11 de la encuesta) y se solicitó que se escribieran tres (como en el caso de las preguntas en que se solicita escribir hasta tres características, sólo se tienen en cuenta las frecuencias de aquellas mencionadas en primer y segundo lugar). Como para las otras preguntas abiertas, las respuestas de todas las encuestas aplicadas en la región fueron agrupadas y clasificadas en conjunto —para este caso— con las respuestas dadas a la pregunta 15 (que indaga sobre las características incompatibles de los hombres). Se establecieron inicialmente 31 categorías. Las respuestas sobre las características incompatibles de las mujeres se clasificaron en 26 que fueron reagrupadas en 7 según los criterios utilizados en el caso de las anteriores preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 8**.

22 Dado que el 65% de las personas encuestadas (67% de los hombres y 64% de las mujeres) no hizo referencia a una segunda característica incompatible, no se hace el análisis de las respuestas. En el **Anexo 8** se presenta la tabla con las frecuencias correspondientes a estas respuestas.

Con respecto a las características masculinas consideradas incompatibles, hombres y mujeres coinciden más. Tal como se mencionó, el 37% de los hombres dice que ninguna y el 20% de las mujeres es de la misma opinión. En este caso también predomina la dispersión de respuestas y, aparte de quienes dijeron que no hay características incompatibles, no hay más del 9% que coincida en alguna. El 30% de las personas encuestadas (25% hombres, 34% mujeres) mencionó características tan disímiles como que los hombres tienen *demasiada ambición, interés personal, son dejados, irresponsables, hormonales, sufren de "quememportismo", egocentrismo, les falta personalidad o real independencia* (todas ellas clasificadas en la categoría "Otra")<sup>23</sup> (Ver tabla N° 9).

**Tabla 9: Características de los hombres consideradas incompatibles para administrar justicia (primera característica enunciada)**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	9	6%	4	2%	13	4%
Rigidez/distancia	9	6%	13	8%	22	7%
Deshonestidad	11	7%	15	9%	26	8%
Autoritarismo	4	3%	13	8%	17	5%
Otra	40	25%	55	34%	95	30%
Ninguna	59	37%	33	20%	92	29%
Sin respuesta	27	17%	30	18%	57	18%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

A pesar de la dispersión de respuestas y de que un grupo importante de las personas encuestadas estima que no hay características incompatibles, de todos modos existen algunas que son aplicables solamente a las mujeres y otras que sólo fueron utilizadas para hacer referencia a los hombres. Entre las características incompatibles que sólo tienen las mujeres se mencionaron aspectos que tienen que ver con la "Impulsividad", la "Falta de tiempo", la "Maternidad", la "Emotividad", la "Empatía", la "Rivalidad", la "Vulnerabilidad" y la "Dependencia". Las características incompatibles exclusivas de los hombres son aquellas que tienen que ver con la "Distancia", la "Desorganización", la "Irritabilidad", el "Amiguismo", el "Egocentrismo".

Los datos cualitativos surgidos en las entrevistas reafirman las diferencias entre las apreciaciones que se tienen de los hombres y de las mujeres a la hora de señalar las características de cada sexo para administrar justicia. Esto muestra, en primer lugar, que

23 El procedimiento seguido es el mismo que para la pregunta 11. En este caso la pregunta fue: ¿Qué características de los hombres son incompatibles con la administración de justicia? De las 31 categorías de análisis, 23 posibilitan analizar las características incompatibles de los hombres. Éstas se reagrupan, a su vez, en 7 categorías, siguiendo los criterios utilizados en el caso de las anteriores preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 9**.

existen estereotipos de género; en segundo lugar, que hay una valoración diferente de éstos según se es hombre o se es mujer y, en tercer lugar, que en todo caso hay una valoración social negativa en algunas de las características de las mujeres por sobre la de los hombres y que las características que se les atribuyen a los hombres se constituyen en el parámetro de objetividad de la justicia.

Los estereotipos de género están presentes en los hombres entrevistados al señalar que las mujeres aportan a su trabajo no sólo aspectos técnicos, como ellos, sino otras cualidades como la sensibilidad. Por su parte, las mujeres entrevistadas asocian las características positivas sobre ellas a aspectos de carácter medible como los niveles de formación y profesionalismo.

Si bien se reconoce en las mujeres la presencia de características positivas como la metodicidad y el rigor, éstas no son suficientes frente al peso que tienen características negativas como la visceralidad y emotividad, calificadas como elementos que no permiten la reflexión y las decisiones equilibradas, a diferencia de los hombres en que se valora positivamente su racionalidad e inteligencia abstracta, permitiéndoles mayor objetividad.

### 3.2. Ámbitos y jerarquías adecuadas para cada sexo en la administración de justicia

Frente a la consulta de cuáles son las materias en las que se desempeña mejor un sexo u otro, la tendencia que prevalece es a considerar que las mujeres se desempeñan mejor en la materia "Familia" y los hombres en la "Penal". Estos preconceptos son mucho más marcados por parte de los hombres, sobre las mujeres.<sup>24</sup>

Entre los hombres y las mujeres encuestados hay similitudes con respecto a las materias en que mejor se desempeñan las mujeres, aunque en porcentajes distintos. La tendencia de los hombres a considerar que las mujeres se desempeñan mejor en la materia de familia es bastante más acentuada. Un poco más de la mitad de ellos lo considera así (53%) y la frecuencia con que fueron marcadas las otras opciones no llegó a ser compartida por más del 36%. De manera muy significativa, sólo el 24% de los hombres estimó que las mujeres se desempeñan mejor en la materia "Penal". Entre las mujeres los porcentajes que marcaron una u otra opción giran entre el 41% y el 47%, lo que acentúa la percepción de que ellas se desempeñan mejor en una u otra materia. Las opciones más marcadas fueron "Familia" (47% de las mujeres); "Ninguna en particular" (46%) y "Civil" (42%) (Ver tabla N° 10).

24 Para saber, en el concepto de las personas encuestadas, cuáles son las materias en las que se desempeñan mejor las mujeres y en cuáles los hombres se hicieron dos preguntas: ¿En qué materia se desempeñan mejor las mujeres? (pregunta número 8 de la encuesta) y ¿En qué materia se desempeñan mejor los hombres? (pregunta número 12 de la encuesta). La pregunta fue cerrada de opción múltiple y las personas encuestadas podían marcar todas las opciones que consideraran pertinentes; por esta razón la suma de los porcentajes es superior a 100. Las opciones fueron las siguientes: "Penal", "Familia", "Laboral", "Civil", "Otra" – que se pidió fuera especificada– y "Ninguna en particular". Las respuestas que hacían alusión a que las mujeres se desempeñan bien en todas las materias o en cualquier materia (respuesta consignada en la casilla "Otra") y las correspondientes a "Ninguna en particular" se agruparon en una sola.

Tabla 10: Materias en las que las mujeres se desempeñan mejor

Materia	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Penal	38	24%	67	41%	105	33%
Familia	85	53%	77	47%	162	50%
Laboral	46	29%	61	37%	107	33%
Civil	50	31%	69	42%	119	37%
Otra	13	8%	13	8%	26	8%
Ninguna en particular/todas	57	36%	75	46%	132	41%
Sin respuesta	2	1%	0	0%	2	1%

Nota: Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 159 hombres y 163 mujeres.

En cuanto a las materias en las que mejor se desempeñan los hombres, las opiniones coinciden en dos tendencias principales. La mayor tendencia en cada uno de los sexos es a considerar que los hombres se desempeñan mejor en la materia "Penal" (50% de los hombres y 53% de las mujeres) y, aunque en menor proporción, a que podrían hacer un buen trabajo en la materia "Familia" (21% de los hombres y 28% de las mujeres). Esta última tendencia es bastante relevante si se tiene en cuenta que las otras opciones (Civil, Laboral y Ninguna en particular) tendieron a ser consideradas como de buen desempeño para los hombres por el 38% al 42% de las personas encuestadas (Ver tabla N° 11).

Tabla 11: Materias en las que los hombres se desempeñan mejor

Materia	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Penal	79	50%	87	53%	166	52%
Familia	34	21%	46	28%	80	25%
Laboral	52	33%	71	44%	123	38%
Civil	64	40%	70	43%	134	42%
Otra	10	6%	8	5%	18	6%
Ninguna en particular/todas	61	38%	65	40%	126	39%
Sin respuesta	6	4%	2	1%	8	2%

Nota: Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 159 hombres y 163 mujeres.

Con respecto a la instancia en la que mejor se desempeñan hombres y mujeres, la tendencia de ambos sexos (más fuerte entre los hombres encuestados) es a ver a las mujeres con mejores desempeños en los cargos de menor jerarquía y a los hombres en los de mayor jerarquía.<sup>25</sup>

En el sistema judicial, el 44% de las mujeres y el 56% de los hombres considera que las mujeres se desempeñan mejor en "Primera instancia" y, para el Ministerio Público, en "Cargos medios en Fiscalía" (35% los hombres y 51% las mujeres).

Tabla 12: Instancias en las que las mujeres se desempeñan mejor

Cargo	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Primera instancia	70	44%	92	56%	162	50%
Segunda instancia	64	40%	86	53%	150	47%
Altas Cortes / Corte Suprema	49	31%	76	47%	125	39%
Cargos medios Fiscalía	56	35%	83	51%	139	43%
Cargos dirección Fiscalía	48	30%	79	48%	127	39%
Ninguno en particular	61	38%	59	36%	120	37%
Sin respuesta	9	6%	2	1%	11	3%

Nota: Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 159 hombres y 163 mujeres.

Si bien la idea más compartida, tanto por los hombres como por las mujeres, es que los hombres se desempeñan mejor en cualquier instancia (59% de los hombres y 58% de las mujeres marcaron la opción "Ninguna en particular"), la opinión que sigue en importancia considera que los hombres se desempeñan mejor en "Altas Cortes/Corte Suprema" (así lo estima el 45% de los hombres y el 44% de las mujeres) y en los cargos de dirección de la Fiscalía (35% de los hombres y 34% de las mujeres así lo plantean) (Ver tabla N° 13).

25 Para determinar si se considera que el desempeño del operador o la operadora de justicia está determinado por el sexo, se hicieron dos preguntas: ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor las mujeres? (pregunta 9 de la encuesta) y ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor los hombres? (pregunta 13 de la encuesta). Las preguntas fueron cerradas de opción múltiple y podían marcarse todas las opciones consideradas pertinentes, por lo que la suma de los porcentajes es superior a 100. Las opciones ofrecidas fueron: "Primera instancia", "Segunda instancia", "Altas Cortes o Corte Suprema", "Cargos medios en Fiscalía", "Cargos de dirección en la Fiscalía", "Otro" –que se solicitó fuera especificado– y "Ninguno en particular". Las respuestas que hacían alusión a que las mujeres se desempeñan bien en todos los espacios jerárquicos o en cualquiera de ellos y las correspondientes a "Ninguno en particular" se agruparon en una sola.

**Tabla 13: Instancias en las que los hombres se desempeñan mejor**

Cargo	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Primera instancia	64	40%	64	39%	128	40%
Segunda instancia	64	40%	64	39%	128	40%
Altas Cortes / Corte Suprema	71	45%	71	44%	143	44%
Cargos medios Fiscalía	49	31%	49	30%	98	30%
Cargos dirección Fiscalía	56	35%	56	34%	112	35%
Ninguno en particular	94	59%	94	58%	188	58%
Sin respuesta	7	4%	7	4%	14	4%

Nota: Los porcentajes se establecieron teniendo en cuenta el total de personas encuestadas: 159 hombres y 163 mujeres.

Los hallazgos encontrados a nivel cuantitativo se reafirman en el análisis cualitativo de los ámbitos y jerarquía del ejercicio de hombres y mujeres. Aunque se observa inicialmente que no hay un ámbito especial de acción para hombres y mujeres, la mayor presencia de mujeres en el ámbito de familia se explica por su mayor sensibilidad a afrontar esas temáticas (que corresponderían a problemas prioritariamente de mujeres) y porque es una rama menos valorada. Por otra parte, los hombres se concentrarían más en el ámbito penal porque se requiere una mayor capacidad racional para neutralizar las emociones. Todas estas consideraciones confirman la presencia de estereotipos de género que reproducen la división sexual del trabajo al interior del sistema de justicia.

Uno de los entrevistados respalda este criterio manifestando que: *“es innegable que las mujeres tienen mayor sensibilidad para determinadas cosas, que a veces es beneficiosa y en otros casos las hace más vulnerables... también están los jueces que generan temor en la gente en vez de inspirar respeto, eso por lo general ocurre con los varones...”*. Al respecto, unas entrevistadas agregan que lo penal se lo dejan a los varones por *“la reproducción del mito de que el hombre es el duro para aplicar la sanción”* 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”*.

### 3.3. Razones que explican la ausencia de mujeres en determinados ámbitos y en las instancias superiores

La mayoría de los hombres y de las mujeres encuestadas tiene ideas distintas con respecto a cuáles son las razones que explican el no acceso de las mujeres a las instancias superiores. Mientras que la razón más compartida por los hombres es que las mujeres no acceden porque no les interesan los espacios de poder (30% de ellos así lo cree), el 39% de las mujeres estima que los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres. El

segundo grupo de hombres está conformado por aquellos que opinan que las mujeres no ocupan cargos altos debido a que no se capacitan lo suficiente (25%). Entre las mujeres, este segundo grupo está conformado por el 29% de ellas que opina, como la mayoría de los varones, que la razón tienen que ver con el desinterés de las mujeres por ocupar espacios de poder<sup>26</sup> (Ver tabla N° 14).

**Tabla 14: Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores**

Razones	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Los mecanismos de ascenso lo impiden	18	11%	32	20%	50	12%
Las mujeres no se interesan por los espacios de poder	47	30%	47	29%	94	23%
Las mujeres no se capacitan lo suficiente	40	25%	31	19%	71	17%
Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres	27	17%	64	39%	91	22%
Machismo/maternidad	16	10%	17	10%	33	8%
Otra	19	12%	19	12%	38	9%
Ninguna	19	12%	10	6%	29	7%
Sin respuesta	2	1%	0	0%	2	0%

Las entrevistas arrojan diversas razones para explicar la ausencia o poca participación de las mujeres en algunos ámbitos y en las instancias superiores. Un tipo de razones se asocia con la autoexclusión de las mujeres en concursos para determinadas áreas y cargos, especialmente en aquellas temáticas y cargos de mayor poder. Cuando se profundiza en las razones de esta “autoexclusión”, surgen explicaciones asociadas a los roles de género y, en particular, al rol de las mujeres en la familia y la maternidad, haciéndose hincapié en que algunas áreas y cargos requieren de mayor dedicación de tiempo que las mujeres no tienen por sus responsabilidades en el plano doméstico. A lo anterior se suma el hecho de que los concursos se perciben como espacios de competencia, situación supuestamente poco valorada por las mujeres quienes, a juicio de las personas entrevistadas, prefieren el compromiso en el trabajo más que el ascenso en la jerarquía. También se argumenta que para concursar se requieren niveles altos y a las mujeres les falta seguridad y confianza en sí mismas. Todas estas apreciaciones refuerzan los estereotipos de género.

26 Para conocer cuáles son las razones que según los hombres y las mujeres explican que las mujeres no acceden a cargos altos se preguntó ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores? (pregunta 16 de la encuesta), fue una pregunta cerrada de opción múltiple en la que se podían marcar todas las posibilidades ofrecidas. Las opciones presentadas fueron: “Los mecanismos de ascenso lo impiden”, “Las mujeres no se interesan por los espacios de poder”, “Las mujeres no se capacitan lo suficiente”, “Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres”, “Otra” (se solicitó que se especificara cuál). Las respuestas escritas en la opción “Otra” fueron sistematizadas y clasificadas en seis categorías de análisis, las cuales se reagruparon en dos siguiendo los criterios utilizados para las preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 10 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores consignadas en la opción “Otra”**.

Asimismo, y en la misma línea, surgen las percepciones de que aún no existe un número de mujeres preparadas para asumir cargos de mayor jerarquía, si bien se valora como positivo el hecho de que cada día hay más mujeres en condiciones de acceder, lo cual cambiará la realidad progresivamente.

Un tipo de razones argumentadas, que afecta de igual modo a hombres y mujeres con la misma capacidad y experiencia, se relaciona con el hecho de que los mecanismos de acceso a altas jerarquías están íntimamente relacionados con la adscripción partidista de candidatos/as. Esta situación tiene un impacto diferenciado para cada sexo pues se percibe que las mujeres postuladas tienen un menor interés en la política y por lo tanto restringen sus posibilidades. Por otra parte, las mujeres en cargos políticos de decisión tienen una baja representación y, en consecuencia, no constituirían una “masa crítica” con capacidad de elegir a mujeres. Adicionalmente, se percibe que las relaciones sociales y políticas son fundamentales para acceder a los cargos de alta jerarquía (por las influencias que se pueden llegar a tener) y que son los hombres, como ya se ha mencionado, quienes cuentan mayoritariamente con esas redes. Como señala una entrevistada “*las mujeres vamos perdiendo pues los políticos no nos postulan*”. En esa misma línea, se señala que gran parte de los integrantes de las altas jerarquías provienen de la academia, sector con menor presencia de mujeres docentes, y que en algunos casos “*ellos se escogen entre ellos*”.

Un grupo de personas entrevistadas considera que el aumento considerable que han tenido las mujeres en el Poder Judicial y el Ministerio público en este último tiempo, está asociado al bajo interés de los hombres por acceder a estos espacios. Esto se debe, entre otras razones, a los bajos salarios del sector público frente a la empresa privada.

#### 4. Discriminación de las mujeres

##### 4.1. Percepción sobre la discriminación

Al preguntar si se considera que las mujeres sufren algún tipo de discriminación al interior del sistema de administración de justicia, se advierte nuevamente una perspectiva distinta entre hombres y mujeres. Dicha perspectiva es coherente con las visiones respecto de lo que resulta incompatible en las mujeres para administrar justicia, las materias e instancias en las que mejor se desempeñan y las razones que cada uno –hombres y mujeres– tiene para explicar el porqué las mujeres no ocupan cargos altos.

Mientras para el 69% de los hombres no hay discriminación, para el 59% de las mujeres sí la hay<sup>27</sup>. El 38% de los hombres y el 40% de las mujeres que contestaron que no existe

<sup>27</sup> Para conocer la opinión con respecto a si a las mujeres se las discrimina se preguntó: ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación? (pregunta 17 de la encuesta). La pregunta era cerrada con opción de contestar “Sí” o “No”, y para cada opción se solicitó una explicación con respuesta abierta. A quienes contestaron “No” se les pidió explicar “¿Por qué?” y a quienes contestaron “Sí”, escribir ¿qué tipo de discriminación? Las respuestas escritas en ¿Por qué? fueron clasificadas en 14 categorías y reagrupadas en 7 siguiendo los criterios utilizados en las anteriores preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Las respuestas consignadas en ¿Qué tipo de discriminación? fueron clasificadas en 10 categorías y reagrupadas en 5 siguiendo los mismos criterios. Ver Anexo 11 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que No hay discriminación y Anexo 12 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que Sí hay discriminación.

discriminación argumentan su respuesta diciendo que *existe igualdad de oportunidades, la norma no permite discriminación, existen los mecanismos adecuados para no ser discriminados, no existe impedimento legal, real* (respuestas agrupadas bajo la categoría “Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos”) (Ver tablas N° 15 y 16).

**Tabla 15: Hay discriminación contra las funcionarias del sistema de administración de justicia**

Sufren discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
No	109	69%	64	39%	173	54%
Sí	40	25%	96	59%	136	42%
Sin respuesta	10	6%	3	2%	13	4%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 16: Por qué no hay discriminación**

Por qué NO hay discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Ya no hay	5	5%	5	8%	10	6%
Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos	41	38%	25	40%	66	38%
Mayoría mujeres/tienen acceso	15	14%	7	11%	22	13%
Depende de cada quien/tienen otras actividades	5	5%	5	8%	10	6%
No le consta	13	12%	5	8%	18	10%
Otra	5	5%	3	5%	8	5%
Sin explicación	25	23%	13	21%	38	22%
Total	109	100%	63	100%	172	100%

Dentro del grupo de personas que respondieron que sí existe discriminación, la proporción de hombres y mujeres que asigna un mayor porcentaje a una discriminación asociada a prejuicios machistas es considerablemente superior que las demás opciones: 48% para los hombres y 44% para las mujeres (Ver tabla N° 17).

**Tabla 17: Tipo de discriminación observada**

Qué tipo de discriminación	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
No ascienden a instancias superiores	5	13%	15	16%	20	15%
Prejuicios machistas	19	48%	42	44%	61	45%
Maternidad	6	15%	12	13%	18	13%
Otra	8	20%	21	22%	29	21%
Sin explicación	2	5%	6	6%	8	6%
Total	40	100%	96	100%	136	100%

Las respuestas dadas por hombres y mujeres difieren considerablemente al ser consultados/as por las razones que explican la discriminación contra las mujeres en las instancias de alto nivel jerárquico de la administración de justicia<sup>28</sup>. Para el 50% de las mujeres las principales razones están asociadas a la existencia de “subvaloración, prejuicios, machismo o miedo” (bajo esta categoría fueron clasificadas respuestas tales como: *hay una cultura judicial machista, por temor de los que eligen que abriendo espacios queden fuera, piensan que son atadosas, copuchentas (prejuicio) o los hombres subestiman a las mujeres en cuanto a conocimiento, personalidad y carácter*), opinión que los hombres comparten sólo en un 23%. Ellos concentran sus respuestas en afirmar que “No hay discriminación” (30%), y un poco más de un tercio no responde (36%)<sup>29</sup>. Estas diferencias permiten inferir que las mujeres tienen mayor conciencia de la discriminación que las afecta, mientras que la mayoría de los hombres ni siquiera la perciben, precisamente porque no la sufren (Ver tabla N° 18).

**Tabla 18: Razones por las que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia**

Razón	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	4	3%	2	1%	6	2%
Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo	36	23%	82	50%	118	37%
Maternidad	7	4%	8	5%	15	5%
Otra	8	5%	18	11%	26	8%
No hay discriminación	47	30%	15	9%	62	19%
Sin respuesta	57	36%	38	23%	95	30%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

Las opiniones son variadas cuando se aborda directamente a las personas entrevistadas respecto de la existencia o no de discriminación hacia las mujeres. Se encuentran aquellas que coinciden en afirmar que no existe discriminación: una aseveración fundamentada en el reconocimiento de igualdad como un principio fundamental entre hombres y mujeres, y en el

28 Para establecer cuáles son las razones por las que las personas encuestadas creen que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores, se hizo la siguiente pregunta: ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia? (pregunta 18 de la encuesta). Se pidió que se mencionaran tres razones (como en los casos anteriores, sólo se hace referencia a las frecuencias de las respuestas dadas en primer y segundo lugar). Las respuestas mencionadas en primer, segundo y tercer lugar fueron clasificadas, en primera instancia, en 14 categorías y luego reagrupadas en 6 siguiendo los criterios que se utilizaron en las otras preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 13 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores**.

29 Sólo el 34% de los hombres y el 49% de las mujeres hizo referencia a una segunda razón. En esta oportunidad predominan los hombres que hacen referencia a razones que tienen que ver con “Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo” (14%) y las mujeres (29%) que vuelven a mencionar razones asimismo relacionadas con “Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo”. Ver **Anexo 13**.

hecho de que no les consta o no conocen casos concretos. Uno de los jueces entrevistados cree que “...la discriminación es una ficción; ya se ha garantizado la igualdad de todas las personas para ejercer sus derechos...”. Del otro lado, se encuentran las opiniones que señalan que, más allá del reconocimiento formal de la igualdad, la discriminación existe de hecho. Por último, hay quienes consideran que la discriminación está determinada por la existencia o no de capacidades. Es decir, las personas serán discriminadas si son incapaces o no tienen una buena conducta.

Las personas entrevistadas que niegan la existencia de discriminación explican la menor presencia de mujeres en cargos altos en función de su reciente ingreso a la universidad: “Casi no hay mujeres que sean grandes juristas, probablemente porque hace muy poco entraron a las universidades”; “creo que hasta el momento en Colombia no ha existido la primera mujer decana de una facultad de derecho”.

Dentro del espectro que reconoce la discriminación, se señala que a las mujeres les cuesta más ascender en los cargos. Sobre quienes logran ascender existen dos percepciones que se contraponen: una que considera que la discriminación contra las mujeres disminuye con el acceso a mayor poder y otra que plantea que la discriminación aumenta en la medida en que se pretende ascender. La primera percepción se fundamenta en el hecho de que el aumento de poder protege y la segunda en que, al ser más visibles, las mujeres se exponen más a ser juzgadas con severidad en caso de cometer errores.

Adicionalmente, en las entrevistas se argumentaron razones de discriminación determinadas por niveles de competencia desiguales entre hombres y mujeres, por el bajo nivel de reconocimiento de las capacidades de las mujeres, por los pocos espacios que abren los hombres, por el hecho de que los hombres prefieren trabajar con hombres y por el temor de que las mujeres estén ocupando los espacios tradicionales de los hombres, siendo percibidas por ellos como una amenaza.

La discriminación que señalan haber sufrido las mujeres no sólo ocurre por parte de los integrantes del aparato judicial sino también de los propios usuarios. Una jueza, al ser consultada sobre si sufrió discriminación en su carrera judicial, comentó: “...cuando yo empecé la carrera judicial tuve que enfrentarme a mucha discriminación. Es más: al ser nombrada como jueza en Quillacoll (distrito judicial de Cochabamba) hubo una revuelta campesina. Decían que imposible que una mujer administre justicia en ese lugar... los campesinos no admitían que yo esté en ese cargo, les parecía un insulto...”.

En términos generales, las personas entrevistadas no se refirieron a casos concretos de discriminación. Sin embargo, entre los casos que se mencionaron se encuentra el acoso sexual que para algunos es considerado un mecanismo informal de ascenso. La acusación de estas conductas puede conllevar graves consecuencias para las mujeres, como puede ser la pérdida de su cargo. También se evidencian formas de discriminación de carácter cotidiano y sutil, como pueden ser las bromas y chistes de carácter machista.

Las mujeres que se encuentran en las altas cortes sienten que el proceso de ganar reconocimiento es difícil: los hombres llegan con él, las mujeres deben obtenerlo. *“Tú dices algo, el otro repite exactamente lo mismo y luego dicen: como dice fulano. Entonces, tú no existes, hasta que después de dos, tres años se te reconoce”*.

El testimonio de la primera mujer colombiana que ha llegado a ocupar una magistratura en la Corte Constitucional, es revelador. Se encontró con que la edificación contaba sólo con baño para magistrados hombres. *“Cuando hicieron la edificación de la Corte Constitucional nunca pensaron que llegarían mujeres”*.

#### 4.2. Medidas para la no discriminación

Existen fuertes diferencias entre lo que piensan hombres y mujeres, relativo a las medidas que deben tomarse o no para enfrentar la discriminación que afecta a las mujeres. Mientras los primeros consideran, en un 67%, que dichas medidas no son necesarias, las segundas las consideran necesarias en un 69%<sup>30</sup> (Ver tabla N° 19).

**Tabla 19: Favorabilidad de medidas para la no discriminación**

Son necesarias medidas	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
No	107	67%	47	29%	154	48%
Sí	45	28%	113	69%	158	49%
Sin respuesta	7	4%	3	2%	10	3%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

En el caso de los que respondieron negativamente a la necesidad de medidas para la no discriminación, las razones que argumentan los hombres nuevamente hacen hincapié en la no existencia de discriminación (un 24%), en tanto las mujeres (21%) plantean mayoritariamente que no se requieren medidas debido a que *sólo necesitan prepararse y enfrentar evaluaciones o es cuestión de decisión de ellas mismas* (respuestas clasificadas en la categoría “Depende de ellas”). Sigue en importancia el 19% de hombres que estima que la equidad *se va a ir dando naturalmente* o que *está bien como está* (respuestas clasificadas como “No es necesario”) y el 18% que plantea que ya “Hay mecanismos”. Por su parte, un 17% de las mujeres elige la opción “No hay discriminación” y un 15% de ellas “No es necesario” (Ver tabla N° 20).

30 Para conocer la opinión sobre la pertinencia o no de medidas para enfrentar la discriminación se preguntó: ¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia? (pregunta 19 de la encuesta). La pregunta era cerrada con las opciones de marcar “No” o “Sí”. En el caso escoger la opción “No” se pidió explicar por qué, siendo esta una pregunta abierta cuyas respuestas fueron clasificadas en 14 categorías que se agruparon en 8 siguiendo los criterios que se han utilizado para las otras preguntas abiertas: a) que hicieran referencia a aspectos equivalentes y b) que la proporción fuera inferior a 5%. Ver **Anexo 14 Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que no se deben establecer medidas para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores**.

**Tabla 20: Razones por las cuales no se necesitan medidas para la no discriminación**

Por qué NO	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
No es un asunto normativo	6	6%	4	9%	10	6%
Debe ser igual para ambos	5	5%	2	4%	7	5%
Depende de ellas	14	13%	10	21%	24	16%
Hay mecanismos	19	18%	6	13%	25	16%
No es necesario	20	19%	7	15%	27	18%
No hay discriminación	26	24%	8	17%	34	22%
Otra	2	2%	5	11%	7	5%
Sin explicación	15	14%	5	11%	20	13%
Total	107	100%	47	100%	154	100%

Las personas entrevistadas que reconocen que existe discriminación señalaron diversas medidas que podrían adoptarse en cada uno de sus países. En el caso argentino se planteó que para fomentar la participación de las mujeres en las instancias superiores se podrían introducir modificaciones en los reglamentos de concursos y desarrollar medidas de acción afirmativa.

