



Unidad de Género
Corte Suprema de Justicia

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN EL EMPLEO DEL ÓRGANO JUDICIAL

Licda. Xochitl Bendeck
Área de Asistencia Técnica en Género

Construyendo una Cultura con Equidad de Género



TABLA DE CONTENIDO

<i>Contenido</i>	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN	3
I.- Objetivos	4
II.- Marco Teórico	5
III.- Marco Normativo	7
IV.- Marco Situacional	11
V.- Brechas de Género en el Órgano Judicial	14
VI.- Conclusiones y Recomendaciones	37

INTRODUCCIÓN

La Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia, a partir de de la elaboración de un **DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN EL EMPLEO**, busca la identificación de brechas de género en el trabajo, tales como segmentación ocupacional por sexo o brechas salariales, por mencionar algunas; todo esto como punto de partida para la

elaboración de lineamientos institucionales que garanticen que empleadas y empleados del Órgano Judicial laboren en condiciones de igualdad.

Lo anterior, en cumplimiento con la recién aprobada *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres*, que en sus artículos 2, 9, 10, 14 y 25, asignan a las Instituciones del Estado la obligación de garantizar la participación igualitaria al empleo, la transversalización de los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, así como el desarrollo de instrumentos de recopilación y análisis de la información desagregada por sexo “que faciliten el conocimiento de las situaciones de discriminación y de brechas existentes en la situación y posición de mujeres y hombres”; y en aplicación de su Planificación Anual Operativa, lineamientos tres y cuatro de la Política Institucional de Equidad de Género: ***“Elaborar e implementar directrices laborales que reduzcan la segmentación ocupacional por sexo” y “Fortalecer la gestión de recursos humanos estandarizada en todos los ámbitos del Órgano Judicial, que evite la discrecionalidad por razones de género en la selección, contratación, nombramientos, promoción, ascensos y evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales”***, bajo cuya línea estratégica responde la acción.

Profundizando en la importancia de la puesta en marcha de la línea de acción referida, vale la pena resaltar que la realización de este nos permitirá tener información real y actualizada sobre las condiciones de acceso al trabajo de las personas que laboran para el Órgano Judicial, garantizar el derecho a recibir igual remuneración por igual trabajo, y dar los primeros pasos para, posteriormente, profundizar el análisis y que esta información sirva como insumo para que la institución pueda trazar sus políticas de manejo del recurso humano con equidad.

I.- OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✓ Identificar las brechas de género en el trabajo existente en el Órgano Judicial.

Objetivos Específicos:

- ✓ Elaborar un instrumento de recolección de la información del personal del Órgano Judicial desagregada por sexo.
- ✓ Detectar las brechas de género en cuanto a la segmentación ocupacional por sexo, brechas salariales, así como los niveles de acceso de las mujeres a puestos directivos y de toma de decisiones.
- ✓ Integrar los criterios de género en los procesos de selección, contratación, nombramientos, promoción, ascensos y evaluación de desempeño del personal que labora en el Órgano Judicial.

El estudio presentado en esta oportunidad, para su realización, se optó por la realización de una investigación documental que incluyó no sólo la información bibliográfica relativa a la temática que aborda, sino que además información estadística y estudios realizados por otras instancias que muestran la realidad nacional en cuanto a la participación de la mujer en el ámbito laboral, como marco general, del cual el Órgano Judicial es parte.

Además se contó con información proporcionada por la Dirección de Recursos Humanos, la Unidad Técnica Central y algunas pagadurías, con cuyo análisis se ha construido el presente documento, el cual consta de cinco apartados en los que se desarrolla el análisis, que está distribuido así: Marco Teórico, Marco Normativo, Marco Situacional, Brechas de Género en el Órgano Judicial y Conclusiones y Recomendaciones.

II.- Marco teórico

El concepto de *género*, se ha desarrollado a través de la historia, siendo la definición más aceptada, y que se ha retomado para la realización de este estudio, la que refiere al género como las determinaciones culturales que la sociedad asigna a cada persona por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

Partiendo de esta definición, podemos decir que hacemos un *análisis de género* cuando a través de un proceso teórico-práctico se analiza de forma diferenciada los roles, espacios y atributos que las distintas construcciones sociales asignan a hombres y mujeres, dentro de un sistema de relaciones de poder; es decir, se hace un análisis que permite identificar las dinámicas de las relaciones entre géneros y las políticas necesarias para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Género:
Determinaciones culturales que la sociedad asigna a cada persona por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

El análisis de género nos permite a su vez identificar las *brechas de género* que no son más que las desigualdades entre mujeres y hombres, que se ven reflejadas en las desventajas sociales, políticas y económicas que sufren las mujeres, en la mayoría de las sociedades. Las brechas de género son entonces las desigualdades en el acceso, participación, control de recursos, servicios, oportunidades y los beneficios del desarrollo, y su análisis permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

La *desigualdad en el empleo* constituye una de las brechas de género que más afecta a las mujeres y se refiere a las desventajas que sufren en el ámbito laboral: diferente

Brechas de Género:

Son las desigualdades en el acceso, participación, control de recursos, servicios, oportunidades y los beneficios del desarrollo, y su análisis permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

remuneración por igual trabajo, desventaja en el acceso a puestos directivos y de toma de decisión, segmentación ocupacional por sexo, mayor dificultad para la especialización debido a la carga del trabajo reproductivo, por mencionar algunas.

La correcta identificación de las brechas de género es lo que permite la adecuada aplicación de otro concepto de suyo importante: *transversalización de la igualdad de género o gender mainstreaming*, el cual implica la promoción de estrategias para promover la igualdad de género (igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y resultados) y el impacto de cualquier acción en la vida de las mujeres y de los hombres, de manera que tanto hombres como mujeres se beneficien de igual forma superando las desigualdades.

“El mainstreaming de género es la integración estructural, amplia y completa de la igualdad de género, como referencia obligada en el proceso de las políticas públicas, en todas sus fases” (Evangelina García Prince).

Una de las características de la transversalidad de la igualdad de género es que debe tener alcance *global y sistémico*, para lo cual es necesario tocar todas las estructuras, ya sean estas políticas, culturales, sociales o económicas en las que la desigualdad se perpetúa; identificar dónde están y cuáles son las brechas o desigualdades de género existentes, sus manifestaciones y dónde se profundiza más la desigualdad y discriminación hacia las mujeres y finalmente tener siempre presente que las desigualdades pueden invisibilizarse debido a la naturalización de los comportamientos discriminatorios.

El *gender mainstreaming*, entonces, es la herramienta utilizada para la institucionalización del enfoque de igualdad de género en las políticas públicas. De acuerdo al PNUD, dos son los aspectos a evaluar para visualizar el nivel de institucionalidad alcanzada: 1) la existencia de mecanismos institucionales de género, que refiere a los arreglos institucionales y cambios orgánicos que llevan a conformar instancias organizativas que pueden presentar diversas características, y que generalmente operan en el nivel técnico o político. 2) la existencia de instrumentos de política de género, se consideran las políticas nacionales, sectoriales y municipales con que cuentan las instituciones para orientar su quehacer en este tema, y que se operativicen a través de programas, proyectos y actividades institucionales orientadas a la implementación de los compromisos que les asigna la Política Nacional de la Mujer¹.

¹ PNUD. *La igualdad y la equidad de género en El Salvador*. San Salvador: 2011.

III.- Marco normativo

A la base de todo estudio sobre desigualdades de género, encontramos el *Derecho de igualdad ante la ley*, contemplado en la Constitución de la República en el Art. 3 y que establece que “Todas las personas son iguales ante la ley”.

Por otra parte, existen numerosos instrumentos internacionales que garantizan el goce de este derecho, entre los que podemos citar:

- La Convención Americana de Derechos humanos, que en su Art. 24 dice que todas las personas tienen derecho a igual protección de la ley sin discriminación.
- Con mayor amplitud se expresa la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Art. 2 cuando dice: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión (...)”

Como legislación nacional específica el principio de igualdad se encuentra desarrollado en Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que expresamente, en el Art. 1 dice: “Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las instituciones del Estado.”

El concepto de igualdad está íntimamente vinculado al de discriminación, ya que la vulneración del primero deviene en una situación discriminatoria, es por esto que no debe extrañarnos que en la normativa internacional y nacional que regula el tema de igualdad entre los géneros se haga referencia al *Derecho a la No Discriminación por razón del sexo*.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, nos da la definición de *Discriminación contra la Mujer*, al decir que esta expresión denotará “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, y de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera”.

Dicha definición ha adquirido gran importancia en nuestra normativa secundaria, ya que constituye el punto de partida para dar cumplimiento a la reciente Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres, de conformidad con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW), como una muestra de la voluntad política de dar cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos para la erradicación de la discriminación contra las mujeres.

En este sentido, establece la referida Ley de Igualdad que “mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas”², y para tales efectos considera que existe discriminación indirecta, cuando por razón de sexo, una *norma, disposición, criterio o práctica* produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres³.

Cuando hablamos de participación igualitaria en el empleo, nos referimos –además de la garantía del derecho de igualdad y no discriminación- al derecho al trabajo, el cual se cataloga dentro de los derechos económicos, sociales y culturales, y está garantizado tanto constitucionalmente, como por la normativa internacional de los derechos humanos y la legislación nacional secundaria. En dicha regulación, se garantiza el derecho al trabajo, pero se incorpora al contenido del mismo, otros derechos que implican su goce efectivo:

- *Derecho a recibir igual remuneración por igual trabajo, sin distinción de sexo, raza, credo o nacionalidad.*⁴
- *Derecho al trabajo en condiciones equitativas.*⁵
- *Derecho a acceder a las mismas oportunidades de empleo e inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección.*⁶

² Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 1 inciso 4.

