

### I. Punto de Partida

El principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender sus carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por estereotipos, roles de género rígidos y prejuicios<sup>2</sup>.

Según nos enseña Marcela Rodríguez<sup>3</sup>, la formulación tradicional de la doctrina de la igualdad ha sido incapaz de revertir la condición de inferioridad que sufren las mujeres, en tanto existen limitaciones elementales de esa noción que no contribuyen a la eliminación del sexismo. Así, al adoptar un punto de vista “formalista” y “neutral” el sistema legal se ha tornado incapaz de garantizar una real igualdad de género, pues continúa situando al hombre como paradigma del derecho, lo que hace imposible valorar la diversidad.

La realidad social nos demuestra que las personas no están similarmente situadas; por el contrario, varones y mujeres están diferentemente situados respecto de numerosas circunstancias económicas, políticas y sociales y esta distinta ubicación es de orden jerárquico.

En ese contexto, las acciones positivas aparecen como una herramienta indispensable para cumplir con el objetivo de garantizar la igualdad de condiciones de las mujeres para competir en espacios de poder y decisión.

El ámbito del Poder Judicial de la Nación no es una excepción a este contexto de desigualdad estructural que sufren las mujeres y advertimos que, si bien las normas que regulan los procesos de selección de las personas que aspiran a ocupar la magistratura se postulan como “neutras” en cuanto al género, los resultados obtenidos demuestran que no lo son.

Esta afirmación se ve corroborada por los datos estadísticos que surgen del Mapa de Género de la Justicia Argentina que año tras año -desde el 2011- elabora la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante OM).

Esos datos revelan que mientras la composición del Poder Judicial es mayoritariamente femenina (57 %), las mujeres sólo conforman el 31 % de las máximas autoridades (Ministros/as, Procuradores/as Generales, Defensores/as Generales), fenómeno que habitualmente se conoce bajo la denominación de “techo de cristal”.

El último mapa elaborado en el año 2021<sup>4</sup> también demuestra que las mujeres son mayoría en el funcionariado y personal administrativo (61 % en ambos casos) y que, si bien no es requisito ser funcionario/a del poder judicial para acceder a los últimos rangos, los funcionarios varones tuvieron el doble de chances de convertirse en magistrados, procuradores, fiscales o defensores y 3,4 veces más posibilidades de convertirse en máximas autoridades que sus pares mujeres funcionarias.

Además, si se considera la evolución de la distribución de cargos entre mujeres y varones en la Justicia Nacional y Federal tomados de manera conjunta entre los años 2011 y 2021, se observa que permaneció relativamente estable: hubo aproximadamente 3 mujeres cada 10 cargos de Magistratura.

En este punto, reflexiona también Marcela Rodríguez<sup>5</sup> que, para determinar que hay una situación de discriminación que demanda una acción reparadora, es importante tener en consideración las diferencias entre los “valores esperados” -esto es, el número de mujeres que supuestamente alcanzarían estas posiciones en un proceso de selección no discriminatorio- y los “valores observados” -aquellas que efectivamente alcanzan estas posiciones-.

Las estadísticas que la OM nos proporciona a través de la confección de los mapas de género y la circunstancia de que los porcentajes de mujeres que acceden a la magistratura se haya mantenido invariable a lo largo de una década nos determina la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para revertir esta situación. Medidas que son reconocidas constitucionalmente en el art. 75, inc. 23, de la Constitución Nacional y a las que también se refiere el artículo 4, de la CEDAW a los fines de acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres

---

1-Abogada (UNLP). Escribana (UNLP). Especialista en Derecho Civil (UNLP). Docente Universitario Autorizado (UNLP). Diplomada en Perspectivas de Género y Bioética Aplicada (Universidad de Champagnat). Secretaria en la Sala III, de la Cámara Federal de Apelaciones de La Plata. Profesora Ordinaria de Derecho Civil V (FCJyS UNLP, período 2002-2017). Socia de la Red Mujeres Para la Justicia.

2-Recomendación General N° 28, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, apartado 22.

3-RODRÍGUEZ, Marcela V., “Igualdad, democracia y acciones positivas”, en FACIO, A. y FRIES, L (Eds.), Género y Derecho, Lom Ediciones, Santiago de Chile, 1999.

4-Mapa de Género de 2021, disponible en:

<https://om.csjn.gob.ar/consultaTalleresWeb/public/documentoConsulta/verDocumentoById?idDocumento=111>

5-RODRÍGUEZ, Marcela V., Ob. Cit.