En el caso de las modificaciones a los reglamentos de concurso se propone conceder puntajes diferenciados a la calificación de antecedentes y a los exámenes, aumentando la ponderación de estos últimos. Asimismo, se sugiere incorporar en los exámenes aspectos relacionados con el enfoque de género. También se proponen reformas más severas que abran los concursos y que democratizen las prácticas internas del Poder Judicial.

Con respecto a la aplicación de cuotas –como medidas de acción positiva–, hay diferencias de criterio sobre si éstas deberían aplicarse a todos los cargos o sólo a los de mayor nivel decisorio. Asimismo, se menciona la necesidad de aplicar cuotas en la conformación de los jurados de los concursos y en los cargos de la Escuela Judicial.

En el caso boliviano se señala que es pertinente que los mecanismos de ascenso premien la honradez y rectitud; se defina un escalafón judicial coherente; se le dé menos importancia a la ponderación por capacitaciones y se implementen medidas que garanticen una flexibilización en los horarios. Igualmente coinciden en señalar que las acciones positivas deberían implementarse en el sistema de justicia.

En Colombia hay coincidencias al señalar que la ley de cuotas ha sido inoperante en la rama judicial y que es necesario generar mecanismos para su mayor efectividad: la constitución de ternas sólo integradas por mujeres, así como garantías de que los perfiles que integran las ternas sean del mismo nivel. De igual modo, se percibe la carrera judicial en los cargos de mayor jerarquía como un mecanismo democratizador que podría garantizar una mayor participación de las mujeres. En este sentido, se propone que un porcentaje de los altos cargos podrían ser elegidos a partir de la carrera judicial.

En Chile, en lo que respecta a los mecanismos de ascenso, se menciona que en el área de formación y capacitación es pertinente realizar estudios por parte de organismos técnicos independientes que evalúen externamente a los/as jueces/zas, y crear un procedimiento permanente de evaluación de los jueces destinado a acreditar sus conocimientos.

Con respecto a la actualización institucional, se recomienda que el Poder Judicial elabore una política de administración y modificación de la estructura actual, destinada a generar un sistema de selección y calificación de jueces/zas democrático y acorde a criterios modernos de administración; la creación de un organismo –externo al Poder Judicial– responsable de los ascensos y calificaciones, que privilegie el mérito académico y profesional de las personas seleccionadas; y asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las ternas que se elaboran para integrar las Cortes de Apelaciones.

En lo que tiene que ver con fortalecimiento institucional, se señalan medidas vinculadas con: la modificación de los parámetros de las calificaciones y el establecimiento de un conjunto de criterios que tengan por objetivo evaluar el nivel de capacitación de los/as jueces/zas, el trabajo desarrollado, los conocimientos adquiridos, la calidad en la fundamentación de los fallos, el número de audiencias en las que participan, número de sentencias que dicta, etc.; fomentar la transparencia total en los actos administrativos relativos al nombramiento y ascenso de jueces/zas permitiendo que los concursos sean abiertos y puedan postular quienes cumplan con los requisitos establecidos previamente; la defensa pública del cargo de modo que el conocimiento jurídico sea un elemento central al momento de definir un determinado nombramiento, permitiendo que la ciudadanía conozca las razones por las cuales se elige a determinados/as magistrados/as; erradicar la carrera funcionaria, incorporando competencias especializadas en cada una de las instancias, para que la antigüedad sea un elemento que sólo sirva para una mejor remuneración y no como un argumento principal para ascender.

Otras medidas propuestas en el caso chileno plantean la creación de salas cunas, el aumento de integrantes de la Corte Suprema y la reforma de los mecanismos de ascenso para que estos sean objetivos y basados en el mérito y capacidades de los/as candidatos/tas.

Las personas entrevistadas en Ecuador que plantean que es necesario propiciar la representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres, sugieren modificar –al interior del sistema de administración de justicia– aquellas prácticas que no permiten el ascenso de mujeres, así como establecer acciones positivas bajo condiciones específicas.

Para el caso peruano, se señala la posibilidad de incorporar acciones positivas así como las cuotas, con el correspondiente análisis de las formas a aplicar según cada instancia. También se propone la aplicación de un trato preferente para las mujeres que les permita capacitarse para el ascenso en los cargos de decisión, así como medidas que concilien la vida familiar y laboral.

A nivel general, las alianzas que existen entre mujeres del sistema judicial y mujeres de organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres pueden considerarse como

buenas prácticas. Esto, en la medida que dichas alianzas refuerzan, por un lado, las posibilidades de permear el sistema con temáticas como los derechos de las mujeres y, por otro, las posibilidades de que la sociedad civil incida en el reconocimiento de algunas mujeres, propiciando su elección en cargos de mayor jerarquía.

En concreto, se pueden mencionar las buenas prácticas realizadas en Bolivia con las Escuelas de Jueces y Fiscales, en las cuales se garantiza una representación equitativa entre hombres y mujeres. Estas escuelas también han incorporado la asignatura de género, elemento que permite no sólo un conocimiento de la temática sino una aproximación vivencial a la discriminación que afecta a las mujeres.

## 5. Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos

### 5.1. Conocimiento de tratados internacionales de derechos humanos y de derechos de las mujeres

El porcentaje de hombres y mujeres que tiene conocimiento de los tratados internacionales de derechos humanos y que puede precisarlos es mayoritario: un 72% de hombres y un 67% de mujeres. El porcentaje que admite no conocerlos es bajo tanto para hombres (8%) como para mujeres (10%)<sup>31</sup> (Ver tabla N° 21).

**Tabla 21: Conocimiento sobre tratados internacionales de derechos humanos**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Conoce precisa cuáles	114	72%	110	67%	224	70%
Conoce sin precisar cuáles	27	17%	32	20%	59	18%
No conoce	13	8%	16	10%	29	9%
Sin respuesta	5	3%	5	3%	10	3%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

Con respecto a cuáles son los tratados internacionales más conocidos por los encuestados, se señala en primer lugar la Declaración Universal de Derechos Humanos, con un 40% entre los hombres y un 30% entre las mujeres. En segundo lugar se encuentra la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), mencionada por un 38% de los hombres y un 34% de las mujeres. Es pertinente hacer notar que, en todos los casos, las mujeres dicen conocer los tratados internacionales en menor medida que los hombres (Ver tabla N° 22).

<sup>31</sup> Se indagó sobre el conocimiento de los tratados internacionales de las personas encuestadas preguntando: ¿Conoce los tratados de derechos humanos ratificados por su país? (pregunta 22 de la encuesta) y ¿Conoce los tratados de derechos humanos de mujeres ratificados por su país? (pregunta 23). Ambas fueron preguntas cerradas en las que se podía escoger "No" o "Sí". Para la respuesta "Sí" se pidió escribir cuáles tratados conocía (siendo este segmento abierto).

**Tabla 22: Instrumentos del Sistema Universal y del Sistema Americano mencionados por las personas encuestadas<sup>32</sup>**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Carta de las Naciones Unidas	10	6%	6	4%	16	5%
Declaración universal de derechos humanos	63	40%	49	30%	112	35%
Pacto internacional de derechos civiles y políticos	22	14%	24	15%	46	14%
Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	15	9%	23	14%	38	12%
Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes	9	6%	14	9%	23	7%
Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial	12	8%	4	2%	16	5%
Declaración de los derechos del niño	18	11%	14	9%	32	10%
Convención sobre los derechos del niño	13	8%	29	18%	42	13%
Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil (Directrices de Riad)	27	17%	24	15%	51	16%
Otros Sistema Universal	60	38%	44	27%	104	32%
Declaración americana de los derechos y deberes del hombre	27	17%	28	17%	55	17%
Convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José)	61	38%	55	34%	116	36%
Tratado de Montevideo	27	17%	24	15%	51	16%
Otros Sistema Americano	11	7%	14	9%	25	8%
Sin precisar	27	17%	32	20%	59	18%
No conoce	13	8%	16	10%	29	9%
Sin respuesta	5	3%	5	3%	10	3%

El menor conocimiento de las mujeres de los tratados internacionales de derechos humanos se invierte cuando se pregunta por los tratados internacionales específicos de derechos de las mujeres: mientras las mujeres los conocen y precisan en un 47%, los hombres los desconocen en un 48% (Ver tabla N° 23).

**Tabla 23: Conocimiento de los tratados de derechos humanos de las mujeres ratificados por cada país**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Conoce precisa cuáles	50	31%	77	47%	127	39%
Conoce sin precisar cuáles	24	15%	38	23%	62	19%

32 En el **Anexo 15 Otros tratados referenciados** se presenta la tabla con las frecuencias de los tratados de derechos humanos clasificados bajo "Otros Sistema Universal" y "Otros Sistema Americano". Bajo estas categorías se clasificaron los tratados a los cuales hizo referencia menos de un 5% de las personas encuestadas.

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
No conoce	77	48%	42	26%	119	37%
Sin respuesta	8	5%	6	4%	14	4%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

Con respecto a cuáles son los instrumentos internacionales de derechos de las mujeres más conocidos, un 30% de las mujeres y un 20% de los hombres mencionan, en primer lugar, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Es importante hacer notar que la respuesta "No conoce" es la primera mención para un 48% de los hombres y la segunda mención para un 26% de las mujeres (Ver tabla N° 24).

**Tabla 24: Instrumentos del Sistema Universal y del Sistema Americano sobre derechos humanos de las mujeres mencionadas por las personas encuestadas<sup>33</sup>**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Convención sobre los derechos políticos de la mujer	9	6%	13	8%	22	7%
Convenio de la Organización internacional del trabajo sobre igualdad de remuneración	21	13%	11	7%	32	10%
Convenio de la Organización internacional del trabajo sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio sobre igualdad de oportunidades)	28	18%	23	14%	51	16%
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	32	20%	49	30%	81	25%
Otros Sistema Universal	7	4%	3	2%	10	3%
Convención interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer	28	18%	23	14%	51	16%
Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)	9	6%	28	17%	37	11%
Otros Sistema Americano	3	2%	0	0%	3	1%
Sin precisar	24	15%	38	23%	62	19%
No conoce	77	48%	42	26%	119	37%
Sin respuesta	8	5%	6	4%	14	4%

## 5.2. Aplicación de los tratados

Aun cuando las encuestas reflejan un alto nivel de conocimiento de los instrumentos internacionales, la percepción que se extrae de las entrevistas es que existe un nivel bajo de conocimiento de éstos en general, y más aún de aquellos específicos de las mujeres (esto último se evidenció en las encuestas). En el caso argentino se señala que los magistrados no conocen en profundidad la normativa internacional sobre los derechos de las mujeres que es

33 Ver **Anexo 15 Otros tratados referenciados** para consultar las frecuencias de los tratados de derechos humanos de las mujeres clasificados bajo "Otros Sistema Universal" y "Otros Sistema Americano", mencionados por menos del 5% de las personas encuestadas.

de aplicación en el ámbito local, y que tampoco han incorporado un enfoque de género en su accionar. En Bolivia existe una percepción similar al plantearse que estos instrumentos no son utilizados con frecuencia.

En el caso colombiano se reconoce que los instrumentos internacionales aún se utilizan muy poco. Su uso tiene carácter exclusivamente subsidiario y sólo se recurre a las normas internacionales cuando la norma nacional no es clara. En la Escuela Judicial y la Escuela de investigación y ciencias forenses de la Fiscalía General de la Nación, los tratados internacionales son parte del programa de formación.

En Chile existe un impulso para la valoración positiva de tratados internacionales (que ha significado que éstos sean invocados), amparado por la existencia de un discurso oficial que señala que los tratados internacionales de derechos humanos tienen rango constitucional y por lo tanto supremacía sobre la ley interna. Sin embargo, su aplicación efectiva aún es obstaculizada por factores asociados al desconocimiento de éstos; a la idea errónea de que no son vinculantes; a la creencia de que la normativa internacional sólo se aplica en determinadas áreas; y a la resistencia de algunos sectores para reconocer los estándares internacionales en materia de derechos humanos.

En el caso de Perú, se percibe un bajo interés en utilizar los tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres, así como en incorporar un enfoque de género en las capacitaciones dirigidas al aparato judicial. Inclusive, en algunas entrevistas se manifiesta el temor a usar la normativa internacional por las acciones que se puedan tomar en contra de quien haga uso de ellos en los casos en que las resoluciones o dictámenes no manifiesten el texto expreso de la ley.

## Tendencias Generales

Conscientes de que un estudio como éste no permite realizar conclusiones definitivas aplicables para los seis países analizados, sí es posible determinar tendencias generales comunes en los países en estudio. Estas tendencias se constituyen no solamente en un diagnóstico de la situación de las mujeres al interior de los sistemas de administración de justicia, sino que también dan cuenta de las nociones jurídicas y las percepciones culturales de los/as operadores/as de justicia, así como de las alternativas de cambio para democratizar el sistema desde una lógica incluyente que reconozca la igualdad sustantiva para las mujeres.

Partiendo de la premisa de que en el sistema de justicia de cada país analizado no existe una unidad de pensamiento sino múltiples voces que se expresaron en las encuestas y entrevistas, aún así es posible evidenciar los siguientes hallazgos comunes a nivel regional:

- En los seis países en estudio existe una subrepresentación de las mujeres en las altas jerarquías de los sistemas de administración de justicia. Si bien se observa un aumento en el número de mujeres en cargos de decisión, dicho aumento no es progresivo ni constituye una política intencionada que garantice al corto y mediano plazo una participación paritaria de hombres y mujeres.
- En términos generales, ha aumentado el número de mujeres que son parte del sistema de administración de justicia. No obstante, éstas no ocupan cargos altos y se encuentran mayoritariamente concentradas en áreas temáticas y específicas. Se observa un mayor número de mujeres, particularmente, en las nuevas instancias que se han creado a raíz de la reforma a la justicia implementada en los países en estudio. Sin embargo, dicho incremento no garantiza que estas mujeres lleguen a ocupar altos cargos, así como tampoco existe garantía de paridad en el sistema, independientemente del cargo que se ocupe.
- Los mecanismos de selección y nombramiento para acceder y ascender en el Poder Judicial o en el Ministerio Público son aparentemente neutros, pues no discriminan explícitamente entre hombres y mujeres. En algunos países se reconocen avances en la incorporación de parámetros estandarizados para la evaluación de méritos, que redundan en una mayor objetividad y transparencia. Sin embargo, todavía influyen dos elementos que –según las percepciones de las personas encuestadas y entrevistadas– generan discriminación de género. Por un lado, los requisitos que hay que cumplir limitan a las mujeres si se toma en cuenta que tienen, en promedio, menos antigüedad y menor récord académico. Y por otro lado, quienes integran los comités no tienen entre sus criterios un enfoque de género, son en su mayoría hombres y hacen primar prejuicios y estereotipos a la hora de realizar las entrevistas.

En los procesos de nombramiento de las altas jerarquías, juega un papel fundamental la adscripción partidista, dado que estos cargos son propuestos o ratificados por instancias del Ejecutivo y Legislativo. De esta forma, la menor vinculación de las mujeres a las estructuras partidistas genera un factor externo que complejiza su acceso a las altas jerarquías, pues cuentan con menor respaldo y trayectoria política. En otras palabras, un factor que discrimina objetivamente de igual forma a hombres y mujeres, tiene un efecto diferenciado para las mujeres, por la discriminación histórica que las afecta.

- En los países donde existen acciones afirmativas, como el caso de Colombia y Argentina, los procedimientos establecidos para acceder a los cargos de alto nivel jerárquico del Poder Judicial, no son claros o no garantizan que en el proceso final de nombramiento resulte seleccionada una mujer.
- Las percepciones culturales de los/as operadores/as de justicia dan cuenta de la presencia de estereotipos de género que refuerzan las construcciones culturales que asignan determinadas características a hombres y a mujeres (siendo éstas subvaloradas), contribuyendo a la división sexual del trabajo. Esta situación se evidencia incluso en las tendencias de valoración y respuesta que tuvieron los hombres y en las que tuvieron las mujeres. Se manifiestan concepciones de pensamiento diferentes entre hombres y mujeres.
- Los estereotipos de género aún siguen construyendo un modelo de funcionario/a judicial basado en las características que se le asignan a lo masculino. La segregación de las mujeres de las altas jerarquías y su concentración en determinadas áreas daría cuenta de la dicotomía entre los estereotipos de ser hombre y ser mujer. Así, los hombres aplicarían el “*derecho duro*”, entendido como el derecho penal y los altos cargos que requieren de racionalidad e imparcialidad, en tanto las mujeres aplicarían el “*derecho blando*”, como el derecho civil, donde pueden estar presentes la emotividad y la subjetividad.
- La discriminación subyace sobre la idea de igualdad. Los/as operadores/as no perciben que el sistema de justicia sea un escenario social que discrimine a las mujeres y, particularmente, los hombres se resisten a reconocerlo así. Existe la percepción por ejemplo, para hombres y mujeres, de que no existen áreas privativas del derecho para un sexo en especial. Sin embargo, al analizar las razones de la baja representación de las mujeres o las percepciones de por qué las mujeres se encuentran segregadas en algunas áreas, se hace evidente el reconocimiento de la discriminación. Esta discriminación es explicada por factores externos al sistema de justicia, y se asocia a los roles diferenciados entre hombres y mujeres. Dicha diferenciación resulta en la restricción de oportunidades de las mujeres y de la relación que éstas establecen con el poder, y no contribuye a la necesidad de democratizar el sistema para garantizar la inclusión efectiva de las mujeres en las altas jerarquías

- Con respecto al conocimiento de tratados internacionales y derechos humanos —en especial sobre los derechos de las mujeres y perspectiva de género—, los/as operadores/as de justicia tienen la percepción de que éstos se conocen. No obstante, existen dificultades en la interpretación y aplicación de dichos instrumentos y, en algunos casos, resistencias a utilizarlos.
- Para enfrentar la discriminación que afecta a las mujeres en el sistema de justicia y que se expresa, entre otros escenarios, en la subrepresentación de mujeres en las altas jerarquías, se realizaron diversas recomendaciones, entre las que destacan cuatro áreas de acción. La primera, propone un sistema de selección y calificación democrática y acorde a criterios modernos de administración. Esto implica modificar los reglamentos de concurso: garantizar el principio de transparencia al ser abiertos y públicos, otorgar ponderaciones diferentes a los requisitos, valorar con menor puntaje la antigüedad sobre los exámenes escritos, y garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección. La segunda, sugiere implementar medidas de acción afirmativa como los sistemas de cuotas con procedimientos definidos para su cumplimiento. La tercera, formula la incorporación obligatoria de las cátedras de derechos de las mujeres y enfoque de género en los procesos de formación de los operadores/as de justicia. Y por último, se formulan medidas que garanticen que las mujeres puedan acceder en igualdad de oportunidades que los hombres, conciliando la vida familiar y laboral.

Las percepciones que entregan las personas entrevistadas y encuestadas dan cuenta de que el sistema de justicia no es monolítico ni responde a una sola estructura de pensamiento. Más bien, éste es un mosaico en el que conviven diferentes lecturas de mundo, algunas más cercanas a una construcción binaria y otras más diversas. Sin duda, hablamos de un sistema que se refresca con posiciones nuevas y que, al mismo tiempo, reconstruye y reproduce tradiciones. En definitiva, un aparato de justicia susceptible de modificarse hacia estructuras más democráticas si es capaz de reconocer su déficit e incorporar en sus procedimientos mecanismos que garanticen la igualdad sustantiva, con el concurso de sus integrantes y en respuesta a las nuevas realidades sociales.

## Anexo 1

### Máximas de Estereotipos

Las respuestas que se presentan en la siguiente tabla son una selección de todas las que se consignaron por representar las expresiones más estereotípicas.

Pregunta	Algunas de las respuestas
6. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un <b>hombre</b> llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?	La mujer es feminista, no es imparcial. Su criterio es obcecado, no reconoce fácilmente errores
	Hombres no piden licencias pre y postnatal ni por enfermedad hijos menores
	Los hombres son más dúctiles
	Condescendencia con sectores de poder
	El sistema necesita a mansos
7. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una <b>mujer</b> llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?	Son más “ influenciables”
	Algunas hacen presión psicológica para infundir compasión
10. ¿Qué características de las <b>mujeres</b> resultan favorables para administrar justicia?	Apariencia física
	Condescendencia con sectores de poder
	Rol de madres las ennoblece
	A veces, aprovechamiento de su condición para conseguir prebendas
	Capricho
	Desequilibrio emocional
	Diferencia física
	El abuso de permisos
11. ¿Qué características de las <b>mujeres</b> son incompatibles con la administración de justicia?	Hablan mucho (Nos cortaron por eso el teléfono)
	Horas de trabajo le quitan horas en su hogar
	Las ideas feministas
	Mañosas (retan) al fiscal
	Ninguno, las mujeres ni se ocupan de la casa
	Pierde objetividad por su propia naturaleza femenina. Es una tendencia
	Posibilidad de embarazarse
	Ser madre
14. ¿Qué características de los <b>hombres</b> resultan favorables para administrar justicia?	Ser mujer
	Su excesivo léxico sin control
	Su natural coquetería
	En mi país: más corruptos

Pregunta	Algunas de las respuestas
15. ¿Qué características de los <b>hombres</b> son incompatibles con la administración de justicia?	Hormonales Ser hombre
16. ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores?	La maternidad distrae energías en períodos que pueden ser importantes Las mujeres no tienen actitud ganadora Llegadas a cierta instancia superior se vuelven insoportables
17. ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación? Respuestas de quienes afirmaron que no hay discriminación.	En la administración de justicia sólo se demuestra capacidad. Esas instancias se ganan por capacidad no por hermosura; no porque creen leyes; no por palancas Una vez que están dentro no se discrimina, solo al ingresar
18. ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia?	Son menos capaces que los hombres Las mujeres son conflictivas y eso les dificulta su trabajo y hace que sus jefes hombres no las asciendan No ascienden porque son conflictivas, escandalosas, no están dispuestas a ceder, se enojan

## Anexo 2

### Encuesta: Situación de las Mujeres en Los Sistemas de Administración de Justicia

#### PRESENTACIÓN

#### **Esta encuesta es anónima.**

Esta encuesta forma parte de una investigación regional que tiene como objetivos indagar sobre:

1. Participación de las mujeres en los órganos de administración de justicia.
2. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia.
3. Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos.

La investigación cuenta con financiamiento de la Fundación Ford y la desarrolla la "Articulación regional feminista por la justicia" conformada por: Ela en Argentina; Juanas en Bolivia; Corporación Humanas y Corporación Sisma Mujer en Colombia; Corporación Humanas en Chile; Corporación Humanas en Ecuador y Demus en Perú.

La encuesta será aplicada en las principales ciudades de: Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú.

La encuesta se aplica a integrantes del Poder Judicial y del Ministerio Público.

**Muchas gracias por responder esta encuesta, su participación es muy valiosa para los resultados de esta investigación.**

## I. Información general sobre la persona entrevistada

1. Sexo:  
Mujer  
Hombre
2. Instancia en la que trabaja:  
Primera instancia  
Segunda instancia  
Altas Cortes/Corte Suprema  
Ministerio Público
3. Cargo que ocupa:  
Juez(a) de primera instancia  
Juez(a) de segunda instancia  
Ministro(a)/ Magistrado(a) Altas Cortes  
Fiscal  
Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
4. (Sólo para jueces/zas) Competencia  
Penal / Garantía  
Familia  
Laboral  
Civil  
Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_

## II. Factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de administración de justicia

5. ¿Considera que los mecanismos de ascenso son adecuados para que las mujeres accedan a las instancias superiores?  
Muy adecuados  
Adecuados  
Poco adecuados  
Inadecuados
6. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un hombre llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia? (relaciónelos en orden de importancia donde 1 es el aspecto que más influye):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una mujer llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia? (relaciónelos en orden de importancia donde 1 es el aspecto que más influye):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. ¿En qué materia se desempeñan mejor las mujeres? (marque todas las casillas que considere):  
Penal  
Familia  
Laboral  
Civil  
Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_  
Ninguna en particular
9. ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor las mujeres? (marque todas las casillas que considere):  
Primera instancia  
Segunda instancia  
Altas Cortes/Corte Suprema  
Cargos medios en Fiscalía  
Cargos de dirección en Fiscalía  
Ninguno en particular
10. ¿Qué características de las mujeres resultan favorables para administrar justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más favorable):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
11. ¿Qué características de las mujeres son incompatibles con la administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más incompatible):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. ¿En qué materia se desempeñan mejor los hombres? (marque todas las casillas que considere):  
 Penal  
 Familia  
 Laboral  
 Civil  
 Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_  
 Ninguna en particular
13. ¿En qué espacios jerárquicos de la administración de justicia se desempeñan mejor los hombres? (marque todas las casillas que considere):  
 Primera instancia  
 Segunda instancia  
 Altas Cortes/Corte Suprema  
 Cargos medios en Fiscalía  
 Cargos de dirección en Fiscalía  
 Ninguno en particular
14. ¿Qué características de los hombres resultan favorables para administrar justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más favorable):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
15. ¿Qué características de los hombres son incompatibles con la administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la característica más incompatible):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
16. ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores? (marque todas las casillas que considere):  
 Los mecanismos de ascenso lo impiden  
 Las mujeres no se interesan por los espacios de poder  
 Las mujeres no se capacitan lo suficiente  
 Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres.  
 Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_

17. ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?:  
 No, ¿por qué? \_\_\_\_\_  
 Sí, ¿qué tipo de discriminación? \_\_\_\_\_
18. ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia? (relaciónelas en orden de importancia donde 1 es la principal razón):  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
19. ¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia?  
 Sí  
 No ¿por qué?: \_\_\_\_\_
20. ¿Qué tipo de medidas deben tomarse para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia? (marque todas las casillas que considere):  
 Medidas de acción afirmativa para que las mujeres lleguen al tribunal superior (cuotas, incentivos)  
 Cambiar las prácticas al interior del sistema de administración de justicia  
 Conciliación de la vida familiar y laboral  
 Representación equilibrada de magistrados hombres y mujeres

### III. Interpretación y aplicación de justicia desde la perspectiva de género y los derechos humanos.

21. La igualdad significa (marque solo una casilla):  
 Trato igual para todas las personas  
 Trato igual para personas iguales  
 Trato diferenciado según la realidad de cada persona  
 Otra, ¿cuál?: \_\_\_\_\_
22. ¿Conoce los tratados de derechos humanos ratificados por su país?  
 No  
 Sí, ¿cuáles?: \_\_\_\_\_

---



---



---



---

23. ¿Conoce los tratados de derechos humanos de mujeres ratificados por su país?  
 No  
 Sí, ¿cuáles?: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

24. ¿Ha tenido algún tipo de dificultades al momento de aplicarlos en su trabajo?:  
 No  
 Sí, ¿cuáles?: \_\_\_\_\_

25. Para finalizar si quiere agregar algún comentario:

---



---



---



---



---

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo 3

### Tamaño de la muestra

**Tabla 25: Tamaño de la muestra propuesto por estratos**

Instancia	Mujeres	Hombres	Total
Juzgados de primera instancia	12	12	24
Juzgados de segunda instancia	4	4	8
Altas Cortes	2	2	4
Fiscalía (mandos medios)	8	8	16
Fiscalía (mandos altos)	2	2	4
Total	28	28	56

**Tabla 26: Tamaño de la muestra a la que se le aplicó la encuesta**

País	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Argentina	28	18%	27	17%	55	17%
Bolivia	27	17%	28	17%	55	17%
Colombia	21	13%	24	15%	45	14%
Chile	27	17%	23	14%	50	16%
Ecuador	29	18%	27	17%	56	17%
Perú	27	17%	34	21%	61	19%
Región	159	100%	163	100%	322	100%

#### *Particularidades en la aplicación de la encuesta*

La aplicación de la encuesta enfrentó algunas dificultades que conllevaron a que cada país se viera abocado a cambiar la representación de cada uno de los segmentos considerados para encuestar al interior de la muestra establecida. A continuación se presentan algunas de las dificultades y modificaciones realizadas por los países que participaron en la investigación.

#### **Argentina**

En Argentina tuvieron mayor representación los magistrados de ambos sexos con competencia penal debido a que en la selección se contemplaron las divisiones que integran la materia penal: penal económico (federal), correccional, de instrucción, de menores. Asimismo en

el esquema de la justicia argentina las cuestiones penales se dirimen –en función de sus características– tanto en el fuero ordinario como en el federal. Para la selección se procuró contar con magistrados/as que representaran todos estos subtipos.

En los casos en los que durante la etapa de recolección los magistrados verbalmente manifestaron diversas razones por las que no contestarían la encuesta (por ej. no responder encuestas de ningún tipo, no estar autorizados por la Cámara, estar de turno y no disponer del tiempo necesario para responderlas, etc.) se optó por efectuar una nueva selección. La falta de respuesta de varios magistrados/as.

Sólo se pudieron recolectar 55 encuestas de las 56 establecidas para el tamaño de la muestra. Cabe señalar que la encuesta faltante corresponde a la única jueza de primera instancia que se desempeña en el fuero criminal y correccional federal. Pese a la reiteración de llamados telefónicos que se efectuaron con el objetivo de obtener una respuesta, los intentos resultaron infructuosos. Siendo la única mujer en esa condición no se podía reemplazar.

### Colombia

Procedimiento seguido para aplicación de las encuestas:

La encuesta fue aplicada en su totalidad en la ciudad de Bogotá, capital del país, a jueces/as y magistrados/as y a fiscales. Teniendo en cuenta que en cada nivel jerárquico de la administración de justicia operan diferentes jurisdicciones, en relación con jueces/as se afinó la metodología de selección de encuestados dividiendo el número de personas a ser encuestadas en cada nivel por el número de las jurisdicciones respectivas, con el fin de asegurar un equilibrio de entrevistados en cada jurisdicción así:

Jurisdicción	Número entrevistados/as
Penal	5
Civil	5
Laboral	5
Familia	5
Menores	4

Para el caso de los jueces y juezas se tomó como referencia de selección el directorio de la Rama Judicial emitido por el Consejo Superior de la Judicatura. Para el caso de la fiscalía se tomó como base el directorio emitido por la misma entidad.