³ *Ibíd.*, Art. 6.

⁴ Constitución de la República, Art. 38 ord. 1º)

Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 23.2

CEDAW, Art. 11.c)

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7.a.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7. a. i)

⁵ Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 23.1

CEDAW, Art. 11

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7

⁶ CEDAW, Art. 11.b)

- *Derecho a la promoción o ascenso, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio, capacidad, competencia y probidad.*⁷

Así mismo, el estado salvadoreño como signatario de los instrumentos de derechos humanos más importantes se ha comprometido, para la garantía del derecho al trabajo, a:

- Ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar encaminadas a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.⁸
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y *velar porque las autoridades e instituciones públicas* actúen de conformidad con esta obligación.⁹
- Modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos *o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*¹⁰
- Emplear medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.¹¹
- Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva los métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.¹²

⁷ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7. c)

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 7.c.
CEDAW, Art. 11.c)

⁸ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 6.2.

⁹ CEDAW, Art. 2.d)

¹⁰ *Ibíd*, Art. 5.a)

¹¹ Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, Art. 2.1.

¹² Convenio No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Art. 2.

En relación con este último compromiso, es menester hacer constar, que para el exitoso diseño y puesta en marcha de políticas públicas encaminadas a la promoción de la participación igualitaria en el empleo de hombres y mujeres, es imperativo el respeto a los Principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres y Transversalidad, que a su vez se constituyen en los principios rectores de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la cual además establece que “las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos (en referencia a compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado), a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género”.¹³

Otro aspecto importante para la adecuada formulación de políticas públicas es el manejo de estadísticas e indicadores, desagregados por sexo, lo cual también constituye una obligación para todas las instituciones del Estado de conformidad al Art. 14 de la antes mencionada ley.

Finalmente, y para concluir con este análisis normativo, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en consonancia con la normativa internacional, regula dos aspectos importantes para la garantía del derecho de las mujeres a la participación en el empleo en igualdad de condiciones, los cuales son la *promoción de la participación de las mujeres en órganos de dirección* y la *participación igualitaria en el empleo*, y en ese sentido mandata a las instituciones del Estado a “promover y sensibilizar la participación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las posiciones y en los procesos de toma de decisiones, y en especial en sus órganos de dirección” y otorga una serie de lineamientos que deberán ser aplicados en la formulación de políticas de empleo y acciones de inserción laboral.¹⁴

¹³ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 9

¹⁴ *Ibíd.*, Arts. 23 y 25

IV.- Marco situacional

De acuerdo con el Censo de Población 2007, elaborado por la DIGESTYC, las mujeres constituyen el 52.7% de la población.

La creciente participación de la mujer en el ámbito laboral remunerado es una realidad resaltada por diversos estudios presentados en 2011, como el Cuaderno sobre Desarrollo Humano N° 10 del PNUD “La igualdad y la equidad de género en El Salvador” y la publicación hecha por el Banco Mundial, “Una (R)evolución del género en marcha”, en las que se señala como las mujeres salvadoreñas han acortado cada vez más las brechas de género, tanto en cuanto a la participación en el mercado laboral remunerado, como en relación a las brechas salariales.

El PNUD señala que “El incremento de participación económica de las mujeres también se aprecia en la tendencia sostenida del crecimiento de la tasa de participación económica, que para el año 1996 era de 35.6%, y en el 2009 del 40.8%. Estas tasas de participación económica de las mujeres son todavía apreciablemente menores que las que presentan los hombres, las cuales para el año 2009 eran de 68.7% para una edad de trabajar de 10 y más años”¹⁵; lo cual significa que por cada 100 mujeres, 59 son consideradas inactivas económicamente, en contraste con la realidad masculina, ya que de cada 100 hombres en edad de trabajar sólo 31 se encuentran en esta situación.

Otra característica importante que se observa en relación a la participación económica de la mujer en El Salvador, es en relación al sector económico en el que mayoritariamente trabajan las mujeres, y ahí podemos notar, que es mayoritariamente en el sector servicios donde encontramos una participación femenina del 76.7%, mientras que el porcentaje más bajo lo encontramos en el sector industrial con un 18.2%.

Las mujeres representan mayoritariamente la fuerza laboral en empleos de oficina (55.8%) y en empleos del comercio y servicio (68.8%), lo que es un indicador para detectar a nivel

¹⁵ PNUD. *La igualdad y la equidad de género en El Salvador*: El Salvador: 2011.

nacional las segmentaciones ocupacionales por sexo, en virtud de las grandes diferencias en relación con otras categorías de empleos como los de operadores de maquinaria o trabajadores agrícolas y pesqueros donde la participación femenina es de menos del 30%.

En relación a las brechas salariales por sexo, el PNUD señala como parámetro de comparación, la remuneración media entre mujeres y hombres, que para 2009 tuvo una proporción para las mujeres del 81.4% en relación a la que obtienen los hombres. Se muestra a continuación la tabla que muestra la remuneración media femenina con respecto a la masculina según categoría ocupacional.

Tabla 1 Proporción de la remuneración media femenina con respecto a la masculina según categoría ocupacional (2000-2009)

Categoría ocupacional	2000	2002	2004	2006	2008	2009
Patrono	79.4	73.1	61.4	78.1	83.9	66.4
Cuenta propia	63.4	59.0	66.9	87.0	92.2	77.1*
Familiar no remunerado	—	—	—	—	—	—
Asalariado permanente	99.9	86.5	93.6	100.4	96.2	100.9
Asalariado temporal	96.5	103.4	99.2	93.4	82.3	87.7
Servicio doméstico	57.2	66.2	65.5	41.8	69.1	70.4
Otros	50.8	—	46.1	44.0	54.3	105.2
Total	79.1	73.7	81.0	88.5	84.7	82.2

* Se refiere a cuenta propia con local

Fuente: PNUD. *La igualdad y la equidad de género en El Salvador*: El Salvador: 2011, pág. 72.

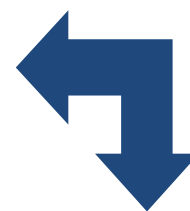
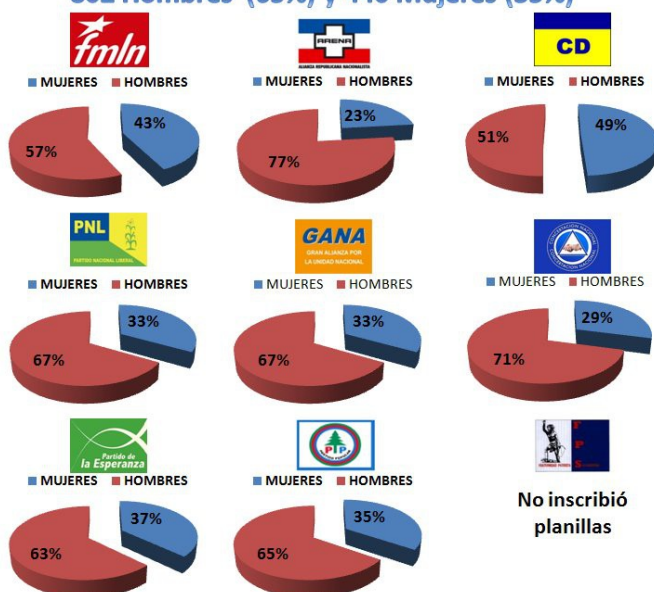
Nota: para la lectura de la tabla, debe entenderse que los datos presentados son el porcentaje correspondiente al 100% que corresponde al salario masculino. Por ejemplo: para el año 2009, en la categoría por cuenta propia, la remuneración femenina representó el 77.1% de la remuneración obtenida por los hombres (100%)

A partir de la tabla anteriormente mostrada, podemos observar claramente que a pesar de los avances, las brechas salariales por sexo se mantienen en prácticamente todas las categorías ocupacionales.

Participación política

En relación a la situación de las mujeres salvadoreñas en la participación en los espacios toma de decisiones, el principal indicador –o el más usado- es la participación política de las mujeres y su representación en la Asamblea Legislativa. En las recién pasadas elecciones legislativas que se celebraron en El Salvador, de 1,242 candidaturas para acceder a un escaño legislativo, sólo 440 correspondían a candidaturas de mujeres.

1242 candidatos y candidatas en la elección legislativa 2012 802 Hombres (65%) y 440 Mujeres (35%)



Finalmente, en la distribución legislativa las mujeres que resultaron electas para la Asamblea Legislativa 2012-2015, fue de 23, que representan un 27.4% de la representación legislativa.

Una situación aún más dramática observamos en la representación femenina en el Órgano Ejecutivo, donde para el periodo presidencial 2009-2014, la representación de mujeres Ministras fue –al inicio del periodo- de 2, y de Viceministros de 3, en contraste con la representación masculina de 11 y 17, respectivamente.

Todos estos datos, nos muestran a grandes rasgos, cómo a pesar de los avances, El Salvador sigue con una deuda pendiente en relación a la promoción de la mujer en el ámbito laboral.

V.- Brechas de género en el Órgano Judicial

Para la realización de este estudio se ha contado con el apoyo de la Unidad Técnica Central, la Dirección de Recursos Humanos y algunas Pagadurías Auxiliares, que son quienes proporcionaron a la Unidad de Género la información con la que se ha construido el presente informe.