## II. Obstáculos que enfrentan las mujeres a la hora de concursar y posibles soluciones.

Para que las medidas de acción positiva o afirmativa a adoptar sean adecuadas o eficientes en función del fin que se persigue - esto es, alcanzar la igualdad de género en la magistratura- debemos conocer primero cuáles son las barreras u obstáculos que operan para que la obtención de los requisitos o méritos exigidos sea más dificultosa para las mujeres que para sus pares varones.

Así, también a partir de un trabajo empírico realizado por la OM en el año 2014<sup>6</sup> -referido al perfil de los/as postulantes a los concursos- se concluyó que las mujeres que superan las barreras que operan desalentándolas a competir, se presentan con una edad promedio más avanzada que los varones y ostentan un mayor nivel de estudios. Ello permitió elaborar la hipótesis de que el impacto de la maternidad y el cuidado que recae prioritariamente sobre las mujeres actúa para que los requisitos impuestos sean de más difícil obtención para las mujeres que para los varones. También que las mujeres se postulan con mayor edad porque consideran que requieren mayores calificaciones o méritos para presentarse, lo que les lleva más tiempo de carrera profesional.

Las observaciones señaladas motivaron que se efectuaran como propuestas de reforma<sup>7</sup> del Reglamento de Concursos el otorgamiento de un puntaje adicional en la calificación de sus antecedentes para aquellas mujeres que acreditaran la suspensión o posposición de su carrera profesional -principalmente, en lo que tiene que ver con el desarrollo de actividades académicas- por razón de la maternidad.

Sin embargo, si observamos la composición actual de la calificación de los antecedentes del Reglamento de Concursos<sup>8</sup>, del Consejo de la Magistratura de la Nación (en adelante CMN), advertimos que del total de 100 puntos que se asignan, sólo 30 puntos se corresponden con las llamadas "actividades académicas" (Docencia, Publicaciones y Posgrados). Los 70 puntos restantes están destinados a medir la Trayectoria Profesional (30 puntos) y la Especialidad (40 puntos), cuya forma de acreditación surge de computar un puntaje preestablecido por año de desempeño profesional y según la vinculación de la tarea realizada con la especialidad de la vacante a cubrir. Ese puntaje es significativamente mayor según el cargo ocupado y, en general, se asigna casi el doble de valor al desempeño como magistrado/a, fiscal/a, defensor/a frente a la labor como secretario/a.

Fácil es advertir, entonces, que si los cargos de la magistratura son ocupados en un porcentaje significativamente mayor (alrededor del 70 %) por hombres, serán ellos también quienes aventajen sustancialmente a las candidatas mujeres en la sumatoria de los puntajes que se asignan en la valoración de sus antecedentes.

Así, una posible solución a esta disparidad en la calificación de los antecedentes es la de modificar la asignación de los puntajes, como lo hizo el Ministerio Público Fiscal en el año 2013, reduciendo de 100 a 75 los créditos para la valoración de los Antecedentes y manteniendo el puntaje de 100 para los exámenes de oposición.

Evaluado el impacto de esa reforma en el tiempo<sup>9</sup>, se pudo determinar que con la última modificación las mujeres lograron un mejor desempeño que los varones. Así, se infirió que, si en un determinado tramo etario las mujeres enfrentan mayores obstáculos para cumplir los requisitos que configuran los antecedentes y ello atenta contra sus posibilidades de quedar mejor ubicadas en el ranking, la disminución del puntaje otorgado a esos ítems, sumado al mayor peso relativo de la oposición, opera aumentando sus chances de quedar ternadas.

El Consejo de la Magistratura de la Nación, en el año 2019, adoptó una serie de reformas al Reglamento de Concursos que no consistió en ninguna de las iniciativas precedentemente analizadas, sino que implicó la obligación de incorporar el cupo femenino en la confección de la terna de candidatos/as<sup>10</sup>.

Concretamente, cuando entre los primeros seis lugares (o nueve lugares, si se tratara de un concurso múltiple) del orden de méritos provisorio no hubiera ninguna mujer, se determinó la obligación de citar a entrevista personal a la que siga en el orden, siempre que haya obtenido el puntaje reglamentario mínimo y que, además, se incorpore al menos una mujer por terna, siempre que la entrevista realizada haya sido satisfactoria.