Al momento de aplicar las encuestas no fue posible localizar a cuatro de los jueces seleccionados, por lo cual utilizando la metodología propuesta se procedió a reemplazarlos por otros cuatro de la misma categoría y jurisdicción a los inicialmente seleccionados.

Debido a que al momento de entrega de los resultados de las encuestas algunos/as jueces/as magistrados/as y fiscales por imprevistos en el cumplimiento de sus funciones no estuvieron en la posibilidad de atender las citas para el efecto, la muestra final estuvo compuesta por 45 personas.

### Chile

En el caso de Chile, de los 56 seleccionados respondieron la encuesta 50. Durante el proceso se realizaron seis reemplazos efectivos por la negativa de las y los seleccionados a participar en el estudio.

### Ecuador

Para la selección de la muestra se hicieron dos ajustes:

**Juzgados de segunda instancia:** dada la conformación en esta instancia tenemos una sobrerrepresentación de hombres ya que existen sólo dos juezas a nivel de la Corte Superior, una en el Tribunal Distrital Fiscal y ninguna en el Tribunal Distrital Contencioso Administrativo. En total tres mujeres y no cuatro como pide la muestra.

**Fiscalía:** a nivel de mandos altos de la Fiscalía existe una sola mujer que es precisamente la Ministra Fiscal General, sin embargo no pudo ser encuestada debido a sus ocupaciones. En su lugar se entrevistó a su asesora y a la Secretaria General del Ministerio Fiscal.

El tamaño de la muestra se cumplió, la proporción hombres-mujeres tuvo una ligera variación en jueces de segunda instancia, como se observa en el cuadro:

Instancia	Mujeres	Hombres	Total
Juzgados de primera instancia	12	12	24
Juzgados de segunda instancia	3	5	8
Altas Cortes	2	2	4
Fiscalía (mandos medios)	8	8	16
Fiscalía (mandos altos)	2	2	4
Total	26	29	56

### Perú

En el caso de Perú no fue posible encuestar a vocales de la Corte Suprema, el contexto político se tornó muy difícil en el segundo semestre. El caso de corrupción de un magistrado supremo (que fue posteriormente destituido) acentuó el proceso de cuestionamiento al Poder Judicial por parte de los otros poderes del Estado y las ONG, retrayéndolos o encapsulándolos en un proceso de defensa acérrima y de cuestionamiento a las ONG. Asimismo faltó la encuesta de dos vocales hombres de la Corte Superior. Si bien en números totales se alcanzó la meta, ello se debe a que hubo mayor apertura en instancias más bajas y en el caso de mujeres.

En el caso de Perú, general, no fue sencillo aplicar las encuestas. Cuando se observó que había miembros del Poder Judicial y del Ministerio Público renuentes a resolverla se decidió encuestar a más gente de la prevista. Esto implicó que se contara con un número de encuestas más alto al previsto para la muestra. Tal vez debido al tema, las mujeres fueron más proclives a resolverlas.

Es importante señalar que, en el caso de las vocales superiores, salió sorteada una de las tres vocales de familia, cuando se fue a visitarla se observó que las tres tenían disposición de resolver la encuesta y es por eso que se encuestó a las tres.

## Anexo 4

### Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de los hombres a cargos altos

**Tabla 27: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que un hombre llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?**

<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	
Eficiencia/eficacia	
Normatividad	Normatividad
Influencia	Influencia
Hay más hombres	Roles de género/machismo
Vacío dejado por las mujeres	
Machismo	
Mayores oportunidades	
Roles favorables	
Coyuntura política	Otro
Determinación	
Probidad	
Compromiso	
Constancia	
Imagen	
Serenidad	
Otro	
Ninguno	Ninguno
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 28: Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Aspectos (agrupados)	Aspectos (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	Formación/experiencia	43	27%	29	18%	72	22%
	Inteligencia	4	3%	0	0%	4	1%
	Eficiencia/eficacia	28	18%	9	6%	37	11%
Normatividad	Normatividad	12	8%	4	2%	16	5%
Influencia	Influencia	12	8%	18	11%	30	9%
Roles de género/machismo	Hay más hombres	5	3%	3	2%	8	2%
	Vacío dejado por las mujeres	0	0%	2	1%	2	1%
	Machismo	23	14%	57	35%	80	25%
	Mayores oportunidades	2	1%	5	3%	7	2%
	Roles favorables	1	1%	5	3%	6	2%
Otro	Coyuntura política	5	3%	8	5%	13	4%
	Determinación	3	2%	1	1%	4	1%
	Probidad	5	3%	3	2%	8	2%
	Compromiso	2	1%	1	1%	3	1%
	Constancia	1	1%	2	1%	3	1%
	Imagen	0	0%	1	1%	1	0%
	Serenidad	1	1%	0	0%	1	0%
	Otro	2	1%	3	2%	5	2%
Ninguno	Ninguno	4	3%	4	2%	8	2%
Sin respuesta	Sin respuesta	6	4%	8	5%	14	4%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 29: Aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	54	34%	42	26%	96	30%
Probidad	10	6%	5	3%	15	5%
Normatividad	3	2%	0	0%	3	1%
Influencia	18	11%	25	15%	43	13%
Roles de género/machismo	15	9%	49	30%	64	20%
Otro	29	18%	13	8%	42	13%
Ninguno	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	30	19%	29	18%	59	18%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 30: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre los aspectos que influyen en que los hombres ocupen cargos altos en la administración de justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad acreditada	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de gestión	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad e idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad personal	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
capacidad profesional	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y grado de profesionalismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidades	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Competencia	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Demostrar capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Manejan relaciones de poder con más facilidad que las mujeres	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Perfil – idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Por su capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmática	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Solvencia técnica	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Adecuada preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Alcanzan mayores puntajes	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antecedentes	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antigüedad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antigüedad cargo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antigüedad en la carrera	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Años de desempeño	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Aspecto académico	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Buen currículum	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Buenas calificaciones	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación personal	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera- contactos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento /experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento jurídico	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Conocimientos jurídicos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos académicos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Curriculares	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Currículo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño anterior	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño funcionario	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño laboral	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Edad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Educación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Especialización	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudios	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Excelencia académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en el campo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en el cargo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en el Poder Judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia. Conocimientos jurídicos. Besamano.	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación continua	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación intelectual	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación profesional-títulos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación y capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Hoja de vida	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor solidez profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor trayectoria	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mérito	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Meritocracia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Méritos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Porque los méritos los reconocen con facilidad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación jurídica, libros escritos, cátedras, etc.	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Preparación profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación profesional (conocimientos técnicos)	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Prestigio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Sabe aplicar la ley y la Constitución	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Título	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trancurso del tiempo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria como juez	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria con más años de experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria personal	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Versación y experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad e inteligencia	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Entendimiento	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Su capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Acceso jerarquía política	Influencia	Influencia
Afinidades políticas, sociales, religiosas, etc.	Influencia	Influencia
Amiguismo	Influencia	Influencia
Amistad con el poder político	Influencia	Influencia
Amistades	Influencia	Influencia
Apoyo de organizaciones profesionales	Influencia	Influencia
Apoyo político	Influencia	Influencia
Buen relacionamiento	Influencia	Influencia
Buenas amistades	Influencia	Influencia
Buenas relaciones	Influencia	Influencia
Buenos contactos	Influencia	Influencia
Compadrazgos	Influencia	Influencia
Contactos	Influencia	Influencia
Contactos con amistades de su género	Influencia	Influencia
Contactos institucionales	Influencia	Influencia
Contactos políticos	Influencia	Influencia
Contactos políticos y judiciales	Influencia	Influencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Estar bien relacionados	Influencia	Influencia
Frecuente relación	Influencia	Influencia
Influencia	Influencia	Influencia
Influencia política	Influencia	Influencia
Influencias	Influencia	Influencia
Influencias políticas	Influencia	Influencia
Lo conocido que sea con los superiores	Influencia	Influencia
Padrinazgo	Influencia	Influencia
Palancas	Influencia	Influencia
Palanqueos	Influencia	Influencia
Personal-amistad	Influencia	Influencia
Por "amiguismo político".	Influencia	Influencia
Por el conocimiento que tengan los superiores de los inferiores para que lleguen a ocupar altos cargos	Influencia	Influencia
Relación directamente jerarquicional de apoyo político a mayor grado de judicatura	Influencia	Influencia
Relación política	Influencia	Influencia
Relaciones	Influencia	Influencia
Relaciones interpersonales y empatía con los superiores	Influencia	Influencia
Relaciones al interior del poder judicial	Influencia	Influencia
Relaciones amicales	Influencia	Influencia
Relaciones con los superiores	Influencia	Influencia
Relaciones influyentes	Influencia	Influencia
Relaciones interpersonales	Influencia	Influencia
Relaciones personales	Influencia	Influencia
Relaciones políticas	Influencia	Influencia
Relaciones políticas y capacidad de "lobby"	Influencia	Influencia
Relaciones político-sociales	Influencia	Influencia
Relaciones públicas	Influencia	Influencia
Relaciones sociales	Influencia	Influencia
Relaciones sociales dentro del ámbito	Influencia	Influencia
Relaciones sociales y políticas	Influencia	Influencia
Relaciones sociales, política, masonería	Influencia	Influencia
Se decide por amistades, simpatía	Influencia	Influencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Supongo que puede ser por sus contactos	Influencia	Influencia
Vinculación política	Influencia	Influencia
Vinculaciones	Influencia	Influencia
Vínculo político	Influencia	Influencia
Vínculos con otras corporaciones	Influencia	Influencia
Vínculos políticos	Influencia	Influencia
Considero que los profesionales hombre o mujer tienen las mismas oportunidades, no existe discrimin.	Ninguno	Ninguno
Nada que ver con el género	Ninguno	Ninguno
Ninguno	Ninguno	Ninguno
Ninguno somos iguales	Ninguno	Ninguno
No creo que existan aspectos que influyen	Ninguno	Ninguno
No hay	Ninguno	Ninguno
Objetivamente no hay	Ninguno	Ninguno
Por propia decisión no son igual que los hombres no es cuestión de sexo todos tenemos iguales oportunidades	Ninguno	Ninguno
Se aplican las reglas por igual	Ninguno	Ninguno
Buen examen de competencia	Normatividad	Normatividad
Concurso	Normatividad	Normatividad
Cumplir la norma	Normatividad	Normatividad
El trámite senatorial	Normatividad	Normatividad
Evaluación de competencias	Normatividad	Normatividad
Evaluación del consejo	Normatividad	Normatividad
Evaluaciones	Normatividad	Normatividad
Examen de competencia	Normatividad	Normatividad
Examen de competencias	Normatividad	Normatividad
Examen de selección	Normatividad	Normatividad
Los establecidos en la normativa vigente	Normatividad	Normatividad
Objetividad	Normatividad	Normatividad
Pasar evaluaciones	Normatividad	Normatividad
Por concurso de méritos y oposición sea hombre o mujer	Normatividad	Normatividad
Pruebas de conocimiento y contactos	Normatividad	Normatividad
Respetar normas	Normatividad	Normatividad
Someterse a examen de competencia	Normatividad	Normatividad
Someterse a las reglas de postulación	Normatividad	Normatividad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Transparencia	Normatividad	Normatividad
Acuerdos políticos	Coyuntura política	Otro
Aspecto Político	Coyuntura política	Otro
Aspectos políticos	Coyuntura política	Otro
Compromisos políticos y judiciales	Coyuntura política	Otro
Coyuntura	Coyuntura política	Otro
Coyuntura política	Coyuntura política	Otro
Decisión política	Coyuntura política	Otro
Factor político	Coyuntura política	Otro
Política	Coyuntura política	Otro
Política (nacional y sindical)	Coyuntura política	Otro
Político	Coyuntura política	Otro
Políticos	Coyuntura política	Otro
Actitud positiva	Determinación	Otro
Ambición de poder	Determinación	Otro
Aprovechamiento de oportunidades	Determinación	Otro
Carácter	Determinación	Otro
Decisión	Determinación	Otro
Determinación	Determinación	Otro
Interés	Determinación	Otro
Liderazgo	Determinación	Otro
Mayor capacidad de decisión	Determinación	Otro
Mayor confianza	Determinación	Otro
Personalidad	Determinación	Otro
Personalidad (entrevista)	Determinación	Otro
Que no le tiemble la mano. Carácter	Determinación	Otro
Sangre fría para decidir	Determinación	Otro
Su liderazgo profesional y capacidad	Determinación	Otro
Su personalidad	Determinación	Otro
Temperamento	Determinación	Otro
Templanza	Determinación	Otro
Afán de servicio	Compromiso	Otro
Compromiso social	Compromiso	Otro
Entrega (espíritu de trabajo)	Compromiso	Otro
Responsabilidad	Compromiso	Otro
Vocación	Compromiso	Otro
Vocación de servicio	Compromiso	Otro
Abocación total a sus tareas	Constancia	Otro
Capacidad de trabajo	Constancia	Otro

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Capacidad de trabajo	Constancia	Otro
Constancia	Constancia	Otro
Contracción para el trabajo	Constancia	Otro
Dedicación	Constancia	Otro
Dedicación completa	Constancia	Otro
Dedicación en el ejercicio del cargo y vocación	Constancia	Otro
Dedicación exclusiva	Constancia	Otro
Disciplina	Constancia	Otro
Esfuerzo personal	Constancia	Otro
Paciencia	Constancia	Otro
Perseverancia	Constancia	Otro
Persistencia	Constancia	Otro
Trabajo	Constancia	Otro
Capacidad mediática de las personas que postulan	Imagen	Otro
Causas con relevancia pública y tener un buen manejo mediático	Imagen	Otro
Cualidades personales	Imagen	Otro
Desidia	Imagen	Otro
El CNM ha elegido pocos Supremos Titulares	Imagen	Otro
Estatuto legal (laboral y familiar)	Imagen	Otro
Existencia de oportunidades	Imagen	Otro
Falta de decisión	Imagen	Otro
Falta de preparación intelectual	Imagen	Otro
Generan mayor confianza o autoridad	Imagen	Otro
Imagen	Imagen	Otro
Indiferencia	Imagen	Otro
La mujer es feminista, no es imparcial. Su criterio es obcecado, no reconoce fácilmente errores.	Imagen	Otro
La responsabilidad administrativa suele ser asumida en mayor parte por la mujer	Imagen	Otro
La voluntad y el margen de discrecionalidad del Poder Ejecutivo	Imagen	Otro
Los hombres son mas dúctiles	Imagen	Otro
Los hombres tienen un perfil más político, hacen más lobby	Imagen	Otro
Poder	Imagen	Otro

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Por haberse destacado en casos mediáticos	Imagen	Otro
Problemas domésticos	Imagen	Otro
Que es mejor visto por ser más flexible	Imagen	Otro
Quemeimportismo	Imagen	Otro
Segregación	Imagen	Otro
Tener casos de relevancia mediática	Imagen	Otro
Condescendencia con sectores de poder	Otro	Otro
Económico	Otro	Otro
El sistema necesita a mansos	Otro	Otro
Son más "influenciables"	Otro	Otro
Equilibrio emocional	Serenidad	Otro
Mejor equilibrio emocional	Serenidad	Otro
Menor conflictividad	Serenidad	Otro
Prudencia	Serenidad	Otro
Sobriedad adecuada	Serenidad	Otro
Buen comportamiento en la carrera funcionaria	Probidad	Otro
Honestidad	Probidad	Otro
Honradez	Probidad	Otro
Intachabilidad	Probidad	Otro
Integridad	Probidad	Otro
Integridad moral/ética	Probidad	Otro
Moral	Probidad	Otro
Moralidad intachable	Probidad	Otro
Probidad	Probidad	Otro
Respeto	Probidad	Otro
Solvencia moral	Probidad	Otro
Trayectoria intachable	Probidad	Otro
Valores	Probidad	Otro
Valores éticos y morales	Probidad	Otro
En muchos casos son mayoría	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Eran más	Hay más hombres	Roles de género/machismo
La mayor cantidad de candidatos elegibles hombres	Hay más hombres	Roles de género/machismo
La suma de los aspectos anteriores determina que se presenten más hombres que mujeres a las instancias concursales.	Hay más hombres	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Llegan a la Corte Suprema porque hay más candidatos hombres en las Cortes de Apelaciones	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Más postulantes hombres	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Mayor número de aspirantes varones	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Mayor participación	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Mayor presencia de los hombres en los espacios de trabajo	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Porque hay mayor número de hombres abogados que mujeres	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Que ocupan cargos públicos en mayor N°	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Son los que más se postulan	Hay más hombres	Roles de género/machismo
Es cultural que la mujer cesa espacios	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Falta de decisión de las mujeres	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Falta de participación de la mujer	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Falta interés de las mujeres de postularse a cargos jerárquicos	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Hay pocas mujeres	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Poca participación de la mujer sobre todo en el Poder Judicial	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Porque el número de mujeres que cumplen los requisitos es menor	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Porque las mujeres no se presentan	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Sumisión de las mujeres a sus roles tradicionales	Vacío dejado por las mujeres	Roles de género/machismo
Antigüedad (hombres ocupan cargos desde antigua data y por lo mismo figuran en el escalafón con la mayor antigüedad)	Machismo	Roles de género/machismo
Aspecto social	Machismo	Roles de género/machismo
Autoridad machista	Machismo	Roles de género/machismo
Competencia frente a las mujeres es injusta	Machismo	Roles de género/machismo
Concepción social antropocéntrica	Machismo	Roles de género/machismo
Consideran que tienen más tiempo libre	Machismo	Roles de género/machismo
Considero que actualmente aun prevalecen los aspectos del género	Machismo	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Corporativos: en las instancias decisorias de selección predominan los hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Costumbre	Machismo	Roles de género/machismo
Costumbre institucional	Machismo	Roles de género/machismo
Costumbres arraigadas	Machismo	Roles de género/machismo
Costumbres arraigadas (machismo)	Machismo	Roles de género/machismo
Creer que es más fácil trabajar entre hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Creer que la mujer está bien solo para el hogar	Machismo	Roles de género/machismo
Creencia errada de que los hombres tienen más liderazgo	Machismo	Roles de género/machismo
Cuestión de tradición	Machismo	Roles de género/machismo
Cuestiones culturales e históricas	Machismo	Roles de género/machismo
Cuestiones de género	Machismo	Roles de género/machismo
Culturales	Machismo	Roles de género/machismo
Cúpula que hace ternas son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Discriminación de género	Machismo	Roles de género/machismo
El hecho que sean hombres los que califiquen los ascensos	Machismo	Roles de género/machismo
El ser hombre	Machismo	Roles de género/machismo
El sistema judicial es conservador	Machismo	Roles de género/machismo
El sistema piramidal, jerárquico, hace que el sistema se retroalimiente	Machismo	Roles de género/machismo
Estereotipos del órgano elector	Machismo	Roles de género/machismo
Estructura machista	Machismo	Roles de género/machismo
Estructuras patriarcales	Machismo	Roles de género/machismo
Existe solidaridad entre hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Existe una discriminación cultural hacia las mujeres.	Machismo	Roles de género/machismo
Factor histórico: lenta integración de las mujeres a la vida laboral	Machismo	Roles de género/machismo
Formación cultural orientada hacia el hombre en los puestos directivos	Machismo	Roles de género/machismo
Fuertes residuos de machismo	Machismo	Roles de género/machismo
Género	Machismo	Roles de género/machismo
Gran control en las instancias superiores al haber solo hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Hay influencia política donde los que predominan son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Hecho de ser tal	Machismo	Roles de género/machismo
Históricas	Machismo	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Identificación de género	Machismo	Roles de género/machismo
Idiosincrasia latina	Machismo	Roles de género/machismo
Instancias que influyen para cargos superiores, están formadas por hombres (ministerio, congreso, corte suprema)	Machismo	Roles de género/machismo
La creencia de que los hombres se relacionan mejor con policías y carabineros	Machismo	Roles de género/machismo
La creencia que la mujer no está con aptitud para asumir esas funciones	Machismo	Roles de género/machismo
La elección por el parlamento que está compuesto en un 80% por hombres	Machismo	Roles de género/machismo
La estructura organizacional de la administración de justicia que tiene una incidencia mayoritaria de hombres en funciones de primera y segunda instancia haciendo más fácil su ascenso	Machismo	Roles de género/machismo
La ley es hecha por hombres, para hombres y en beneficio de éstos	Machismo	Roles de género/machismo
La sociedad considera que los hombres son más competentes para esos cargos	Machismo	Roles de género/machismo
La sociedad espera que sea un (hombre)	Machismo	Roles de género/machismo
La sociedad privilegia a los hombres por sobre las mujeres	Machismo	Roles de género/machismo
La tendencia del poder es llevar a hombres. Se eligen entre ellos	Machismo	Roles de género/machismo
Los examinadores son varones	Machismo	Roles de género/machismo
Los poderes se tienden a reproducir, es masculino	Machismo	Roles de género/machismo
Los que deciden son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Los que eligen son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Machismo	Machismo	Roles de género/machismo
Machismo de las instituciones hace sólo que los hombres lleguen	Machismo	Roles de género/machismo
Machismo en la sociedad peruana	Machismo	Roles de género/machismo
Machismo intrínseco del Poder Judicial	Machismo	Roles de género/machismo
Machismo, es natural que los hombres lleguen	Machismo	Roles de género/machismo
Más naturalizada la figura masculina en el poder	Machismo	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Mayor capacidad (mito)	Machismo	Roles de género/machismo
Mentalidad de quienes lo eligen	Machismo	Roles de género/machismo
Para la opinión pública, los hombres son más equilibrados. El prejuicio es que las mujeres favorecen a otras mujeres, ellas son más influenciables en su juicio que los hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Patriarcado	Machismo	Roles de género/machismo
Persisten favoritismos machistas	Machismo	Roles de género/machismo
Por creer que son únicos en tener y manejar poder	Machismo	Roles de género/machismo
Por el hecho de ser hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Por machismo	Machismo	Roles de género/machismo
Por nuestra idiosincrasia, por machismo, se prefiere al hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Por razones históricas de machismo	Machismo	Roles de género/machismo
Por ser hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Por tradición	Machismo	Roles de género/machismo
Porque es hombre y eso se valora más	Machismo	Roles de género/machismo
Porque las capacitaciones se dirigen a capacitar magistrados varones	Machismo	Roles de género/machismo
Porque los errores de las mujeres se potencian	Machismo	Roles de género/machismo
Porque los hombres se eligen entre ellos	Machismo	Roles de género/machismo
Porque los que eligen son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Porque los que escogen son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Porque se discrimina a mujeres más capaces	Machismo	Roles de género/machismo
Prejuicio en la capacidad intelectual de la mujer	Machismo	Roles de género/machismo
Prejuicios	Machismo	Roles de género/machismo
Prejuicios a favor del varón	Machismo	Roles de género/machismo
Prejuicios relacionados con las mujeres	Machismo	Roles de género/machismo
Presencia de un nivel de machismo	Machismo	Roles de género/machismo
Que es hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Quienes seleccionan son hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Razones culturales, el mundo jurídico acepta mejor ser dirigido por un hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Razones históricas, los liderazgos son masculinos	Machismo	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Resabios machistas	Machismo	Roles de género/machismo
Se piensa que los hombres manejan mejor el poder. La cultura influye.	Machismo	Roles de género/machismo
Ser hombre	Machismo	Roles de género/machismo
Sexo	Machismo	Roles de género/machismo
Sexo (cultural)	Machismo	Roles de género/machismo
Siempre están legitimados a ocupar cargos	Machismo	Roles de género/machismo
Siempre ha sido así, los hombres al poder	Machismo	Roles de género/machismo
Sistema es machista	Machismo	Roles de género/machismo
Sociales	Machismo	Roles de género/machismo
Sociedad machista	Machismo	Roles de género/machismo
Solidaridad entre hombres	Machismo	Roles de género/machismo
Tradicición	Machismo	Roles de género/machismo
Tradicición patriarcal	Machismo	Roles de género/machismo
Tradicición y costumbres	Machismo	Roles de género/machismo
Un país machista	Machismo	Roles de género/machismo
Antes tenían más acceso a la educación	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Curriculum más desarrollado ante cargas de familia femeninas	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Disponibilidad	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Disponibilidad de horario-tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Disponibilidad de tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Disponibilidad horaria	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Disposición de tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
En los concursos suelen reunir mayor cantidad de antecedentes no sólo por su capacitación sino también por los cargos ocupados con anterioridad que se computan en el puntaje	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Históricamente han tenido mayor acceso a cargos importantes	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Las mayores oportunidades que tuvieron	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Más tiempo disponible	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mayor disponibilidad	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mayor disponibilidad de tiempo y energía aplicada al trabajo	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mayor disposición de tiempo para capacitación	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mayor facilidad	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Mayores contactos	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mayores posibilidades de formación académica	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mejor relacionados	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Mejores relaciones sociales	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Porque tienen más tiempo en el ejercicio del poder	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Que a igual edad logra reunir más antecedentes	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Tiempo libre	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Tiempo total disponible	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Tiempos	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
Tienen mayores relaciones	Mayores oportunidades	Roles de género/machismo
A las mujeres las consideran conflictivas	Roles favorables	Roles de género/machismo
Apoyo familiar	Roles favorables	Roles de género/machismo
El compromiso marcado de la mujer como madre	Roles favorables	Roles de género/machismo
El hecho de que no tengan socialmente que asumir un rol en la familia	Roles favorables	Roles de género/machismo
En general centran sus aspiraciones más en lo laboral que en otros aspectos de la vida	Roles favorables	Roles de género/machismo
Hombres no piden licencias pre y postnatal ni por enfermedad hijos menores	Roles favorables	Roles de género/machismo
Hombres trabajólicos (familia pasa a segundo plano)	Roles favorables	Roles de género/machismo
La imagen de hombre igual juez	Roles favorables	Roles de género/machismo
Las responsabilidades parentales les afectan menos en su desempeño laboral	Roles favorables	Roles de género/machismo
Licencias por cuidado de hijos	Roles favorables	Roles de género/machismo
Los hombres tienen más tiempo porque no se dedican a la crianza	Roles favorables	Roles de género/machismo
Maternidad	Roles favorables	Roles de género/machismo
Mayor concentración de objetivos en su carrera	Roles favorables	Roles de género/machismo
Menor compromiso familiar	Roles favorables	Roles de género/machismo
Menos responsabilidades por fuera de lo laboral	Roles favorables	Roles de género/machismo
No llevan el embarazo	Roles favorables	Roles de género/machismo
No maternidad	Roles favorables	Roles de género/machismo
No requieren conciliar la vida familiar	Roles favorables	Roles de género/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
No tienen limitaciones familiares ni obligaciones	Roles favorables	Roles de género/machismo
Ocupan menos tiempo en el hogar	Roles favorables	Roles de género/machismo
Pesa el tema del pre y postnatal al momento de elegir	Roles favorables	Roles de género/machismo
Que no se hace cargo directo de los hijos	Roles favorables	Roles de género/machismo
En realidad no comparto el tipo de pregunta que formula	Sin respuesta	Sin respuesta
Mal formulada la pregunta, parte de un prejuicio	Sin respuesta	Sin respuesta
No conozco	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta



## Anexo 5

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las opiniones sobre el acceso de las mujeres a cargos altos

**Tabla 31: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Cuáles son los aspectos que influyen para que una mujer llegue a ocupar los cargos más altos en la administración de justicia?**

<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	
Eficiencia/eficacia	
Determinación	Determinación
Probidad	Probidad
Normatividad	Normatividad
Influencia	Influencia
Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Compromiso	Otro
Constancia	
Conveniencia política	
Coyuntura política	
Cambio cultural	
Económicos	
Imagen	
Machismo	
Serenidad	
Sumisión	
Otro	
Ninguno	Ninguno
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 32: Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Aspectos (agrupados)	Aspectos (categorías)	Hombres		Mujeres		Total		
		No.	%	No.	%	No.	%	
Formación/experiencia/eficiencia	Formación/experiencia	50	31%	51	31%	101	31%	
	Inteligencia	1	1%	2	1%	3	1%	
	Eficiencia/eficacia	39	25%	24	15%	63	20%	
Determinación	Determinación	1	1%	4	2%	5	2%	
Probidad	Probidad	5	3%	9	6%	14	4%	
Normatividad	Normatividad	14	9%	4	2%	18	6%	
Influencia	Influencia	9	6%	16	10%	25	8%	
Deben esforzarse más	Deben esforzarse más	1	1%	15	9%	16	5%	
	Compromiso	2	1%	3	2%	5	2%	
	Constancia	1	1%	2	1%	3	1%	
	Coyuntura política	4	3%	5	3%	9	3%	
	Conveniencia política	2	1%	3	2%	5	2%	
	Cambio cultural	6	4%	6	4%	12	4%	
	Económicos	0	0%	1	1%	1	0%	
	Imagen	3	2%	0	0%	3	1%	
	Machismo	3	2%	0	0%	3	1%	
	Serenidad	0	0%	0	0%	0	0%	
	Sumisión	0	0%	0	0%	0	0%	
	Otro	Otro	2	1%	4	2%	6	2%
	Ninguno	Ninguno	6	4%	5	3%	11	3%
Sin respuesta	Sin respuesta	10	6%	9	6%	19	6%	
Total		159	100%	163	100%	322	100%	