El consolidado de datos del personal del Órgano Judicial que a continuación se presenta, incluye información actualizada hasta el mes de octubre de 2011. Las tablas son de elaboración propia de la Unidad de Género, y vale hacer la mención de que debido a la falta de colaboración de las autoridades responsables en aportar la información, no fue posible verificar con datos oficiales que reúnan la totalidad de la población que labora para el Órgano Judicial; también se tuvo dificultad en la obtención de datos completos en relación a los sueldos asignados a la mayoría de cargos nominales que se han registrado, por lo que se ha hecho un esfuerzo por integrar la información recabada de las distintas fuentes, lo cual puede, en ciertos casos, incurrir en errores o imprecisiones.

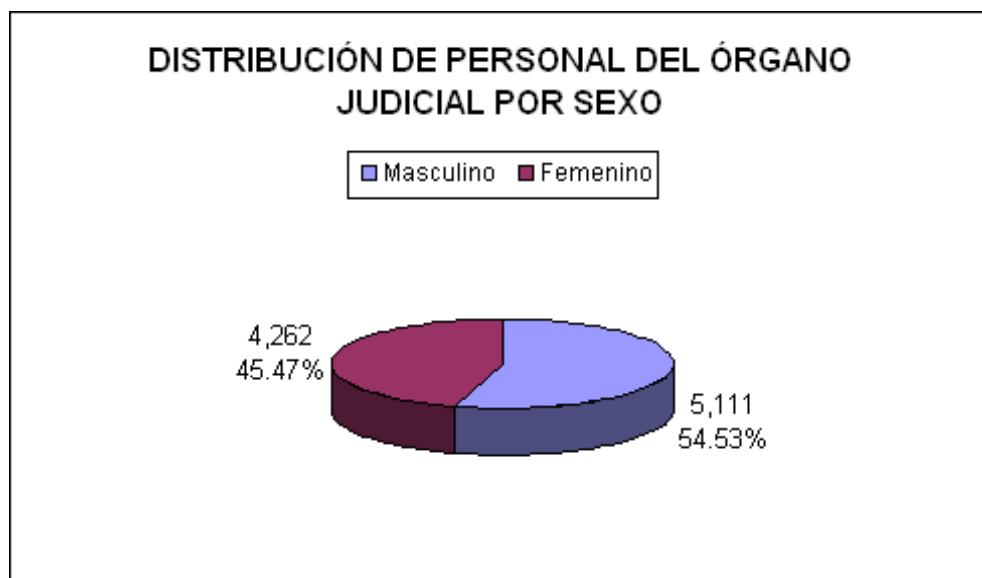
Debido a estas dificultades encontradas en la realización del presente estudio, ha sido imposible el análisis de todas las brechas planteadas en el origen del mismo. Sin embargo, se ha avanzado grandemente en la construcción de una base de información con desagregación por sexo, y que incorpora en un solo documento a la totalidad de la población que labora para el Órgano Judicial, ya sea por contrataciones incluidas en la Ley de Salarios o por Contratos de servicios profesionales.

Como ya se dijo en el apartado dedicado a la situación de la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, el Órgano Judicial no está ajeno a esta realidad. En consecuencia, observamos cómo la participación de las mujeres en la fuerza laboral de la institución ha incrementado considerablemente, representando ahora el 45.47%, tal y como se observa en el gráfico y tabla presentados a continuación:

Tabla 1
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL ÓRGANO JUDICIAL POR SEXO

Personal del Órgano Judicial		
Masculino	Femenino	Total
5,111	4,262	9,373

Gráfico 1



Pese al importante crecimiento de la participación laboral femenina en el Órgano Judicial, es pertinente analizar la forma de distribución de esta fuerza laboral, para identificar aquellas áreas en las que las brechas de género deben ser superadas. Para ello presentamos en esta oportunidad una muestra de la población que labora para el Órgano Judicial, de la cual se ha seleccionado a aquellas personas que ocupan puestos en la Judicatura, así como secretarios o secretarias de actuación, colaboradoras o colaboradores judiciales y ordenanzas.

Se presenta en el análisis, de acuerdo a las categorías antes mencionadas, los distintos rangos salariales asignados en el presupuesto general de la nación y la cantidad de hombres y mujeres que acceden a dichos salarios.

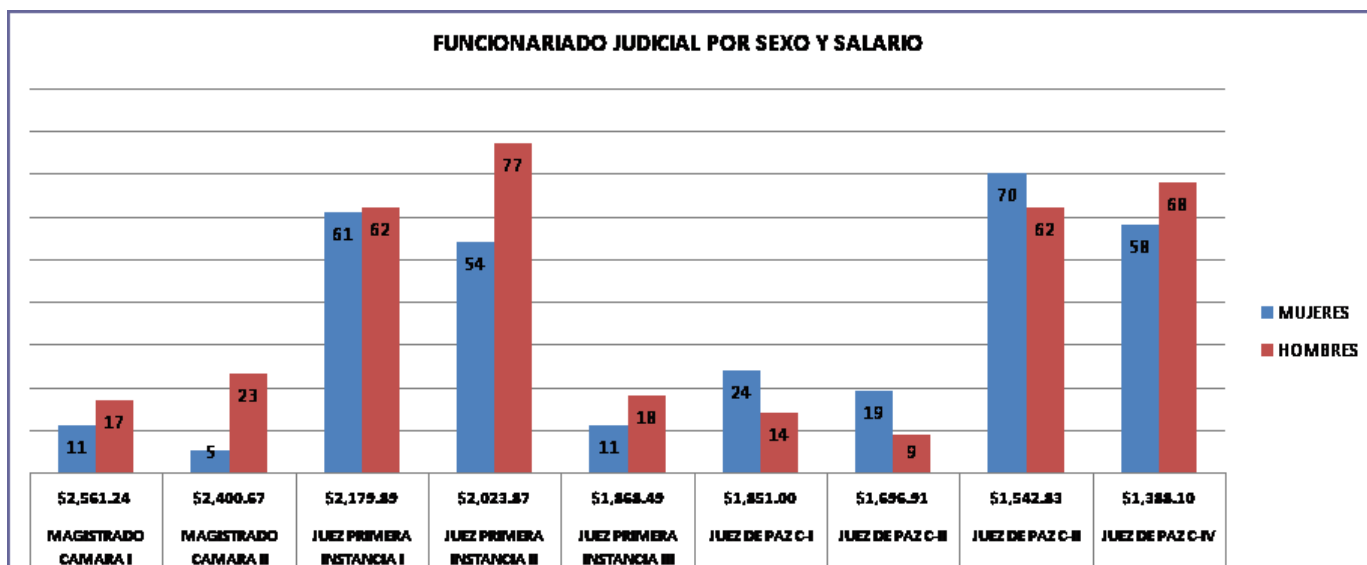
Se pretende mostrar, cómo - a pesar del incremento de mujeres laborando para el Órgano Judicial- los puestos y salarios de mayor jerarquía siguen siendo ocupados por hombres en mayor proporción.

Tabla 2

FUNCIONARIADO JUDICIAL POR SEXO Y SALARIO

	MAGISTRADO CAMARA I	MAGISTRADO CAMARA II	JUEZ PRIMERA INSTANCIA I	JUEZ PRIMERA INSTANCI A II	JUEZ PRIMERA INSTANCI A III	JUEZ DE PAZ C-I	JUEZ DE PAZ C-II	JUEZ DE PAZ C- III	JUEZ DE PAZ C- IV
SALARIO	\$2,561.24	\$ 2,400.67	\$ 2,179.89	\$ 2,023.87	\$ 1,868.49	\$ 1,851.00	\$ 1,696.91	\$ 1,542.83	\$ 1,388.10
MUJERES	11	5	61	54	11	24	19	70	58
HOMBRES	17	23	62	77	18	14	9	62	68

Gráfico 2



El **Gráfico 2** nos muestra los salarios de las plazas del funcionariado judicial desde las Cámaras de Segunda Instancia hasta los Juzgados de Paz. En él podemos observar claramente cómo a mayor salario y jerarquía, se mantiene mayor presencia de hombres en el cargo, situación que se ve revertida únicamente en los tribunales de menor jerarquía, como los Juzgados de Paz.

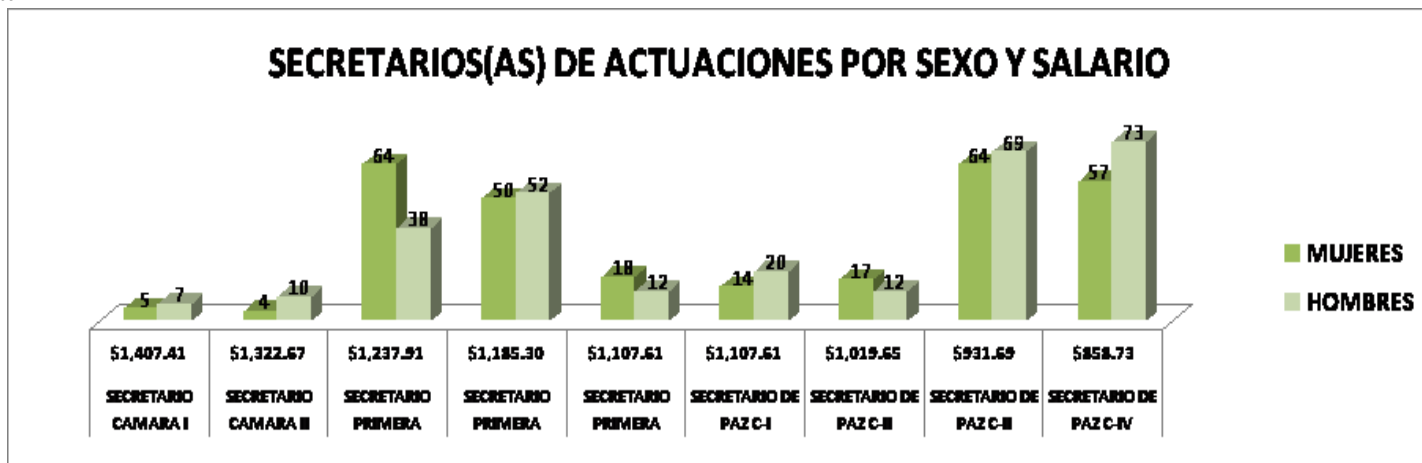
En el **Gráfico 3** que se presenta a continuación podemos observar un panorama diferente, ya que de las nueve categorías en las que se puede ocupar el cargo de Secretario(a) de Actuaciones, en seis de ellas encontramos mayor número de mujeres en el cargo; en la categoría de Secretario de Primera Instancia II, observamos paridad en la contratación y sólo en dos categorías, entre ellas la de menor salario, vemos reflejada una contratación masculina.