---

7-En este sentido, la Asociación de Abogadas Feministas de Argentina (ABOFEM), solicitó la modificación del art. 35 del Reglamento de Concursos del CMN, que tramita bajo el Expte. AAD 108/2021, proponiendo la adición de al menos un 20 % sobre la calificación de los rubros trayectoria y especialidad a aquellas postulantes que hayan debido suspender o desarrollar más lentamente su carrera profesional para asumir el cuidado de sus hijos/as. De modo similar, el consejero Culotta propuso la adición de un punto por cada lapso de dos años de suspensión de las actividades académicas (docencia, publicaciones y/o posgrados) por razones de maternidad o en caso en que no se hayan suspendido absolutamente sus actividades luego de haber comenzado la maternidad, la adición de un 50 % del puntaje correspondiente a la actividad (propuesta que tramita bajo el número de expte. AAD 130/2022, del 24/08/2022).

8-Ver específicamente el art. 35, del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación.

9- "El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal", Dirección General de Políticas de Género, Ministerio Público Fiscal, año 2018 en <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>

10-Ver Resolución 266/2019 (B.O. 10/10/2019).

Sin embargo, la incorporación de una mujer en la terna no garantiza su designación. De la terna confeccionada, el Poder Ejecutivo selecciona a un/a aspirante para enviar su pliego al Senado, quien deberá prestar el acuerdo y luego se perfeccionará su nombramiento con el decreto de designación.

Por ello, se ha pensado en la necesidad de que el cupo femenino sea establecido a través de una ley del Congreso, que garantice no sólo la nominación de las mujeres, sino su designación.

Así, recientemente se han presentado diversos proyectos de ley<sup>11</sup>, tanto a nivel nacional como en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la provincia de Buenos Aires, que establecen un cupo femenino en la integración de los tribunales, incluso disponiendo que hasta tanto se alcance el porcentaje que establecen (que varía entre un 30 y un 50 %), sólo se designen mujeres, principalmente en aquellos sectores en los que estén hiper-segregadas, hasta alcanzar la paridad.

Ahora bien, aun cuando contemos con una ley que establezca la obligación de designar únicamente a mujeres hasta alcanzar un piso determinado, si las mujeres no acceden a las ternas será imposible de cumplir.

Se advierte así que el establecimiento de un cupo femenino -en la terna y/o en la designación- no permite superar el principal obstáculo que impide a las mujeres acceder a la magistratura y que consiste en su escasa presentación en los concursos.

Las conclusiones a las que arriban los trabajos empíricos que se han llevado adelante sobre esta temática apoyan la idea de la “autoexclusión de las mujeres”<sup>12</sup> a la hora de concursar, a causa de las bajas probabilidades percibidas por parte de ellas frente a los candidatos hombres, reconocidos públicamente y altamente calificados. Ello ocurre con mayor frecuencia en el caso de las mujeres más jóvenes<sup>13</sup> que se inhiben de presentar a los concursos al calcular las reducidas posibilidades de éxito en una etapa de importantes demandas domésticas y de crianza, constituyendo un ejemplo claro del fenómeno denominado “piso pegajoso”, que implica postergar en el tiempo los proyectos profesionales más exigentes como una estrategia de compatibilización de responsabilidades familiares y laborales.

La referida “autoexclusión” de las mujeres es conocida también bajo la denominación de techo de cemento<sup>14</sup>, que alude a una barrera interna, levantada por las propias mujeres, cuando deciden no postularse o rechazar cargos de decisión, pues prevén las dificultades que ello implicará para conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Los obstáculos señalados invitan a pensar estrategias tendientes a incentivar a las mujeres a presentarse en los concursos.

Dentro de las iniciativas que se han elaborado al respecto, aparece como la opción más ambiciosa la que prevé la posibilidad de realizar una convocatoria exclusivamente femenina. Esta propuesta<sup>15</sup> prevé que, de manera previa al llamado a concurso, se analice la distribución de jueces y juezas que integran el fuero al que pertenece a la vacante y, si dicho estudio arrojara un porcentaje de mujeres inferior a un piso mínimo (que oscila entre el 30 y 40 %), se destine la convocatoria únicamente al universo femenino para equilibrar dicha situación.

Es muy interesante relevar la experiencia de México<sup>16</sup>, país en el que recientemente se implementó como medida de acción afirmativa la sustanciación de concursos exclusivamente para mujeres, con resultados auspiciosos<sup>17</sup>.

