



Universidad de San Andrés

Departamento de Ciencias Sociales

Maestría en Administración y Políticas Públicas

***¿EXISTEN SESGOS EN EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE
MAGISTRADOS/AS?***

***ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE
JUEZAS Y JUECES DE CÁMARA DE LA JUSTICIA NACIONAL Y
FEDERAL ARGENTINA***

Autora: Johanna Cristallo

Director: Germán Feierherd

23 de Septiembre de 2022



Universidad de San Andrés

Maestría en Administración y Políticas Públicas

¿EXISTEN SESGOS EN EL SISTEMA DE SELECCIÓN DE MAGISTRADOS/AS?

ESTUDIO EMPÍRICO SOBRE EL SISTEMA DE
SELECCIÓN DE JUEZAS Y JUECES DE CÁMARA DE LA
JUSTICIA NACIONAL Y FEDERAL ARGENTINA

Autora: Johanna Cristallo
Director: Germán Feierherd
23 de Septiembre de 2022

Índice

| | |
|--|----|
| I. Introducción | 2 |
| II. Primera Sección: La Pregunta y el Problema de Investigación | 5 |
| A.- Problemática a Investigar | 5 |
| B.- Justificación del Estudio | 10 |
| C.- Propósito del Estudio | 11 |
| D.- Preguntas de Investigación | 12 |
| E.- Objetivos | 12 |
| III. Segunda Sección: Marco Teórico: Respuestas a las preguntas de investigación en trabajos previo | 13 |
| A.- El Rol Diferenciado de la Mujer en la Sociedad | 13 |
| B.- La Inserción de la Mujer en el Mundo Laboral Público y Privado | 14 |
| C.- El Acceso de las Mujeres a cargos jerárquicos y las Barreras Existentes | 16 |
| D.- El Acceso de las Mujeres a cargos jerárquicos en el Sistema de Administración de Justicia | 21 |
| E.- Los Procesos de Selección de Jueces de Segunda Instancia | 28 |
| IV.- Tercera Sección: Hipótesis y Estrategia Metodológica | 32 |
| A.- Hipótesis | 32 |
| B.- Estrategia Metodológica | 33 |
| V.- Cuarta Sección: Presentación y Discusión de los Resultados | 39 |
| A.- Resultados Obtenidos | 39 |
| B.- Discusión de Resultados | 64 |
| VI.- Quinta Sección: Respuesta a la Pregunta de Investigación y Relevancia de los Hallazgos | |
| A.- Conclusiones | 65 |
| B.- Recomendaciones | 69 |
| VII.- Bibliografía | 70 |

I.- INTRODUCCIÓN

En la Argentina, se han producido avances trascendentes en políticas tendientes a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes y arraigadas en la sociedad. Las políticas públicas requieren tener una perspectiva de género desde su concepción a los efectos de que no reproduzcan los estereotipos culturales que impiden la igualdad en derechos entre hombres y mujeres.

Sin embargo, cuando la desigualdad ya es parte de la concepción del sistema de reglas en que se desarrolla una determinada política pública, su reversión deviene compleja y difícil de alcanzar pues se encuentra naturalizada y, por lo tanto, invisibilizada dentro de las instituciones que la conforman.

Esto es precisamente lo que ocurre en el sistema de administración de justicia. El enfoque institucional considera a los individuos como actores racionales que operan bajo distintos y variados entornos institucionales -reglas de juego- que influyen sobre sus expectativas y comportamiento estratégico (Alessandro, et al., 2013). Por lo tanto, si entendemos que el servicio de justicia que presta el Estado reproduce estereotipos culturales de desigualdad de género, resulta necesario analizar las reglas que rigen el sistema para detectar los sesgos que introducen y generar políticas de acción positiva que contribuyan a superarlos para lograr una mayor igualdad.

Dado que las reglas de selección de la magistratura constituyen la raíz del servicio de administración de justicia pues determinan los perfiles de jueces/zas que produce ese sistema y, en forma indirecta, los actos que de ellos se derivan; este trabajo analiza todos los concursos de magistrados/as nacionales y federales de segunda instancia desde la creación del Consejo de la Magistratura de la Nación hasta los convocados en diciembre de 2018. De esta manera, se podrán visibilizar las barreras de acceso en las propias reglas con

las que se enfrentan las mujeres y las personas jóvenes al momento de acceder a cargos jerárquicos de la judicatura.

El estudio indaga si las mujeres tienen una menor probabilidad de acceder a cargos jerárquicos en el Poder Judicial de la Nación, si esto se profundiza cuando la mujer es joven, y si ello es producto de las reglas que rigen los procesos de selección.

En la primera sección del trabajo se presentará la problemática del acceso de las mujeres a cargos jerárquicos en el servicio de justicia y su relevancia actual. Para ello se hará un análisis de la composición actual en el Poder Judicial de la Nación y las tendencias desiguales observadas. Se detallará en forma resumida las normas internacionales y nacionales que ponen en cabeza del Estado la obligación de generar políticas que reviertan esta situación.

En la segunda sección se analizará el estado de la literatura sobre el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos en el sector público y en el sector privado. Asimismo, se detalla la discusión existente en diversos ámbitos institucionales y luego, específicamente, en el servicio de administración de justicia. Por último, se esbozan las teorías existentes relacionadas con las barreras de acceso y el “techo de cristal” que constituyen el marco teórico de esta investigación.

En la tercera sección se plantea la hipótesis y se explica el diseño metodológico elegido y el mecanismo de relevamiento de la información. El estudio utiliza metodología estadística descriptiva y de regresión logística que permite mostrar la correlación existente entre el género, la edad, la idoneidad y los antecedentes con la probabilidad de acceso a la magistratura del Poder Judicial de la Nación, distinguiendo según las distintas etapas del concurso -inscripción, oposición, entrevista, terna y designación final.

En la cuarta sección se presentarán los resultados obtenidos. Ellos muestran que sólo un 23% de las personas que se inscriben a los concursos son mujeres. Estas mujeres llegan con tres años más de edad y reciben mayores puntajes de antecedentes y oposición. Ese bajo porcentaje de mujeres que se inscribe y rinde oposición, tiene levemente mayor probabilidad de llegar al cargo que los varones, incluso cuando controlamos la edad, los puntajes de oposición y antecedentes de todas las personas postulantes. Por lo tanto, si bien las mujeres concursan menos y pareciera que tienen una barrera de entrada a los concursos más alta que la de los varones, una vez que se inscriben, cuentan con una leve ventaja sobre éstos. El universo de mujeres que cuentan con esa ventaja y que se analiza en este trabajo está compuesto por aquellas que se animan a inscribirse y concursar pues poseen determinadas calificaciones que se equiparan o incluso son mejores que la de sus competidores varones.

