

Un Poder judicial Paritario

Reafirmamos, por cierto, las ideas expuestas el día de ayer por la Asociación de Magistradas y Magistrados del Poder Judicial y que garanticen la independencia judicial con absoluta sujeción de los y las jueces a la constitución y la ley.

La mas importante de ellas es eliminar de las funciones de las Cortes y particularmente de la Corte Suprema las funciones de gobierno, debiendo avocarse únicamente a las funciones jurisdiccionales, dejando las primeras en manos de un órgano de gobierno autónomo de rango constitucional y composición mixta.

Ello debe ir de la mano de un rediseño de la carrera judicial, donde los jueces y juezas se diferencien entre ellos por las funciones que realizan y no por la jerarquía en un escalafón. Un sistema de judicatura horizontal y no vertical.

Necesario entonces, es reformar en conjunto el régimen de nombramiento, disciplinario y de calificaciones, con el establecimiento de procedimientos públicos, participativos y transparentes en manos del órgano autónomo ya referido.

Los criterios de nombramiento deben estar explicitados en el nuevo texto constitucional conforme a criterios de mérito, capacidad e idoneidad profesional y por cierto, **de paridad de género**.

La Asociación de Magistradas Chilenas que represento tiene como objetivo estatuario y fundacional la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, conforme al derecho nacional e internacional, en el marco de un compromiso con la igualdad, la justicia y el estado de derecho como pilares centrales de una República democrática.

Por ello, en esta oportunidad que nos concede esta Comisión, deseamos reafirmar la importancia de considerar la paridad como uno los ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo. Y ello, porque la distribución equilibrada del poder entre hombres y mujeres no es una simple variante del principio de igualdad ni tampoco una nueva forma de llamar a las cuotas. Antes bien, es un nuevo principio,

relacionado estrechamente con la igualdad pero que la desborda, al reorientarse hacia las cuestiones de distribución de poder o políticas, en todos los espacios de poder, de política y de decisión

Es evidente que la situación del acceso de las mujeres al poder judicial, en Chile y en el mundo, ha cambiado significativamente en las últimas décadas. En general, las barreras que limitaban la entrada de mujeres al ejercicio de la función jurisdiccional se han eliminado formalmente y por ello es posible encontrarnos con una mayor presencia de mujeres que de varones.

Sin embargo, esto no significa que no pueda sostenerse que el principio de paridad es pertinente para orientar la estructura, organización y puesta en práctica de la Administración de Justicia. Solo indica que los presupuestos y desafíos de la paridad en este espacio no pueden plantearse estrictamente en los mismos términos que respecto de los otros dos poderes del Estado.

La desigual distribución del poder por razones de género al interior del poder judicial, opera por vías invisibles, enmascaradas tras la alta cualificación de sus integrantes y la extrema estandarización de los procedimientos de nombramientos, evaluación de desempeño y promoción.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, es claro que el poder judicial no es realmente inclusivo y así lo reconoce explícitamente la Política de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial chileno dictada en 2015. Si bien en nuestra institución se reconoce la igualdad formal y por ende no existen discriminaciones o exclusiones explícitas de hombres ni de mujeres por alguna condición vinculada a su género, algunos aspectos podrían incidir en discriminaciones materiales. Por ejemplo, la excesiva preponderancia de la antigüedad como criterio principal de todo el sistema de movilidad profesional; la masculinización o feminización de la descripción de ciertos cargos al interior de la institución; el uso de conceptos jurídicos indeterminados que pueden afectar la certeza jurídica; la inexistencia de medidas de flexibilización para la conciliación de la vida laboral y familiar; la ausencia de mención o reconocimiento como sujetos de protección a personas LGTBI, como sí se hace con las mujeres y otros grupos vulnerables, entre otros.

La supremacía práctica de lo masculino en el poder judicial no se expresa por el déficit global de presencia de mujeres —como ocurre en el parlamento— sino por la concentración femenina en ciertas áreas de la función jurisdiccional (segregación horizontal) y por las mayores dificultades que enfrentan en la promoción de la carrera judicial, en particular, para ocupar puestos en los tribunales superiores de justicia (segregación vertical).

Existe, en el diseño institucional, mecanismos aparentemente meritocráticos para la selección y promoción que se ven de la carrera que no lo son. Estos diseños supuestamente neutrales de los procesos de selección, pueden relacionarse, por ejemplo, con la exigencia de acumulación de antecedentes, desarrollados durante y fuera del horario de trabajo—como la docencia, investigación y formación de posgrado—; que pueden afectar desigualmente a hombres y mujeres. Más aún cuando estas exigencias se acumulan con distribuciones sexuadas de las cargas domésticas y tareas de cuidado.

Hay tres grupos de factores que deben ser considerados en una política de articulación de las exigencias del principio de paridad dentro del poder judicial.

1) El ascenso en la carrera judicial depende de un complejo y aparentemente neutro sistema de calificaciones y méritos, administrado por los tribunales superiores, que actúan, además, como superiores jerárquicos a estos efectos. Este sistema involucra decisiones del ejecutivo y de tribunales superiores de justicia.

Teniendo en cuenta la abrumadora evidencia que señala que el poder político está atravesado por alianzas de género entre los varones, de carácter consciente e inconsciente, es dable conjeturar, con relativa certeza, que un modelo de nombramiento judicial que disminuya la gravitación de las redes políticas; y potencie tanto escrutinios públicos de idoneidad de las personas candidatas como procedimientos transparentes (todo lo contrario, de las audiencias privadas) favorecería la presencia de las mujeres en estas funciones.