**Tabla 33: Aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Aspectos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	58	36%	61	37%	119	37%
Determinación	7	4%	10	6%	17	5%
Probidad	9	6%	11	7%	20	6%
Normatividad	2	1%	1	1%	3	1%
Influencia	21	13%	16	10%	37	11%
Deben esforzarse más	1	1%	8	5%	9	3%
Otro	25	16%	26	16%	51	16%
Ninguno	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	36	23%	30	18%	66	20%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 34: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre los aspectos que influyen en que las mujeres ocupen cargos altos en la administración de justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Deben estudiar el doble	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Deben renunciar a su vida familiar y se les exige un doble esfuerzo	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Demostración constante de capacidad	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Demuestran mucha capacidad	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Destacarse respecto del resto	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Doble esfuerzo	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Doble esfuerzo para demostrar capacidad	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Doble esfuerzo que los varones	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
El sistema les exige mayor laboriosidad	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Es doblemente bueno que el mejor del lugar	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Excesivo esfuerzo	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Excesivo sacrificio	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Extraordinaria capacidad personal	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Inteligencia más que los hombres, se les exige más.	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
La capacidad debe ser el doble que el hombre en administrar justicia	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Mayor sacrificio en la vida personal de la mujer que en la del varón	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Mucha capacidad	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Mucha preparación	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Mucho esfuerzo	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Mujer inteligentísima	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Perseverancia para no declinar su ambición profesional frente a un medio adverso.	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Que tenga mucho prestigio profesional y personal	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Requiere mayor esfuerzo	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Se esfuerzan el doble	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Se le exige ser doblemente capacitada	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Se les exige más para llegar al mismo lugar	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Súper capaces	Deben esforzarse más	Deben esforzarse más
Acuciosidad	Determinación	Determinación
Aprovechar oportunidades	Determinación	Determinación
Autoestima	Determinación	Determinación

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Carácter	Determinación	Determinación
Deben ser luchadoras	Determinación	Determinación
Decisión	Determinación	Determinación
Deseo de superación	Determinación	Determinación
Determinación	Determinación	Determinación
Empeño	Determinación	Determinación
Empoderamiento	Determinación	Determinación
Espíritu de competencia	Determinación	Determinación
Fuerza de voluntad	Determinación	Determinación
Iniciativa	Determinación	Determinación
Interés	Determinación	Determinación
Liderazgo	Determinación	Determinación
Personalidad	Determinación	Determinación
Seguridad	Determinación	Determinación
Su autoridad	Determinación	Determinación
Su personalidad	Determinación	Determinación
Temperamento	Determinación	Determinación
Tenacidad	Determinación	Determinación
Aptitudes	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad acreditada	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de gestión	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de trabajo y dedicación	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad e idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad profesional	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y diligencia	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y grado de profesionalismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidades	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Cualidades organizacionales	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Mostrar capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
En general tienen mayor capacidad de atender con eficiencia varios asuntos a la vez	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Gran capacidad laboral	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Las mujeres son más ordenadas	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor optimización del tiempo en la función	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Muy buenas trabajadoras	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmática	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Solvencia técnica	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Son vistas como más rígidas y minuciosas en su trabajo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Su capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Su liderazgo y capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Académicos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Adecuada preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antecedentes	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antigüedad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Antigüedad cargo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Años de desempeño	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Aspecto académico	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Buen currículo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Buena preparación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y formación profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación - hoja de vida	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Capacitación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación personal	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Cargos que desempeñan	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera intachable	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento jurídico	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos académicos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Currículo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Demuestran mayor conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño anterior	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Desempeño profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Educación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
En algunos casos por mérito	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Especialización	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Excelencia académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Excelencia profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Excelente formación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en el campo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en el cargo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia en su trabajo	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Favorece la meritocracia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación continua	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación intelectual	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación universitaria	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación y capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Hoja de vida	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor puntaje	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mérito	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Meritocracia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Méritos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Personalidad (curriculum)	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Preparación profesional (conocimientos técnicos)	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación y estudio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación y experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Prestigio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Probado conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Que llega sobrepasa más que sus pares	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Reconocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Reconocimiento profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Reconocimiento público	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Sabe aplicar la ley y la Constitución	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Son las más experimentadas	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Su preparación y actualización	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Título	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria y antecedentes incuestionables	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Trayectoria, cantidad de años en el Poder Judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Versación y experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Comprensión	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterio jurídico	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Los que eligen valoran la inteligencia de las mujeres	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Su capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Afinidades políticas, sociales, religiosas, etc.	Influencia	Influencia
Amiguismo	Influencia	Influencia
Amistades	Influencia	Influencia
Buen relacionamiento	Influencia	Influencia
Buenas relaciones	Influencia	Influencia
Contactos	Influencia	Influencia
Contactos con el poder	Influencia	Influencia
Contactos institucionales	Influencia	Influencia
Contactos políticos	Influencia	Influencia
Contactos políticos y judiciales	Influencia	Influencia
Cooperación de género	Influencia	Influencia
Cooperación entre profesionales jóvenes	Influencia	Influencia
Está mejor relacionado	Influencia	Influencia
Estar en el núcleo del poder	Influencia	Influencia
Excelentes contactos	Influencia	Influencia
Favoritismo político	Influencia	Influencia
Grupos de apoyo a la mujer	Influencia	Influencia
Influencias	Influencia	Influencia
Influencias de todo tipo	Influencia	Influencia
Influencias políticas	Influencia	Influencia
Los contactos	Influencia	Influencia
Palancas	Influencia	Influencia
Palanqueos	Influencia	Influencia
Pertener al gremio AME	Influencia	Influencia
Relaciones políticas	Influencia	Influencia
Relaciones	Influencia	Influencia
Relaciones al interior del poder judicial	Influencia	Influencia
Relaciones con los superiores	Influencia	Influencia
Relaciones influyentes	Influencia	Influencia
Relaciones interpersonales	Influencia	Influencia
Relaciones interpersonales y empatía con los superiores	Influencia	Influencia
Relaciones personales	Influencia	Influencia
Relaciones políticas	Influencia	Influencia
Relaciones públicas	Influencia	Influencia
Relaciones públicas-contactos	Influencia	Influencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Relaciones sociales y políticas	Influencia	Influencia
Su vinculación política	Influencia	Influencia
Sus contactos con organizaciones sociales y políticas	Influencia	Influencia
Vinculación política	Influencia	Influencia
Vinculaciones	Influencia	Influencia
Vínculo político	Influencia	Influencia
Vínculos con otras corporaciones	Influencia	Influencia
Vínculos políticos	Influencia	Influencia
Ahora existe igualdad de condiciones Históricamente hemos evolucionado	Ninguno	Ninguno
Considero que los profesionales hombre o mujer tienen las mismas oportunidades, no existe discrimin.	Ninguno	Ninguno
Igual	Ninguno	Ninguno
Lo mismo que los hombres Antes existían prejuicios, ahora no	Ninguno	Ninguno
Nada que ver con el género	Ninguno	Ninguno
Ninguno	Ninguno	Ninguno
Ninguno somos iguales	Ninguno	Ninguno
No creo que existan aspectos que influyen	Ninguno	Ninguno
No hay	Ninguno	Ninguno
Objetivamente no hay	Ninguno	Ninguno
Adecuada educación de quien selecciona	Normatividad	Normatividad
Buen examen de competencia	Normatividad	Normatividad
Conciencia no discriminatoria del órgano elector	Normatividad	Normatividad
Cumplimiento normativo	Normatividad	Normatividad
Cumplir norma	Normatividad	Normatividad
El trámite senatorial	Normatividad	Normatividad
Evaluación de competencias	Normatividad	Normatividad
Evaluación del consejo	Normatividad	Normatividad
Evaluaciones	Normatividad	Normatividad
Examen de competencia	Normatividad	Normatividad
Examen de competencias	Normatividad	Normatividad
Examen de selección	Normatividad	Normatividad
Legalistas	Normatividad	Normatividad
Los establecidos en la normativa vigente	Normatividad	Normatividad
Objetividad	Normatividad	Normatividad
Pasar evaluaciones	Normatividad	Normatividad
Puntaje	Normatividad	Normatividad
Respetar normas	Normatividad	Normatividad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Se aplican las reglas por igual	Normatividad	Normatividad
Solo una evaluación imparcial	Normatividad	Normatividad
Someterse a la normativa	Normatividad	Normatividad
Transparencia	Normatividad	Normatividad
Ausencia de hijos o hijos mayores de edad	Cambio cultural	Otro
Cambios culturales y concientización sobre el rol de la mujer	Cambio cultural	Otro
Confianza del medio social	Cambio cultural	Otro
Confianza en el género	Cambio cultural	Otro
Discriminación positiva de género	Cambio cultural	Otro
Disponer de mucho tiempo	Cambio cultural	Otro
Disponibilidad de tiempo	Cambio cultural	Otro
Equidad de género	Cambio cultural	Otro
Estructura y rol de la familia	Cambio cultural	Otro
Hay una conciencia de que se les debe dar un espacio	Cambio cultural	Otro
Igualdad de género	Cambio cultural	Otro
Igualdad de oportunidades	Cambio cultural	Otro
Imposición sociopolítica	Cambio cultural	Otro
La apertura y cambio de mentalidad de ese machismo	Cambio cultural	Otro
Ley de cuotas	Cambio cultural	Otro
Mayor conciencia de la igualdad de las mujeres	Cambio cultural	Otro
Mayor dedicación al trabajo	Cambio cultural	Otro
Mayor número de mujeres que postulen a estos cargos	Cambio cultural	Otro
Mayor oportunidad	Cambio cultural	Otro
Mayor protagonismo	Cambio cultural	Otro
Mujer que posterga vida privada	Cambio cultural	Otro
Mujeres llegan a puestos superiores cuando el machismo se abre	Cambio cultural	Otro
Necesidad de satisfacer un vacío histórico	Cambio cultural	Otro
Paridad	Cambio cultural	Otro
Postergación de roles familiares	Cambio cultural	Otro
Presión política para que haya mujeres	Cambio cultural	Otro
Que la mujer se inserte eficientemente en una política judicial	Cambio cultural	Otro
Que los hombres descarten la administración de justicia como ámbito de poder	Cambio cultural	Otro
Renunciar a tener responsabilidad familiar	Cambio cultural	Otro
Respuesta a una demanda social	Cambio cultural	Otro

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Rivalidad entre mujeres debe ser enfrentada	Cambio cultural	Otro
Romper con una absurda tradición	Cambio cultural	Otro
Tiempo total disponible	Cambio cultural	Otro
Trato igualitario	Cambio cultural	Otro
Voluntad política del Poder Ejecutivo	Cambio cultural	Otro
Afán de servicio	Compromiso	Otro
Comprometida con el trabajo	Compromiso	Otro
Compromiso social	Compromiso	Otro
Dedicación amplia	Compromiso	Otro
Mayor responsabilidad	Compromiso	Otro
Mayor responsabilidad en el trabajo	Compromiso	Otro
Preocupación	Compromiso	Otro
Responsabilidad	Compromiso	Otro
Seriedad	Compromiso	Otro
Vocación	Compromiso	Otro
Vocación de servicio	Compromiso	Otro
Capacidad de trabajo	Constancia	Otro
Constancia	Constancia	Otro
Contracción a la tarea	Constancia	Otro
Contracción al trabajo	Constancia	Otro
Contracción con el trabajo	Constancia	Otro
Contracción para el trabajo	Constancia	Otro
Dedicación	Constancia	Otro
Dedicación y capacidad de trabajo de las mujeres	Constancia	Otro
Disciplina	Constancia	Otro
Esfuerzo	Constancia	Otro
Esfuerzo personal	Constancia	Otro
Laboriosidad	Constancia	Otro
Paciencia	Constancia	Otro
Perseverancia	Constancia	Otro
Trabajo	Constancia	Otro
Compromisos políticos y judiciales	Conveniencia política	Otro
Conveniencia política	Conveniencia política	Otro
Es lo políticamente correcto	Conveniencia política	Otro
La necesidad de incorporar mujeres es lo políticamente correcto, más que una conciencia de que las mujeres rinden igual que los hombres.	Conveniencia política	Otro
Lavado de imagen	Conveniencia política	Otro

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Presión social	Conveniencia política	Otro
Sistema necesita que haya mujeres	Conveniencia política	Otro
Aspecto político	Coyuntura política	Otro
Asunto político	Coyuntura política	Otro
Coyuntura	Coyuntura política	Otro
Decisión política	Coyuntura política	Otro
Influencia de la sociedad para elegir mujeres	Coyuntura política	Otro
Intereses circunstanciales	Coyuntura política	Otro
Política	Coyuntura política	Otro
Política (nacional y sindical)	Coyuntura política	Otro
Políticos	Coyuntura política	Otro
Situación política del país	Coyuntura política	Otro
Economía	Económicos	Otro
Económicos	Económicos	Otro
Equidad económica	Económicos	Otro
Apariencia física	Imagen	Otro
Aspecto físico	Imagen	Otro
Conocimiento de la persona (efecto mediático)	Imagen	Otro
Imagen	Imagen	Otro
Imagen pública	Imagen	Otro
Medios de comunicación	Imagen	Otro
Alternativas privadas mejores para los hombres. El poder judicial paga menos por eso existen más mujeres.	Machismo	Otro
Aspecto social	Machismo	Otro
Es maleable (mito)	Machismo	Otro
Género	Machismo	Otro
Igualmente considero que prevalecen los aspectos del género	Machismo	Otro
Porque los hombres creen que las pueden manejar, creen que tienen falta de competitividad	Machismo	Otro
Se les exige que no tengan reproches en su vida privada	Machismo	Otro
Sociedad machista	Machismo	Otro
Tradición y costumbres	Machismo	Otro
Algunas hacen presión psicológica para infundir compasión	Otro	Otro
Cualidades personales	Otro	Otro
Curiosidad	Otro	Otro
Discriminación Negativa	Otro	Otro
Ejercicio consumado de la compasión y empatía.	Otro	Otro

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Es mucho mejor que el hombre más malo	Otro	Otro
Hacer primar la carrera profesional sobre lo personal	Otro	Otro
Intuición	Otro	Otro
Jueces de mucho carácter. Duras. No son garantistas.	Otro	Otro
La voluntad y el margen de discrecionalidad del Poder Ejecutivo	Otro	Otro
Luchar contra envidias	Otro	Otro
Mujer trabajadora	Otro	Otro
No existen en gran número en ese nivel sobre todo en el Poder Judicial	Otro	Otro
No tienen un perfil político	Otro	Otro
Orden	Otro	Otro
Son calificadas en base a prejuicios	Otro	Otro
Suerte	Otro	Otro
Ecuanimidad	Serenidad	Otro
En general, tienen mayor inteligencia emocional	Serenidad	Otro
Equilibrio emocional	Serenidad	Otro
Besamanos	Sumisión	Otro
Condescendencia con sectores de poder	Sumisión	Otro
Credibilidad	Probidad	Probidad
En general, la sociedad considera que las mujeres se conducen más éticamente que los hombres	Probidad	Probidad
Entereza	Probidad	Probidad
Fuerza de la demostración que empíricamente las mujeres ejercen correctamente el poder	Probidad	Probidad
Honestidad	Probidad	Probidad
Honestidad demostrada durante los largos años de trabajo	Probidad	Probidad
Honradez	Probidad	Probidad
Incorruptibilidad	Probidad	Probidad
Intachabilidad	Probidad	Probidad
Integridad	Probidad	Probidad
Integridad moral	Probidad	Probidad
La sociedad considera que las mujeres son confiables	Probidad	Probidad
Mayor probidad en la función	Probidad	Probidad
Moral	Probidad	Probidad
Moralidad intachable	Probidad	Probidad
Probidad	Probidad	Probidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Ser ética	Probidad	Probidad
Solvencia moral	Probidad	Probidad
Su moral	Probidad	Probidad
Trayectoria intachable	Probidad	Probidad
Valores	Probidad	Probidad
Valores éticos y morales	Probidad	Probidad
Valores morales y éticos	Probidad	Probidad
Mal formulada la pregunta, parte de un prejuicio	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 6

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como favorables para administrar justicia

Tabla 35: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de las mujeres resultan favorables para administrar justicia?

Categorías	Síntesis
Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	
Eficiencia/eficacia	
Metodicidad	Metodicidad
Compromiso	Compromiso
Constancia	Constancia
Empatía	Empatía/negociación
Negociación	
Imparcialidad	Imparcialidad
Probidad	Probidad
Esencialistas	Otra
Maternidad	
Determinación	
Amplitud	
Serenidad	
Independencia	
Intuición	
Otra	
Ninguna	Ninguna
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 36: Características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Características (agrupadas)	Características (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	Formación/experiencia	10	6%	10	6%	20	6%
	Inteligencia	0	0%	9	6%	9	3%
	Eficiencia/eficacia	12	8%	8	5%	20	6%
Metodicidad	Metodicidad	8	5%	4	2%	12	4%
Compromiso	Compromiso	11	7%	17	10%	28	9%
Constancia	Constancia	9	6%	6	4%	15	5%
Empatía/negociación	Empatía	24	15%	25	15%	49	15%
	Negociación	3	2%	0	0%	3	1%
Imparcialidad	Imparcialidad	5	3%	14	9%	19	6%
Probidad	Probidad	23	14%	29	18%	52	16%
Otra	Determinación	7	4%	2	1%	9	3%
	Independencia	1	1%	4	2%	5	2%
	Serenidad	1	1%	3	2%	4	1%
	Amplitud	1	1%	3	2%	4	1%
	Intuición	4	3%	4	2%	8	2%
	Esencialistas	2	1%	3	2%	5	2%
	Maternidad	3	2%	1	1%	4	1%
Otra	3	2%	1	1%	4	1%	
Ninguna	Ninguna	18	11%	5	3%	23	7%
Sin respuesta	Sin respuesta	14	9%	15	9%	29	9%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 37: Características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	25	16%	21	13%	46	14%
Metodicidad	6	4%	16	10%	22	7%
Compromiso	7	4%	14	9%	21	7%
Constancia	13	8%	13	8%	26	8%
Empatía/negociación	18	11%	18	11%	36	11%
Imparcialidad	1	1%	11	7%	12	4%
Probidad	12	8%	19	12%	31	10%
Otra	13	8%	22	13%	35	11%
Ninguna	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	64	40%	29	18%	93	29%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 38: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de las mujeres que resultan favorables para administrar justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Ansias constantes de superación	Compromiso	Compromiso
Buscan bien común	Compromiso	Compromiso
Capacidad de servicio y tolerancia	Compromiso	Compromiso
Compromiso	Compromiso	Compromiso
Compromiso con el cargo	Compromiso	Compromiso
Compromiso con la justicia material	Compromiso	Compromiso
Compromiso laboral	Compromiso	Compromiso
Compromiso social	Compromiso	Compromiso
Conciencia	Compromiso	Compromiso
Deseo constante de superación	Compromiso	Compromiso
Entrega	Compromiso	Compromiso
Más compromiso y menor exposición a la parcialidad	Compromiso	Compromiso
Mayor compromiso con la función	Compromiso	Compromiso
Mayor identificación con la función	Compromiso	Compromiso
Mayor responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Mejor cumplimiento de sus funciones-responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Puntualidad	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad frente a los temas	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad personal y social	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad y cumplimiento del deber	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad, compromiso	Compromiso	Compromiso
Responsables	Compromiso	Compromiso
Responsables y trabajadoras: ven muchas cosas a la vez, su familia y el trabajo	Compromiso	Compromiso
Sentido de responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Sentido del deber	Compromiso	Compromiso
Somos más involucradas en los temas. Grado mayor de compromiso	Compromiso	Compromiso
Son responsables	Compromiso	Compromiso
Vocación	Compromiso	Compromiso
Vocación de servicio	Compromiso	Compromiso
Vocación de trabajo	Compromiso	Compromiso
Aplicación al trabajo	Constancia	Constancia
Buenas trabajadoras	Constancia	Constancia
Constancia	Constancia	Constancia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Contracción a la tarea	Constancia	Constancia
Dedicación	Constancia	Constancia
Dedicación a su carrera	Constancia	Constancia
Dedicación al trabajo	Constancia	Constancia
Disciplina	Constancia	Constancia
Disciplinadas	Constancia	Constancia
Empeño	Constancia	Constancia
Esforzadas	Constancia	Constancia
Esfuerzo	Constancia	Constancia
Espíritu de trabajo	Constancia	Constancia
Laboriosas	Constancia	Constancia
Laboriosidad	Constancia	Constancia
Más aplicación en el desarrollo de las tareas	Constancia	Constancia
Más metódicas	Constancia	Constancia
Más organizadas	Constancia	Constancia
Perseverancia	Constancia	Constancia
Perseverantes	Constancia	Constancia
Ser laboriosas	Constancia	Constancia
Son perseverantes	Constancia	Constancia
Trabajadoras	Constancia	Constancia
Accesibles	Empatía	Empatía/negociación
Actitud de sinceridad	Empatía	Empatía/negociación
Amabilidad	Empatía	Empatía/negociación
Aproximación especial con las partes	Empatía	Empatía/negociación
Aspecto humano	Empatía	Empatía/negociación
Capacidad escuchar. Sensibilidad. Punto Acogida.	Empatía	Empatía/negociación
Capacidades comunicativas	Empatía	Empatía/negociación
Carisma	Empatía	Empatía/negociación
Compasión	Empatía	Empatía/negociación
Comprensión	Empatía	Empatía/negociación
Comprensivas	Empatía	Empatía/negociación
Conocimiento personal de hechos fácticos	Empatía	Empatía/negociación
Consideración con los sujetos procesales	Empatía	Empatía/negociación
Consideradas	Empatía	Empatía/negociación
Contacto con la realidad y poder de observación	Empatía	Empatía/negociación
Empatía	Empatía	Empatía/negociación

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Empatía	Empatía	Empatía/negociación
Empatía	Empatía	Empatía/negociación
Empatía con la gente	Empatía	Empatía/negociación
Escuchar con detención	Empatía	Empatía/negociación
Humanidad	Empatía	Empatía/negociación
Más comunicativa	Empatía	Empatía/negociación
Más tolerantes	Empatía	Empatía/negociación
Mayor apertura a atender las necesidades de los usuarios	Empatía	Empatía/negociación
Mayor contacto con la realidad social	Empatía	Empatía/negociación
Mayor empatía	Empatía	Empatía/negociación
Mayor humanidad	Empatía	Empatía/negociación
Mayor sensibilidad	Empatía	Empatía/negociación
Mejor comunicación y comprensión	Empatía	Empatía/negociación
No aplican ley fríamente	Empatía	Empatía/negociación
Predisposición al diálogo	Empatía	Empatía/negociación
Preocupación por la atención del usuario	Empatía	Empatía/negociación
Recoger la sensibilidad y emocionalidad del ser humano	Empatía	Empatía/negociación
Saber escuchar	Empatía	Empatía/negociación
Se identifican con las víctimas	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad (principalmente en familiar)	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad para comprender los problemas humanos	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad social	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad socialmente aceptada y no reprimida, transformada en humanismo	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad y don de mando	Empatía	Empatía/negociación
Sensibilidad, ver a las personas, la situación concreta y no a la ley fría	Empatía	Empatía/negociación
Sensibles	Empatía	Empatía/negociación
Sentido común y sensibilidad o empatía	Empatía	Empatía/negociación
Sentido de solidaridad	Empatía	Empatía/negociación
Sentido humanístico	Empatía	Empatía/negociación
Sentido social	Empatía	Empatía/negociación
Sentido social comunitario	Empatía	Empatía/negociación
Ser más humanas	Empatía	Empatía/negociación

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Solidarias	Empatía	Empatía/negociación
Son accesibles	Empatía	Empatía/negociación
Son más accesibles	Empatía	Empatía/negociación
Son más humanas	Empatía	Empatía/negociación
Son y tienen sensibilidad de atención al público	Empatía	Empatía/negociación
Subjetividad	Empatía	Empatía/negociación
Tienen más capacidad de ponerse en el lugar del otro	Empatía	Empatía/negociación
Tolerancia	Empatía	Empatía/negociación
Trato al usuario	Empatía	Empatía/negociación
Capacidad de integrar las soluciones colaborativas a la resolución de los conflictos	Negociación	Empatía/negociación
Capacidad de negociación	Negociación	Empatía/negociación
Conciliadoras	Negociación	Empatía/negociación
Generación de consensos con mayor facilidad	Negociación	Empatía/negociación
Más dialogantes, más fácil buscar acuerdo	Negociación	Empatía/negociación
Mayor proclividad para la resolución alternativa de conflictos	Negociación	Empatía/negociación
Rol mediador	Negociación	Empatía/negociación
Acuciosas	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Acuciosidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de trabajo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Demostrar capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Diligentes	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Dinámicas	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Eficacia y ser líder	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Eficiencia	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Ejecutividad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Habilidad para trabajar en equipo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idoneidad y capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Manejo absoluto de dos o tres o más áreas al mismo tiempo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Más eficientes	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Muestran capacidad constante	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Practicabilidad de las decisiones	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmatismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Profesionalismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Retención de datos	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Rigurosas en temas laborales	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Rigurosas jurídicamente	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Saben administrar	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y estudio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad y formación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera Judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento del problema	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento del tema	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento honorabilidad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento jurídico	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Conocimiento no sólo de la normativa sino también del contexto social en que ésta se aplica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos profundos sobre materia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos, moralidad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Correcta formación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Cursos realizados	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Especialización	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudio y dedicación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudios	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudios mayores	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudiosas	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Interés por capacitarse	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Más estudiosas	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Meritocracia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mucho conocimiento jurídico. Más comprometidas y apasionadas con lo que hacen	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación académica constante	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Todas aquellas aprendidas en el ejercicio profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Versación jurídica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Amplitud de criterio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Análisis crítico	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de analizar exhaustivamente los casos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de reflexión	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de visualizar un conjunto de factores a la vez	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Comprensión de la realidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Comprensión global de los casos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Creativas	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Creatividad en solución problemas concretos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Discernimiento	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Entendimiento	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia y preocupación por actualizarse en sus conocimientos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Más inteligentes	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor capacidad de análisis	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor capacidad de análisis y percepción	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor percepción de la problemática	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Percepción	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Racionalidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Razonabilidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Reflexión	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Equidad	Imparcialidad	Imparcialidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Equidad y justicia	Imparcialidad	Imparcialidad
Equitativas	Imparcialidad	Imparcialidad
Imparciales	Imparcialidad	Imparcialidad
Imparcialidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Las mujeres ven más el objetivo	Imparcialidad	Imparcialidad
Legalidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Más equitativas	Imparcialidad	Imparcialidad
Más idealistas, persiguen el ideal de justicia por sobre todo	Imparcialidad	Imparcialidad
Más objetivas	Imparcialidad	Imparcialidad
Matizan, distinguen y pueden abstenerse de una ley formal	Imparcialidad	Imparcialidad
Objetivas	Imparcialidad	Imparcialidad
Objetividad	Imparcialidad	Imparcialidad
Objetividad, imparcialidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Ponderación	Imparcialidad	Imparcialidad
Sentido de igualdad	Imparcialidad	Imparcialidad
Actividad con más cuidado	Metodicidad	Metodicidad
Administrar mejor el tiempo	Metodicidad	Metodicidad
Capacidad de organización	Metodicidad	Metodicidad
Cuidado	Metodicidad	Metodicidad
Cuidadosas	Metodicidad	Metodicidad
Delicadeza	Metodicidad	Metodicidad
Detallistas	Metodicidad	Metodicidad
Más detallistas	Metodicidad	Metodicidad
Más exhaustivas en la investigación	Metodicidad	Metodicidad
Meticulosidad	Metodicidad	Metodicidad
Metódicas	Metodicidad	Metodicidad
Muy ordenadas	Metodicidad	Metodicidad
Orden	Metodicidad	Metodicidad
Orden (organización)	Metodicidad	Metodicidad
Orden y disciplina	Metodicidad	Metodicidad
Ordenadas	Metodicidad	Metodicidad
Ordenadas y aplicadas	Metodicidad	Metodicidad
Organización	Metodicidad	Metodicidad
Organizadas	Metodicidad	Metodicidad
Perfeccionistas	Metodicidad	Metodicidad
Prolijas	Metodicidad	Metodicidad
Prolijidad	Metodicidad	Metodicidad
Puntuosidad, minuciosidad.	Metodicidad	Metodicidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Son más ordenadas	Metodicidad	Metodicidad
Son más ordenadas y metódicas	Metodicidad	Metodicidad
Son muy minuciosas	Metodicidad	Metodicidad
Van más al detalle	Metodicidad	Metodicidad
Hombres y mujeres son igual	Ninguna	Ninguna
La capacidad que tenemos todos	Ninguna	Ninguna
Las mismas que los hombres es decir, cualidades personales y profesionales	Ninguna	Ninguna
Las mismas que para los varones	Ninguna	Ninguna
Nada que ver con el género	Ninguna	Ninguna
Ningún factor de género favorable	Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna en particular	Ninguna	Ninguna
Ninguna, pues admitir características especiales de la mujer es aceptar los prejuicios que se crean respecto a su instrucción, sensibilidad, etc.	Ninguna	Ninguna
No considero que la mujer tenga, por sí misma, una característica especial favorable	Ninguna	Ninguna
No existen por el hecho de ser mujeres	Ninguna	Ninguna
No hay característica favorable	Ninguna	Ninguna
No hay diferencias	Ninguna	Ninguna
Serán buenas si cumplen los requisitos para el cargo	Ninguna	Ninguna
Son seres humanos igual que los hombres, no veo diferencias	Ninguna	Ninguna
Apertura frente a los diversos temas que ven	Amplitud	Otra
Apertura por el carácter	Amplitud	Otra
Ductibilidad	Amplitud	Otra
Enfrentar mejor los cambios, más dúctiles y menos resistentes	Amplitud	Otra
Falta de prejuicios en algunos aspectos	Amplitud	Otra
Más abiertas	Amplitud	Otra
Menor rigidez	Amplitud	Otra
Versatilidad mayor	Amplitud	Otra
Autoridad	Determinación	Otra
Carácter	Determinación	Otra
Carácter-temperamento	Determinación	Otra
Coraje	Determinación	Otra
Coraje para tomar decisiones	Determinación	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Decisión	Determinación	Otra
Decisiones firmes	Determinación	Otra
Emprendimiento	Determinación	Otra
Firmeza	Determinación	Otra
Firmeza en sus decisiones	Determinación	Otra
Fortaleza	Determinación	Otra
Incisivas	Determinación	Otra
Personalidad	Determinación	Otra
Poder de decisión	Determinación	Otra
Seguridad	Determinación	Otra
Temperamento	Determinación	Otra
Temple	Determinación	Otra
Tenacidad	Determinación	Otra
Controlan emociones	Ecuanimidad	Otra
Capacidad innata para administrar	Esencialistas	Otra
Inspiran respeto por ser damas	Esencialistas	Otra
Más comprensibles por su propia psicología	Esencialistas	Otra
Mirada femenina	Esencialistas	Otra
Ser mujer	Esencialistas	Otra
Autonomía	Independencia	Otra
Independencia	Independencia	Otra
Independencia de criterio	Independencia	Otra
Más sentido crítico	Independencia	Otra
Menos influenciables	Independencia	Otra
Menos susceptibles a presiones externas	Independencia	Otra
Intuición	Intuición	Otra
Intuición apoyada en la racionalidad para resolver bien	Intuición	Otra
Intuición femenina	Intuición	Otra
Intuición inteligente	Intuición	Otra
Intuitivas	Intuición	Otra
Intuitividad	Intuición	Otra
Mayor desarrollo de la intuición	Intuición	Otra
Mayor intuición	Intuición	Otra
Materno – familiar	Maternidad	Otra
Rol de madres las ennoblecen	Maternidad	Otra
Ser esposas y madres	Maternidad	Otra
Ser madres	Maternidad	Otra
Ser madres de familia	Maternidad	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Astucia	Otra	Otra
Bajo perfil	Otra	Otra
Chovinismo	Otra	Otra
Escuela de jueces	Otra	Otra
Más realistas	Otra	Otra
Menos accesibles	Otra	Otra
Mostrarse superiores	Otra	Otra
Perspectiva de género	Otra	Otra
Pocas	Otra	Otra
Realismo	Otra	Otra
Sentido común	Otra	Otra
Ser más maduras que los hombres	Otra	Otra
Sutileza	Otra	Otra
Todos los derechos más importantes son suyos y sigue equivocadamente apareciendo vulnerable	Otra	Otra
Verticalidad	Otra	Otra
Constricción	Serenidad	Otra
Ecuanimidad	Serenidad	Otra
Estabilidad emocional	Serenidad	Otra
Mayor desinterés político	Serenidad	Otra
Mesura	Serenidad	Otra
Paciencia	Serenidad	Otra
Prudencia	Serenidad	Otra
Sensatez	Serenidad	Otra
Aplicación correcta de la Ley	Probidad	Probidad
Aplicación de la Ley	Probidad	Probidad
Confiables	Probidad	Probidad
Ética	Probidad	Probidad
Exigentes	Probidad	Probidad
Fama de incorruptibles	Probidad	Probidad
Firmeza en sus convicciones	Probidad	Probidad
Honestas	Probidad	Probidad
Honestidad	Probidad	Probidad
Honestidad y responsabilidad	Probidad	Probidad
Honradez	Probidad	Probidad
Incorruptibilidad	Probidad	Probidad
Incorruptibles	Probidad	Probidad
Inspiran confianza	Probidad	Probidad
Integridad	Probidad	Probidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Los principios y valores que cultivamos	Probidad	Probidad
Más apegadas a la norma	Probidad	Probidad
Más honestas	Probidad	Probidad
Mayor credibilidad	Probidad	Probidad
Mayor ética	Probidad	Probidad
Mayor probidad	Probidad	Probidad
Menor corrupción	Probidad	Probidad
Menos corruptibles	Probidad	Probidad
Menos proclive a la corrupción	Probidad	Probidad
Menos propensas a la corrupción	Probidad	Probidad
Menos vulnerables a la corrupción	Probidad	Probidad
Moral	Probidad	Probidad
Moral – ética	Probidad	Probidad
No son corruptibles	Probidad	Probidad
No son fáciles de corromper	Probidad	Probidad
Principios (no corrupción)	Probidad	Probidad
Probidad	Probidad	Probidad
Probidad, verticalidad y apego a las leyes	Probidad	Probidad
Rectitud	Probidad	Probidad
Respeto	Probidad	Probidad
Seriedad	Probidad	Probidad
Transparencia	Probidad	Probidad
Transparencia, no corrupción	Probidad	Probidad
Valores sólidos	Probidad	Probidad
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabemos	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 7

### Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como favorables para administrar justicia

**Tabla 39: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de los hombres resultan favorables para administrar justicia?**

Categorías	Agrupación
Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	
Eficiencia/eficacia	
Compromiso	Compromiso
Determinación	Determinación
Serenidad	Serenidad
Imparcialidad	Imparcialidad
Probidad	Probidad
Esencialistas	Roles de género/mayores oportunidades
Aceptación social	
Mayores oportunidades	
Roles favorables	
Machismo	
Constancia	Otra
Empatía	
Negociación	
Metodicidad	
Independencia	
Influencia	
Amplitud	
Otra	
Ninguna	Ninguna
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 40: Características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Características (agrupadas)	Características (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	Formación/experiencia	11	7%	18	11%	29	9%
	Inteligencia	9	6%	10	6%	19	6%
	Eficiencia/eficacia	19	12%	6	4%	25	8%
Compromiso	Compromiso	11	7%	11	7%	22	7%
Determinación	Determinación	21	13%	20	12%	41	13%
Serenidad	Serenidad	18	11%	12	7%	30	9%
Imparcialidad	Imparcialidad	16	10%	12	7%	28	9%
Probidad	Probidad	8	5%	3	2%	11	3%
Roles de género/mayores oportunidades	Esencialistas	0	0%	0	0%	0	0%
	Aceptación social	0	0%	1	1%	1	0%
	Mayores oportunidades	6	4%	25	15%	31	10%
	Roles favorables	2	1%	3	2%	5	2%
	Machismo	1	1%	1	1%	2	1%
Otra	Constancia	2	1%	3	2%	5	2%
	Empatía	2	1%	3	2%	5	2%
	Negociación	0	0%	0	0%	0	0%
	Metodicidad	0	0%	2	1%	2	1%
	Independencia	1	1%	0	0%	1	0%
	Influencia	0	0%	2	1%	2	1%
	Amplitud	0	0%	0	0%	0	0%
	Otra	1	1%	2	1%	3	1%
Ninguna	Ninguna	18	11%	13	8%	31	10%
Sin respuesta	Sin respuesta	13	8%	16	10%	29	9%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 41: Características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Características	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Formación/experiencia/eficiencia	34	21%	24	15%	58	18%
Compromiso	3	2%	4	2%	7	2%
Determinación	7	4%	9	6%	16	5%
Serenidad	10	6%	8	5%	18	6%
Imparcialidad	15	9%	10	6%	25	8%
Probidad	10	6%	7	4%	17	5%
Roles de género/mayores oportunidades	5	3%	16	10%	21	7%
Otra	12	8%	17	10%	29	9%
Ninguna	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	63	40%	68	42%	131	41%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 42: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de los hombres que resultan favorables para administrar justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Actitud de vocación	Compromiso	Compromiso
Capacidad de servicio y tolerancia	Compromiso	Compromiso
Conciencia	Compromiso	Compromiso
Consecuentes	Compromiso	Compromiso
Debe tener vocación de servicio	Compromiso	Compromiso
Entrega	Compromiso	Compromiso
Más responsables	Compromiso	Compromiso
Puntualidad	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Responsabilidad ciudadana	Compromiso	Compromiso
Responsables	Compromiso	Compromiso
Sentido de la responsabilidad	Compromiso	Compromiso
Su prioridad en el trabajo	Compromiso	Compromiso
Vocación	Compromiso	Compromiso
Vocación de servicio	Compromiso	Compromiso
Actitud	Determinación	Determinación
Agresividad	Determinación	Determinación
Autoridad	Determinación	Determinación

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Capacidad de tomar decisiones	Determinación	Determinación
Carácter	Determinación	Determinación
Carácter para defender sus convicciones	Determinación	Determinación
Decisión	Determinación	Determinación
Decisiones firmes	Determinación	Determinación
Determinación	Determinación	Determinación
Ejercicio de autoridad	Determinación	Determinación
Emanan autoridad	Determinación	Determinación
Energía	Determinación	Determinación
Enfrentar a los usuarios	Determinación	Determinación
Firmeza	Determinación	Determinación
Firmeza en decisiones	Determinación	Determinación
Fortaleza	Determinación	Determinación
Fortaleza de ánimo	Determinación	Determinación
Frontalidad	Determinación	Determinación
Fuerte capacidad de decisión	Determinación	Determinación
Fuerza	Determinación	Determinación
Imagen de autoridad	Determinación	Determinación
Inspiran autoridad	Determinación	Determinación
Liderazgo	Determinación	Determinación
Mando	Determinación	Determinación
Mantienen principio de autoridad	Determinación	Determinación
Más osados	Determinación	Determinación
Mayor capacidad de decisión	Determinación	Determinación
Personalidad	Determinación	Determinación
Poder de decisión	Determinación	Determinación
Predisposición a enfrentamiento	Determinación	Determinación
Reflejan autoridad	Determinación	Determinación
Seguridad	Determinación	Determinación
Templanza	Determinación	Determinación
Templanza de carácter	Determinación	Determinación
Tenacidad	Determinación	Determinación
Tendencia a un carácter fuerte	Determinación	Determinación
Tienen más capacidad de tomar decisiones	Determinación	Determinación
Valor	Determinación	Determinación
Administración	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Afán	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Capacidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de administrar personal	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de trabajar por objetivos. Centrados en la tarea	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad-conocimiento	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Efectividad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Eficiencia	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Ejecutividad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idóneas	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Idoneidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Manejo de poder	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Más prácticos	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor desenvolvura en el ámbito político	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Mejores condiciones para enfrentar hechos críticos	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
No se complica	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Practicidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Prácticos o pragmáticos	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmáticos-objetivos	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmatismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Pragmatismo intelectual	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Profesionalismo	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Sentido de eficacia	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Sentido de practicidad	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia
Sentido práctico	Eficiencia/eficacia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Actualización jurídica permanente	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Alta preparación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacitación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Carrera Judicial	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento del tema	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento no sólo de la normativa sino también del contexto social en que ésta se aplica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimiento y capacidad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Conocimientos profundos sobre materia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Culto-respetuoso	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Cursos realizados	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Dominio de la materia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Especialización	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudia permanentemente y aplica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudio	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudios	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Estudiosos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Experiencia profesional capacidad	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Formación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Hojas de vida	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Interés por capacitarse	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Meritocracia	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preocupación por actualizarse en conocimientos	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preocupados en capacitarse	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Preparación académica	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Todas las aprendidas en el ejercicio profesional	Formación/experiencia	Formación/experiencia/eficiencia
Análisis crítico	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Análíticos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de improvisación	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de reflexión	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad de reflexionar y compartir	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad intelectual	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad para discriminar lo importante de lo accesorio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Capacidad reflexiva para analizar casos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterio propio	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Criterios abiertos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Discernimiento	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Imaginación	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Intelección	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Inteligencia "dirigida" o más concentrada	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Inteligencia media	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Más analíticos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Más concretos, se van a un punto específico	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Mayor racionalidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Muy racionales	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Racionalidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Razonabilidad	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Razonables	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Razonamiento lógico	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Reflexión	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Relaciones políticas	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Relaciones públicas	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Saber escuchar y analizar	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Sabiduría	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Son más lógicos	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Ven aspecto general	Inteligencia	Formación/experiencia/eficiencia
Búsqueda de justicia	Imparcialidad	Imparcialidad
Equidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Es mucho más imparcial	Imparcialidad	Imparcialidad
Imparcialidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Justicia	Imparcialidad	Imparcialidad
Legalidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Más atenuación de imposiciones de obligaciones a los responsables	Imparcialidad	Imparcialidad
Más objetivos	Imparcialidad	Imparcialidad
Mayor operatividad en trabajo de campo como prevención del delito	Imparcialidad	Imparcialidad
Neutralidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Objetividad	Imparcialidad	Imparcialidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Objetivismo	Imparcialidad	Imparcialidad
Objetivos	Imparcialidad	Imparcialidad
Ponderación	Imparcialidad	Imparcialidad
Ser justo	Imparcialidad	Imparcialidad
Su objetividad	Imparcialidad	Imparcialidad
Tener equidad	Imparcialidad	Imparcialidad
Tener sindéresis	Imparcialidad	Imparcialidad
Visión más amplia de los casos	Imparcialidad	Imparcialidad
Creo que son iguales entre hombres y mujeres	Ninguna	Ninguna
Es igual que las mujeres	Ninguna	Ninguna
Hombres y mujeres son iguales	Ninguna	Ninguna
La capacidad que todos tenemos	Ninguna	Ninguna
La misma que las mujeres	Ninguna	Ninguna
Las mismas que las mujeres, es decir, cualidades profesionales y personales	Ninguna	Ninguna
Las mismas que para las mujeres	Ninguna	Ninguna
Las mismas requeridas para las mujeres	Ninguna	Ninguna
Lo mismo que las mujeres, estudiosos y trabajadores	Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna característica especial existe que resulte favorable al hombre para administrar justicia	Ninguna	Ninguna
Ninguna en particular	Ninguna	Ninguna
Ninguna en particular	Ninguna	Ninguna
No considero que el hombre tenga, por si mismo, una característica especial favorable	Ninguna	Ninguna
No hay característica que le favorezca	Ninguna	Ninguna
No hay diferencias	Ninguna	Ninguna
No tiene que ver con el género	Ninguna	Ninguna
Si cumplen los requisitos para el cargo	Ninguna	Ninguna
Todas	Ninguna	Ninguna
Desapego al formalismo	Amplitud	Otra
Espontaneidad	Amplitud	Otra
Flexibilidad	Amplitud	Otra
Menos conflictividad para el trabajo en equipo	Amplitud	Otra
Capacidad para el trabajo	Constancia	Otra
Constancia	Constancia	Otra
Contracción a la tarea	Constancia	Otra
Dedicación	Constancia	Otra
Disciplina	Constancia	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Espíritu de trabajo	Constancia	Otra
Laboriosidad	Constancia	Otra
Mayor dedicación	Constancia	Otra
Perseverancia	Constancia	Otra
Bondad	Empatía	Otra
Buen manejo comunicacional	Empatía	Otra
Comunicatividad	Empatía	Otra
Empáticos	Empatía	Otra
Humanidad	Empatía	Otra
Humanismo al igual que las mujeres, solamente que socialmente pocos son los que consciente o inconscientemente pueden desarrollar esta característica más vista en torno a la sensibilidad femenina	Empatía	Otra
Mayor capacidad de tolerar actuaciones interviniendo	Empatía	Otra
Mayor tolerancia	Empatía	Otra
Mejor predisposición	Empatía	Otra
Predisposición al diálogo	Empatía	Otra
Sensibilidad	Empatía	Otra
Son más comprensivos	Empatía	Otra
Tolerancia	Empatía	Otra
Tolerante sobre los hechos	Empatía	Otra
Independencia	Independencia	Otra
Independencia de criterio	Independencia	Otra
Amiguismo	Influencia	Otra
Contactos	Influencia	Otra
Escuela de Jueces	Influencia	Otra
Establecen más contactos	Influencia	Otra
Saben relacionarse	Influencia	Otra
Sociabilidad	Influencia	Otra
Capacidad de organización	Metodicidad	Otra
Facilidad para administrar su tiempo	Metodicidad	Otra
Más metódicos	Metodicidad	Otra
Mejor organización laboral	Metodicidad	Otra
Orden	Metodicidad	Otra
Organización	Metodicidad	Otra
"Calle"	Otra	Otra
Acercamiento intuitivo a los problemas y luego el estudio de los antecedentes para resolver	Otra	Otra
Concepción	Otra	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Debe ser capaz	Otra	Otra
Debe ser probo en sus actos	Otra	Otra
Edad	Otra	Otra
En mi país: más corruptos	Otra	Otra
Interés por los espacios de poder	Otra	Otra
Intuición	Otra	Otra
No machista	Otra	Otra
Son más cerrados en sus criterios	Otra	Otra
Apego a la Ley	Probidad	Probidad
Aplicación de la Ley	Probidad	Probidad
Conducta intachable	Probidad	Probidad
Credibilidad	Probidad	Probidad
Entereza	Probidad	Probidad
Ética	Probidad	Probidad
Exigentes	Probidad	Probidad
Honestas	Probidad	Probidad
Honestidad	Probidad	Probidad
Honorabilidad	Probidad	Probidad
Honorable y decidido	Probidad	Probidad
Honradez	Probidad	Probidad
Moralidad	Probidad	Probidad
Probidad	Probidad	Probidad
Probidad, verticalidad y apego a las leyes	Probidad	Probidad
Rectitud	Probidad	Probidad
Rectitud moral	Probidad	Probidad
Rigurosos con la norma	Probidad	Probidad
Ser éticos	Probidad	Probidad
Seriedad	Probidad	Probidad
Severos	Probidad	Probidad
Solvencia moral	Probidad	Probidad
Transparencia	Probidad	Probidad
A diferencia de las mujeres, ciertas características personales no se ponen bajo la lupa	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades
El convencimiento de encontrarse legitimados	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades
El ser hombre los beneficia, son aceptados socialmente por otras mujeres y hombres, como jefes	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades
Generalmente la sociedad considera que el hombre tiene más experiencia jurídica	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
La aceptación total del grupo social	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades
Sus decisiones suelen ser menos cuestionadas	Aceptación social	Roles de género/mayores oportunidades
Fortaleza física	Esencialistas	Roles de género/mayores oportunidades
Género	Machismo	Roles de género/mayores oportunidades
Se apoyan entre hombres	Machismo	Roles de género/mayores oportunidades
Son solidarios entre hombres	Machismo	Roles de género/mayores oportunidades
Dedicación exclusiva	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Dedicación full-time	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponen de más tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponen de su tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponer de tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponibilidad de tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponibilidad horaria	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disponibilidad temporal	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Disposición de mayor tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Libertad horaria	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Más acceso a la educación	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Más familiaridad con el poder	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Más tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Más tiempo para capacitación y trabajo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor disponibilidad de tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor disponibilidad de tiempo para el trabajo y menos conflictivos	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor disponibilidad de tiempo y energía para aplicar a la actividad laboral	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Mayor disposición de tiempo por razones familiares en comparación con las mujeres	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor posibilidad de perfeccionamiento	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor tiempo de dedicación	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayores oportunidades	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Pueden hacer especializaciones	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Pueden trabajar más horas	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Se dedican más tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tiempo de trabajo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tiempo disponible	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tiempo para dedicarse	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tiempo permanente en el trabajo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tienen más experiencia porque tienen acceso a mejores cargos	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tienen más tiempo	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tienen tiempo para capacitarse más	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Tradición en ocupar cargos	Mayores oportunidades	Roles de género/mayores oportunidades
Mayor disponibilidad familiar	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Menos compromiso familiar	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
No requieren compatibilizar los roles familiares y laborales	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
No tienen mayor preocupación para su hogar	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Normalmente tienen desarrollado el vector ejecutivo de la personalidad con mayor intensidad	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Por su condición de hombres, suelen tener menores inconvenientes para trabajar con las agencias policiales	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Que no se embarazan	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Respaldo de sus mujeres que le cuidan el hogar	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Ser jefes en el hogar	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Su formación social responde mejor en materia penal	Roles favorables	Roles de género/mayores oportunidades
Aplomo	Serenidad	Serenidad
Ausencia de sentimentalismo	Serenidad	Serenidad
Cabeza fría	Serenidad	Serenidad
Calmado y prudente	Serenidad	Serenidad
Calmados	Serenidad	Serenidad
Controlan emociones	Serenidad	Serenidad
Desapasionamiento	Serenidad	Serenidad
Distancia emocional con el trabajo	Serenidad	Serenidad
Ecuanimidad	Serenidad	Serenidad
Equilibrio	Serenidad	Serenidad
Equilibrio emocional	Serenidad	Serenidad
Estabilidad emocional	Serenidad	Serenidad
Frialdad	Serenidad	Serenidad
Frialdad de ánimo. Racionalidad.	Serenidad	Serenidad
Insensibles	Serenidad	Serenidad
Mantienen tranquilidad	Serenidad	Serenidad
Más discretos	Serenidad	Serenidad
Más distantes de los hechos	Serenidad	Serenidad
Más fríos	Serenidad	Serenidad
Más moderados, dan a las cosas su verdadero alcance	Serenidad	Serenidad
Más pacientes	Serenidad	Serenidad
Mayor abstracción emocional en asuntos sensibles	Serenidad	Serenidad
Mayor ecuanimidad	Serenidad	Serenidad
Menos emocionales y más prácticos	Serenidad	Serenidad
Menos sensibles	Serenidad	Serenidad
Muy fríos	Serenidad	Serenidad
No emocionales	Serenidad	Serenidad
Paciencia	Serenidad	Serenidad
Poco accesibles	Serenidad	Serenidad
Ponderar más los sentimientos, capacidad de abstracción respecto a las emociones al momento de enfrentarse a los hechos	Serenidad	Serenidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Prudencia	Serenidad	Serenidad
Se involucran en menor medida	Serenidad	Serenidad
Sensatez	Serenidad	Serenidad
Serenidad	Serenidad	Serenidad
Serenidad en la toma de decisión	Serenidad	Serenidad
Serenos	Serenidad	Serenidad
Son más calmados	Serenidad	Serenidad
Tranquilidad	Serenidad	Serenidad
Tranquilidad para ponderar antecedentes	Serenidad	Serenidad
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta
No sé	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 8

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de las mujeres enunciadas como incompatibles para administrar justicia

**Tabla 43: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de las mujeres son incompatibles con la administración de justicia?**

<b>Categorías</b>	<b>Síntesis</b>
Desconocimiento/inexperiencia	Falta de preparación/ineficiencia
Incapacidad intelectual	
Ineficiencia/ineficacia	
Impulsividad	Impulsividad
Falta de tiempo	Falta de tiempo/maternidad/machismo
Maternidad	
Esencialistas	
Roles	
Machismo	Emotividad
Emotividad	
Empatía	Otra
Desinterés	
Indecisión	
Parcialidad	
Deshonestidad	
Ambición	
Rivalidad	
Temor	
Vulnerabilidad	
Dependencia	
Influenciable	
Rigidez	
Autoritarismo	
Otra	Ninguna
Ninguna	
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 44: Características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Características incompatibles (agrupadas)	Características incompatibles (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	Desconocimiento/inexperiencia	2	1%	1	1%	3	1%
	Incapacidad intelectual	2	1%	0	0%	2	1%
	Ineficiencia/ineficacia	4	3%	2	1%	6	2%
Impulsividad	Impulsividad	8	5%	7	4%	15	5%
Falta de tiempo/maternidad/machismo	Falta de tiempo	2	1%	8	5%	10	3%
	Maternidad	8	5%	18	11%	26	8%
	Esencialistas	2	1%	0	0%	2	1%
	Roles	3	2%	0	0%	3	1%
	Machismo	0	0%	0	0%	0	0%
Emotividad	Emotividad	11	7%	12	7%	23	7%
	Empatía	14	9%	3	2%	17	5%
Otra	Desinterés	0	0%	2	1%	2	1%
	Indecisión	7	4%	3	2%	10	3%
	Parcialidad	7	4%	7	4%	14	4%
	Deshonestidad	2	1%	4	2%	6	2%
	Ambición	0	0%	2	1%	2	1%
	Rivalidad	1	1%	1	1%	2	1%
	Temor	1	1%	2	1%	3	1%
	Vulnerabilidad	0	0%	1	1%	1	0%
	Dependencia	1	1%	0	0%	1	0%
	Influenciable	0	0%	3	2%	3	1%
	Rigidez	1	1%	2	1%	3	1%
	Autoritarismo	0	0%	1	1%	1	0%
	Otra	10	6%	6	4%	16	5%
	Ninguna	Ninguna	50	31%	45	28%	95
Sin respuesta	Sin respuesta	23	14%	33	20%	56	17%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 45: Características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	7	4%	7	4%	14	4%
Impulsividad	3	2%	3	2%	6	2%
Falta de tiempo/maternidad/machismo	6	4%	14	9%	20	6%