En cuanto al análisis de edad, la investigación realizada muestra que las personas jóvenes tienen una menor probabilidad de ganar los concursos pues existe una relación positiva entre edad y probabilidad de ganar. Ello, pese a que son las personas jóvenes quienes mejores desempeños tienen en los exámenes.

En la quinta sección se presentarán las conclusiones del trabajo y una serie de recomendaciones que permitan una intervención más efectiva del Estado mediante políticas que reviertan definitivamente las desigualdades existentes en el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos en el servicio de administración de justicia.

II.- PRIMERA SECCIÓN

LA PREGUNTA Y EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A.- PROBLEMÁTICA A INVESTIGAR

El presente trabajo analiza el perfil de juez/a que las instituciones argentinas incentivan a través de sus reglas formales y el comportamiento de los actores que las conforman. Específicamente, se encuentra orientado a investigar las reglas que rigen los procesos de selección de magistrados/as de segunda instancia del Poder Judicial de la Nación para poder determinar si aquellas esconden sesgos relativos al género y a la edad. Si se comprueba esto, asumiendo que la desigualdad de género es un mal en sí mismo, podrían explicarse algunos de los déficits que hoy sufre el servicio de administración de justicia y, por lo tanto, si la modificación de esas reglas podría habilitar perfiles de jueces y juezas que no reproduzcan el *statu quo*.

La CIDH (2011) realizó un informe en el que resaltó que “el acceso de las mujeres a mayores oportunidades educativas y a capacitación no se está traduciendo en una trayectoria laboral libre de discriminación reflejada en un acceso igualitario al empleo, en promociones y en puestos de dirección y de mayor jerarquía”. Allí se señala que el marco normativo resulta todavía insuficiente en algunas cuestiones. Por otra parte, se advierte que la gran mayoría de los esfuerzos estatales están “exclusivamente orientados hacia las madres; tendencia que refuerza el problema de la división sexual del trabajo y fomenta la sobrecarga de labores de las mujeres al interior de sus familias. Las mujeres todavía enfrentan un conjunto de obstáculos definidos a su inserción laboral, como la división sexual del trabajo, la demanda del cuidado, y la segregación ocupacional, entre otros”.

En Argentina, el tema se ha puesto en agenda en los últimos diez años ante la mayor visibilidad producida por la alta cantidad de femicidios existentes y la acción de los movimientos feministas ante esta situación.

Ello, pese a que el artículo 75, inc. 23, de la Constitución Nacional incorporado en el año 1994 establece que corresponde al Congreso legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esa Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de las mujeres, quienes considera grupos particularmente vulnerables en cuando a la violación histórica de sus derechos.

En esa línea, el Estado argentino se ha comprometido, a través de distintas normas, a promover la participación de las mujeres en las esferas de decisión. La más importante es la “Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) que exhorta a los Estados Partes “a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los varones el derecho a: ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” (artículo 7).

Asimismo, el artículo 5 prevé que “Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los 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 basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”. En el artículo 7 establece además que los Estados Partes “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en

condiciones de igualdad entre varones y mujeres, los mismos derechos, en particular: [...] b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo” (artículo 11).

El Poder Judicial constituye uno de los poderes del Estado y como tal, le cabe también deberes y obligaciones de carácter internacional tendientes a la erradicación de la discriminación por motivos de género en lo que compete a su ámbito de actuación. En esta línea, el Comité de la CEDAW en la Recomendación General nro. 33 del 2015 sobre “Acceso a la justicia de las mujeres” visibiliza los estereotipos y prejuicios de género en el sistema de justicia y revaloriza la capacitación y formación; destaca la asistencia jurídica y defensa pública con perspectiva de género; la “justiciabilidad, disponibilidad, accesibilidad, buena calidad, suministro de recursos y rendición de cuentas de los sistemas de justicia”; entre otras acciones y medidas hábiles para revisar de manera crítica los sistemas judiciales vigentes y el compromiso internacional de introducir modificaciones sustanciales para brindar un servicio de justicia respetuoso de los derechos de las mujeres y las diversidades sexuales en atención al desarrollo sintetizado en torno a la noción de géneros en plural.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como Convención de “Belém do Pará” ya desde su prólogo señala la preocupación porque “la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”. Y más adelante, en su Artículo 6º, explicita que “el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: (...) b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

En el orden nacional, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones

interpersonales y su decreto reglamentario, retoman y profundizan esta línea y así en su artículo 2º determina que el objeto de la ley, incluye “... promover y garantizar: (...) c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos (...); e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”.

La ley 26.743 de identidad de género también incide en dicho ámbito y su decreto 721/2020 de cupo laboral trans amplifica el reconocimiento de estos colectivos a todos los ámbitos estatales, al igual que lo hace la ley 27.636 de acceso formal al empleo. Por otra parte, el Código Civil y Comercial, reafirma el principio de igualdad y no discriminación por motivos de género; la ley 27.412 de paridad de género en ámbitos de representación política ha interpelado también a otro de los poderes del Estado como lo es el judicial y de manera más reciente, la ley 27.499 conocida como Ley Micaela.

Este entretendido legislativo - entre otros- es hábil para reafirmar el compromiso internacional asumido por el país en materia de género con una clara repercusión en los tres poderes del Estado.

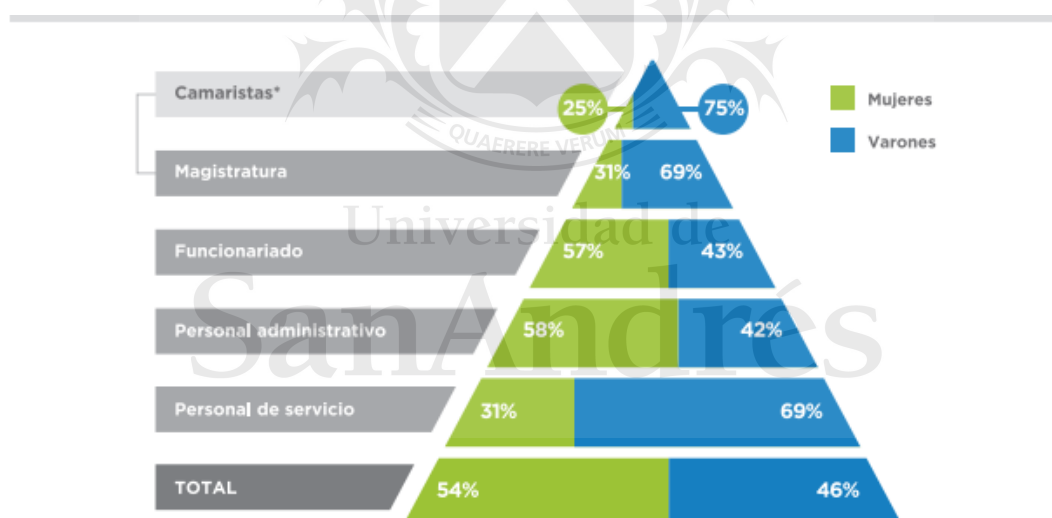
Específicamente, en lo relativo al procedimiento para el nombramiento de las/os magistradas/os de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el Decreto 222/2003, dispone en el artículo 3 que “al momento de la consideración de cada propuesta, se tenga presente, en la medida de lo posible, la composición general de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para posibilitar que la inclusión de nuevos miembros permita reflejar las diversidades de género, especialidad y procedencia regional en el marco del ideal de representación de un país federal”.