En efecto, es en la esfera informal donde se da el mejor caldo de cultivo del poder, ese que huye de la luz del día, que se enhebra en una verdadera cultura masculina de los “petits comité”, y que suele repeler a las mujeres.

2) Pero también hay obstáculos normativos. La extrema consideración de la antigüedad. La exigencia legal, contenida en el Código Orgánico de Tribunales, de que el ministro más antiguo de Corte de Apelaciones siempre sea parte de la quina elaborada por la Corte Suprema, es un mecanismo que asegura que dicho cupo sea siempre ocupado por un hombre e impacta negativamente en la presencia de mujeres en las nominaciones debido a la incorporación tardía de estas al poder Judicial (Corporación Humanas, 2007, p. 22). Esta norma contraviene el mandato expreso de igualdad entre mujeres y hombres que contempla el art. 19 N° 2 de la constitución chilena vigente y de las obligaciones contenidas en la CEDAW.

3) Un tercer grupo de factores identificados como explicativos de los fenómenos de segregación vertical y horizontal que afectan a las mujeres al interior de la judicatura se relaciona, como se anunciaba previamente, con la distribución de género de las tareas domésticas y funciones de cuidado.

La falta de un reparto equitativo entre los miembros de la familia, y la carencia de ayudas sociales y organizacionales, imposibilita el desarrollo de carrera de muchas mujeres que deseen promocionarse puesto que se les «obliga» a desarrollar un doble rol (productivo y reproductivo) que las deja exhaustas y complica su ejercicio profesional.

MEDIDAS DE PARIDAD EN EL PODER JUDICIAL que deben tomarse en consideración para la constitución de la judicatura, para sus nombramientos, promoción y carrera.

La posibilidad de establecer el principio de paridad como criterio rector en la integración de tribunales, aunque excepcional, no es inédita.

El Estatuto de Roma que establece la Corte Penal Internacional, establece, en su art. 38, N° 8, a) que, al seleccionar a los magistrados, los Estados Partes tendrán en cuenta la necesidad de que en la composición de la Corte haya “(iii) presencia equilibrada de magistrados hombres y mujeres”.

El principio de paridad aplicado a los tribunales puede ser implementado a través de algunas de las fórmulas que ya se han practicado a propósito de la paridad en la política.

1) A través de una cuota de género o reserva de puestos, o mediante el establecimiento de otras medidas de acción positiva. Dentro de estas últimas se pueden considerar las medidas de trato preferencial, es decir, normas que consideran el sexo femenino como criterio de preferencia, ya sea que lo valoren o ponderen especialmente en un concurso, ya sea que lo consideren un criterio dirimente en caso de empate de méritos entre postulantes a un mismo puesto.

2) Eliminar la politización de los nombramientos. Es importante insistir en que tal situación es problemática para las mujeres porque estas no han sido socializadas en lógicas de poder y suelen tener menos redes de esta clase. Los anterior las sitúa en una posición de desventaja abiertamente injusta, es decir, que no se relaciona con sus méritos o su capacidad profesional.

Muchas veces, la conciencia de esta desventaja y la distancia con estas prácticas inhibe a las mujeres a presentar sus candidaturas y produce un freno en sus carreras profesionales.

3) Eliminar barreras normativas que producen algunas reglas del sistema chileno de nombramientos podrían ser indiciarios de una discriminación indirecta, como la determinantes consideración de la antigüedad.

Conclusiones

Un Poder Judicial con Paridad de Género

Para hacer efectiva la igualdad de género al interior del poder judicial es necesario que los criterios de paridad en los sistemas de nombramiento, carrera y promoción, deban estar establecidos al menos como un principio en la Carta fundamental, para que así se constituyan en imperativos legales, y no como meras recomendaciones u orientaciones.

Proponemos una combinación de una cláusula de paridad transversal, con una mención específica a la función pública y además la obligación del Estado de ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Ambas normas favorecerían el desarrollo legal y reglamentario del principio de paridad, en general, y en el poder judicial, en particular.

Eliminar de las competencias de las Cortes aquellas funciones de gobierno, que deben radicarse en un órgano de gobierno autónomo de rango constitucional y composición mixta y paritaria. Una nueva concepción de la carrera judicial, desvinculada del gobierno judicial, favorece la construcción de mecanismos en los que la identidad profesional masculinizada tenga menos incidencia en la carrera judicial.

Un nuevo sistema de nombramiento, promoción y calificación que privilegie el mérito y la capacidad de las personas para desempeñarse en distintos cargos del poder judicial, con modalidades de cuotas de género, que permitan la incorporación de mujeres en todas las instancias. Este sistema debiera garantizar que la manera en la que percibimos el mérito y la capacidad no esté atravesada por estereotipos de género.

El reconocimiento explícito de la igualdad de género en el capítulo de derechos fundamentales y/o con cláusulas más detalladas incorporadas en el marco de la regulación constitucional del poder judicial o mejor llamada “Judicatura”, permitirán la incorporación del principio de paridad, ya no sólo reducido a la política de la presencia o confinado al espacio de la política formal; sino que extenderá su alcance a todos los espectros de la vida social, y en especial a la función pública, garantizando su objetivo —el reparto equilibrado de poder social entre hombres y mujeres—.