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Emotividad	3	2%	9	6%	12	4%
Otra	34	21%	26	16%	60	19%
Ninguna	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	106	67%	104	64%	210	65%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 46: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de las mujeres que resultan incompatibles para administrar justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
A veces, excesiva sensibilidad que les impide ser objetivas	Emotividad	Emotividad
Demasiado sentimentales	Emotividad	Emotividad
Disposición emocional	Emotividad	Emotividad
Emocionalidad	Emotividad	Emotividad
Emociones	Emotividad	Emotividad
Emotividad	Emotividad	Emotividad
Emotividad	Emotividad	Emotividad
Emotividad que enturbie la razón	Emotividad	Emotividad
Excesiva sensibilidad	Emotividad	Emotividad
Excesivo sentimentalismo	Emotividad	Emotividad
Extremadamente emocionales	Emotividad	Emotividad
Mucha sensibilidad	Emotividad	Emotividad
Muy sentimentales	Emotividad	Emotividad
Se dejan llevar por sentimientos	Emotividad	Emotividad
Sensibilidad exagerada	Emotividad	Emotividad
Sensibilidad extrema	Emotividad	Emotividad
Sentimentalismo	Emotividad	Emotividad
Sentimentalismo acentuado en nuestros países	Emotividad	Emotividad
Sentimentalismos	Emotividad	Emotividad
Son más emocionales	Emotividad	Emotividad
Tenemos el corazón más blando	Emotividad	Emotividad
Clemencia	Empatía	Emotividad
Compasión	Empatía	Emotividad
Contemplación	Empatía	Emotividad
Identificación con víctimas	Empatía	Emotividad
Involucración personal en las materias tratadas	Empatía	Emotividad
Sensibilidad	Empatía	Emotividad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Sensibles	Empatía	Emotividad
Carencia de experiencia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de conocimiento de la materia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de preparación suficiente	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de preparación técnica	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ignorancia de la normativa y del contexto social en que ésta se aplica	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Incapacidad académica	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Insuficiente preparación profesional	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Poca especialización en el campo de trabajo	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Poco conocimiento sobre materia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Descriterio	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de criterio	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de sentido común	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Omiten lo general	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Ponen énfasis en lo particular	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Superficialidad	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Tozudez	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Carencia de idoneidad para desempeñar la función	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Demasiado rápidas para resolver	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Dificultad para relacionarse con los subalternos	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de capacidad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de efectividad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de idoneidad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de profesionalismo	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Flojera	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Inidónea para el cargo	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ineficiencia	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ineptitud	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ser mujer	Esencialistas	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
El tiempo	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Escaso tiempo para la producción intelectual	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Falta de tiempo	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Falta de tiempo (estado civil)	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Falta de tiempo por el hogar	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Horarios	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Horas de trabajo le quitan horas en su hogar	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
No tienen tiempo de hacer relaciones públicas	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Poco tiempo	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Tiempo escaso para preparación	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Tiempo extra de trabajo	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Tienen menos tiempo de trabajo	Falta de tiempo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Formación social con tinte machista	Machismo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Limitaciones por parte del cónyuge	Machismo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Marcado sexismo	Machismo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
No han superado estigmas patriarcales	Machismo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Sesgo de género o racista	Machismo	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Carga de trabajo	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Crianza directa de los hijos	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Cumplimiento de deberes familiares	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Deberes del hogar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Dedicación a otras tareas	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Desarrollar labores familiares con el trabajo	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Doble jornada	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Doble jornada en el hogar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Familia, hijos	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Familiares	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
La maternidad	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
La maternidad (como limitante general)	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Labor familiar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Labores de casa/familia	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Labores domésticas (ama de casa)	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Labores familiares	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Los deberes familiares	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Los hijos	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Maternidad	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Multiplicidad de roles	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Ninguna. Tienen sus limitaciones por la maternidad que es aplicable a todo el campo laboral	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Obligaciones como madre	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Posibilidad de embarazarse	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Presión familiar y demanda de maridos e hijos	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Que tengan que hacerse cargo de labores del hogar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Relaciones de familia	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Responsabilidades familiares	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Rol de madre	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Rol de madres	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Ser madre	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Ser madre al mismo tiempo	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Ser madres	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Situación familiar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Son madres	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Su afán y preocupación del hogar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Vida familiar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Vida personal en el hogar	Maternidad	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Aspectos de género fundamentalmente	Roles	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Género	Roles	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Su género	Roles	Falta de tiempo/ maternidad/machismo
Apasionadas	Impulsividad	Impulsividad
Apasionadas al género	Impulsividad	Impulsividad
Apasionamiento	Impulsividad	Impulsividad
Apasionamiento excesivo	Impulsividad	Impulsividad
Desequilibrio emocional	Impulsividad	Impulsividad
Falta de tolerancia	Impulsividad	Impulsividad
Impulsivas	Impulsividad	Impulsividad
Impulsividad	Impulsividad	Impulsividad
Incapacidad en el servicio y poca tolerancia	Impulsividad	Impulsividad
Intolerancia	Impulsividad	Impulsividad
Mucho apasionamiento	Impulsividad	Impulsividad
Muy apasionadas	Impulsividad	Impulsividad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Muy impulsivas	Impulsividad	Impulsividad
Pasionales	Impulsividad	Impulsividad
Picadas con las fiscales. Pesas rencillas personales anteriores	Impulsividad	Impulsividad
Poca tolerancia en hechos que involucren menores	Impulsividad	Impulsividad
Poco control de las emociones	Impulsividad	Impulsividad
Soberbia	Impulsividad	Impulsividad
Considero no hay incompatibilidad, tanto hombres y mujeres debemos tener todas las características idóneas para administrar justicia	Ninguna	Ninguna
Entiendo que no existen estas características	Ninguna	Ninguna
Hombres y mujeres tienen las mismas aptitudes y carencias	Ninguna	Ninguna
Las mismas que para los hombres	Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna (en tanto género)	Ninguna	Ninguna
Ninguna en particular	Ninguna	Ninguna
Ninguna que no pueda ser propia de un hombre	Ninguna	Ninguna
Ninguna si están preparadas	Ninguna	Ninguna
Ninguna, como género	Ninguna	Ninguna
Ninguno	Ninguna	Ninguna
Ninguno es igual o mejor que el hombre	Ninguna	Ninguna
Ninguno, las mujeres ni se ocupan de la casa	Ninguna	Ninguna
No considero ninguna	Ninguna	Ninguna
No considero que la mujer tenga, por sí misma, una característica especial incompatible	Ninguna	Ninguna
No hay	Ninguna	Ninguna
No hay característica desfavorable	Ninguna	Ninguna
Ambición	Ambición	Otra
Ambición de poder	Ambición	Otra
Ambición económica	Ambición	Otra
Ambición política	Ambición	Otra
Figuración	Ambición	Otra
Interés personal	Ambición	Otra
Autoritarismo	Autoritarismo	Otra
Inquisitivas	Autoritarismo	Otra
Maniqueísmo	Autoritarismo	Otra
Tendencia autoritaria	Autoritarismo	Otra
Dependencia	Dependencia	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Dependencia conyugal	Dependencia	Otra
Intromisión de la familia	Dependencia	Otra
A veces, aprovechamiento de su condición para conseguir prebendas	Deshonestidad	Otra
Actos de corrupción	Deshonestidad	Otra
Actuación con influencia política	Deshonestidad	Otra
Corrupción	Deshonestidad	Otra
Corruptos	Deshonestidad	Otra
Deshonestidad	Deshonestidad	Otra
Falta de probidad	Deshonestidad	Otra
Negociar la justicia	Deshonestidad	Otra
Recibir coimas, regalos	Deshonestidad	Otra
Desidia	Desinterés	Otra
Ejercer otra función incompatible con la función judicial	Desinterés	Otra
El abuso de permisos	Desinterés	Otra
Falta de vocación de servicio	Desinterés	Otra
Impuntuales	Desinterés	Otra
Irresponsabilidad	Desinterés	Otra
Negligencia	Desinterés	Otra
Poca dedicación al trabajo	Desinterés	Otra
Vagancia	Desinterés	Otra
Cambiantes. No mantienen hasta el final lo que piensan	Indecisión	Otra
Debilidad	Indecisión	Otra
Debilidad de carácter	Indecisión	Otra
Falta de carácter	Indecisión	Otra
Falta de decisión	Indecisión	Otra
Falta de fortaleza	Indecisión	Otra
Falta de templanza	Indecisión	Otra
Impredecibles. Celosas de sus atribuciones	Indecisión	Otra
Indecisión	Indecisión	Otra
Inseguridad	Indecisión	Otra
No manejan bien la presión	Indecisión	Otra
Poco resoluta	Indecisión	Otra
Variables	Indecisión	Otra
Carácter débil y moldeable	Influenciable	Otra
Coqueteo con poder político y medios de comunicación	Influenciable	Otra
Falta de independencia de criterio	Influenciable	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Falta de independencia frente a otros poderes	Influenciable	Otra
Sensibilidad a presiones externas	Influenciable	Otra
Subordinación al poder político de turno	Influenciable	Otra
Susceptibilidad	Influenciable	Otra
Visión de subordinadas	Influenciable	Otra
Capricho	Otra	Otra
Causas externas	Otra	Otra
Cónyuge que litigue en el Poder Judicial	Otra	Otra
Designación por cuota política	Otra	Otra
Desinterés por espacios de poder	Otra	Otra
Desorden	Otra	Otra
Desorganización	Otra	Otra
Diferencia física	Otra	Otra
Dignidad	Otra	Otra
Egocentrismo y chabacanería	Otra	Otra
El ser incorruptibles	Otra	Otra
El uso de la intuición al resolver	Otra	Otra
Excesivamente humildes	Otra	Otra
Falta de responsabilidad social	Otra	Otra
Falta de sensibilidad	Otra	Otra
Feminismo	Otra	Otra
Hablan mucho (Nos cortaron por eso el teléfono)	Otra	Otra
Idoneidad	Otra	Otra
Impotencia	Otra	Otra
Independencia	Otra	Otra
Indiferencia	Otra	Otra
Indiscreción	Otra	Otra
Inmisericorde	Otra	Otra
La ayuda innecesaria al género	Otra	Otra
Las ideas feministas	Otra	Otra
Lo que tenga relación con trabajos fuertes	Otra	Otra
Mañosas (retan) al fiscal	Otra	Otra
Más locuaces	Otra	Otra
Mayores tendencias a solicitar licencias médicas por motivos de salud	Otra	Otra
Nepotismo	Otra	Otra
Nerviosismo	Otra	Otra
No piensan en el largo plazo	Otra	Otra
Personales	Otra	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Poco discretas	Otra	Otra
Política	Otra	Otra
Querer cambiar el mundo	Otra	Otra
Selectivas	Otra	Otra
Ser más intuitivas	Otra	Otra
Sinceridad	Otra	Otra
Su exceso léxico sin control	Otra	Otra
Su natural coquetería	Otra	Otra
Su rectitud	Otra	Otra
Valentía	Otra	Otra
Vanidad	Otra	Otra
El hecho de ser madre determina prejuicios en ciertos delitos	Parcialidad	Otra
Falta de objetividad	Parcialidad	Otra
Falta de reflexión en los temas que enfrentan, se guían por prejuicios	Parcialidad	Otra
Injusticia	Parcialidad	Otra
Menos neutrales	Parcialidad	Otra
Menos objetivas	Parcialidad	Otra
No objetividad	Parcialidad	Otra
Parcialidad	Parcialidad	Otra
Parcialidad por razón de sexo	Parcialidad	Otra
Pérdida de objetividad	Parcialidad	Otra
Pierde objetividad por su propia naturaleza femenina. Es una tendencia	Parcialidad	Otra
Preferencias de género	Parcialidad	Otra
Prejuicios	Parcialidad	Otra
Prejuiciosas	Parcialidad	Otra
Su propensión a juzgar	Parcialidad	Otra
Subjetivas e impuntuales	Parcialidad	Otra
Subjetividad	Parcialidad	Otra
Demasiado drásticas	Rigidez	Otra
Dureza	Rigidez	Otra
Inflexibilidad	Rigidez	Otra
Obstinadas	Rigidez	Otra
Perfeccionismo	Rigidez	Otra
Perfeccionista	Rigidez	Otra
Rigidez	Rigidez	Otra
Rigorosas con la ley	Rigidez	Otra
Son defensoras de la lógica vertical	Rigidez	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Celosas entre ellas	Rivalidad	Otra
Competitividad entre mujeres	Rivalidad	Otra
Mujeres son rivales entre mujeres	Rivalidad	Otra
Rivalidad entre las mujeres	Rivalidad	Otra
Rivalidad entre mujeres	Rivalidad	Otra
Rivalidades	Rivalidad	Otra
Son discriminatorias con respecto a ellas, envidiosas	Rivalidad	Otra
Son enemigas de las mujeres	Rivalidad	Otra
Algunas temen	Temor	Otra
Más temerosas	Temor	Otra
Miedo	Temor	Otra
Miedo a operativos	Temor	Otra
Temerosas	Temor	Otra
Temor	Temor	Otra
Delicadas	Vulnerabilidad	Otra
Propensas a sufrir agresiones	Vulnerabilidad	Otra
Vulnerabilidad	Vulnerabilidad	Otra
Vulnerable	Vulnerabilidad	Otra
Vulnerables	Vulnerabilidad	Otra
Nada que ver con el género	Sin respuesta	Sin respuesta
No conozco	Sin respuesta	Sin respuesta
No las conozco	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 9

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las características de los hombres enunciadas como incompatibles para administrar justicia

**Tabla 47: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué características de los hombres son incompatibles con la administración de justicia?**

Categorías	Síntesis
Desconocimiento/inexperiencia	Falta de preparación/ineficiencia
Incapacidad intelectual	
Ineficiencia/ineficacia	
Rigidez	Rigidez/distancia
Distancia	
Deshonestidad	Deshonestidad
Autoritarismo	Autoritarismo
Desorganización	Otra
Desinterés	
Influenciable	
Irritabilidad	
Parcialidad	
Amiguismo	
Esencialistas	
Roles	
Machismo	
Indecisión	
Egocentrismo	
Ambición	
Otra	
Ninguna	Ninguna
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 48: Características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Características incompatibles (agrupadas)	Características incompatibles (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	Desconocimiento/inexperiencia	2	1%	1	1%	3	1%
	Incapacidad intelectual	1	1%	2	1%	3	1%
	Ineficiencia/ineficacia	6	4%	1	1%	7	2%
Rigidez/distancia	Rigidez	5	3%	6	4%	11	3%
	Distancia	4	3%	7	4%	11	3%
Deshonestidad	Deshonestidad	11	7%	15	9%	26	8%
Autoritarismo	Autoritarismo	4	3%	13	8%	17	5%
Otra	Desorganización	5	3%	2	1%	7	2%
	Desinterés	0	0%	7	4%	7	2%
	Influenciable	3	2%	8	5%	11	3%
	Irritabilidad	9	6%	5	3%	14	4%
	Parcialidad	2	1%	5	3%	7	2%
	Amiguismo	2	1%	3	2%	5	2%
	Esencialistas	1	1%	1	1%	2	1%
	Roles de género	0	0%	1	1%	1	0%
	Machismo	4	3%	6	4%	10	3%
	Indecisión	2	1%	1	1%	3	1%
	Egocentrismo	1	1%	2	1%	3	1%
	Ambición	3	2%	3	2%	6	2%
	Otra	8	5%	11	7%	19	6%
Ninguna	Ninguna	59	37%	33	20%	92	29%
Sin respuesta	Sin respuesta	27	17%	30	18%	57	18%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 49: Características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Características incompatibles	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	10	6%	10	6%	20	6%
Rigidez/distancia	3	2%	13	8%	16	5%
Deshonestidad	6	4%	5	3%	11	3%
Autoritarismo	3	2%	4	2%	7	2%
Otra	17	11%	38	23%	55	17%
Ninguna	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	120	75%	93	57%	213	66%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 50. Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las características de los hombres que resultan incompatibles para administrar justicia**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Agresividad	Autoritarismo	Autoritarismo
Agresivos	Autoritarismo	Autoritarismo
Aquellos de carácter demasiado fuerte	Autoritarismo	Autoritarismo
Autoritarios	Autoritarismo	Autoritarismo
Autoritarismo	Autoritarismo	Autoritarismo
Excesiva fuerza	Autoritarismo	Autoritarismo
Hacen dar miedo	Autoritarismo	Autoritarismo
Hacen dar miedo a los litigantes	Autoritarismo	Autoritarismo
Hacen dar miedo a los usuarios	Autoritarismo	Autoritarismo
Hacen gala de su poder. Maltratan al personal	Autoritarismo	Autoritarismo
Infunden temor	Autoritarismo	Autoritarismo
Inquisitivos	Autoritarismo	Autoritarismo
Inspiran miedo	Autoritarismo	Autoritarismo
Los jueces son autoritarios	Autoritarismo	Autoritarismo
Maniqueísmo	Autoritarismo	Autoritarismo
Más autoritario	Autoritarismo	Autoritarismo
Omnipotencia	Autoritarismo	Autoritarismo
Prepotencia	Autoritarismo	Autoritarismo
Propensión al abuso del poder	Autoritarismo	Autoritarismo
Se creen dueños del tribunal	Autoritarismo	Autoritarismo
Se endiosan en el poder	Autoritarismo	Autoritarismo
Su agresividad	Autoritarismo	Autoritarismo
Superioridad	Autoritarismo	Autoritarismo
Tendencia autoritaria	Autoritarismo	Autoritarismo
Violencia	Autoritarismo	Autoritarismo
Actos de corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Actuar con influencia política	Deshonestidad	Deshonestidad
Corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Corruptibilidad	Deshonestidad	Deshonestidad
Corruptos	Deshonestidad	Deshonestidad
Deshonestidad	Deshonestidad	Deshonestidad
En algunos casos, mayor propensión a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Falta de ética	Deshonestidad	Deshonestidad
Falta de honestidad	Deshonestidad	Deshonestidad
Falta de probidad	Deshonestidad	Deshonestidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Inmoralidad	Deshonestidad	Deshonestidad
La mayoría proclives a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Más propenso a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Más propensos a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Más vulnerables a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Negociar justicia	Deshonestidad	Deshonestidad
Palanqueo	Deshonestidad	Deshonestidad
Palanqueos	Deshonestidad	Deshonestidad
Proclives a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Proclividad a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Propensos a ser corruptos	Deshonestidad	Deshonestidad
Recibir coimas y regalos	Deshonestidad	Deshonestidad
Ser corrupto	Deshonestidad	Deshonestidad
Ser más asequibles a las invitaciones	Deshonestidad	Deshonestidad
Son más corruptos	Deshonestidad	Deshonestidad
Susceptibles de corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Tendencia a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Vulnerables a comportamiento antiético	Deshonestidad	Deshonestidad
Vulnerables a corromperse	Deshonestidad	Deshonestidad
Vulnerables a la corrupción	Deshonestidad	Deshonestidad
Vulnerables a ser corruptos	Deshonestidad	Deshonestidad
Ausencia de conocimientos	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Desconocimiento de la Ley	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Desinterés en prepararse	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de conocimiento	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de conocimiento de la materia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ignorancia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Ignorancia de la normativa y del contexto social en que ésta se aplica	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Impreparación	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Incapacidad académica	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Inexperiencia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Insuficiente preparación profesional	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Menos estudiosos	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
No preparados	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Poco conocimiento sobre materia	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Sabios pero sin conocimiento	Desconocimiento/ inexperiencia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de criterio	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de criterio en ciertas áreas	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de sentido común	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Lo mismo que una mujer, no tienen criterio	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Poco autocrítico	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Superficialidad	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Tienden a ver las cosas desde un solo punto de vista	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Tozudez	Incapacidad intelectual	Falta de preparación/ ineficiencia
Carencia de idoneidad para desempeñar la función	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Decisión apresurada	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Desconcentrados	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Dilatan los hechos	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
El dispersarse	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta capacidad de analizar diversos puntos o alternativas al mismo tiempo	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de capacidad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de capacidad de equipo y entregar conocimientos	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de consultas sobre los hechos	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia
Falta de contracción al trabajo	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ ineficiencia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Falta de efectividad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de idoneidad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de profesionalismo en su formación técnica	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Flojera	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Incapacidad	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Incapaz	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Ineficiencia	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Ineptitud	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Poca agilidad en despacho	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Considero que todos deben poseer características y aptitud para poder administrar justicia	Ninguna	Ninguna
Creo que son iguales entre hombres y mujeres	Ninguna	Ninguna
Iguals carencias hombres y mujeres	Ninguna	Ninguna
Las mismas que en el caso de las mujeres	Ninguna	Ninguna
Las mismas que para las mujeres	Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna (en tanto género)	Ninguna	Ninguna
Ninguna en particular	Ninguna	Ninguna
Ninguna que no pueda ser propia de una mujer	Ninguna	Ninguna
Ninguna si están preparados	Ninguna	Ninguna
Ninguno	Ninguna	Ninguna
No	Ninguna	Ninguna
No considero diferencias por género en el desarrollo de la función	Ninguna	Ninguna
No considero ninguna	Ninguna	Ninguna
No considero que el hombre tenga, por sí mismo, una característica especial incompatible	Ninguna	Ninguna
No creo que la generalización sea válida	Ninguna	Ninguna
No hay	Ninguna	Ninguna
No hay característica que le sea incompatible	Ninguna	Ninguna

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
No tiene que ver con el género	Ninguna	Ninguna
Para la administración de justicia no influye el sexo siempre que el conocimiento sea elevado para responder con responsabilidad y capacidad de decisión	Ninguna	Ninguna
Ambición	Ambición	Otra
Ambición de poder	Ambición	Otra
Ambición económica	Ambición	Otra
Ambición política	Ambición	Otra
Ambicioso	Ambición	Otra
Ansia de poder	Ambición	Otra
Demasiada ambición	Ambición	Otra
Interés personal	Ambición	Otra
Actividad social	Amiguismo	Otra
Amigero	Amiguismo	Otra
Amigeros	Amiguismo	Otra
Amiguismo	Amiguismo	Otra
Amiguismos	Amiguismo	Otra
Camaradería	Amiguismo	Otra
Mucha actividad social	Amiguismo	Otra
Nepotismo	Amiguismo	Otra
Sociables	Amiguismo	Otra
Son amigeros	Amiguismo	Otra
Comentan asuntos de trabajo por fuera	Desinterés	Otra
Dejados	Desinterés	Otra
Desidia	Desinterés	Otra
Ejercer otra función incompatible con la función judicial	Desinterés	Otra
Falta de compromiso con el Poder Judicial	Desinterés	Otra
Falta de vocación	Desinterés	Otra
Impuntuales	Desinterés	Otra
Impuntualidad	Desinterés	Otra
Incumplidos	Desinterés	Otra
Incumplimiento	Desinterés	Otra
Inobservancia del horario	Desinterés	Otra
Irresponsabilidad	Desinterés	Otra
Irresponsables	Desinterés	Otra
Menor compromiso	Desinterés	Otra
Negligencia	Desinterés	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Poca dedicación al trabajo	Desinterés	Otra
Poca responsabilidad	Desinterés	Otra
Quemeimportismo	Desinterés	Otra
Desorden	Desorganización	Otra
Desordenados	Desorganización	Otra
Desorganización	Desorganización	Otra
Más desorganizados	Desorganización	Otra
Menos metódicos que las mujeres	Desorganización	Otra
Menos prolijos	Desorganización	Otra
No tener un método	Desorganización	Otra
Poco cuidadosos y creen que se las saben todas	Desorganización	Otra
Poco prolijos	Desorganización	Otra
A veces, su egocentrismo	Egocentrismo	Otra
Ego de la superioridad	Egocentrismo	Otra
Egocentrismo	Egocentrismo	Otra
Hormonales	Esencialistas	Otra
Ser hombre	Esencialistas	Otra
Debilidad	Indecisión	Otra
Indecisión	Indecisión	Otra
Inseguridad	Indecisión	Otra
No tener carácter	Indecisión	Otra
Volubles	Indecisión	Otra
Debilidad ante tentaciones	Influenciable	Otra
Dicotomía de criterios por culpa de inseguridades de los usuarios	Influenciable	Otra
Falta de independencia de criterio	Influenciable	Otra
Falta de independencia frente a otros poderes	Influenciable	Otra
Falta de personalidad	Influenciable	Otra
Falta de real independencia	Influenciable	Otra
Identificación con el poder	Influenciable	Otra
Inclinación política partidaria	Influenciable	Otra
Influenciables	Influenciable	Otra
Influenciables por causas externas	Influenciable	Otra
Injerencia política	Influenciable	Otra
Manipulables	Influenciable	Otra
Muy asequibles a tentaciones	Influenciable	Otra
Permeabilidad al tráfico de influencias	Influenciable	Otra
Presiones que resten independencia	Influenciable	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Puede ser influenciable	Influenciable	Otra
Pueden ser fácilmente influenciables	Influenciable	Otra
Relaciones políticas	Influenciable	Otra
Son influenciables	Influenciable	Otra
Son manipulables	Influenciable	Otra
Susceptibles de presiones sociales, amicales	Influenciable	Otra
Vulnerables a ceder a las solicitudes de los litigantes	Influenciable	Otra
Vulnerables ante la presión jurídica de los contendientes	Influenciable	Otra
Ansiosos	Irritabilidad	Otra
Carácter irritable	Irritabilidad	Otra
Descontrol	Irritabilidad	Otra
Extrema calificaciones en ciertos problemas	Irritabilidad	Otra
Falta de plomo	Irritabilidad	Otra
Falta de paciencia	Irritabilidad	Otra
Impaciencia	Irritabilidad	Otra
Impacientes	Irritabilidad	Otra
Impulsividad	Irritabilidad	Otra
Incapacidad en el servicio y poca tolerancia	Irritabilidad	Otra
Intolerancia	Irritabilidad	Otra
Irascibles	Irritabilidad	Otra
Pierden el control de sus emociones	Irritabilidad	Otra
Soberbia	Irritabilidad	Otra
Temperamental	Irritabilidad	Otra
Temperamentales	Irritabilidad	Otra
A veces, tendencias misóginas	Machismo	Otra
Discriminan a mujeres por aspecto físico	Machismo	Otra
Género	Machismo	Otra
Lamentablemente por el sistema machista de la sociedad por ende se contamina también la administración de justicia	Machismo	Otra
Machismo	Machismo	Otra
Machismo en la mayoría de los casos (prejuicios)	Machismo	Otra
Machistas	Machismo	Otra
Marcado machismo	Machismo	Otra
Patrones culturales que se traducen en sus resoluciones: machismo.	Machismo	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Pensar como hombre y no como juez	Machismo	Otra
Sesgo a favor de los hombres	Machismo	Otra
Solidarios entre hombres	Machismo	Otra
Vulnerables a pedir favores sexuales	Machismo	Otra
Apego a órdenes sentimentales	Otra	Otra
Autonomía	Otra	Otra
Calculadores	Otra	Otra
Capacidad	Otra	Otra
Cargas económicas	Otra	Otra
Causas externas	Otra	Otra
Demasiado pragmáticos	Otra	Otra
Económicas	Otra	Otra
Es incompatible con la función los aspectos del género	Otra	Otra
Exageración análisis de los contenidos	Otra	Otra
Falta de medios	Otra	Otra
Flexibilidad	Otra	Otra
Identificación con su sexo	Otra	Otra
Imparcialidad	Otra	Otra
Individualismo	Otra	Otra
Más conformistas	Otra	Otra
Menos detallistas	Otra	Otra
Menos intuitivos	Otra	Otra
No son perfeccionistas	Otra	Otra
Orden	Otra	Otra
Orgullo	Otra	Otra
Personales	Otra	Otra
Política	Otra	Otra
Pusilaminidad	Otra	Otra
Recomendaciones	Otra	Otra
Se merecen todo	Otra	Otra
Seguridad	Otra	Otra
Selectivos	Otra	Otra
Servilismo	Otra	Otra
Son menos realistas	Otra	Otra
Temor	Otra	Otra
Trato descortés	Otra	Otra
Vanalidad	Otra	Otra
Visión de género	Otra	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
A veces, tendencia a discriminar	Parcialidad	Otra
Arbitrariedad	Parcialidad	Otra
Discriminación	Parcialidad	Otra
Favoritismo hacia ciertas personas	Parcialidad	Otra
Favoritismo hacia grupos económicos	Parcialidad	Otra
Los favoritismos	Parcialidad	Otra
Más subjetivos	Parcialidad	Otra
No son imparciales	Parcialidad	Otra
Parciales	Parcialidad	Otra
Parcialidad	Parcialidad	Otra
Parcializados	Parcialidad	Otra
Racismo	Parcialidad	Otra
Subjetividad	Parcialidad	Otra
Debilidad con el alcohol y las mujeres	Roles de género	Otra
Gusto por la bebida	Roles de género	Otra
Les gusta beber	Roles de género	Otra
Vicios	Roles de género	Otra
A veces más fríos	Distancia	Rigidez/distancia
Demasiado fríos	Distancia	Rigidez/distancia
En algunos casos, cierta insensibilidad frente a ciertos asuntos	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de identificación con hechos fácticos	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de responsabilidad social	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de sensibilidad	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de sensibilidad social	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de sensibilidad. Aplican la ley fríamente. Son demasiado esquemáticos	Distancia	Rigidez/distancia
Falta de solidaridad	Distancia	Rigidez/distancia
Falta inteligencia emocional	Distancia	Rigidez/distancia
Fríos	Distancia	Rigidez/distancia
Indiferencia	Distancia	Rigidez/distancia
Indiferentes	Distancia	Rigidez/distancia
Inmutabilidad social	Distancia	Rigidez/distancia
Insensibilidad	Distancia	Rigidez/distancia
Insensibilidad en atención	Distancia	Rigidez/distancia
Más fríos	Distancia	Rigidez/distancia
Menor sensibilidad social	Distancia	Rigidez/distancia
Menos accesibles	Distancia	Rigidez/distancia
Menos perceptivos	Distancia	Rigidez/distancia

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Síntesis
Poca empatía con los intervinientes	Distancia	Rigidez/distancia
Poco accesibles	Distancia	Rigidez/distancia
Son difíciles de abordar	Distancia	Rigidez/distancia
Conservadurismo	Rigidez	Rigidez/distancia
Demasiado pegados a la norma	Rigidez	Rigidez/distancia
Dogmatismo	Rigidez	Rigidez/distancia
Intransigencia	Rigidez	Rigidez/distancia
Más rígidos	Rigidez	Rigidez/distancia
Menos flexibles	Rigidez	Rigidez/distancia
Mucha rigidez	Rigidez	Rigidez/distancia
Muy rígidos a la letra muerta	Rigidez	Rigidez/distancia
No ven más allá de la norma	Rigidez	Rigidez/distancia
Olvidarse de que se juzga conductas humanas	Rigidez	Rigidez/distancia
Poca flexibilidad en casos de convivencia y familia	Rigidez	Rigidez/distancia
Resistencia al cambio (reforma)	Rigidez	Rigidez/distancia
Rigidez	Rigidez	Rigidez/distancia
Rigidez al aplicar la ley	Rigidez	Rigidez/distancia
Rígidos	Rigidez	Rigidez/distancia
Rigurosidad con la norma	Rigidez	Rigidez/distancia
Se apegan mucho a la ley	Rigidez	Rigidez/distancia
Terquedad	Rigidez	Rigidez/distancia
No las conozco	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 10

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores consignadas en la opción “Otra”

**Tabla 51: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Qué razones explican que las mujeres no accedan a las instancias superiores? Consignadas en la opción “Otra”**

Categorías	Agrupación
Los mecanismos de ascenso lo impiden	Los mecanismos de ascenso lo impiden
Las mujeres no se interesan por los espacios de poder	Las mujeres no se interesan por los espacios de poder
Las mujeres no se capacitan lo suficiente	Las mujeres no se capacitan lo suficiente
Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres	Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres
Machismo	Machismo/maternidad
Maternidad	
Mecanismos sin perspectiva de género	Otra
Hay menos mujeres	
Palanca	
Se incorporaron tarde	
Otra	
Ninguna	Ninguna
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 52: Razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores (opción “Otra” sin agregar)**

Razones (agrupadas)	Razones	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Los mecanismos de ascenso lo impiden	Los mecanismos de ascenso lo impiden	18	11%	32	20%	50	16%
Las mujeres no se interesan por los espacios de poder	Las mujeres no se interesan por los espacios de poder	47	30%	47	29%	94	29%
Las mujeres no se capacitan lo suficiente	Las mujeres no se capacitan lo suficiente	40	25%	31	19%	71	22%
Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres	Los mecanismos de ascenso son discriminatorios para las mujeres	27	17%	64	39%	91	28%
Machismo/maternidad	Machismo	13	8%	14	9%	27	8%
	Maternidad	3	2%	3	2%	6	2%
Otra	Mecanismos sin perspectiva de género	0	0%	4	2%	4	1%
	Hay menos mujeres	4	3%	2	1%	6	2%
	Palanca	0	0%	3	2%	3	1%
	Se incorporaron tarde	2	1%	8	5%	10	3%
	Otra	13	8%	2	1%	15	5%
Ninguna	Ninguna	19	12%	10	6%	29	9%
Sin respuesta	Sin respuesta	2	1%	0	0%	2	1%
Total		159		163		322	