Asimismo, en el año 2019 fue sancionada la Resolución CM N° 266/2019, que modificó el Reglamento de Concursos estableciendo un cupo femenino en las entrevistas y en las ternas que se eleven en la medida que la diferencia de puntaje no supere los 10 puntos.

Sin embargo, pese a los compromisos internacionales asumidos y las reformas reglamentarias realizadas, el acceso a las mujeres a cargos de magistrada sigue teniendo barreras.

Esta situación se visibiliza de una manera clara con el mapa de género del año 2021 en el que se muestra la composición desagregada por género de las Cámaras Federales y Nacionales –objeto de estudio de este trabajo–:

Gráfico 1.- Distribución de cargos entre mujeres y varones. Justicia Nacional y Federal. Año 2021. En porcentajes.

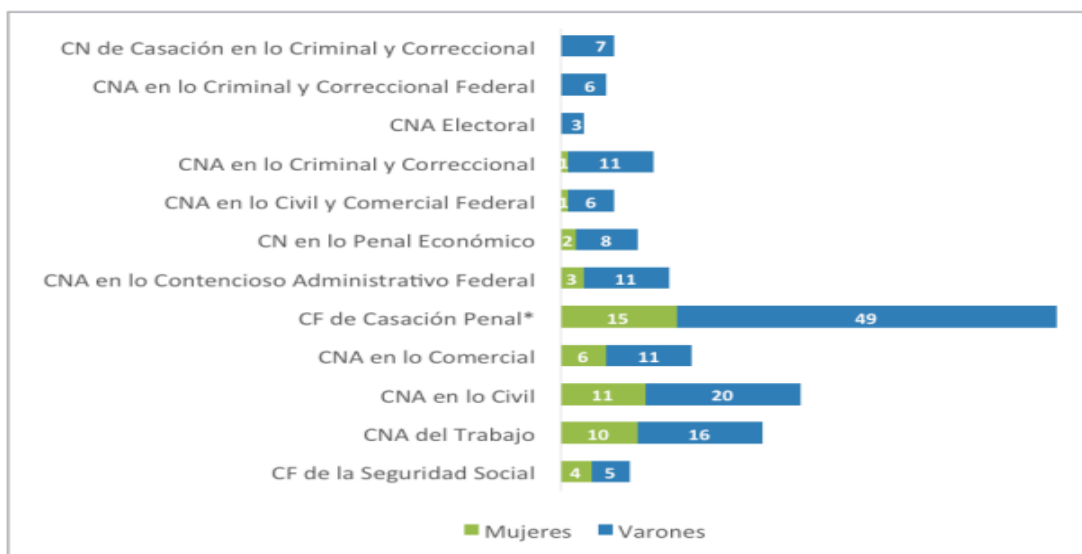


Fuente: Oficina de la Mujer - Corte Suprema de Justicia de la Nación¹.

Si se desagrega la información anterior por fuero en CABA sólo para los cargos de camarista, veremos que la situación es crítica:

¹ Disponible en: <https://om.csjn.gov.ar/om/verNoticia.do?idNoticia=5502>

Gráfico 2.- Distribución de cargos de camaristas entre mujeres y varones. Cámaras Nacionales y Federales con Asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Año 2021. En absolutos.



Fuente: Oficina de la Mujer - Corte Suprema de Justicia de la Nación.

B.- JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Aunque existe cuantiosa bibliografía que investiga el acceso de las mujeres a los cargos de poder, poco estudio sistemático basado en datos se ha realizado sobre el acceso de mujeres a cargos de la magistratura, especialmente en la Argentina. Probablemente, esto sea consecuencia de la falta de datos sistematizados.

La ausencia de investigación basada en evidencia empírica de la problemática desincentiva su tratamiento y la búsqueda de soluciones concretas y eficientes. Esta falta de información no es casual, sino que hasta podría pensarse que es promovida por la propia lógica y cultura que reina en el sistema judicial que busca mantener el *statu quo*.

El presente trabajo busca entonces aportar información y conocimiento relevante sobre la problemática y su estado en la actualidad, propiciando una reflexión más profunda, que obligue un debate más amplio y que promueva la revisión de las reglas actuales en pos de otras más igualitarias con perspectiva de género. Quizá, con el correr del tiempo, se

convierta en el punto de partida de una transformación profunda del sistema de administración de justicia actual.

Ello, pues el Poder Judicial puede ser un actor central en el proceso de democratización de la sociedad y el Estado argentino, desempeñando un rol clave en la protección de los derechos de la ciudadanía y los intereses generales de la sociedad.

Una magistratura diversificada e igualitaria en términos de género es un prerrequisito fundamental para reconstruir la legitimidad democrática del Estado y tornar su organización más receptiva y sensible a la protección de los derechos de las mujeres y a la representación de los intereses, visiones y experiencias femeninas.

C.- PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito del estudio es indagar si existen sesgos en el sistema nacional y federal de selección de la magistratura de cámara en la Argentina, poniendo énfasis en el género y la edad y si ellos afectan el acceso de mujeres y especialmente de mujeres jóvenes a cargos de magistratura de segunda instancia.

La evidencia empírica generada permite explicar la composición de las Cámaras Nacionales y Federales actuales y las desigualdades existentes, así como los rasgos que prevalecen hoy en el perfil de un/una juez/a, incentivando un debate basado en datos que permita proponer políticas concretas de mejora del sistema de selección.

Asimismo, comprender el proceso permitirá explicar que las reglas formales y no formales de selección promueven un perfil de juez/a determinado que condiciona la manera en que se administra justicia.

Este trabajo tiene como propósito último promover la reflexión sobre la calidad del servicio de administración de justicia que se presta es consecuencia y la influencia que tiene en ello el perfil de juez/a que definen las reglas de selección.

D.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿En qué medida el género y la edad influyeron en el acceso a un cargo de Juez/a de Cámara en el Poder Judicial de la Nación Argentino entre 1999 y 2018?

¿Qué otros factores influyeron sobre la posibilidad de acceder a un cargo de Juez/a de Cámara en el Poder Judicial de la Nación Argentino entre 1999 y 2018?

E.- OBJETIVOS

(I) GENERALES

El presente trabajo es un estudio explicativo que tiene como objetivo general indagar si las mujeres jóvenes tienen menor probabilidad de acceder a un cargo de Jueza de Cámara Nacional y/o Federal y si ello es consecuencia de las reglas que rigen los procesos de selección, las cuales poseen sesgos que se convierten en barreras en las carreras profesionales de las mujeres.