Tabla 3

SECRETARIO(A) ACTUACIONES SEGUN SEXO Y SALARIO

	SECRETARIO CAMARA I	SECRETARIO CAMARA II	SECRETARIO PRIMERA INSTANCIA I	SECRETARIO PRIMERA INSTANCIA II	SECRETARIO PRIMERA INSTANCIA III	SECRETARIO DE PAZ C-I	SECRETARIO DE PAZ C-II	SECRETARIO DE PAZ C-III	SECRETARIO DE PAZ C-IV
SALARIO	\$ 1,407.41	\$ 1,322.67	\$ 1,237.91	\$ 1,185.30	\$ 1,107.61	\$ 1,107.61	\$ 1,019.65	\$ 931.69	\$ 858.73
MUJERES	5	4	64	50	18	14	17	64	57
HOMBRES	7	10	38	52	12	20	12	69	73

Gráfico 3



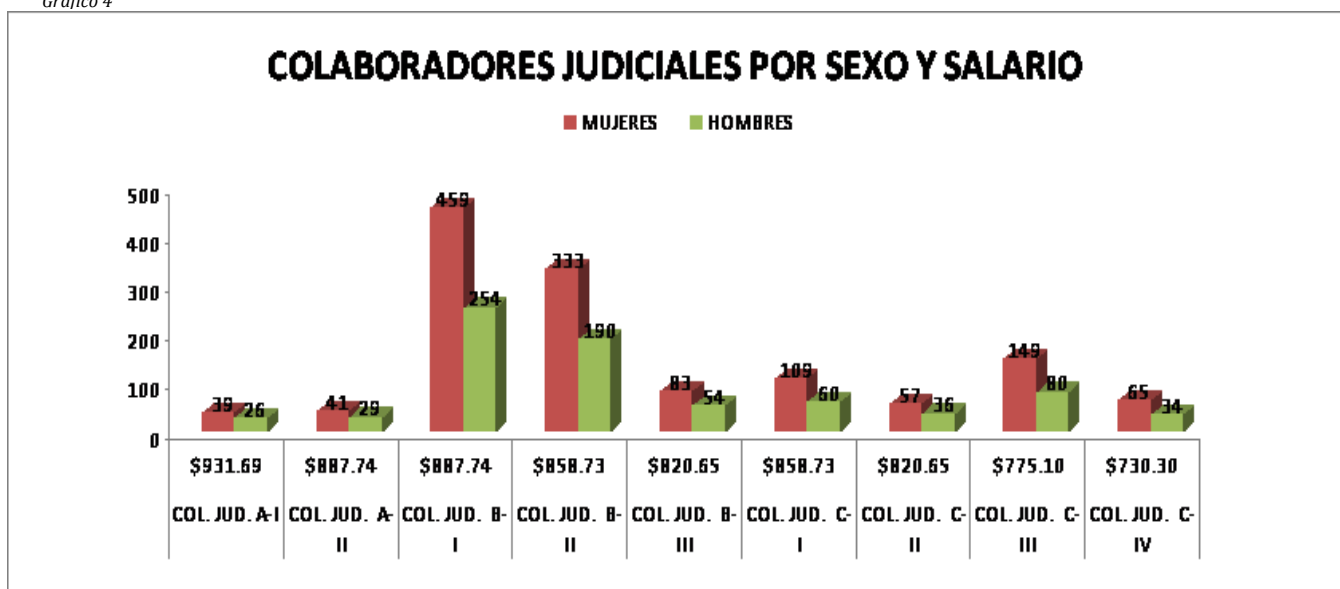
Un panorama similar se puede ver en el **Gráfico 4** en el que se presentan a las mujeres y hombres que ocupan el cargo de Colaboradores(as) Judiciales, en el que en todas las categorías se reporta una mayor cantidad de mujeres en los puestos, los cuales –vale decir– constituyen trabajos de jerarquía media dentro del Órgano Judicial.

Tabla 4

COLABORADORES JUDICIALES SEGUN SEXO Y SALARIO

	COL. JUD. A-I	COL. JUD. A-II	COL. JUD. B-I	COL. JUD. B-II	COL. JUD. B-III	COL. JUD. C-I	COL. JUD. C-II	COL. JUD. C-III	COL. JUD. C-IV
SALARIO	\$ 931.69	\$ 887.74	\$ 887.74	\$ 858.73	\$ 820.65	\$ 858.73	\$ 820.65	\$ 775.10	\$ 730.30
MUJERES	39	41	459	333	83	109	57	149	65
HOMBRES	26	29	254	190	54	60	36	80	34

Gráfico 4



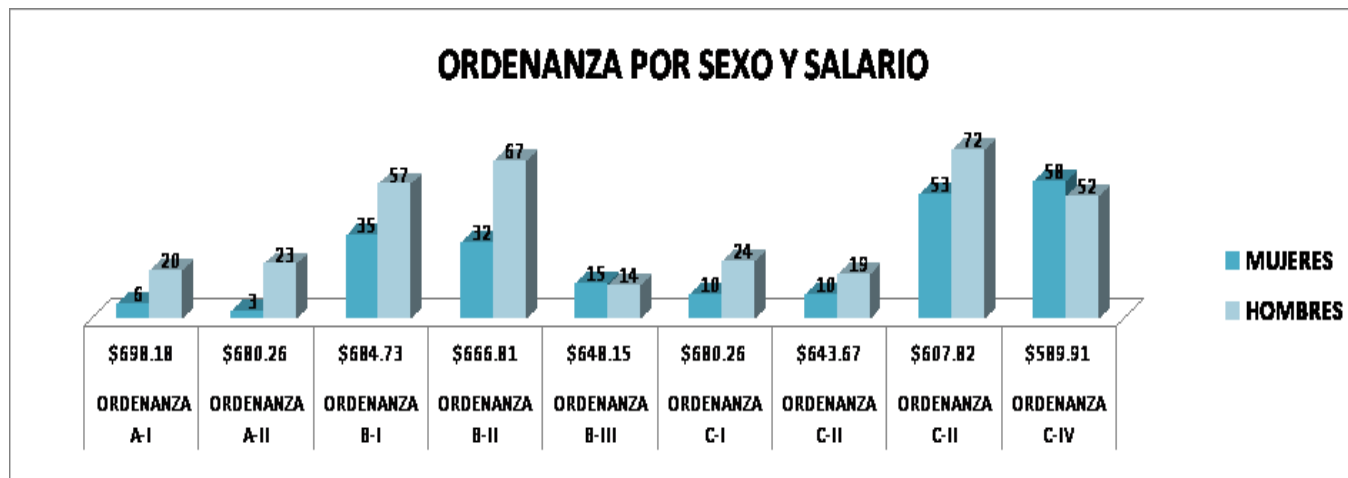
Finalmente, en este análisis muestral incluimos el Gráfico 5, que muestra el personal del Órgano Judicial contratado bajo la plaza de Ordenanza, en sus distintas categorías.

Tabla 5

ORDENANZA SEGUN SEXO Y SALARIO

	ORDENANZA A-I	ORDENANZA A-II	ORDENANZA B-I	ORDENANZA B-II	ORDENANZA B-III	ORDENANZA C-I	ORDENANZA C-II	ORDENANZA C-III	ORDENANZA C-IV
SALARIO	\$ 698.18	\$ 680.26	\$ 684.73	\$ 666.81	\$ 648.15	\$ 680.26	\$ 643.67	\$ 607.82	\$ 589.91
MUJERES	6	3	35	32	15	10	10	53	58
HOMBRES	20	23	57	67	14	24	19	72	52

Gráfico 5



Este gráfico nos muestra que en la plaza de ordenanza, el cual es un puesto de menor categoría, las brechas en la contratación de mujeres, se mantienen, llamando grandemente la atención que en la mayoría de las categorías mostradas las diferencias son bastante amplias, lo cual podría mostrar la existencia de una segmentación ocupacional por sexo, en la que se prefiere contratar hombres antes que mujeres, posiblemente frente a la creencia que las funciones a desempeñar serán mejor realizadas por hombres, o bien porque son ellos quienes tradicionalmente han realizado dichas funciones.

Las tablas y gráficos antes mostrados, son sólo una muestra que se ha seleccionado para dar una idea de la existencia, aún, de brechas de género en el Órgano Judicial. Esta selección se realizó tomando en consideración que en los cargos nominales antes citados, es en los que se tenían datos proporcionados por las dependencias institucionales en relación con las categorías salariales correspondientes a cada uno de ellos.

A continuación se presentarán los resultados del estudio en relación a la distribución de hombres y mujeres en cada una de las distintas *plazas nominales* identificadas a partir de la información proporcionada por la Unidad Técnica Central y la Dirección de Recursos Humanos.