**Tabla 53: Clasificación de las respuestas que fueron consignadas en la opción “Otra” de la pregunta sobre las razones por las cuales las mujeres no acceden a las instancias superiores**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Conservadurismo de la corte suprema	Machismo	Machismo/maternidad
Considero que en muchos casos -aunque sobran las excepciones- se trata de una combinación de las 2 primeras, unida a la persistencia de mecanismos discriminatorios, principalmente de tipo informal	Machismo	Machismo/maternidad
Cultura judicial machista	Machismo	Machismo/maternidad
Diferencia al momento de nombrar prefieren un hombre	Machismo	Machismo/maternidad
Discriminación oculta, no reconocida, de los que deciden	Machismo	Machismo/maternidad
En el momento de la elección se prefieren hombres	Machismo	Machismo/maternidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
En general creen que no vale la pena el esfuerzo por razones culturales	Machismo	Machismo/maternidad
Es un fenómeno social que se desarrolla en la actualidad	Machismo	Machismo/maternidad
Esquemas culturales estereotipados	Machismo	Machismo/maternidad
Influencia cultural-histórica	Machismo	Machismo/maternidad
Insisto siempre califican en su mayoría hombres	Machismo	Machismo/maternidad
La convicción social mayoritaria de que los hombres son más adecuados para esos cargos	Machismo	Machismo/maternidad
La costumbre la tradición no la deja surgir (machismo)	Machismo	Machismo/maternidad
La opción señalada, ante los obstáculos de una sociedad machista	Machismo	Machismo/maternidad
Los altos mandos los ocupan hombres por lo que se replican en el poder	Machismo	Machismo/maternidad
Los superiores jerárquicos son machistas	Machismo	Machismo/maternidad
Machismo exacerbado en tribunales superiores, no existen impedimentos formales	Machismo	Machismo/maternidad
Mentalidad masculina de la organización superior	Machismo	Machismo/maternidad
Por tradición a las mujeres le han impedido	Machismo	Machismo/maternidad
Que al menos valoran lo femenino frente a lo masculino y reduce el papel de las mujeres al atractivo sexual, maternidad, ámbito doméstico. Hay un prejuicio para considerar a las mujeres más en su papel de educadoras, más que en su papel de mujer juzgadora.	Machismo	Machismo/maternidad
Resabios machistas	Machismo	Machismo/maternidad
Se prefiere a los hombres	Machismo	Machismo/maternidad
Sólo un transitorio prejuicio en su contra que tiende cada vez más a desaparecer	Machismo	Machismo/maternidad
El CNM ha elegido poquísimos Supremos. Exigencia de mayor sacrificio en la mujer que en el varón en su vida personal	Maternidad	Machismo/maternidad
El rol protagónico de la mujer en el hogar le mengua la energía para aplicar a la faceta laboral	Maternidad	Machismo/maternidad
En razón de sus responsabilidades familiares, suelen contar con tiempos más acotados para su capacitación y deben desdoblar su energía entre la atención del hogar y el compromiso laboral.	Maternidad	Machismo/maternidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Familia	Maternidad	Machismo/maternidad
La maternidad distrae energías en períodos que pueden ser importantes	Maternidad	Machismo/maternidad
Las obligaciones familiares	Maternidad	Machismo/maternidad
Las razones mencionadas se explican en función del espacio prioritario que suele ocupar la familia en el caso de las mujeres	Maternidad	Machismo/maternidad
Maternidad en el periodo de fertilidad de la mujer	Maternidad	Machismo/maternidad
Responsabilidad familiar	Maternidad	Machismo/maternidad
Sus actividades en el hogar ocupan mucho de su tiempo	Maternidad	Machismo/maternidad
Actualmente acceden	Ninguna	Ninguna
En el Perú, las mujeres sí acceden a las instancias superiores	Ninguna	Ninguna
Hay igualdad de oportunidades con los hombres	Ninguna	Ninguna
Hoy no existen mecanismos que las impida	Ninguna	Ninguna
Las mujeres ya están en las instancias superiores	Ninguna	Ninguna
Las oportunidades son limitadas para hombres y mujeres	Ninguna	Ninguna
Mujeres y hombres que estén bien preparados deben acceder a las instancias superiores	Ninguna	Ninguna
Nada lo impide	Ninguna	Ninguna
Ninguna	Ninguna	Ninguna
Ninguna, existe igualdad de derechos con el varón	Ninguna	Ninguna
Ninguna: las mujeres acceden a las instancias superiores	Ninguna	Ninguna
No aplica	Ninguna	Ninguna
No conozco casos particulares	Ninguna	Ninguna
No existen	Ninguna	Ninguna
No hay razones	Ninguna	Ninguna
No las conozco	Ninguna	Ninguna
Si accedemos, yo soy un caso	Ninguna	Ninguna
Sí acceden a instancias superiores	Ninguna	Ninguna
Sí pueden acceder	Ninguna	Ninguna
El número de mujeres con posibilidades de ascender es inferior al Nº de hombres	Hay menos mujeres	Otra
Existen pocas mujeres en relación al mayor número de hombres	Hay menos mujeres	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Menor candidatas elegibles	Hay menos mujeres	Otra
Menor número de profesionales en el gremio	Hay menos mujeres	Otra
Menos mujeres por la antigüedad necesaria	Hay menos mujeres	Otra
Presencia femenina es proporcional al crecimiento de profesionales	Hay menos mujeres	Otra
Los mecanismos de ascenso no contemplan las dificultades especiales de ascensos en sociedades machistas	Mecanismos sin perspectiva de género	Otra
Los mecanismos o reglamentos son elaborados por los hombres y son para ellos, no se contempla mecanismos acordes a la mujer	Mecanismos sin perspectiva de género	Otra
No debería valorarse la trayectoria y la experiencia profesional igual que para un hombre en los mecanismos de ascenso	Mecanismos sin perspectiva de género	Otra
Si se consideran puntajes especiales para acceder a instancias superiores, en lugar de la sola capacitación académica, entonces los hombres tienen ventaja porque ellos no han tenido que dejar a un lado su carrera por razones familiares como usualmente sucede	Mecanismos sin perspectiva de género	Otra
Coyuntura	Otra	Otra
Desigualdad social	Otra	Otra
En el caso de los concursos para jueces hay diferencias cuantitativas en materia de antecedentes académicos, etc.	Otra	Otra
Falta de información	Otra	Otra
Las capacitaciones sean más accesibles económicamente	Otra	Otra
Las mujeres en comparación con los hombres son menos proclives a concursar por cargos altos	Otra	Otra
Las mujeres no tienen actitud ganadora	Otra	Otra
Llegadas a cierta instancia superior se vuelven insoportables	Otra	Otra
No postulan	Otra	Otra
No tienen la actitud de personas que son capaces	Otra	Otra
Pocas plazas	Otra	Otra
Situaciones personales	Otra	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Supongo que es por eso que son muchos en el poder Judicial y en el Ministerio Público	Otra	Otra
Transparencia en los mecanismos de promoción de hombres y mujeres	Otra	Otra
x	Otra	Otra
Palancas	Palanca	Otra
Palancas - contactos	Palanca	Otra
Sólo se llega por contactos políticos o jurídicos	Palanca	Otra
Antes las mujeres no se interesaban por ascender, hoy sí.	Se incorporaron tarde	Otra
Entrada tardía al campo profesional (como género)	Se incorporaron tarde	Otra
Porque la integración ha sido tardía	Se incorporaron tarde	Otra
Parte de un prejuicio la pregunta	Sin respuesta	Sin respuesta

## Anexo 11

### Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que “No” hay discriminación

**Tabla 54: Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que “No” hay discriminación a la pregunta: ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?**

Categorías	Agrupación
Ya no hay	Ya no hay
Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Hay normas	
No hay impedimentos	
Son respetadas	
Mayoría son mujeres	Mayoría mujeres/tienen acceso
Tienen acceso	
Tienen otras actividades	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Depende de cada quien	
No le consta	No le consta
Misma capacidad	Otra
No hay en todos los espacios	
Deber ser	
Sin explicación	Sin explicación

**Tabla 55: Por qué “No” hay discriminación.  
Respuestas enunciadas sin agregar**

Por qué “No” hay discriminación (agrupadas)	Por qué “No” hay discriminación (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Ya no hay	Ya no hay	5	5%	5	8%	10	6%
Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos	Hay igualdad	31	28%	17	27%	48	28%
	Hay normas	8	7%	5	8%	13	8%
	No hay impedimentos	1	1%	2	3%	3	2%
	Son respetadas	1	1%	1	2%	2	1%
Mayoría mujeres/tienen acceso	Mayoría son mujeres	2	2%	1	2%	3	2%
	Tienen acceso	13	12%	6	9%	19	11%
Depende de cada quien/tienen otras actividades	Tienen otras actividades	0	0%	1	2%	1	1%
	Depende de cada quien	5	5%	4	6%	9	5%
No le consta	No le consta	13	12%	5	8%	18	10%
Otra	Misma capacidad	1	1%	2	3%	3	2%
	No hay en todos los espacios	4	4%	1	2%	5	3%
	Deber ser	0	0%	1	2%	1	1%
Sin explicación	Sin explicación	25	23%	13	20%	38	22%
Total		109	100%	64	100%	173	100%

**Tabla 56: Clasificación de las explicaciones de por qué se contestó “No” a la pregunta sobre si se considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación**

Explicación	Categorías	Agrupación
Cuando se actúa con verticalidad, no se presenta motivo	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Depende de las capacidades de cada quien	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Depende de sus capacidades	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
En la administración de justicia sólo se demuestra capacidad. Esas instancias se ganan por capacidad no por hermosura; no porque creen leyes; no por palancas	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
La discriminación marcha si son incapaces, extorsionan o cometen inconductas	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Porque sólo depende de ellas, yo no he tenido problemas graves porque demostré capacidad y probidad	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Quien se esfuerza puede conseguir el puesto que quiere	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Se busca nombrar a la persona más capacitada	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Se las discrimina si no son capaces	Depende de cada quien	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Destinan su esfuerzo a otras cuestiones y no sólo al crecimiento laboral	Tienen otras actividades	Depende de cada quien/tienen otras actividades
Ambos sexos pueden postular sin restricciones	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
El trato es igual	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
En el Ministerio Público hombres y mujeres reciben trato igualitario	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
En el Ministerio Público somos consideradas igual que los hombres y recibimos el mismo trato	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Existe el mismo respeto por la investidura del cargo	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Existe igual participación	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Existe igualdad de oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Existe igualdad en el ejercicio de la función	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Hay equidad de género	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Hay igualdad entre los hombres y las mujeres	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos

Explicación	Categorías	Agrupación
Hemos participado en igualdad	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
La legislación nos pone en igualdad de condiciones	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Las oportunidades las tenemos todos	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Los reglamentos son iguales	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
No hay trato diferenciado	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
No se hacen diferencias reglamentarias	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Por igualdad de derecho	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Por la igualdad de oportunidades en los ascensos	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque existe igualdad	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque existe igualdad en la norma	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque hay un trato igual	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque tienen los mismo derechos	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Se le da la oportunidad para postular a cargos en igualdad de condiciones	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Se les da trato igualitario	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Se les da un tratamiento igual en responsabilidad, carga de trabajo y exigencia	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Se nos dan las mismas oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Son iguales	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Son iguales o más capaces que los hombres	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Son tratadas en igualdad de condiciones que los varones	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tenemos iguales derechos entre el hombre y la mujer	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tengo las mismas oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tienen igualdad de trato y oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos

Explicación	Categorías	Agrupación
Tienen iguales oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tienen las mismas oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tienen los mismos derechos y obligaciones	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Tienen los mismos derechos y oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todas la mujeres tienen las mismas oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todas tienen la misma oportunidad	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos somos iguales	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos somos iguales ante la ley	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos somos medidos con la misma vara	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos son evaluados de la misma forma	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos tenemos igualdad de oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos tenemos las mismas posibilidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todos, tanto hombres como mujeres les toca trabajar	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Trabajo igualitario para todos	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Varones y mujeres tienen las mismas oportunidades	Hay igualdad	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Criterios son objetivos	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Deben aprovechar carrera judicial	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Deben concurrir al igual que los funcionarios con conocimientos y honestidad	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Deben regirse a las normas	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Deben someterse a las evaluaciones	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Existen los mecanismos adecuados para no ser discriminados	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
La norma no permite discriminación	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Las funcionarias, que no son juezas, son tratadas con criterios de discriminación positiva	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos

Explicación	Categorías	Agrupación
Por conocer el derecho que le asiste	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque las normas garantizan la igualdad	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque pueden ascender por concurso	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Solo deben pasar exámenes de competencia	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todo depende de la aplicación correcta de la Ley	Hay normas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Desempeño mis labores sin problemas	No hay impedimentos	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
No existe impedimento legal, real	No hay impedimentos	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
No existen impedimentos normativos para su acceso	No hay impedimentos	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Porque en general son muy respetadas por su actuación	Son respetadas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
Todas son respetadas	Son respetadas	Hay igualdad/hay normas/no hay impedimentos
La mayoría de los magistrados del fuero son mujeres	Mayoría son mujeres	Mayoría son mujeres/tienen acceso
No se discrimina hay más mujeres en el poder judicial	Mayoría son mujeres	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Son mayoría mujeres	Mayoría son mujeres	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Acceden a los cargos públicos al igual que los hombres	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Acceden a los mas altos niveles	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Acceden en condiciones paritarias	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Cada día mayor cantidad de mujeres acceden a las magistraturas	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Cada día tienen mayor presencia	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Desempeñan tranquilamente sus actividades	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
En el Ministerio Público, se encuentran en instancias superiores	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
En el Perú tres mujeres cumplen con altos cargos de Fiscales supremos	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
En los espacios hay mujeres y hombres	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Hay un número casi igual al de varones	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
La prueba es que hay varias mujeres en instancia superior	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso

Explicación	Categorías	Agrupación
Muchas están en puestos importantes	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Se advierte actualmente que hay mujeres con altos cargos en la administración de justicia a partir del sistema de concursos por oposición y antecedentes	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Se aprecia participación activa de mujeres	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Se eligió como presidente de la corte a una mujer y también una mujer en el órgano de control	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Se ve en la actualidad que desempeñan cargos	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Si fuera así no habría tantas funcionarias	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Ya están accediendo al cargo que desean	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
Ya han llegado donde han apuntado	Tienen acceso	Mayoría son mujeres/tienen acceso
En general no lo advierto	No le consta	No le consta
En mi experiencia no he visto discriminación	No le consta	No le consta
En su experiencia no ha detectado discriminación	No le consta	No le consta
No advierto discriminación alguna	No le consta	No le consta
No he apreciado discriminación	No le consta	No le consta
No he podido advertir tal discriminación	No le consta	No le consta
No las advierto	No le consta	No le consta
No lo advierto	No le consta	No le consta
No lo percibo	No le consta	No le consta
No me consta	No le consta	No le consta
No me consta (hay 2 mujeres integrando la Corte Suprema de Justicia de la Nación)	No le consta	No le consta
No por mi experiencia (no se de otras)	No le consta	No le consta
No se percibe	No le consta	No le consta
Particularmente no he vivido experiencias de discriminación y observo cada vez mayor intervención de las mujeres en la administración de justicia	No le consta	No le consta
Personalmente no creo que existe discriminación	No le consta	No le consta
Por experiencia personal	No le consta	No le consta
Porque él no lo ha observado	No le consta	No le consta
A las mujeres se les debe las mismas oportunidades que a los hombres	Deber ser	Otra
Creo que hoy en día las mujeres tienen los méritos suficientes	Misma capacidad	Otra

Explicación	Categorías	Agrupación
Porque efectúan su trabajo de igual forma que un hombre	Misma capacidad	Otra
Son aptas para esas funciones	Misma capacidad	Otra
A juzgar por su cantidad (salvo en instancias superiores)	No hay en todos los espacios	Otra
Depende del nivel. Primeros niveles no, pero altas cortes sí	No hay en todos los espacios	Otra
El problema se da en las instancias de poder. Existen muchas juezas y fiscales	No hay en todos los espacios	Otra
Hasta 2º instancia no veo discriminación. Sí para instancias superiores, aunque hay excepciones a esa regla, como modo de pretender que no hay discriminación	No hay en todos los espacios	Otra
Una vez que están dentro no se discrimina, solo al ingresar	No hay en todos los espacios	Otra
Ninguna	Sin explicación	Sin explicación
No	Sin explicación	Sin explicación
No existe discriminación	Sin explicación	Sin explicación
No hay razón	Sin explicación	Sin explicación
No sabe	Sin explicación	Sin explicación
Porque el sistema de administración de justicia no discrimina a sus integrantes en función del sexo	Sin explicación	Sin explicación
Actualmente creo que ya puede decirse que se ha ido terminando con la discriminación	Ya no hay	Ya no hay
Actualmente no se hace mayor diferenciación respecto al sexo	Ya no hay	Ya no hay
Con el paso del tiempo se equipararon a los hombres	Ya no hay	Ya no hay
Hubo discriminación, cuya base no era objetiva ni real, sino que se basaba en supuestos como por ejemplo: carencia de espíritu de ecuanimidad, producido por caprichoso apasionamiento	Ya no hay	Ya no hay
La percepción de oportunidades para ambos géneros ha evolucionado	Ya no hay	Ya no hay
Los cambios culturales de la actualidad impiden algún tipo de discriminación	Ya no hay	Ya no hay
Ya es mal visto si un hombre discrimina a una mujer	Ya no hay	Ya no hay
Ya los prejuicios se están superando	Ya no hay	Ya no hay
Ya se han hecho avances	Ya no hay	Ya no hay
Ya se nos respeta porque hemos demostrado capacidad	Ya no hay	Ya no hay

## Anexo 12

### Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de los argumentos para asegurar que “Sí” hay discriminación

**Tabla 57: Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que “Sí” hay discriminación a la pregunta: ¿Considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación?**

Categorías	Agrupación
Al ascender	No ascienden a instancias superiores
En los cargos altos	
Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Género	
Machismo	
Maternidad	Maternidad
No se tienen en cuenta diferencias	Otra
Todas	
Otra	
Sin explicación	Sin explicación

**Tabla 58: Discriminación observada. Respuestas enunciadas sin agregar**

Qué tipo de discriminación (agrupación)	Qué tipo de discriminación (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
No ascienden a instancias superiores	Al ascender	3	8%	8	8%	11	8%
	En los cargos altos	2	5%	7	7%	9	7%
Prejuicios machistas	Son consideradas incompetentes	4	10%	14	15%	18	13%
	Género	10	25%	16	17%	26	19%
	Machismo	5	13%	12	13%	17	13%
Maternidad	Maternidad	6	15%	12	13%	18	13%
Otra	No se tienen en cuenta diferencias	1	3%	3	3%	4	3%
	Todas	1	3%	3	3%	4	3%
	Otra	6	15%	15	16%	21	15%
Sin explicación	Sin explicación	2	5%	6	6%	8	6%
Total		40	100%	96	100%	136	100%

**Tabla 59: Clasificación de las explicaciones de por qué se contestó “Sí” a la pregunta sobre si se considera que las funcionarias del sistema de administración sufren algún tipo de discriminación**

Tipos de discriminación	Categorías	Agrupación
Basada en sus mayores responsabilidades familiares	Maternidad	Maternidad
Como en todos los medios laborales, por la idea de que se ausentarán con mayor frecuencia (por ej. por maternidad)	Maternidad	Maternidad
Consideran que por ser madres se sacrifica la profesión	Maternidad	Maternidad
En muchos casos la maternidad obra como un obstáculo por el cual suelen ser discriminadas	Maternidad	Maternidad
En ocasiones no se respeta el rol fundamental de la mujer al frente del hogar	Maternidad	Maternidad
Maternidad	Maternidad	Maternidad
Maternidad potencial y real	Maternidad	Maternidad
Múltiples embarazos y crianza de hijos	Maternidad	Maternidad
Obligaciones familiares ( madres)	Maternidad	Maternidad
Por dificultades familiares	Maternidad	Maternidad
Por el factor tiempo prefieren a los hombres. La mujer requiere de tiempo, cuando se embaraza, para el cuidado de los hijos lo que dicen hace que descuide su trabajo.	Maternidad	Maternidad
Por ser madre, tendrá menos tiempo para trabajar	Maternidad	Maternidad
Por ser mujeres y madres	Maternidad	Maternidad
Por su maternidad	Maternidad	Maternidad
Por su naturaleza materna	Maternidad	Maternidad
Relacionado con sus ocupaciones familiares	Maternidad	Maternidad
Se estima que son menos racionales y profesionales pues demuestran más sus emociones y ponen límites al trabajo por sus familias en términos de tiempos	Maternidad	Maternidad
A la hora de ascender les es más difícil. Son discriminadas en los cargos de liderazgo.	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Accesos son públicos y transparentes pero la maternidad es un elemento que impide ascender	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Discriminación al momento de ascender	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
La falta de posibilidad de ascender	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Los ascensos están sujetos al sistema de calificación y apreciación personal. Para llegar a la Corte Suprema, tienes que tener amigos en la corte suprema, gobierno y parlamento. El sistema de elección no es objetivo	Al ascender	No ascienden a instancias superiores

Tipos de discriminación	Categorías	Agrupación
Los mecanismos de ascenso dificultan que las mujeres asciendan a órganos superiores	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Mecanismos de selección para cualquier puesto	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
No son elegidas para los ascensos	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Para ascender se requiere ser incorporada en ternas que confeccionan en su mayoría hombres	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Por el lado de los ascensos	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
Porque desgraciadamente aún en nuestro medio existe el "machismo" y si uno no le cae bien a algún jefe o no es coqueta, nunca asciende	Al ascender	No ascienden a instancias superiores
El no ser funcionario de alto rango	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
En la Corte Suprema	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
En los cargos superiores	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
En segunda sí, en primera instancia no	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
La Corte Suprema está conformada por una sola mujer cuando hay mayoría de mujeres en el poder judicial	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
No acceden a las instancias superiores	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
No están en los cargos de jefatura	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
No hay espacio para las mujeres en el poder	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
Se impide la toma del poder	En los cargos altos	No ascienden a instancias superiores
Cargas de trabajo no consideran la maternidad, se vuelve incompatible	No se tienen en cuenta diferencias	Otra
No se tienen en cuenta las diferencias	No se tienen en cuenta diferencias	Otra
Normas y reglamentos acordes a los hombres	No se tienen en cuenta diferencias	Otra
Porque se les exige comportamiento y actitudes del hombre, no se reconoce la especificidad de la mujer, las cualidades propias que permiten romper esquemas. No hay margen a la diversidad.	No se tienen en cuenta diferencias	Otra
Ascenso, calificaciones, solicitud de permisos, se les exige más (el doble) que a sus pares varones	Otra	Otra

Tipos de discriminación	Categorías	Agrupación
De las propias mujeres	Otra	Otra
De parte de los usuarios. De los superiores jerárquicos.	Otra	Otra
Discriminación sutil. Cargos no acordes con los conocimientos.	Otra	Otra
El privilegio de antigüedad antes que el de meritocracia	Otra	Otra
En algunos delitos como intrafamiliares, sexuales	Otra	Otra
En el ingreso a cargos y a capacitación	Otra	Otra
Es subliminal	Otra	Otra
La inversa	Otra	Otra
Mayores exigencias; incapacidad por pertenencia de género	Otra	Otra
No hay iguales oportunidades	Otra	Otra
Por amistad	Otra	Otra
Por conocimientos y experiencia	Otra	Otra
Por falta de espacios adecuados para el trabajo correcto	Otra	Otra
Por ser más difíciles de corromper o transar	Otra	Otra
Porque no existe mayor apertura para la mujer	Otra	Otra
Relativa según las personas de quienes se trata el aspecto "discriminador". Afortunadamente hay cada vez menos	Otra	Otra
Se establecen porcentajes	Otra	Otra
Se le ponen trabas	Otra	Otra
Segregación por la formación machista de la sociedad	Otra	Otra
Sufren las consecuencias de la estructura machista	Otra	Otra
De toda índole, puesto que hacen pública y notoria en diversas áreas la concepción machista, siendo la igualdad una excepción cuando la generalidad es una palpante discriminación.	Todas	Otra
Muchas imperceptibles	Todas	Otra
Todas	Todas	Otra
De género	Género	Prejuicios machistas
De género y de prejuicio	Género	Prejuicios machistas
De género, siempre se considera que el hombre es el que dirige	Género	Prejuicios machistas
De género: "la mujer es más conflictiva"	Género	Prejuicios machistas
Discriminación de género	Género	Prejuicios machistas
Discriminación sutil por ser mujer	Género	Prejuicios machistas

Tipos de discriminación	Categorías	Agrupación
En muchas oportunidades por su condición femenina	Género	Prejuicios machistas
En ocasiones por el simple hecho de ser mujeres	Género	Prejuicios machistas
En razón de género	Género	Prejuicios machistas
Género	Género	Prejuicios machistas
Por cuestión de género	Género	Prejuicios machistas
Por el sexo	Género	Prejuicios machistas
Por género	Género	Prejuicios machistas
Por razones de género	Género	Prejuicios machistas
Por razones de sexo	Género	Prejuicios machistas
Por ser mujeres	Género	Prejuicios machistas
Racial, sexo	Género	Prejuicios machistas
Sexo	Género	Prejuicios machistas
Si por razón de género	Género	Prejuicios machistas
Al momento de nombrar se prefiere a un hombre	Machismo	Prejuicios machistas
Cultural	Machismo	Prejuicios machistas
Discriminación por el machismo cultural	Machismo	Prejuicios machistas
En situación de igualdad, se opta por el hombre	Machismo	Prejuicios machistas
Los cargos de mayor dirección están en manos de los hombres y ellos confían y eligen preferentemente entre sus pares	Machismo	Prejuicios machistas
Los hombres defienden sus espacios	Machismo	Prejuicios machistas
Machismo	Machismo	Prejuicios machistas
Por convicciones-prejuicios	Machismo	Prejuicios machistas
Por idiosincrasia	Machismo	Prejuicios machistas
Prejuicios asentados en nuestra cultura que tienden a marcar una diferencia negativa respecto de las mujeres	Machismo	Prejuicios machistas
Prejuicios culturales	Machismo	Prejuicios machistas
Se prefiere al hombre	Machismo	Prejuicios machistas
Se prefiere la participación del hombre en casos de representación institucional	Machismo	Prejuicios machistas
Consideran que no son capaces de dirigir, planificar y tomar decisiones	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Consideran que tiene menor capacidad intelectual	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Crean que el cargo puede quedarnos grande, existen casos de acoso sexual	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Crean que la mujer no está capacitada	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Desvalorización	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas

<b>Tipos de discriminación</b>	<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
En el ministerio público se las cree poco osadas y a veces no se las toma en cuenta	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Existe creencia de que mujer no debe estar en el poder	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Falta de capacidad presunta	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Por el hecho de ser mujeres no se les considera igual de capaces que los hombres	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Porque los machistas las consideran menos	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se duda de su capacidad	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se las considera menos aptas	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se las considera menos capaces	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se las cree débiles	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se les considera menos capaces que los hombres	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se les cree menos capaces	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Se les ve como débiles o incapaces, no se presume su capacidad	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Son consideradas menos	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
Son vistas como menos capaces	Son consideradas incompetentes	Prejuicios machistas
No sabe	Sin explicación	Sin explicación

## Anexo 13

### Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que se discrimina a las mujeres en las instancias superiores

**Tabla 60: Categorías de análisis de las respuestas a la pregunta: ¿Por qué cree que a las mujeres se les discrimina en las instancias superiores de los órganos de administración de justicia?**

<b>Categorías</b>	<b>Síntesis</b>
Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Ineficiencia/ineficacia	
Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicios	
Machismo	
Miedo	
Maternidad	Maternidad
Emotividad/irritabilidad	Otra
Conflictividad	
Por su capacidad/honestidad	
Desinterés de las mujeres	
Otra	No hay discriminación
No hay discriminación	
Sin respuesta	Sin respuesta

**Tabla 61: Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores. Respuestas enunciadas en primer lugar por categorías sin agrupar**

Razón (agrupación)	Razón (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	Falta de preparación	3	2%	2	1%	5	2%
	Ineficiencia/ineficacia	1	1%	0	0%	1	0%
Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo	Subvaloración/desconfianza	4	3%	11	7%	15	5%
	Prejuicios	8	5%	6	4%	14	4%
	Machismo	22	14%	62	38%	84	26%
	Miedo	2	1%	3	2%	5	2%
Maternidad	Maternidad	7	4%	8	5%	15	5%
Otra	Emotividad/irritabilidad	0	0%	1	1%	1	0%
	Conflictividad	2	1%	1	1%	3	1%
	Por su capacidad/honestidad	0	0%	4	2%	4	1%
	Desinterés de las mujeres	1	1%	4	2%	5	2%
	Otra	5	3%	8	5%	13	4%
No hay discriminación	No hay discriminación	47	30%	15	9%	62	19%
Sin respuesta	Sin respuesta	57	36%	38	23%	95	30%
Total		159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 62: Razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores. Respuestas enunciadas en segundo lugar por categorías agrupadas**

Razón	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Falta de preparación/ineficiencia	1	1%	3	2%	4	1%
Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo	23	14%	48	29%	71	22%
Maternidad	5	3%	3	2%	8	2%
Otra	9	6%	26	16%	35	11%
No hay discriminación	0	0%	0	0%	0	0%
Sin respuesta	121	76%	83	51%	204	63%
Total	159	100%	163	100%	322	100%

**Tabla 63: Clasificación de las respuestas que fueron dadas en primer, segundo y tercer lugar a la pregunta sobre las razones por las cuales se discrimina a las mujeres en las instancias superiores**

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Ausencia de preparación adecuada	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Capacitación insuficiente	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de conocimiento	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de educación	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de formación más completa	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Falta de preparación	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Falta preparación	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Las mujeres no se capacitan	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Por falta de educación	Falta de preparación	Falta de preparación/ineficiencia
Manejan relaciones de poder con más facilidad que las mujeres	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Son menos aptas para el trabajo	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Son menos capaces que los hombres	Ineficiencia/ineficacia	Falta de preparación/ineficiencia
Basada en sus mayores responsabilidades familiares	Maternidad	Maternidad
Dificultad para dedicación full-time	Maternidad	Maternidad
En general los hombres centran sus aspiraciones más en lo laboral que en otros aspectos de la vida	Maternidad	Maternidad
Estado civil	Maternidad	Maternidad
Estiman que el rol de la mujer es en la casa con la familia	Maternidad	Maternidad
Falta de tiempo (trabajo en casa)	Maternidad	Maternidad
Fuero maternal y embarazo	Maternidad	Maternidad
Incompatibilidad familiar y trabajo	Maternidad	Maternidad
La mujer debe cumplir otros roles además de ser funcionaria judicial, como ser madre, esposa	Maternidad	Maternidad
Licencias por maternidad	Maternidad	Maternidad
Maternidad	Maternidad	Maternidad
No disponen de tiempo suficiente	Maternidad	Maternidad
No pueden atender su hogar y su trabajo al mismo tiempo	Maternidad	Maternidad
No tienen tiempo suficiente para dedicarse al trabajo. Hogar	Maternidad	Maternidad
Por autodiscriminación, las mujeres no se desprenden de la exclusividad de responsabilidades en materia de familia	Maternidad	Maternidad
Por carga familiar	Maternidad	Maternidad