Para ello, se analizan todos los procesos de selección de magistrados/as de segunda instancia a nivel nacional y federal en la Argentina entre 1999 y 2018, lo que genera evidencia empírica que visibiliza las distintas barreras formales y no formales que enfrentan las mujeres y las personas jóvenes en los procesos de selección, así como la desigualdad que existe respecto de varones o de personas de mayor edad.

Además, los datos recolectados pretenden explicar algunos de los rasgos determinantes del perfil de juez/a que promueven las reglas del sistema judicial argentino.

En forma secundaria, el estudio visibiliza la ineficacia en el ámbito judicial de las reglas que buscan corregir la desigualdad de género que se fueron implementando a lo largo de los años.

(ii) ESPECÍFICOS

El trabajo tiene como objetivos específicos:

- a) Determinar cuántas mujeres y varones llegaron a ser juez/a de cámara a nivel nacional o federal en la Argentina entre 1999 y 2018.
- b) Calcular el grado de participación de las mujeres y varones en las distintas etapas del proceso de selección.
- c) Indagar, a partir de los resultados obtenidos, el promedio de edad de acceso a la magistratura y si mujeres jóvenes accedieron a un cargo de jueza de cámara.
- d) Establecer qué otros factores distintos al género y la edad influyeron en el acceso de una mujer joven a un cargo de jueza de cámara nacional y/o federal en la Argentina entre 1999 y 2018.
- e) Determinar el nivel de incidencia de esos factores distintos al género y la edad.
- f) Identificar los factores más relevantes del perfil de juez/a de cámara que las reglas de selección de magistrados promovieron en la Argentina entre 1999 y 2018.

III- SEGUNDA SECCIÓN

MARCO TEÓRICO: RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN EN TRABAJOS PREVIOS

A.- EL ROL DIFERENCIADO DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

Las sociedades y grupos humanos a lo largo de su historia han generado relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres. El establecimiento de roles diferenciadores en función del género ha contribuido a privar a la mujer de las mismas oportunidades que

tiene el varón, para ocupar puestos de importancia en organizaciones e instituciones, al prevalecer unos valores que minoran su capacidad para el desempeño de determinadas funciones de responsabilidad a causa de sus obligaciones domésticas y tareas de cuidado.

Esta división sexualizada de roles entre géneros ha sido estudiada por Bourdieu (2005) quien ha justificado la histórica dominación masculina como una construcción social basada en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, la cual ha determinado las relaciones sociales entre ambos géneros.

Esta dominación, según Bourdieu, se ha traducido en la imposición del hombre sobre la mujer en todos los ámbitos relacionales y en la asunción y asimilación por parte de ellas de esta situación social, que las lleva finalmente a aceptar un orden social sexuado, el cual empieza dentro de la propia familia, pues de allí parte la educación, trascendiendo luego al espacio laboral.

Al respecto, existen distintas teorías feministas que han analizado la igualdad de género en las oportunidades de trabajo y en la participación en el poder político (Nussbaum, 2000; Phillips, 1998); la diversidad de género en las instituciones públicas y privadas como un instrumento para la promoción de la legitimidad democrática (Malleon, 2003), la importancia de los modelos del rol para las mujeres (Phillips, 1996), y la relevancia de tales principios para la promoción concreta de los intereses del colectivo mujeres (Sapiro, 1998) y sus voces (Gilligan, 1982).

B.- LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL PÚBLICO Y PRIVADO

El desarrollo profesional de la mujer en general y el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos han sido problemáticas que han despertado gran interés en las últimas tres décadas, lo que ha llevado a que se realicen cuantiosos estudios sobre el tema (Nicolson, 1997; Ragins, Townsend y Mattis, 1998; Hawley, Whirter, Torres y Rasheed, 1998; Heller,

2001). En efecto, a nivel mundial, sólo una pequeña minoría accede a puestos gerenciales (World Economic Forum, 2014; Fiel, 2007).

La temática ha sido abordada desde diferentes aristas por varios autores. Entre ellos, Amott y Matthaei (1996) y Padavic y Reskin (2002), hacen una explicación histórica de la desigualdad en el ámbito laboral. Reskin (1998) y West y Zimmerman (1987) investigaron los procesos de diferenciación social de género. También, desde distintas perspectivas, se ha analizado la subordinación de la mujer en el ámbito laboral. Así, Lorber (2001) lo realizó desde el punto de vista biológico; Parker y Pederzini (2000), desde el punto de vista educativo; y Freedman (2002), desde la perspectiva cultural.

En el ámbito político, la temática fue muy estudiada por Krook, Franceschet y Piscopo (2012) quien pudo determinar que lo que explica una mayor participación de la mujer en espacios políticos de decisión es una mayor presencia -lo que puede ser alcanzado a través de cuotas de género- siendo menos significativas variables sociales más difíciles de alcanzar como cambio en el estatus de la mujer o evolución de las actitudes sociales hacia la igualdad de género. En este sentido, existen diversos trabajos de la autora en relación a la promoción de cuotas de género para generar igualdad en el ámbito político (Krook y Norris, 2014; Krook, Lovenduski y Squires, 2009 y Krook, Franceschet and Piscopo, 2012).

En el último trienio, se ha producido un incremento significativo de la participación femenina en todos los niveles y áreas del trabajo fuera del hogar y en el acceso a espacios de poder en ámbitos públicos y privados. Desde diversos paradigmas conceptuales se ha procurado elucidar el rol del género en las nuevas dinámicas de transformación del empleo femenino, caracterizado aún por prácticas de segregación por sexo y diferencias en las oportunidades laborales de hombres y mujeres.

Sin embargo, la evidencia empírica revela que aún persisten brechas de género que reclaman esfuerzos concretos por parte de los Estados para ser salvados. Las desigualdades de género existentes hoy en el mercado de trabajo generan exclusión de las mujeres de los ámbitos públicos y privados de toma de decisión (Filgueira, Martínez Franzoni, y Staab, 2017). En general, las mujeres que los enfrentan gozan de mayor autonomía física y económica que el resto, han resuelto la conciliación entre vida productiva y reproductiva a través de la mercantilización y tienen mayores credenciales educativas (Filgueira, Martínez Franzoni, y Staab, 2017). Sin embargo, no llegan en igual proporción que sus colegas hombres a la cúpula jerárquica debido a patrones de discriminación sistémicos y puntuales que reproducen estereotipos sobre la incompatibilidad de la denominada naturaleza femenina y las posiciones de liderazgo (Barreto, Ryan, y Schmitt, 2009).

Por otra parte, el alejamiento del mercado de trabajo durante la maternidad, los procesos de selección y ascenso discriminatorios y los prejuicios operan en conjunto para hacer las trayectorias femeninas más difíciles que la de los hombres, y eso se cristaliza en el momento del acceso a cargos ejecutivos (Cotter, 2001).