La distribución en las tablas, se ha elaborado tomando de base el Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial y la Ley Orgánica Judicial, sin embargo, también se muestran una serie de plazas nominales, no definidas por estos cuerpos normativos y que se encuentran en la gran gama de contrataciones del Órgano Judicial.

Este análisis nos permitirá ver la existencia de brechas de género, principalmente la denominada segmentación ocupacional del trabajo.

1. Funcionarios y Ejecutivos

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	FUNCIONARIOS Y EJECUTIVOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PRESIDENTE	1	PRESIDENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Y DEL ORGANO JUDICIAL	1	0	1
MAGISTRADO DE CORTE	14	MAGISTRADO(A) DE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA	9	5	14
SECRETARIO GENERAL	1	SECRETARIA(O) GENERAL	0	1	1
MAGISTRADO DE CÁMARA	56	MAGISTRADO CÁMARA I	17	11	28
		MAGISTRADO CÁMARA II	23	5	28
DIRECTOR	12	DIRECTOR(A)	6	1	7
		DIRECTOR GENERAL INTERINO	1	0	1
		DIRECTOR I	0	1	1
		DIRECTOR II	3	0	3
SECRETARIO DEL CNJ	NO PRESENTA REGISTRO				
JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA	283	JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA I	62	61	123
		JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA II	77	54	131
		JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA III	18	11	29

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	FUNCIONARIOS Y EJECUTIVOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ASESOR Y/O ASISTENTE	146	ASESOR JURIDICO	3	0	3
		ASESOR MEDICO (5 HORAS)	1	0	1
		ASESORA DE PRESIDENCIA	0	1	1
		ASISTENTE	2	6	8
		ASISTENTE ADMINISTRATIVA (O)	5	7	12
		ASISTENTE DE CLÍNICA	0	7	7
		ASISTENTE DE GESTION	0	1	1
		ASISTENTE DE JEFATURA	0	1	1
		ASISTENTE DE JUEZ DE PAZ	1	2	3
		ASISTENTE DE JUEZ DE PAZ DE CJI	2	1	3
		ASISTENTE DE JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE CJI	6	23	29
		ASISTENTE DE LA DIRECCIÓN	1	0	1
		ASISTENTE DE MAGISTRADO	9	5	14
		ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	1	0	1
		ASISTENTE DE OFICINA	15	16	31
		ASISTENTE DE PRESIDENCIA	1	0	1
		ASISTENTE DE PRUEBA	0	5	5
		ASISTENTE DE UNIDAD	0	1	1
		ASISTENTE I	0	1	1
		ASISTENTE II	1	5	6
		ASISTENTE III	1	0	1
		ASISTENTE IV	0	1	1
		ASISTENTE JURIDICA (O)	4	4	8
		ASISTENTE SOCIAL	0	1	1
		ASISTENTE TECNICA(O)	1	3	4
		ASISTENTE TECNICO FINANCIERO	1	0	1

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	FUNCIONARIOS Y EJECUTIVOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
JEFE DE UNIDAD	26	JEFE(A) DE UNIDAD	2	1	3
		JEFE DE UNIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	1	0	1
		JEFE DE UNIDAD DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA	1	0	1
		JEFE DE UNIDAD DE INFORMÁTICA	1	0	1
		JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL	1	0	1
		JEFE DE UNIDAD DE NOTARIADO	0	1	1
		JEFE DE UNIDAD DE PROBIDAD	1	0	1
		JEFE DE UNIDAD DE PROGRAMACIÓN Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL	0	1	1
		JEFE DE UNIDAD DE PROYECTOS Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	0	1	1
		JEFE DE UNIDAD DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	0	1	1
		JEFE DE UNIDAD I	8	4	12
		JEFE DE UNIDAD II	2	0	2
SECRETARIO DE SALA	4	SECRETARIO(A) DE SALA	3	1	4
JUEZ DE PAZ	324	JUEZ DE PAZ I	14	24	38
		JUEZ DE PAZ II	9	19	28
		JUEZ DE PAZ III	62	70	132
		JUEZ DE PAZ IV	68	58	126
GERENTES*	2	GERENTE GENERAL	1	1	2
		TOTAL	445	422	867

*Pese a no estar regulado, se incluye en esta categoría por el alto rango de su jerarquía

En esta categoría, el Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial, incorpora los siguientes cargos genéricos: Presidente, Magistrado de Corte, Secretario General, Magistrado de Cámara, Director, Secretario del CNJ, Juez de Primera Instancia, Asesor y/o Asistente, Jefe de Unidad, Secretario de Sala y Juez de Paz. Se ha agregado la categoría de Gerentes por su alto rango jerárquico.

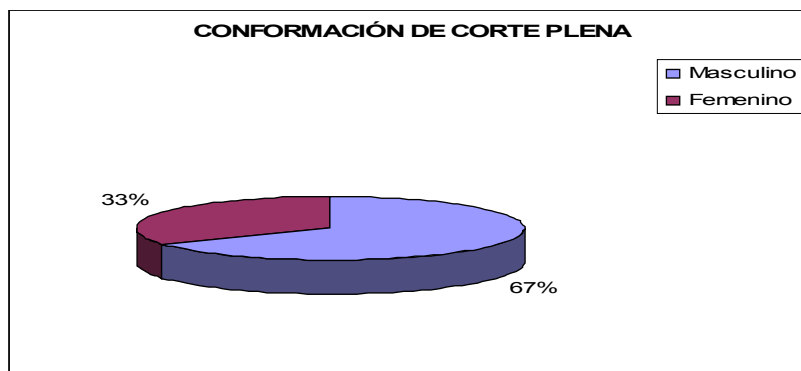
Todos los puestos antes mencionados son considerados los de mayor jerarquía institucional. A grandes rasgos podemos observar una situación de bastante equilibrio en cuanto a la participación de hombres y mujeres, ya que de un total de 867 puestos, el 48.67% de éstos está siendo ocupado por mujeres.

Las diferencias se hacen más evidentes cuando analizamos en detalle la distribución genérica en esta amplia gama de puestos de trabajo, que si bien es cierto, son los de mayor jerarquía, a su interior también existe una estratificación y jerarquización, no sólo en cuanto a los niveles de toma de decisión, sino que también en cuanto a los salarios asignados a cada categoría (aunque estos sean datos con los que este estudio no cuenta).

Hablando de niveles de toma de decisión, el máximo órgano institucional es Corte Plena, la cual está compuesta por el Presidente de la CSJ y los magistrados y magistradas que conforman dicho organismo. En la actual conformación de Corte Plena se observa un importante incremento de la participación femenina, que en la actualidad constituye un 33.33%.

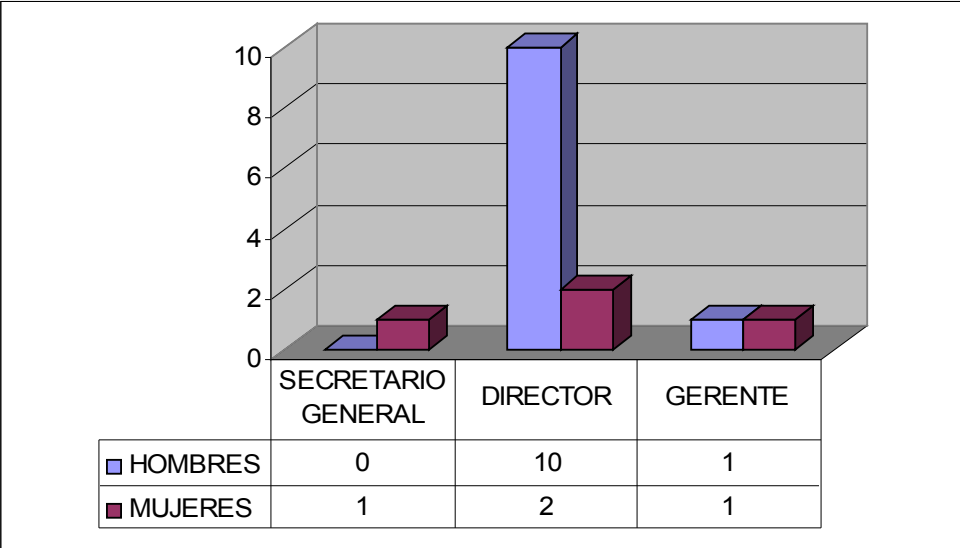
Nota: No se incluye en el análisis las categorías ya mostradas en el apartado anterior.