Se sustanciaron en el año 2019 dos concursos íntegramente femeninos, constatándose que la inscripción de mujeres representó la mayor participación de ellas en la historia de los concursos mixtos. Además, obtuvieron las mejores calificaciones de los últimos 9 años, incluyendo resultados de hombres y mujeres.

Los datos que arrojaron ambos concursos demuestran que la falta de mujeres en los puestos más altos del poder judicial no se debe a una falta de capacidad, sino a desigualdades estructurales que las afectan preponderantemente a ellas. Los resultados también ayudan a eliminar la sesgada percepción de que este tipo de concursos permitiría que personas poco aptas o preparadas llegasen a ocupar dichos cargos.

---

11-Podemos mencionar el Proyecto de Ley 7719-D-2018, presentado el 31/01/2019 y el Proyecto de Ley 5123-D-2019, presentado el 14/11/2019, ambos ante la Cámara de Diputados de la Nación; el Proyecto de Ley E-37 de la provincia de Buenos Aires y el Proyecto de Ley 561-D-2021 de CABA, entre otros.

12-BERGALLO, Paola, “¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de jueces federales y nacionales en Buenos Aires”, en CABAL, Luisa; MOTTA, Cristina (compiladoras), “Más allá del Derecho. Justicia y Género en América Latina”, Bogotá, 2005, pp. 177.

13-Según los datos recogidos en la encuesta sobre percepción de la desigualdad de género aplicada en el Poder Judicial de CABA, publicada en KOHEN, Beatriz, MAFFIA, Diana, RUIZ, Roberta (Coordinadoras), El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la Desigualdad, Buenos Aires, 1ª Edición, Ed. Jusbairens, 2016, p. 82.

14-CARRANZA, Roshell (25 de septiembre de 2018, “Rompiendo barreras: techo de cristal y cemento” (Mensaje en un blog). Recuperado de <https://fadep.org/principal/ desarrollo/rompiendo-barreras-techo-de-cristal-y-cemento/> citado en VALCÁRCEL, Amelia, “Hacia la paridad sustantiva: concursos exclusivos para mujeres”, en Revista Mujeres en la Justicia, Año 1, Núm. 2, mayo-agosto 2022, Ciudad de México, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, ISSN 2683-3190, p.29

15-Ver dictamen n° 4/2019, de la Comisión de Reglamentación, del 12/09/2019 presentado por los entonces consejeros Molea y De Pedro.

16- VALCÁRCEL, Amelia, “Hacia la paridad sustantiva: concursos exclusivos para mujeres”, en Revista Mujeres en la Justicia, Año 1, Núm. 2, mayo-agosto 2022, Ciudad de México, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, ISSN 2683-3190, p. 39-42.

17- En el ámbito nacional, recientemente se adoptó una medida positiva similar, al establecer el Departamento de Matemática de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, el llamado a selección para un cargo de “profesora” destinado exclusivamente a mujeres, como una medida temporal para corregir un desequilibrio notorio: menos del 24 % del claustro son mujeres (ver noticia en: <https://exactas.uba.ar/una-medida-por-la-igualdad/>).

## Reflexiones Finales

La insuficiente representación de las mujeres en los cargos jerárquicos del Poder Judicial es una realidad que nos atraviesa desde hace mucho tiempo. Los mapas de género que confecciona la OM demuestran que esa desigualdad no se superará sola, en tanto la distribución de mujeres y varones en los cargos se ha mantenido invariable por más de una década.

La incorporación de mujeres en los cargos de decisión es necesaria para que el Poder Judicial responda a las exigencias de legitimidad y democracia, que se alcanzan a través de una composición diversa y representativa. Ello permitirá que los derechos y los intereses de las mujeres se encuentren efectivamente representados, así como también romper los estereotipos y proporcionar modelos referenciales que incentivarán a más mujeres a participar en los concursos.

La llegada de las mujeres a la magistratura a través de medidas de acción afirmativa -entre las que destacamos la convocatoria y sustanciación de concursos exclusivamente femeninos- permitirá que puedan estar en condiciones de igualdad a la hora de disputar luego el acceso a cargos de mayor jerarquía con sus pares varones.

No obstante, no podemos dejar de mencionar la importancia de implementar también otras políticas con perspectivas de género, que tiendan a transformar las estructuras simbólicas y a lograr una distribución de roles más equitativa en nuestra sociedad, tornando innecesaria la adopción de mecanismos correctores.