C.- EL ACCESO DE LAS MUJERES A CARGOS JERÁRQUICOS Y LAS BARRERAS EXISTENTES

El término “techo de cristal” apareció por primera vez en un artículo del Wall Street Journal en 1986 en Estados Unidos, y se utilizó para designar a las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres cualificadas en el desarrollo de su carrera profesional.

También ha sido definido como los obstáculos artificiales e invisibles que impiden el acceso de las mujeres a posiciones de decisión y ha sido la metáfora utilizada para visualizar los principales impedimentos que ellas enfrentan (Heller, 2011, 2015; Brenner et al., 1989; Ragins et al., 1998; Schein, 2007; Osborne, 2005).

Este concepto ha sido usado con frecuencia en estudios de sociología del trabajo y sociología de la mujer para analizar los impedimentos con los que se encuentran las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en las instituciones públicas y privadas. Comenzaron a hacer uso de este concepto, entre otros, Carr-Ruffino (1991), Lynn (1991), Davison y Cooper (1992), Holloway (1993).

Estas barreras están asociadas a los imaginarios y representaciones culturales vinculadas al patriarcado que se manifiestan en la naturalización del acoso y la discriminación. Las instancias particularmente masculinizadas de los cargos jerárquicos son un caldo de cultivo para la invisibilización y la cosificación de las mujeres.

Sánchez Apellániz (1997) distingue tres barreras inherentes a este “techo de cristal” que sufre la mujer:

- a) Las barreras internas relacionadas con la identidad social del género: Desde el inicio de la vida se produce un proceso de socialización —a través de la familia, escuela con el currículum oculto, medios de comunicación, entre otros—, diferenciado y vinculado al género, y se educa a los niños/jóvenes en una sociedad con roles atribuidos en función del mismo, que responden a actitudes y expectativas establecidas socialmente y discriminatorias para las mujeres.
- b) Las barreras externas vinculadas a la cultura organizacional y a la existencia de estereotipos de género: Como consecuencia de ello, la distinción de roles y desempeño de funciones y actividades diferenciadas por razón de género se encuentran vigentes en la cultura de las organizaciones, al estar dominadas por valores androcéntricos que actúan siempre en contra de la promoción de la mujer.

- c) Barreras derivadas de su rol familiar -procreación, responsabilidades domésticas y tareas de cuidado-: La necesidad de conciliar la actividad profesional con la responsabilidad doméstica constituye un impedimento para que la mujer pueda desempeñar puestos con horarios más inestables o que requieren movilidad. La falta de un reparto equitativo de las tareas domésticas en el ámbito de la pareja contribuye indirectamente a ello.

Por su parte, Powell (1999) clasifica a las barreras en dos categorías, aquellas centradas en las personas y las centradas en la situación. Las primeras incluyen rasgos, habilidades y comportamientos que son contrarios a las demandas sociales de roles y cargos y las segundas se presentan dentro del trabajo y en el ambiente socio-cultural (Tejersen and Singh, 2008).

Asimismo, Hawley, McWhirter, Torres y Rasheed (1998) identifican dos fuentes de barreras profesionales para las mujeres, las barreras externas o contextuales y las barreras culturales o sociales. Dentro de las barreras externas incluyen a la discriminación sexual, el estatus económico inferior, las limitaciones físicas, y la falta de apoyos o modelos. Distintas son las barreras culturales o sociales, entre las cuales destacan la capacidad intelectual, la preparación para el trabajo, el estrés ocasionado por el desarrollo de varios papeles al mismo tiempo (Tomás Folch y Guillamón Ramos, 2009).

Diez Gutiérrez, Terrón y Anguita (2006) definen al techo de cristal como el “síndrome del desequilibrio en la cumbre” y lo atribuyen a razones culturales. Entre ellas, se encuentran las costumbres sociales, la compatibilización de la vida familiar y profesional, la definición masculina del poder, las expectativas, las redes invisibles, los rituales de exclusión, la falta de modelos femeninos de identificación y la inconsciencia e invisibilidad de la discriminación. En cuanto a las barreras internas, las cuestionan, pues plantean que pudieran en realidad no existir.

Estebaranz (2004), por su parte, clasifica las barreras en tres ejes:

- a) Barreras personales: Se refieren a las características asociadas a la subjetividad femenina, como, por ejemplo, mandar, pero no exigir, rechazan enfrentamientos, sienten culpa y responsabilidad por determinados errores, suelen pedir disculpas, son accesibles, se implican personalmente, las relaciones son importantes para ellas, buscan aprobación, quieren ser agradables, temen al abuso de poder, atribuyen éxito a los otros y les falta experiencia.
- b) Barreras de aprendizaje: Son limitaciones al aprendizaje en sí, entre las cuales incluye las bajas expectativas, el miedo al éxito, poca seguridad en sí mismas, pocas ansias de poder, y poca independencia.
- c) Barreras de creencias o estereotipos de género: se trata de limitaciones que parten tanto de las mujeres como de los directivos y se basan en la creencia de que los hombres son mejores directivos, y que las mujeres priorizan las relaciones personales y las responsabilidades familiares. De ello se desprende que son las mujeres las que no desean el poder o compromiso y problemas que conllevan los puestos de dirección (Folch y Guillamón Ramos, 2009).

Barberá, Ramos, Sarrió y Candela (2002) atribuyen el techo de cristal a dos pilares consistentes: la cultura organizacional dominante, caracterizada por la persistencia en las creencias sociales estereotipadas sobre los géneros y las responsabilidades familiares asumidas mayoritariamente por las mujeres. Si bien entienden que existen barreras internas, entienden que lo que realmente afecta la carrera de la mujer son las limitaciones culturales y responsabilidades familiares.

Nicolson (1997) clasifica a las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres en el entorno empresarial como barreras visibles, invisibles y barreras inconscientes. Las barreras visibles incluyen la falta de servicios de apoyo para el cuidado y la atención de los

hijos. Las barreras invisibles están referidas a los prejuicios. Y las barreras inconscientes incluyen todas las relacionadas con las expectativas de las mujeres sobre sus propias posibilidades.