Gráfico 6



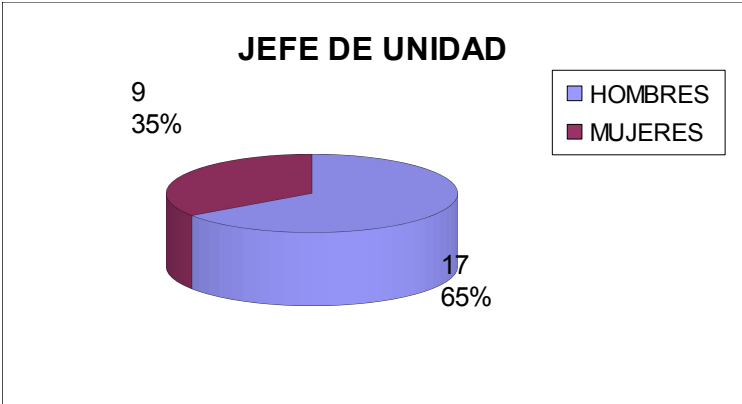
En el siguiente nivel jerárquico de toma de decisión encontramos el cargo de Secretario General, que en la actualidad ocupa una mujer, la Gerencia General, compuesta por la Gerencia General de Administración y Finanzas y la Gerencia de Asuntos Jurídicos, en la que existe paridad en cuanto a la distribución, y finalmente los puestos ocupados por Directores y Directoras, donde encontramos una brecha altísima ya que de un universo de 12 Direcciones, solamente 2 mujeres fungen como Directoras dentro del O.J., que representa apenas el 16.66% (Gráfico 7)

Gráfico 7



En relación a las Jefaturas de Unidad, se observa una tendencia similar a la de las Direcciones, aunque con un porcentaje mayor de participación femenina (35%), como puede apreciarse en el Gráfico 8, que se presenta a continuación:

Gráfico 8



2. Jefes Intermedios

En esta categoría encontramos de conformidad con el Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial, los cargos genéricos que corresponden a los niveles de decisión media: Jefe de Departamento, Jefe de Sección, Secretario de Cámara, Administrador de Centro Judicial, Secretario de Juzgado de Primera Instancia y Secretario de Juzgado de Paz; además se han incluido para el análisis, los cargos genéricos correspondientes a: Oficial Mayor, Secretario o Secretaria de Actuaciones y Otras Jefaturas.

Tabla 7

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	JEFES INTERMEDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
JEFE DE DEPARTAMENTO	14	JEFE(A) DE DEPARTAMENTO	5	3	8
		JEFE(A) DE DEPARTAMENTO DE PRACTICAS JURIDICAS	0	1	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO ACADEMICO Y ESTADISTICO	1	0	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA	1	0	1
		JEFE DE DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN DE PERSONAS DETENIDAS	0	1	1
		JEFE DEPARTAMENTO DE ASISTENCIA TECNICA	1	0	1
		JEFE, DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ESTRATEGICO	1	0	1
SECRETARIO DE CÁMARA	26	SECRETARIO(A) DE CÁMARA I	7	5	12
		SECRETARIO(A) DE CÁMARA II	10	4	14
JEFE DE SECCIÓN	22	JEFE(A) DE SECCION	13	6	19
		JEFE DE SECCION DE MANTENIMIENTO	1	0	1
		JEFE DE SECCION DE REGISTRO, CONTROL Y MOVIMIENTO DE PERSONAL JUDICIAL	1	0	1
		JEFE SECCION DE TRANSPORTE	1	0	1

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	JEFES INTERMEDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ADMINISTRADOR DE CENTRO JUDICIAL	3	ADMINISTRADOR DE CENTRO JUDICIAL III	2	0	2
		ADMINISTRADOR DEL CENTRO JUDICIAL	1	0	1
SECRETARIO DE JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA	234	SECRETARIO(A) DE PRIMERA INSTANCIA I	38	64	102
		SECRETARIO(A) DE PRIMERA INSTANCIA II	52	50	102
		SECRETARIO(A) DE PRIMERA INSTANCIA III	12	18	30
SECRETARIO DE JUZGADO DE PAZ	326	SECRETARIO DE PAZ I	20	14	34
		SECRETARIO DE PAZ II	12	17	29
		SECRETARIO DE PAZ III	69	64	133
		SECRETARIO DE PAZ IV	73	57	130
OFICIAL MAYOR*	29	OFICIAL MAYOR	1	0	1
		OFICIAL MAYOR A- I	10	4	14
		OFICIAL MAYOR A- II	8	6	14
SECRETARIO DE ACTUACIONES**	9	SECRETARIO(A) DE ACTUACIONES	6	3	9
OTRAS JEFATURAS***	26	JEFA CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL	0	3	3
		JEFA DE ALMACEN	1	1	2
		JEFA DE AREA	2	1	3
		JEFA REGIONAL	8	2	10
		JEFE DE OFICINA REGIONAL	0	1	1
		JEFE DE SOPORTE TECNICO	1	0	1
		JEFE DE TALLER AUTOMOTRIZ	1	0	1
		JEFE OPERATIVO	1	0	1
		JEFE REGIONAL INTERINO	1	0	1
		JEFE TÉCNICO NORMATIVO	2	1	3

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	JEFES INTERMEDIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		
COORDINADOR***	55	COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1	0	1		
		COORDINADOR DE CLINICAS MEDICAS	1	0	1		
		COORDINADOR DE DEPARTAMENTO	1	0	1		
		COORDINADOR DE LOGISTICA Y ADMINISTRACION	1	0	1		
		COORDINADOR DE OFICINA	3	0	3		
		COORDINADOR GENERAL	1	0	1		
		COORDINADOR TÉCNICO	1	0	1		
		COORDINADOR(A)	18	13	31		
		COORDINADOR(A) DE ÁREA	6	3	9		
		COORDINADOR(A) DE BIBLIOTECA	1	1	2		
		COORDINADOR(A) DE MANTENIMIENTO	1	1	2		
		COORDINADORA DE UNIDAD	0	1	1		
		COORDINADORA DEPARTAMENTO CLINICA FORENSE	0	1	1		
		ADMINISTRADOR**	23	ADMINISTRADOR (A)	11	7	18
				ADMINISTRADOR GENERAL INTERINO	1	0	1
ADMINISTRADOR(A) REGIONAL	3			1	4		
		TOTAL	321	304	625		

* Se incluye en esta categoría ya que de conformidad a la Ley Orgánica Judicial, suple las funciones de los Secretarios de Cámara en su ausencia

** Se incluye en esta categoría ya que las funciones que realiza corresponde a las de Secretario de los Juzgados

*** Se incluye en esta categoría por la similitud de funciones

En este caso, al igual que en el anterior, observamos que en los valores totales se refleja un nivel de participación femenina casi en paridad con la masculina (321 hombre/304 mujeres), sin embargo, en el desglose de los puestos podemos notar algunas brechas:

Gráfico 9

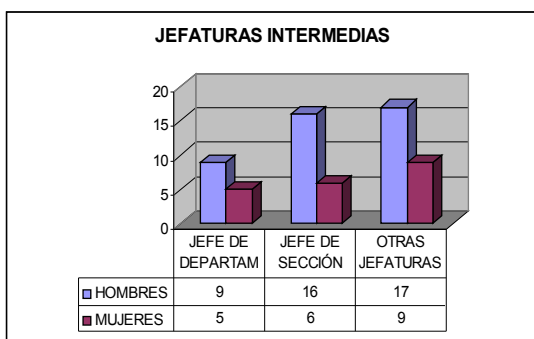
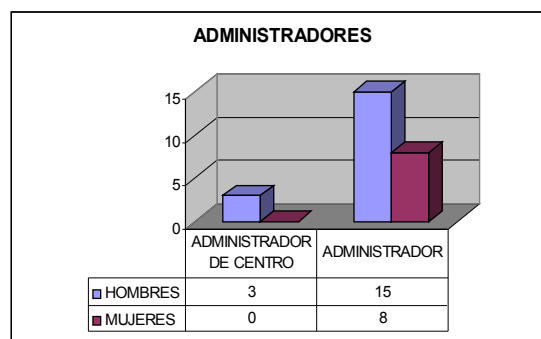


Gráfico 10



Nota: No se incluye en el análisis las categorías ya mostradas en el apartado anterior.

3. Profesionales y Técnicos.

De acuerdo al Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial, en esta categoría se incluyen todos aquellos cargos que requieren para su desempeño, estudios superiores y universitarios o técnicos.

Como podemos observar en la tabla que se muestra a continuación en esta categoría se agrupa la mayoría de la población empleada en el Órgano Judicial, sumando un total de 3,100 personas. Curiosamente, es en esta categoría donde encontramos una mayor participación femenina (61%), que supera con creces a la masculina (39%), como se verá representado en el gráfico correspondiente.

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
COLABORADOR JURÍDICO	597	COLABORADOR JURÍDICO I	8	13	21
		COLABORADOR JURÍDICO II	11	20	31
		COLABORADOR JURÍDICO III	8	12	20
		COLABORADOR JURÍDICO IV	12	14	26
		COLABORADOR JURÍDICO IX	1	0	1
		COLABORADOR JURÍDICO V	10	11	21
		COLABORADOR JURÍDICO VI	2	8	10
		COLABORADOR JURÍDICO VII	9	17	26
		COLABORADOR JURÍDICO VIII	3	4	7
		COLABORADOR(A) JURIDICO(A)	171	263	434