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Por dificultades familiares	Maternidad	Maternidad
Por la maternidad	Maternidad	Maternidad
Por ser madre	Maternidad	Maternidad
Por su estado civil de casadas	Maternidad	Maternidad
Porque destinan parte de su tiempo productivo a labores de crianza	Maternidad	Maternidad
Porque la carga de trabajo impide conciliar vida privada y pública	Maternidad	Maternidad
Porque la maternidad es un obstáculo	Maternidad	Maternidad
Porque muchas veces tienen otras prioridades	Maternidad	Maternidad
Porque se preocupan de sus familias (hogar, hijos)	Maternidad	Maternidad
Porque siguen desempeñando solo el rol que la sociedad les ha asignado	Maternidad	Maternidad
Privilegian a su familia	Maternidad	Maternidad
Su condición de madre las hace menos eficientes	Maternidad	Maternidad
Tienen las limitaciones del hogar	Maternidad	Maternidad
A las mujeres no se les discrimina, por tradición los ministros de la corte suprema no colocan en quina a las mujeres	No hay discriminación	No hay discriminación
Acceso porcentual	No hay discriminación	No hay discriminación
Creo que en las instancias superiores casi desaparece la discriminación (existe aún algún tipo de machismo)	No hay discriminación	No hay discriminación
Creo que no se las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
Desconozco algún tipo de discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
Desconozco algún tipo de discriminación hacia la mujer	No hay discriminación	No hay discriminación
En juzgados y salas superiores no conozco de discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
En la actualidad no se las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
Las dificultades se presentan para ambos sexos, lo que ocurre es que las mujeres desempeñan varios roles importantes: trabajo y familia por lo que destacar exige mayor esfuerzo	No hay discriminación	No hay discriminación
Ninguna	No hay discriminación	No hay discriminación
Ninguna discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
Ninguna persona que se desempeñe con verticalidad y transparencia es víctima de discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
No conozco	No hay discriminación	No hay discriminación
No considero que las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No considero se las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo eso	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo que exista discriminación en ninguna instancia y si existen deben ser denunciadas	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo que haya discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo que haya tal discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo que se las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No creo que sea así	No hay discriminación	No hay discriminación
No encuentro razones	No hay discriminación	No hay discriminación
No es verdad	No hay discriminación	No hay discriminación
No existe discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No existe discriminación. Falta participación	No hay discriminación	No hay discriminación
No existe ninguna discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay discriminación, lo que no hay es igual número como hombres	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay discriminación, es por contactos	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay tal discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No lo considero	No hay discriminación	No hay discriminación
No lo cree debido al sistema de concursos	No hay discriminación	No hay discriminación
No lo creo	No hay discriminación	No hay discriminación
No lo percibo	No hay discriminación	No hay discriminación
No me consta	No hay discriminación	No hay discriminación
No observo discriminación para el ascenso	No hay discriminación	No hay discriminación
No se discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No se las discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No se le discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No se les discrimina	No hay discriminación	No hay discriminación
No se les discrimina, a la mujer no le interesa el poder	No hay discriminación	No hay discriminación
No son discriminadas	No hay discriminación	No hay discriminación
Ya no se advierte discriminación como antes	No hay discriminación	No hay discriminación
Conflictivas	Conflictividad	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Las mujeres son conflictivas y eso les dificulta su trabajo y hace que sus jefes hombres no las asciendan	Conflictividad	Otra
No ascienden porque son conflictivas, escandalosas, no están dispuestas a ceder, se enojan	Conflictividad	Otra
Por ser más conflictivas	Conflictividad	Otra
Aunque ha menguado, se debe a que naturalmente acceden personas correspondientes a generaciones cronológicas en las que la mujer no sostenía esa aspiración	Desinterés de las mujeres	Otra
Por falta de interés mayor en la mujer	Desinterés de las mujeres	Otra
Por la menor participación	Desinterés de las mujeres	Otra
Porque a las mujeres no les interesa llegar a esos espacios	Desinterés de las mujeres	Otra
Porque en general no se acercan al poder político	Desinterés de las mujeres	Otra
Porque no les interesan los espacios de poder	Desinterés de las mujeres	Otra
Apasionados-vindictas	Emotividad/irritabilidad	Otra
Emoción	Emotividad/irritabilidad	Otra
Por su exceso de emotividad	Emotividad/irritabilidad	Otra
Aspecto físico	Otra	Otra
Cargos no acordes con capacidades	Otra	Otra
Competitivas	Otra	Otra
Competitividad	Otra	Otra
Contactos	Otra	Otra
Continuidad laboral	Otra	Otra
Conveniencia	Otra	Otra
Coyuntura	Otra	Otra
Demasiado intuitivas	Otra	Otra
Desigualdad económica	Otra	Otra
Detallista	Otra	Otra
Difícil asenso	Otra	Otra
Edad	Otra	Otra
Enfermedades	Otra	Otra
Falta de carácter	Otra	Otra
Falta de contactos	Otra	Otra
Falta de control de equidad de género	Otra	Otra
Falta de firmeza	Otra	Otra
Falta de publicidad de ese control de equidad de género	Otra	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Hay pocas mujeres en el parlamento que apoyan a otras mujeres	Otra	Otra
Hay pocas mujeres en el sistema	Otra	Otra
La mujer puede aparentar debilidad para tomar decisiones	Otra	Otra
Malos tratos	Otra	Otra
Más posibilidades de contactos	Otra	Otra
Mayor dedicación horaria masculina	Otra	Otra
Menores relaciones	Otra	Otra
Menos relaciones	Otra	Otra
No perseverancia	Otra	Otra
No tienen actitud positiva	Otra	Otra
No tienen vinculaciones políticas	Otra	Otra
Oportunidades de capacitación	Otra	Otra
Poca relación social	Otra	Otra
Pocas candidatas	Otra	Otra
Pocas ministras que pueden ser partes de ternas	Otra	Otra
Pocas mujeres con posibilidades	Otra	Otra
Política	Otra	Otra
Por la materia en la que se desempeñan	Otra	Otra
Por no tener cuotas de poder en el Ejecutivo y especialmente en el Legislativo	Otra	Otra
Por política	Otra	Otra
Puestos mal remunerados	Otra	Otra
Relaciones	Otra	Otra
Relaciones públicas	Otra	Otra
Reproduce cuotas de poder	Otra	Otra
Resentidos sociales	Otra	Otra
Rivalidad	Otra	Otra
Sueldos no acordes con capacidades	Otra	Otra
Trabajos mal remunerados	Otra	Otra
Trabajos no acordes con el desempeño	Otra	Otra
Capacidad	Por su capacidad/honestidad	Otra
Capacidades	Por su capacidad/honestidad	Otra
Conocimiento	Por su capacidad/honestidad	Otra
Educación	Por su capacidad/honestidad	Otra
Idoneidad	Por su capacidad/honestidad	Otra
No acepta "negociaciones"	Por su capacidad/honestidad	Otra

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Por capacidad académica	Por su capacidad/honestidad	Otra
Porque no acepta coimas	Por su capacidad/honestidad	Otra
Porque no se la puede manipular	Por su capacidad/honestidad	Otra
Probidad	Por su capacidad/honestidad	Otra
Son menos o nada corruptas	Por su capacidad/honestidad	Otra
No puedo precisar	Sin respuesta	Sin respuesta
No sabe	Sin respuesta	Sin respuesta
Por las	Sin respuesta	Sin respuesta
Actitud corporativa de los hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Allí nunca han penetrado mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Concepción machista del poder judicial	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Conceptos atávicos	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Costumbre	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Costumbres machistas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Creencias erróneas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cuestiones de poder	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cuestiones sociales y de género	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cultura	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cultura judicial machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cultura machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Cultura patriarcal	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Decisiones son realizadas por hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Desconfianza. Machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
El hecho de ser mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
El sistema de elección es conservador (Parlamento)	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Elementos culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Estructura machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Existe favoritismo hacia el hombre	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Existe todavía mentalidad machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Factores culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Factores culturales explican el porqué ante la misma capacidad se prefiere a hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Fundamentalmente existen aspectos de género	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Género	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hay desigualdad	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Histórico culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hombres cuidan su poder	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hombres no ceden espacios	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hombres se molestan por la superación de las mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Identificación con el género masculino	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Interés masculino	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
La administración de justicia está formada por hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
La costumbre, la tradición no la deja surgir (machismo)	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
La sociedad considera que los hombres son más competentes para esos cargos	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Los hombres se cuidan las espaldas entre ellos	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Los hombres son solidarios entre ellos	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Los que deciden los ascensos son hombres y ellos prefieren a otros hombres por un problema cultural	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Los que hacen las quinas tienen mentalidad discriminatoria	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Machismo arraigado	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Machismo en el poder	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Machismo en el Poder Judicial	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Marcado sexismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Mayor llegada del hombre al entorno de las personas con poder de decisión	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Mero machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
No hay visión de género	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Número de integrantes son mayoritariamente hombres mayores, otro nivel generacional, menos modernos	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Para algunos cargos se ve con mayor aceptación al hombre	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Persistencia de valores arraigados asociados a la cultura "machista"	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Personas y mecanismos usan ópticas discriminatorias	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por cultura social	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por el machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por el machismo de sus colegas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por el sexo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Por género	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por idiosincrasia	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por la edad. Joven o vieja en edad fértil	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por la sociedad machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por los mecanismos de ascenso. Los hombres votan por hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por machismo histórico	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por machismo imperante	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por prejuicios personales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por razones culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por resabios machistas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por ser mujer	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por ser mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por un tema cultural	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Por una cuestión de poder	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque a los hombres no les gusta ser mandados por mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque en el siglo anterior se prepara a hombres, muy pocas mujeres acceden a la universidad hasta la década de los ochenta	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque exigen que el parámetro de cada sujeto debe ser el de aquellos que tienen el poder	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque la estructura está hecha con el objeto de que la mujer no ascienda	Machismo	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Porque las califican con parámetros masculinos, tradicionales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque las estructuras que se combinan para la elección son de tendencia machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque las leyes perpetúan esas consideraciones culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque los que toman decisiones son hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque no han tenido el mismo tiempo para prepararse que los hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Predominio de hombres, en instancias decisorias, lo que determina que a la hora de elegir se inclinen por sus pares	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicio por reciente ingreso de mujeres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicios culturales ligados al machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Presencia del machismo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Puestos creados solo para hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Razones culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Resabios machistas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que el hombre está en mejores condiciones	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se exigen requisitos que son inaccesibles al actual desarrollo de la mujer	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se le exigen características propias del modelo masculino	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se les adjudican roles prediseñados	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se les pone trabas por susceptibilidades masculinas	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se valora más a la mujer educadora que a la mujer juzgadora	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Sexo	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Sistema machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Sociedad es machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Sociedad machista	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Sociedad machista que considera más a los hombres	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Solidaridad entre varones	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Taras culturales	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Tradición histórica	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Tradición-costumbre	Machismo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Celo profesional	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Ellas con su dedicación ponen en evidencia la falta de responsabilidad de los hombres	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Machismo (temor a perder el control de dominio de los hombres)	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Peligro por competencia	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por considerar una competencia	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por miedo	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por miedo a desafiar la estructura social	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por miedo a la competitividad	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por miedo a que detenten más poder	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por temor	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por temor de los que eligen que abriendo espacios queden fuera	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque asumen más obligaciones y roles que un hombre	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque las mujeres somos un riesgo en cuanto a la transparencia	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Recelo de la autoridad y la comunidad hacia la mayor independencia de los jueces respecto a los grupos de poder. No se sabe cómo las mujeres van a votar, cuesta encasillarlas	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Temor a los hombres de ver cómo las mujeres ocupan los espacios de ellos	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Temor a que sean mejores	Miedo	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Concepción errada de las mujeres	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Creencia de que las mujeres no les interesa el poder	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Creencia de que las mujeres deben ocupar rangos inferiores	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Creencia de que son débiles	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Imagen de debilidad	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Mujer histérica (prejuicio)	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Piensen que mujeres son emotivas	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Piensen que son atadosas, copuchentas (prejuicio)	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por considerar que tiene nulo liderazgo	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Por prejuicio	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque el rol principal de las mujeres en el imaginario social, es la crianza de los hijos	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque se las considera débiles	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Porque se las cree incapaces para ejercicio de cargos	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicio	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicio (mujer madre-preocupada más de la familia)	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicio en contra de las mujeres	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo

Respuesta tal como la escribió la persona encuestada	Categorías	Agrupación
Prejuicios	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicios (ocupaciones familiares o falta de capacidad)	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicios hacia las mujeres	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Prejuicios machistas	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que es débil	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que las mujeres no se manejan en el poder. Son más conflictivas	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que no quieren ascender	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que prefieren a la familia	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se cree que resuelven las cosas conforme al género de la persona que va a ser sentenciada	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se estima que no tiene habilidades para dirigir	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se las considera menos predecibles en sus decisiones	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se las cree débiles	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se las estima más conflictivas	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se les cree más débiles	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Se piensa que son débiles	Prejuicios	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Con considerarlas incompetentes	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Consideradas poco capaces	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Considerar menos preparadas	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Creer que no les interesa capacitarse	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo
Creencia de capacidad inferior	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/machismo/miedo

<b>Respuesta tal como la escribió la persona encuestada</b>	<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
Desconfianza	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Desconfianza en su capacidad	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Desconfianza hacia las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Falta de confianza en el trabajo de las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hay poca confianza hacia las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Hay una creencia de que las mujeres somos menos capaces	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
La mujer es subvalorada	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Los hombres subestiman a las mujeres en cuanto a conocimiento, personalidad y carácter	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
No reconocen capacidades	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
No se da lugar que merecen	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
No se valoran positivamente sus características	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Poca valoración a la capacidad de trabajo de las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque se duda de su capacidad intelectual	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Porque se piensa que les falta preparación y capacidad	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Prejuicio sobre la capacidad intelectual de las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Resabio ancestral de considerar a la mujer inferior	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Reticencias de su capacidad	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se les cree menos capaces profesionalmente	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se considera que las mujeres son menos inteligentes	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se considera que no tienen suficiente experiencia	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

<b>Respuesta tal como la escribió la persona encuestada</b>	<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
Se cree que tienen menor capacidad intelectual	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se duda de su habilidad	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se las ve menos aptas	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se piensa que no son capaces de aportar una visión totalizadora de los problemas	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se señala que tienen menos capacidad para trabajo	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Se subcalifican sus aptitudes	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Siempre se duda de la capacidad de las mujeres	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo
Subestimación	Subvaloración/desconfianza	Subvaloración/prejuicios/ machismo/miedo

## Anexo 14

Procedimiento seguido para el análisis cuantitativo de las razones por las que no se deben establecer medidas para fomentar la participación de las mujeres en instancias superiores

**Tabla 64: Categorías de análisis de las respuestas de quienes contestaron que “No” a la pregunta: ¿Cree que es necesario establecer medidas o hacer reformas para fomentar la participación de mujeres en las instancias superiores de la administración de justicia?**

<b>Categorías</b>	<b>Agrupación</b>
No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Sería discriminatorio	Debe ser igual para ambos
Debe ser igual para hombres y mujeres	
Depende de ellas	Depende de ellas
La promoción es por concurso	
La Constitución consagra la igualdad	Hay mecanismos
Ya hay mecanismos	
Se deben cumplir las que hay	
La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
No es necesario	
Ya tienen acceso	
No hay discriminación	No hay discriminación
Otra	Otra
Sin explicación	Sin explicación

**Tabla 65: Razones por las que no se necesitan medidas para la no discriminación.  
Respuestas enunciadas sin agregar**

Por qué "No" (agrupación)	Por qué "No" (categorías)	Hombres		Mujeres		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
No es un asunto normativo	No es un asunto normativo	6	6%	4	9%	10	6%
Debe ser igual para ambos	Sería discriminatorio	3	3%	1	2%	4	3%
	Debe ser igual para hombres y mujeres	2	2%	1	2%	3	2%
Depende de ellas	Depende de ellas	9	8%	8	17%	17	11%
	La promoción es por concurso	5	5%	2	4%	7	5%
Hay mecanismos	La Constitución consagra la igualdad	5	5%	0	0%	5	3%
	Ya hay mecanismos	12	11%	4	9%	16	10%
	Se deben cumplir las que hay	2	2%	2	4%	4	3%
No es necesario	La equidad se dará con el tiempo	5	5%	1	2%	6	4%
	No es necesario	3	3%	1	2%	4	3%
	Ya tienen acceso	12	11%	5	11%	17	11%
No hay discriminación	No hay discriminación	26	24%	8	17%	34	22%
Otra	Otra	2	2%	5	11%	7	5%
Sin explicación	Sin explicación	15	14%	5	11%	20	13%
Total		107	100%	47	100%	154	100%

**Tabla 66: Clasificación de las explicaciones de por qué no se necesitan medidas para la no discriminación**

Por qué	Categorías	Agrupación
Creo que los medios deben ser para hombres como para mujeres	Debe ser igual para hombres y mujeres	Debe ser igual para ambos
Deben ser idénticas para hombres y mujeres	Debe ser igual para hombres y mujeres	Debe ser igual para ambos
Las reglas deben ser iguales	Debe ser igual para hombres y mujeres	Debe ser igual para ambos
Fomentar medidas significa institucionalizar la diferencia	Sería discriminatorio	Debe ser igual para ambos
Implicaría discriminar a su vez a hombres en igualdad de condiciones	Sería discriminatorio	Debe ser igual para ambos
Los procedimientos son claros y objetivos. Las medidas más que dignificar a las mujeres, las disminuye. Las cuotas reconocen que las mujeres son inferiores.	Sería discriminatorio	Debe ser igual para ambos
Sería discriminar doblemente	Sería discriminatorio	Debe ser igual para ambos
Creo que la mujer lo solucionará capacitándose más	Depende de ellas	Depende de ellas

Por qué	Categorías	Agrupación
Depende de las mujeres	Depende de ellas	Depende de ellas
Es cuestión de decisión de ellas mismas	Depende de ellas	Depende de ellas
Es cuestión de interés de las mujeres, la ley ya establece claramente sistemas de igualdad	Depende de ellas	Depende de ellas
Es cuestión de orden y disciplina	Depende de ellas	Depende de ellas
Es un cambio de actitud	Depende de ellas	Depende de ellas
Es una lucha que depende de las mujeres	Depende de ellas	Depende de ellas
Lo que se debe hacer es participar y capacitarse	Depende de ellas	Depende de ellas
Necesitan sólo prepararse y enfrentar evaluaciones	Depende de ellas	Depende de ellas
Porque no cree en la discriminación positiva y se lo tienen que ganar por ellas mismas	Depende de ellas	Depende de ellas
Quien tiene los conocimientos necesarios debe acceder	Depende de ellas	Depende de ellas
Razones de igualdad. Idoneidad y capacitación.	Depende de ellas	Depende de ellas
Sólo basta que mujeres se capaciten lo suficiente y rindan	Depende de ellas	Depende de ellas
Tienen las mismas posibilidades y capacidades de los hombres. Es cuestión de sacrificio.	Depende de ellas	Depende de ellas
Tienen que aprovechar las reglas y mecanismos ya establecidos	Depende de ellas	Depende de ellas
Tienen que demostrar capacidad y tanto hombres como mujeres aprovechan sus contactos personales	Depende de ellas	Depende de ellas
Tienen que llegar por capacidad y no por género	Depende de ellas	Depende de ellas
Al momento hay igualdad en concursos de oposición y merecimientos	La promoción es por concurso	Depende de ellas
Basta que ellas se sometan a las evaluaciones y en función de eso accederán a los cargos disponibles	La promoción es por concurso	Depende de ellas
Bastan los exámenes de competencia	La promoción es por concurso	Depende de ellas
En estos tiempos todos podemos someternos a la evaluación, sólo se da el número de carnet y los que seleccionan no saben si son hombres o mujeres	La promoción es por concurso	Depende de ellas
Para eso existen exámenes de competencia a los que deben presentarse	La promoción es por concurso	Depende de ellas
Por sistemas de concursos	La promoción es por concurso	Depende de ellas
Sistema existente: concurso de antecedentes y oposición	La promoción es por concurso	Depende de ellas

Por qué	Categorías	Agrupación
Existe la igualdad en la Constitución	La Constitución consagra igualdad	Hay mecanismos
La Constitución es clara 50/50	La Constitución consagra igualdad	Hay mecanismos
La Constitución Política de la República contempla la igualdad de los sexos	La Constitución consagra igualdad	Hay mecanismos
La Constitución Política del Estado consagra la igualdad	La Constitución consagra la igualdad	Hay mecanismos
Porque la Constitución Política del Estado ya consagra la igualdad como un principio y valor	La Constitución consagra la igualdad	Hay mecanismos
Es necesario que se cumplan las que ya están	Se deben cumplir las que hay	Hay mecanismos
Hay que aplicar correctamente lo que ya está normado	Se deben cumplir las que hay	Hay mecanismos
Sólo hay que aplicar la norma	Se deben cumplir las que hay	Hay mecanismos
Sólo se debe cumplir con las existentes	Se deben cumplir las que hay	Hay mecanismos
Deben aprovechar las oportunidades que ya están dadas	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
La posibilidad de acceso existe. No estaría de acuerdo con beneficios adicionales en este aspecto por ser mujer.	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Las condiciones y las normas están dadas	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Las que existen son suficientes	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Las reglas ya fomentan la participación de todos	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Lo que existe ya funciona	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Lo que hay son acordes y tal vez las favorecen más a ellas	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Porque los mecanismos existentes permiten el acceso de las mujeres a esas instancias	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Porque su aplicación debe darse en mérito a los reglamentos	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya existen	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya existen convocatorias públicas donde todos podemos acceder	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya existen los mecanismos adecuados	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya hay	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya las reglas habilitan para que entren las que demuestren idoneidad	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos
Ya se han hecho disposiciones para facilitar su ingreso, deben buscar esas oportunidades sin pedir favores	Ya hay mecanismos	Hay mecanismos

Por qué	Categorías	Agrupación
Con el tiempo se va a modificar la composición de los tribunales en las instancias superiores de forma natural	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
De a poco van ocupando esos cargos por antecedentes e idoneidad	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
No es necesario, es cuestión de tiempo. A medida que las mujeres tengan los requisitos	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
Perspectivas, sociales, históricas y culturales están permitiendo que las mujeres accedan a los espacios de poder en el transcurso del tiempo	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
Porque el tiempo dirá	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
Porque ya, a esta altura, los cambios se están produciendo espontáneamente	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
Se va a ir dando naturalmente	La equidad se dará con el tiempo	No es necesario
Es innecesario	No es necesario	No es necesario
Está bien como está	No es necesario	No es necesario
No hay necesidad	No es necesario	No es necesario
No las necesitamos	No es necesario	No es necesario
Actualmente participan en todos los estamentos	Ya tienen acceso	No es necesario
Creo que los cambios se están dando por sí solos a través de los concursos públicos	Ya tienen acceso	No es necesario
En el P.J. a diferencia del M.P. las juezes de 1ª y 2ª instancia son algo jóvenes aún a diferencia de los hombres	Ya tienen acceso	No es necesario
Han accedido sin necesidad de reformas	Ya tienen acceso	No es necesario
La legislación actual es suficiente. Corte de Apelación está llena de mujeres	Ya tienen acceso	No es necesario
La mayoría de los magistrados del fuero son mujeres	Ya tienen acceso	No es necesario
Porque con las reglas existentes ya tienen presencia en el Poder Judicial	Ya tienen acceso	No es necesario
Porque en la actualidad tienen participación, al menos en el ministerio público	Ya tienen acceso	No es necesario
Se advierte actualmente que hay mujeres con altos cargos en la administración de justicia a partir del sistema de concursos por oposición y antecedentes	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya en la actualidad lo desempeñan	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya están en el Poder Judicial	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya están formando parte	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya están ingresando al Poder Judicial	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya están presentes en todos los niveles	Ya tienen acceso	No es necesario

Por qué	Categorías	Agrupación
Ya existe representación de la mujer en función de cuantas se han postulado	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya existe una excelencia de mujeres	Ya tienen acceso	No es necesario
Ya han accedido aquellas que han tenido capacidad de alcanzar cargos altos	Ya tienen acceso	No es necesario
Considero que en nuestro país, más que con el sexo el ascenso tiene que ver con las influencias y la capacitación	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Considero que no se discrimina a las mujeres en este aspecto	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Discriminación positiva es mala, el cambio tiene que ser a nivel social, en el rol de las mujeres	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
El tema pasa por lo cultural y educativo	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Las causas son ajenas a la administración de justicia	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
No es a través de reglas, sino de educación	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
No es cuestión de reformas sino de criterio	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
No se puede cambiar la mentalidad con reformas	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Se trata de un problema cultural	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Sólo cambia de mentalidad	No es un asunto normativo	No es un asunto normativo
Dentro de los requisitos para ascender no está el excluir a las mujeres	No hay discriminación	No hay discriminación
El acceso es abierto para todos	No hay discriminación	No hay discriminación
Es libre en acceso	No hay discriminación	No hay discriminación
Están en igualdad de condiciones	No hay discriminación	No hay discriminación
Existe igualdad, por el contrario, tienen más derechos y preferencias	No hay discriminación	No hay discriminación
Existen leyes y normas suficientes que no son discriminatorias	No hay discriminación	No hay discriminación
Hay igualdad	No hay discriminación	No hay discriminación
Hay igualdad de condiciones	No hay discriminación	No hay discriminación
La participación es equitativa	No hay discriminación	No hay discriminación
Las mujeres tienen las mismas posibilidades de participación que los varones	No hay discriminación	No hay discriminación
Las oportunidades al momento son iguales	No hay discriminación	No hay discriminación
Los estatutos jurídicos no discriminan para temas de ascenso	No hay discriminación	No hay discriminación
No existe discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No existe discriminación alguna	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay discriminación en contra de las mujeres	No hay discriminación	No hay discriminación
No hay trato discriminatorio	No hay discriminación	No hay discriminación

Por qué	Categorías	Agrupación
No he advertido dicha discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
Porque en esas instancias no advierto la discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
Porque no existe discriminación	No hay discriminación	No hay discriminación
Porque no me parece que haya desigualdad	No hay discriminación	No hay discriminación
Porque tienen iguales oportunidades que los varones	No hay discriminación	No hay discriminación
Somos iguales	No hay discriminación	No hay discriminación
Tienen igualdad de derechos y oportunidades	No hay discriminación	No hay discriminación
Tienen iguales oportunidades	No hay discriminación	No hay discriminación
Tienen iguales oportunidades que los hombres	No hay discriminación	No hay discriminación
Tienen las mismas posibilidades	No hay discriminación	No hay discriminación
Todos los profesionales tenemos oportunidad	No hay discriminación	No hay discriminación
Todos somos iguales	No hay discriminación	No hay discriminación
Es necesario cambiar toda la estructura del sistema	Otra	Otra
Es necesario establecer mejoras en los sistemas de ascenso para que accedan los más capaces (mujeres y hombres)	Otra	Otra
Existe hegemonía	Otra	Otra
La discriminación se la vive en el trato día a día, pero más bien que las actuales normas garantizan imparcialidad	Otra	Otra
Las mujeres no necesitan ser protegidas	Otra	Otra
No debe existir carrera judicial	Otra	Otra
No lo veo como un impedimento de género	Otra	Otra
Sin explicación	Sin explicación	Sin explicación

## Anexo 15

### Otros tratados referenciados

**Tabla 67: Instrumentos de derechos humanos del Sistema Universal y del Sistema Americano reconocidos por menos del 5% de las personas encuestadas**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Del Sistema Universal						
Protocolo facultativo del pacto internacional de derechos civiles y políticos	2	1,3%	1	0,6%	3	0,9%
Segundo protocolo facultativo del pacto internacional de derechos civiles y políticos, destinado a abolir la pena de muerte	2	1,3%	1	0,6%	3	0,9%
Convención de Viena sobre el derecho de los tratados	5	3,1%	3	1,8%	8	2,5%
Convención sobre la esclavitud	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención para la prevención y la sanción del delito de genocidio	5	3,1%	2	1,2%	7	2,2%
Convenio para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena	3	1,9%	3	1,8%	6	1,9%
Convención sobre la imprescriptibilidad de los crímenes de guerra y de los crímenes de lesa humanidad	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
Estatuto de Roma de la Corte penal internacional	4	2,5%	5	3,1%	9	2,8%
Convenios de la Organización internacional del trabajo	7	4,4%	2	1,2%	9	2,8%
Convenciones de Ginebra	2	1,3%	0	0,0%	2	0,6%
Convención de La Haya sobre los aspectos civiles de la sustracción internacional de menores	0	0,0%	2	1,2%	2	0,6%
Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Convención de Palermo)	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención sobre la protección del patrimonio mundial cultural y natural	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
Del Sistema Americano						
Estatuto de la Corte interamericana de derechos humanos	1	0,6%	2	1,2%	3	0,9%
Reglamento de la Corte interamericana de derechos humanos	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de Derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)	3	1,9%	2	1,2%	5	1,6%
Protocolo relativo a la abolición de la pena de muerte	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Convención interamericana para prevenir y sancionar la tortura	1	0,6%	2	1,2%	3	0,9%
Convención interamericana sobre desaparición forzada de personas	5	3,1%	2	1,2%	7	2,2%
Convención interamericana sobre asistencia mutua en materia penal	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención interamericana sobre tráfico internacional de menores	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención interamericana sobre restitución internacional de menores, ámbito de aplicación	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Convención interamericana contra el terrorismo	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad	0	0,0%	1	0,6%	1	0,3%
Total	159		163		322	

**Tabla 68: Instrumentos de derechos humanos del Sistema Universal y del Sistema Americano de las mujeres reconocidos por menos del 5% de las personas encuestadas**

Instrumentos	Hombres		Mujeres		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Del Sistema Universal						
Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada	4	2,5%	5	3,1%	9	2,8%
Convenio de la Organización internacional del trabajo sobre la protección a la maternidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	2	1,3%	3	1,8%	5	1,6%
Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado	1	0,6%	1	0,6%	2	0,6%
Del Sistema Americano						
Convención interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer	2	1,3%	0	0,0%	2	0,6%
Protocolo de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
Total	159		163		322	