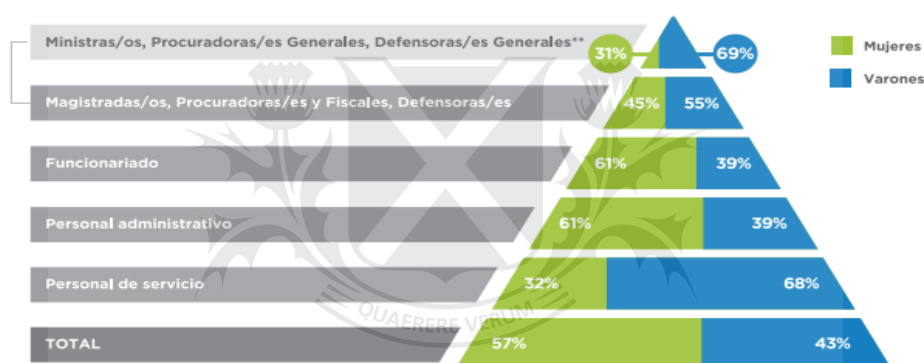
Finalmente, Tomás Folch y Guillamón Ramos (2009) clasifican a las barreras en internas y externas. Las primeras las definen como las conductas y actitudes femeninas que dificultan el propio acceso a posiciones de poder y al ejercicio del liderazgo. Estas barreras las atribuyen a los valores que se transmiten en los procesos de socialización, diferentes para niñas y niños. También se incluyen el miedo a defraudar las expectativas del papel femenino o la falta de modelos femeninos positivos. En cuanto a las barreras externas, las definen como aquellas que son propias de la estructura social existente. Se refieren a la cooptación, la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional y a la perpetuación de los valores típicamente masculinos en las posiciones de poder en tanto que continúan siendo ejercidos, en su mayoría por hombres. También incluyen los estereotipos ligados al género femenino y el liderazgo, relacionado con la creencia en la falta de interés por parte de la mujer en ejercer poder, la falta de ambición o de cualidades para dirigir, la asociación de características masculinas o femeninas a las profesiones o a la sobrecalificación exigida a la mujer para ocupar un mismo cargo que un hombre.

Como se desprende de las distintas clasificaciones, la mayoría de los autores han incluido tanto las barreras internas o personales como externas o culturales para explicar el concepto de techo de cristal y analizar las principales dificultades con las que se enfrentan las mujeres en la construcción de su carrera profesional.

D.- EL ACCESO DE LAS MUJERES A CARGOS JERÁRQUICOS EN EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En Argentina, se puede observar que en los distintos organismos que integran el servicio de administración de justicia en la Argentina, las mujeres están subrepresentadas en los cargos de mayor jerarquía. A pesar de que las mujeres integran más de la mitad de la población y ocupan más de la mitad de los puestos en estas tres instituciones, dado que en promedio están más y mejor formadas, ocupan un tercio de las posiciones de liderazgo.

Gráfico 3.- Distribución de cargos entre mujeres y varones. Total del Sistema de Justicia Argentino. Año 2021. En porcentajes.



Fuente: Informe Mapa de Género de la Justicia Argentina, Oficina de la Mujeres de la CSJN, edición 2021.

También las mujeres se encuentran subrepresentadas en los partidos políticos, en los cuerpos legislativos, judiciales y en la administración pública, donde además son segregadas a ámbitos de menor poder de decisión, aunque continúan excluidas en las que tratan asuntos económicos (Borner, Caminotti y Rodríguez Gustá, 2009, Caminotti y Del Cogliano, PNUD 2017).

En la tipología ideal (Weber, 1993) existente en el imaginario colectivo, se discrimina a la mujer para acceder a puestos de responsabilidad y decisión, no por falta de cualidades o formación, sino por tener menor disponibilidad. Romper con estos estereotipos ha sido un largo proceso, y gracias a las luchas, principalmente del movimiento feminista, poco a poco se van recortando las diferencias sociales que situaban a las mujeres

en un segundo plano y superando las múltiples barreras que dificultaban su plena participación en ámbitos como el educativo o el laboral (Beck-Gernsheim, Puigvert Mallart y Butler., 2001).

En el Poder Judicial ha existido y existe una discriminación encubierta para el acceso a puestos en la magistratura, pudiendo sólo una minoría muy cualificada de mujeres conseguir ocupar ese espacio. “Existe un tope invisible que impide a las mujeres llegar al terreno público, donde están los hombres. Por lo tanto, se produce el fenómeno denominado techo de cristal, que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales” (Osborne, 2005: 163).

En efecto, los niveles de responsabilidad de la cúpula judicial continúan siendo ocupados todavía, en la mayoría de las ocasiones, por hombres.

Existen varios trabajos sobre esta temática. Perry (1991) ha analizado la representación femenina en los órganos judiciales de Estados Unidos; Flores (2012) analiza desde una perspectiva sociológica la presencia de la mujer en la administración de justicia de México; Bustillos (2011) estudia la estructura y funcionamiento de la carrera judicial en México; Rueda (2009) estudia el incremento de juezas en la administración de justicia en Perú, partiendo de la teoría de género; Boigeol (2007) considera las dificultades con las se encuentran juezas y magistradas para acceder a puestos de responsabilidad en Francia; Martín y Jurik (2006) analizan el lugar que ocupa la mujer en el sistema de administración de justicia; y Fondevila y Mejía (2014) aborda la equidad de género alcanzada en el poder judicial de la federación mexicana.

En la Argentina, también ha sido analizado el sistema de administración de justicia con un enfoque de género en algunos trabajos. Cavagna et al. (1994) y Gastiazoro (2008) destacan el aumento de la presencia femenina y el proceso de transformación que ello está

suponiendo en la administración de la justicia argentina; Kohen (2008) analiza la presencia femenina y sus efectos en la administración justicia argentina; Bergallo (2005) estudia las barreras de acceso en los procesos de reclutamiento en Argentina, especialmente para los puestos de máxima responsabilidad.

A la administración de justicia acceden mujeres con elevados niveles de formación luego de superar concursos complejos que requieren de un gran esfuerzo personal, capacidad, constancia y fuerza de voluntad. Las instituciones judiciales son atractivas para las mujeres competentes dado que en ella pueden desarrollar su capacidad y, por tanto, sentirse reconocidas y gratificadas por el esfuerzo y trabajo realizado, lo que no ocurre en la mayoría de las ocasiones en las empresas privadas (Junqueira, 2003). Sin embargo, las mujeres que acceden son pocas.

Y ello se debe a que no es tan igualitaria respecto al varón la posición de la mujer en los procesos de acceso y selección. Por ello, las mujeres deben establecer estrategias para cambiar la inercia de la discriminación y dominación por parte del varón en la administración de justicia, como señala Boigeol (2007), al referirse al sistema judicial francés.

Es fundamental que haya una magistratura igualitaria y con diversidad en términos de género, pues ello es fundamental para reconstruir la legitimidad democrática del Estado y tornar su organización más receptiva y sensible a la protección de los derechos de las mujeres y a la representación de los intereses, visiones y experiencias femeninas.

Sobre la diferente mirada y aporte positivo de la mujer al proceso judicial, por su sensibilidad y escala de valores, se destacan los estudios realizados por Malleson (2007) en el sistema judicial italiano, Menkel-Meadow (2002) en Estados Unidos, Gastrón (2009) en Argentina, Fix-Fierro y López-Ayllon (2006) en México.