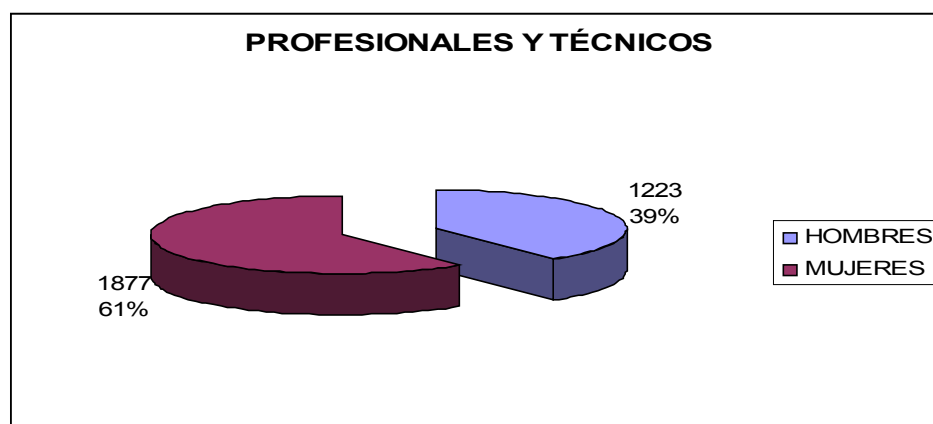
CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
MÉDICO FORENSE	119	MEDICO FORENSE	14	7	21	
		MÉDICO FORENSE II (CON TURNO SAN SALVADOR)	62	18	80	
		MÉDICO FORENSE III (CON TURNO SAN SALVADOR)	9	9	18	
COLABORADOR TÉCNICO	284	COLABORADOR TÉCNICO FINANCIERO	1	0	1	
		COLABORADOR TÉCNICO I	3	3	6	
		COLABORADOR TÉCNICO II	6	27	33	
		COLABORADOR TÉCNICO III	5	12	17	
		COLABORADOR TÉCNICO IV	2	0	2	
		COLABORADOR TÉCNICO V	7	6	13	
		COLABORADOR TÉCNICO VI	13	11	24	
		COLABORADOR TÉCNICO VII	1	2	3	
		COLABORADOR TÉCNICO VIII	1	1	2	
		COLABORADOR(A) TÉCNICO ADMINISTRATIVO(A)	8	14	22	
		COLABORADOR(A) TÉCNICO(A)	92	69	161	
		COLABORADOR DE MEDICINA FORENSE	NO PRESENTA REGISTROS			
		COLABORADOR JUDICIAL	2100	COLABORADOR JUDICIAL	1	1
COLABORADOR JUDICIAL DE CÁMARA DE SEGUNDA INSTANCIA A-I	26			39	65	
COLABORADOR JUDICIAL DE CÁMARA DE SEGUNDA INSTANCIA A-II	29			41	70	
COLABORADOR JUDICIAL DE JUZGADO DE PAZ C-I	60			109	169	
COLABORADOR JUDICIAL DE JUZGADO DE PAZ C-II	36			57	93	
COLABORADOR JUDICIAL DE JUZGADO DE PAZ C-III	80			149	229	
COLABORADOR JUDICIAL DE JUZGADO DE PAZ C-IV	34			65	99	
COLABORADOR JUDICIAL DE PRIMERA INSTANCIA B-I	254			459	713	
COLABORADOR JUDICIAL DE PRIMERA INSTANCIA B-II	190			333	523	
COLABORADOR JUDICIAL DE PRIMERA INSTANCIA B-III	54			83	137	

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
OTROS PROFESIONALES Y TÉCNICOS*		ADMINISTRADOR DE REDES	1	0	1
		ANALISTA PROGRAMADOR	3	0	3
		AUDITOR DE AREA	6	2	8
		AUDITOR(A) AUXILIAR	6	2	8
		AUDITORA	0	1	1
		CAPACITADOR(A)	2	1	3
		COLABORADOR ADMINISTRATIVO	48	35	83
		COLABORADOR DE LICITACIONES	1	0	1
		COLABORADOR INFORMATICO	5	6	11
		COLABORADOR(A) DE PAGADURIA	2	2	4
		COLABORADOR(A) DE PAGO DE SERVICIOS BASICOS	0	1	1
		COLABORADOR(A) OPERATIVO(A)	53	1	54
		COLABORADORA INFORMATICA	0	5	5
		DOCENTE I	0	3	3
		DOCENTE II	0	4	4
		EDUCADORA	0	2	2
		LABORATORISTA	0	3	3
		MAESTRA	1	25	26
		MAESTRA AUXILIAR	0	14	14
		MAESTRO DE MUSICA	4	0	4
		MEDICO	15	15	30
		MEDICO DE CLINICA	0	1	1
		MEDICO GENERAL	0	1	1
		MEDICO GENETISTA	0	1	1
		MEDICO ODONTOLOGO	0	1	1
		MEDICO PEDIATRA	1	2	3
		NUTRICIONISTA	0	2	2
		ODONTÓLOGO(A)	4	4	8
		ODONTÓLOGO(A) FORENSE	3	2	5
		PAGADOR ADJUNTO	1	0	1
		PAGADOR AUXILIAR	7	0	7
		PAGADOR AUXILIAR ADJUNTO	6	2	8
		PROFESIONAL DE CLÍNICA I	0	4	4
		PROFESIONAL DE CLÍNICA II	3	2	5
		PROFESIONAL DE EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	56	175	231
		PROFESIONAL DE LABORATORIO FORENSE	2	8	10
		PROGRAMADOR	1	0	1
		PROGRAMADOR-DIGITADOR	1	0	1
		PSICÓLOGA(O)	6	7	13
		PSICÓLOGA(O) CLÍNICA	1	21	22
		PSICOLOGA(O) FORENSE	5	7	12
		PSIQUIATRA	2	2	4

CARGOS GENÉRICOS	807	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
			RESOLUTOR	15	9
	SOCIÓLOGA(O)	0	1	1	
	TÉCNICO AUXILIAR	2	1	3	
	TÉCNICO AUXILIAR I	14	10	24	
	TÉCNICO AUXILIAR II	18	12	30	
	TÉCNICO DE LABORATORIO	1	1	2	
	TÉCNICO DE LABORATORIO Y GABINETE	1	2	3	
	TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	2	0	2	
	TÉCNICO DE RAYOS X	3	3	6	
	TÉCNICO EN BIOMÉDICA	1	0	1	
	TESORERA ADJUNTA	0	1	1	
	TRABAJADOR(A) SOCIAL	2	20	22	
	TRABAJADOR(A) SOCIAL PARA ATENCIÓN AL USUARIO	0	2	2	
	TRABAJADOR(A) SOCIAL FORENSE	2	5	7	
	ENCARGADA DE PRENSA	0	1	1	
	ENCARGADA DE SECCIÓN DE TELEINFORMÁTICA	0	1	1	
	ENCARGADA(O) DE MANTENIMIENTO	2	1	3	
	ENCARGADO DE COMBUSTIBLE	1	0	1	
	ENCARGADO DE CONTROL DE SOFTWARE	1	0	1	
	ENCARGADO DE FONDO CIRCULANTE	1	0	1	
	ENCARGADO DE SERVICIOS GENERALES	2	0	2	
	ENCARGADO DE TRANSPORTE	1	0	1	
	ENCARGADO DE VIGILANCIA	2	0	2	
	ENCARGADO(A) DE BIBLIOTECA	1	3	4	
	ENFERMERA	0	14	14	
	ENFERMERA FORENSE II	0	6	6	
	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION	1	0	1	
	ESPECIALISTA EN SEGUIMIENTO Y EVALUACION	0	1	1	
	SUB-COORDINADOR(A)	0	1	1	
	SUB-JEFE	2	1	3	
	SUB-JEFE REGIONAL	2	1	3	
	SUB-JEFE DE ALMACEN	0	1	1	
	SUPERVISOR(A)	16	0	16	
	SUPERVISOR DE AGENTES DE PROTECCIÓN JUDICIAL	3	0	3	
	SUPERVISOR DE OFICINA	2	0	2	
	SUPERVISOR REGIONAL	1	0	1	
	TOTAL	1223	1877	3100	

* Se incluye en esta categoría por la similitud de funciones

Gráfico 11



4. Secretarial y de Oficina.

De acuerdo al Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial, la forman todos los cargos que colaboran en las diferentes labores administrativas de apoyo, trabajos secretariales y de oficina, entrega de notificaciones y citatorios.

Tabla 9

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	SECRETARIAL Y DE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SECRETARIA	273	SECRETARIA	0	106	106
		SECRETARIA DE MAGISTRADO	0	10	10
		SECRETARIA DE PRESIDENCIA	0	1	1
		SECRETARIA I	0	59	59
		SECRETARIA II	0	58	58
		SECRETARIA III	0	18	18
		SECRETARIA IV	0	13	13
		SECRETARIA RECEPCIONISTA	0	1	1
		SECRETARIA V	0	1	1
		SECRETARIA VI	0	4	4
		SECRETARIA VII	0	2	2
COLABORADOR DE OFICINA	208	COLABORADOR DE OFICINA	34	38	72
		COLABORADOR DE OFICINA I	33	20	53
		COLABORADOR DE OFICINA II	9	4	13
		COLABORADOR DE OFICINA III	9	21	30
		COLABORADOR DE OFICINA IV	3	6	9
		COLABORADOR DE OFICINA V	4	4	8
		COLABORADOR DE OFICINA VI	12	5	17
		COLABORADOR DE OFICINA VII	3	3	6

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	SECRETARIAL Y DE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NOTIFICADOR	371	Notificador - Citador C-IV	12	0	12
		NOTIFICADOR B-I	105	12	117
		NOTIFICADOR B-II	104	14	118
		NOTIFICADOR B-III	21	9	30
		NOTIFICADOR C-I	7	3	10
		NOTIFICADOR C-II	19	10	29
		NOTIFICADOR C-III	26	7	33
		NOTIFICADOR CITADOR C-IV	1	0	1
		NOTIFICADOR C-IV	1	1	2
		NOTIFICADOR(A)	14	5	19
CITADOR	423	CITADOR	19	0	19
		CITADOR DE JUZGADO DE PAZ C- I	28	6	34
		CITADOR DE JUZGADO DE PAZ C- II	18	11	29
		CITADOR DE JUZGADO DE PAZ C- III	94	28	122
		CITADOR DE JUZGADO DE PAZ C- IV	76	22	98
		CITADOR DE JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA B-I	31	2	33
		CITADOR DE JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA B-II	46	13	59
		CITADOR DE JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA B-III	22	5	27
		CITADOR- NOTIFICADOR	2	0	2
		SECRETARIO NOTIFICADOR*	36	SECRETARIO(A)- NOTIFICADOR(A)	0
SECRETARIO NOTIFICADOR C-I	18			17	35