El análisis de los datos que presento pretende mostrar que las restricciones institucionales en la estructura y funcionamiento de los mecanismos de selección pueden contribuir a desincentivar a las aspirantes mujeres e impactar en el género de los nombramientos resultantes. Tales factores contribuyen, a la vez, a reproducir estructuras existentes de segregación vertical y horizontal por sexo en la magistratura, perpetuando el típico “techo de cristal” que enfrentan las mujeres en los distintos ámbitos de trabajo.

Ello, pues el carácter del sistema de selección de jueces es aún neutral en relación al género pese a existir algunas previsiones formales y algún conjunto de prácticas informales que exhiben la consideración específica del género como una variable relevante en la preferencia de determinados candidatos. Esta neutralidad ha tenido efectos dispares frente a varones y mujeres como consecuencia del resto de las variables y reglas de juego a las que se refiere la investigación.

Por lo tanto, el mecanismo meritocrático y neutral y, por lo tanto, sin perspectiva de género, combinado con la falta de compromiso del Poder Ejecutivo y del Senado en el fomento de la nominación de mujeres, contribuye a mantener y ahondar las desigualdades y la segregación en las oportunidades de acceso a la magistratura y a las instancias más importantes de toma de decisión en el Poder Judicial.

Sobre este tema específico, existen tres investigaciones que si bien tienen un enfoque distinto al de este trabajo y analizan períodos temporales diferentes y más cortos alcanzan resultados que, junto a los de la presente investigación, permitirán profundizar el conocimiento que existe sobre el tema analizado

Uno de esos trabajos es el realizado por Paola Bergallo (2005), en el cual analiza el acceso a los cargos jerárquicos en el Poder Judicial de la Nación a nivel nacional y federal. Allí, la autora encuentra que la segregación horizontal y vertical por sexo persiste en los

juzgados de Buenos Aires; que se observan significativas diferencias entre los grupos de mujeres aspirantes potenciales y aspirantes reales en los procedimientos de selección de jueces; que los jueces designados presentan perfiles biográficos similares, independientemente del sexo, los que evidencian una acumulación de tareas y credenciales que podrían ser más difíciles de obtener para las mujeres, especialmente para las de generaciones anteriores.

Asimismo, halla que la evaluación de la formación de los candidatos y sus credenciales de mérito es obtenida en un sistema de contratación y promoción altamente informal, donde hombres y mujeres pueden haber tenido oportunidades desiguales. También sostiene que el procedimiento de selección valora el desempeño en la práctica de la enseñanza del Derecho, donde existen importantes diferencias de género, que el procedimiento de selección no toma en cuenta consideraciones de género, reproduciendo los actuales esquemas de segregación y que las mujeres permanecen comparativamente subrepresentadas en la composición del Consejo de la Magistratura, la Comisión de Selección de Magistrados, los jurados de concursos ad-hoc, el Ministerio de Justicia y la comisión del Senado a cargo de prestar el acuerdo. Por otra parte, considera que la abogacía ha sido una de las principales elecciones profesionales de las mujeres, aunque persisten grandes diferencias entre las oportunidades de mujeres y hombres en el ejercicio liberal del Derecho, que la segregación sexual, la informalidad y la discriminación histórica en el empleo judicial pueden afectar desproporcionadamente a las mujeres y que las desigualdades en la división sexual del trabajo doméstico pueden estar impactando de manera dispar a los candidatos de ambos sexos.

Si bien el trabajo de Bergallo sirve como antecedente de esta investigación, abarca un período temporal distinto, analiza las distintas instancias y no pone foco sobre la edad.

Por otra parte, pasaron casi quince años desde la publicación de ese trabajo, tiempo en que hubo cambios normativos e institucionales.

Entre ellos, se destacan algunas acciones con el objetivo de impulsar un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él. Así fue que se creó la Oficina de la Mujer en 2009 y la Oficina de Violencia Doméstica por la Corte Suprema de Justicia de la Nación; la Dirección de Políticas de Género y la Unidad Fiscal de Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Ministerio Público Fiscal; se están dictando distintas capacitaciones con el objeto de promover la perspectiva de género en el marco de la Ley Micaela; se elaboró un protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas

Por otra parte, existen dos investigaciones realizadas institucionalmente, una por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema (2014) y otra realizada por el Ministerio Público Fiscal de la Nación (2018) sobre el impacto del género en el proceso de selección de magistradas/os.

El trabajo de la Oficina de la Mujer sobre el “Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos”, luego de analizar todos los concursos realizados por el Poder Judicial de la Nación entre 2010 y 2012 concluye que existen barreras que operan desalentando a las mujeres a competir para ocupar los cargos de mayor decisión y jerarquía en el Poder Judicial. “El estudio demuestra empíricamente que el perfil de las mujeres que superan estas barreras y se presentan a los concursos difiere del de los varones que buscan acceder a la magistratura. Las mujeres concursan con una edad promedio más alta que los varones, pero dejan de presentarse cuando alcanzan edades avanzadas; aunque no tienen tanta formación académica como los varones, ostentan un mayor nivel de estudios, presentándose en mayor medida cuando cuentan con título de

maestría y/o doctorado -especialmente en los rangos de edad en los que más mujeres se postulan”.

Si bien este estudio sólo analiza los concursos llevados adelante a lo largo de dos años y lo hace de manera más amplia, enfoca el estudio sobre el perfil de las/los postulantes a los efectos de explicar los motivos por cuales existen barreras de acceso. En este sentido, concluye con dos hipótesis sobre las causas que operan para que las mujeres no se presenten a los concursos, estas son: el impacto de la maternidad y el mayor tiempo que le lleva a una mujer obtener calificaciones o méritos. Si bien considero que la maternidad y su efecto sobre los tiempos en el desarrollo de la carrera profesional es una variable importante, en este trabajo pretendo mostrar que los sesgos en el sistema de reglas al establecer los mismo requisitos para hombres y mujeres claramente generan que éstos sean más gravosos para las mujeres que son tienen a cargo tareas de cuidado, pero además pretendo demostrar que existe otro sesgo, la edad, que aplica de la misma manera para hombres y mujeres y, cuando estas últimas son madres, se agrava.

En cuanto al Ministerio Público Fiscal ha hecho un estudio analizando las distintas normativas que regularon los procesos de selección de fiscales desde la reforma constitucional y su impacto en el acceso de las mujeres a los cargos de fiscales. Concluye que, si bien el último reglamento que dispuso acciones de discriminación positiva, acortó la brecha entre hombres y mujeres, el porcentaje de mujeres en cargos de fiscales no ha logrado superar el 30% desde 1998 hasta la actualidad.