CARGOS GENÉRICOS	TOTAL	SECRETARIAL Y DE	HOMBRES	MUJERES	TOTAL		
ARCHIVISTA**	2	ARCHIVISTA	2	0	2		
AUXILIARES**	517	AUXILIAR ADMINISTRATIVA(O)	17	17	34		
		AUXILIAR BIBLIOTECA	0	3	3		
		AUXILIAR CONTABLE	4	0	4		
		AUXILIAR DE ARCHIVO	0	2	2		
		AUXILIAR DE AUTOPSIA I	35	1	36		
		AUXILIAR DE AUTOPSIA II	18	2	20		
		AUXILIAR DE AUTOPSIAS	12	0	12		
		AUXILIAR DE COCINA	0	1	1		
		AUXILIAR DE ENFERMERIA	0	3	3		
		AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1	0	1		
		AUXILIAR DE OFICINA	51	41	92		
		AUXILIAR DE OFICINA I	37	19	56		
		AUXILIAR DE OFICINA II	86	36	122		
		AUXILIAR DE OFICINA III	8	6	14		
		AUXILIAR DE PAGADURIA	13	14	27		
		AUXILIAR DE SERVICIOS	1	2	3		
		AUXILIAR DE TECNICO	1	0	1		
		AUXILIAR DE TESORERIA	1	2	3		
		AUXILIAR DE TRANSPORTE	1	0	1		
		AUXILIAR JURIDICA(O)	19	26	45		
		AUXILIAR JURIDICO ADMINISTRATIVO	1	0	1		
		AUXILIAR SECRETARIAL	0	5	5		
		AUXILIAR TECNICA(O)	25	5	30		
		AUXILIAR TECNICO JURIDICO	1	0	1		
		OTROS CARGOS SECRETARIALES**	25	COMPAGINADOR	3	1	4
				DIGITADOR(A)	9	9	18
DIGITADORA DE POLIZAS DE PAGO	0			1	1		
RECEPCIONISTA	0			1	1		
SECRETARIA(O) UTC	1			0	1		
		TOTAL	753	522	1275		

* Se incluye en esta categoría ya que de conformidad a la Ley Orgánica Judicial, las funciones son iguales o similares a las del notificador y citador

**Se incluye en esta categoría ya que las funciones que desarrolla se asemejan a las funciones secretariales

Al observar con detenimiento la tabla anterior, se puede apreciar como en el cargo de *Secretaria* existe una clara segmentación ocupacional en relación al sexo, ya que de las 273 personas que han sido empleadas para el desempeño de esta función, todas son mujeres. Dato importante, porque la función secretarial ha sido tradicionalmente relacionada con las mujeres, de hecho anteriormente se consideraba como de las pocas tareas laborales a las que este sector poblacional podía acceder. Aparentemente este resabio histórico sigue permeando en las estructuras institucionales, ya que es poco probable que no existan hombres capacitados para la realización de las funciones secretariales.

5. Servicios

Esta categoría incluye los cargos que colaboran en las actividades de servicios generales de operación y mantenimiento, vigilancia y de oficios varios que requiere la institución.

CARGO GENÉRICO	TOTAL	SERVICIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
MOTORISTA	288	MOTORISTA	161	0	161
		MOTORISTA DE MAGISTRADO	4	0	4
		MOTORISTA I	55	0	55
		MOTORISTA II	33	0	33
		MOTORISTA III	35	0	35
COLABORADOR DE SERVICIOS VARIOS	206	COLABORADOR DE SERVICIOS VARIOS	1	1	2
		COLABORADOR DE SERVICIOS VARIOS I	84	55	139
		COLABORADOR DE SERVICIOS VARIOS II	43	9	52
		COLABORADOR DE SERVICIOS VARIOS III	10	3	13
AGENTE DE PROTECCIÓN JUDICIAL	161	AGENTE DE PROTECCION JUDICIAL	1	0	1
		AGENTE DE PROTECCIÓN JUDICIAL I	101	1	102
		AGENTE DE PROTECCIÓN JUDICIAL II	39	4	43
		AGENTE DE PROTECCIÓN JUDICIAL III	14	1	15

CARGO GENÉRICO	TOTAL	SERVICIOS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ORDENANZA	783	ORDENANZA	117	95	212
		ORDENANZA A-I	20	6	26
		ORDENANZA A-II	23	3	26
		ORDENANZA B-I	57	35	92
		ORDENANZA B-II	67	32	99
		ORDENANZA B-III	14	15	29
		ORDENANZA C-I	24	10	34
		ORDENANZA C-II	19	10	29
		ORDENANZA C-III	72	53	125
		ORDENANZA C-IV	52	58	110
		ORDENANZA I	1	0	1
OTROS CARGOS SIMILARES*	533	AGENTE DE TRASLADO DE REOS	52	4	56
		ALBAÑIL	1	0	1
		CARPINTERO	2	0	2
		COCINERA	0	2	2
		COLABORADOR DE MANTENIMIENTO	10	0	10
		COLABORADOR DE MANTENIMIENTO I	18	0	18
		COLABORADOR DE MANTENIMIENTO II	17	0	17
		COLABORADOR DE MANTENIMIENTO III	5	0	5
		COLABORADOR DE TALLER	5	0	5
		COLABORADOR DE TALLER I	8	0	8
		COLABORADOR DE TALLER II	6	0	6
		COLABORADOR DE TALLER III	4	0	4
		COLABORADOR DE TELEFONIA	1	0	1
		CUSTODIO DE MENORES	9	0	9
		ESCOLTA	1	0	1
		ESCOLTA DE MAGISTRADO	19	0	19
		ESCOLTA PRESIDENCIAL	11	1	12
		MENSAJERO	8	0	8
		MOTOCICLISTA	1	0	1
		NIÑERA	0	3	3
		VIGILANTE	337	8	345
		TOTAL	1047	391	1438

* Se incluye en esta categoría por la similitud de funciones

Al igual que en la categoría anterior, podemos observar en la tabla anterior otro ejemplo de segmentación ocupacional por sexo, en este caso, al sentido inverso, para el caso del cargo de *Motorista*. En la tabla anterior observamos que este empleo ha sido destinado exclusivamente para ser ocupado por hombres, por lo que asalta la misma duda, en relación a si no habrán mujeres cualificadas para el desarrollo de esta tarea. La respuesta parece obvia, y es que este sigue siendo un lastre que continuamos arrastrando por la falta de actualización, posiblemente, de las descripciones de puestos, o por la falta de sensibilidad al tema de equidad de género de las personas encargadas de la selección del personal.

VI.- Conclusiones y Recomendaciones.

Si bien es cierto que el documento presentado en esta oportunidad no constituye un análisis exhaustivo sobre la composición del personal que labora en el Órgano Judicial, ni de las brechas de género existentes, si es un punto de partida para poner la alerta institucional en el hecho de que, a pesar de los avances en la materia, falta trabajo por hacer para garantizar el efectivo acceso al empleo igualitario de hombres y mujeres.

Uno de los objetivos centrales que se plantearon al inicio de esta investigación fue el de detectar las brechas salariales de género existentes tanto a nivel de plazas contratadas por el Órgano Judicial, como aquellas contratadas por la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo esta labor resultó imposible de realizar, porque aun y cuando de la Dirección de Recursos Humanos nos proporcionó la información referente a las plazas, profesión, función y sexo del personal, y pese a las gestiones hechas por esta unidad *no fue posible acceder al salario adjudicado a dichas plazas*, debido a la negativa de dicha dirección a proporcionárnosla, constituyendo esto una deuda pendiente en este estudio.

En el desarrollo del estudio fue posible observar las debilidades existentes en cuanto a la existencia de sistemas de manejo de la información y de datos estadísticos oficiales actualizados que nos permitieran con certeza conocer el número de empleadas y empleados que laboran para la institución, y mucha más dificultad para conocer otros datos de suyo

importantes como los cargos funcionales o las categorías salariales, por lo que se vuelve una recomendación inevitable el que se cree esta base de información, que ahora se ha constituido en una obligación legal.

Como se planteó en el marco teórico, la aplicación del principio de transversalización del enfoque de igualdad de género en el Órgano Judicial, implica la aplicación de estrategias de integración estructural para la promoción de la igualdad de género.

Con la creación de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, *la aplicación del principio de transversalización del enfoque de igualdad de género*, se vuelve además de carácter obligatorio para las instituciones estatales. Sin embargo, pese a la existencia de un marco legal suficiente, y una Política Institucional de Equidad de Género para el Órgano Judicial, que obliga a todas las unidades administrativas claves en la planificación a trasladar los criterios de género como una estrategia de transversalización, a lo largo de este estudio se pudo observar el limitado apoyo e interés de las dependencias responsables del manejo de los índices, control y registro del personal de la institución, en facilitar la información requerida para la realización de este estudio

También se detectó, a través de la revisión de los instrumentos normativos que recogen los distintos cargos genéricos, tales como la Ley Orgánica Judicial y el Manual de Clasificación de Cargos del Órgano Judicial, la ausencia de uso de lenguaje inclusivo en la denominación de los puestos de trabajo, por lo que se recomienda una revisión y adecuación de dichos instrumentos normativos.

Finalmente hemos de decir que la Unidad de Género de la Corte Suprema de Justicia ha identificado la realización de este estudio como algo prioritario, en el sentido que puede brindar a la institución las herramientas e información necesaria para visibilizar la realidad de la participación de las mujeres en el empleo y el compromiso institucional por modificar los patrones socioculturales y prácticas institucionales que aun reproducen patrones estereotipados que impiden lograr la igualdad entre hombres y mujeres.