A los efectos de realizar el análisis en este trabajo, se considerarán especialmente las teorías basadas en las restricciones. Asimismo, se considerará que efectivamente existen barreras invisibles con las que se enfrentan las mujeres en su carrera judicial para alcanzar los puestos de decisión y que esas barreras están dadas principalmente por las normas organizacionales y la cultura estereotipada. Ello, pues el sistema de selección analizado

opera en el contexto de una institución caracterizada por la segregación vertical y horizontal por sexo, por mecanismos de ingreso y prácticas de promoción altamente informales, que ponen en posición de desventaja comparativa las perspectivas profesionales de las mujeres.

E.- Los Procesos de Selección de Jueces de Segunda Instancia

El artículo 114 de la Constitución Nacional establece que “El Consejo de la Magistratura, regulado por una ley especial sancionada por la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara tendrá a su cargo la selección de los magistrados y la administración del Poder Judicial”.

Asimismo, prevé que “... será integrado periódicamente de modo que se procure el equilibrio entre la representación de los órganos políticos resultante de la elección popular, de los jueces de todas las instancias y de los abogados de la matrícula federal. Será integrado, asimismo, por otras personas del ámbito académico y científico, en el número y la forma que indique la ley”.

En cuanto a sus atribuciones, establece las siguientes: “1. Seleccionar mediante concursos públicos los postulantes a las magistraturas inferiores. 2. Emitir propuestas en ternas vinculantes para el nombramiento de los magistrados de los tribunales inferiores. 3. Administrar los recursos y ejecutar el presupuesto que la ley asigne a la administración de justicia. 4. Ejercer facultades disciplinarias sobre magistrados. 5. Decidir la apertura del procedimiento de remoción de magistrados, en su caso ordenar la suspensión, y formular la acusación correspondiente. 6. Dictar los reglamentos relacionados con la organización judicial y todos aquellos que sean necesarios para asegurar la independencia de los jueces y la eficaz prestación de los servicios de justicia”.

En el marco de las facultades conferidas constitucionalmente, en el año 1997 se sancionó la ley 24937, la que fue modificada en el año 1998 por la ley 24.939. Ambas leyes

reglamentaron el artículo 114 de la Constitución Nacional, organizando en lo que aquí importa, los procesos de selección de magistrados de los tribunales inferiores.

Asimismo, con posterioridad a ello, el Consejo de la Magistratura, en el marco de las atribuciones conferidas por la Constitución y las leyes mencionadas, reguló el proceso de selección a través del “Reglamento de Concursos Públicos de Antecedentes y Oposición para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación” aprobado mediante la Resolución 78/99, luego modificada por la Resolución 288/02, 614/09 y 7/2014.

Las modificaciones reglamentarias no tuvieron cambios profundos en lo que hace al propio proceso de selección, sino que estuvieron más relacionadas con su modernización tecnológica y la mejora de algunas prácticas.

De acuerdo con la reglamentación citada, los procesos se pueden dividir en 8 etapas:

I.- Etapa de Sorteo de Jurados: Con esta etapa comienza cada concurso. Al producirse una vacante, la Comisión de Selección ordena el sorteo de los jurados que integrarán el concurso respectivo para cubrir el cargo. El sorteo se realiza sobre el listado de jurados que la Comisión periódicamente va integrando de acuerdo a los procesos previstos y una vez cumplidos los requisitos de idoneidad fijados.

II.- Etapa de Convocatoria de los Concursos: Una vez confirmados los miembros titulares y suplentes que integrarán el Jurado del concurso, se realiza la convocatoria, fijándose la vacante concursada, el plazo de inscripción y la fecha de la prueba de oposición.

III.- Etapa de Inscripción de Postulantes: Para la inscripción, el postulante debe acreditar en el sistema informático del Consejo de la Magistratura todos los datos personales, el título de abogado/a, el certificado de reincidencia, los antecedentes laborales y académicos. Esos antecedentes se pueden actualizar hasta la fecha de vencimiento del período de inscripción.

IV.- Etapa de Examen de Oposición: En la fecha fijada en la convocatoria, los postulantes deben presentarse personalmente en la sede del Consejo de la Magistratura o el lugar que se indique para rendir la prueba de oposición. El jurado está obligado a presentar un día antes de la fecha de examen, tres casos en sobres cerrados ante el Secretario de la Comisión de Selección. En el horario fijado el día del examen, se sortea el caso frente a todos los postulantes en presencia de los consejeros pertenecientes a la subcomisión que va a evaluar los antecedentes, de los jurados y de los postulantes. El secretario de la Comisión es el encargado de dar fe del acto. Sorteado el caso, se lee en voz alta, se le entrega una copia a cada postulante, los cuales tienen 15 minutos para leerlo y hacer las preguntas aclaratorias que pudieren suscitarse. A partir de ese momento, comienzan a contarse las 7 horas que tienen los postulantes para realizar la prueba. Finalizada, se avisa al Secretario, quien lo guarda en un pendrive, lo imprime y lo resguarda en un sobre para ser entregado al jurado. Como el examen es anónimo se utiliza un sistema de claves que son develadas una vez que se entregan los exámenes corregidos y puntuados.

V.- Etapa de Evaluación

V.1.- De Antecedentes: Los antecedentes son evaluados en paralelo a los exámenes por parte de la Subcomisión de la Comisión de Selección sorteada al efecto. Para realizar esta evaluación, el reglamento prevé específicamente cómo hacerlo, aunque siempre existen márgenes de discrecionalidad. Se evalúa sobre un total de 100 puntos, representando hasta 70 puntos los antecedentes profesionales –hasta 30 para trayectoria y 40 para especialidad– y hasta 30 los antecedentes académicos –hasta 10 para publicaciones, docencia y posgrados respectivamente–. Las evaluaciones se realizan con el sistema de curva, existiendo pautas correctivas en cada uno de los rubros.

V.2.- De Prueba de Oposición: La evaluación de la prueba de oposición es realizada por el Jurado en función de los criterios establecidos por el reglamento. También esta evaluación es realizada mediante el sistema de curvas.

Los puntajes de la evaluación de antecedentes y de la prueba de oposición se suman. De allí surge el orden de mérito provisorio que se publica y se notifica a los postulantes. Aquellos exámenes con puntaje menor a 50 puntos quedan excluidos y fuera de carrera. Lo mismo ocurre con quienes no lleguen a los 100 puntos entre las dos evaluaciones. A partir de que se corre vista a los postulantes del orden de mérito provisorio, comienza a correr el plazo de impugnación que es de 5 días hábiles.

VI.- Etapa de Impugnaciones: Durante esta etapa, los postulantes pueden impugnar la evaluación de los antecedentes propios y del resto de los concursantes. También se puede impugnar la evaluación de los exámenes de oposición. En el caso de las impugnaciones relativas a los antecedentes, frecuentemente se modifican e incluso en muchos casos se cambia el orden de mérito. Distinto es el caso de las pruebas de oposición, el criterio general es el rechazo porque un error en la corrección del examen puede implicar el cuestionamiento de todo el concurso. La resolución de las impugnaciones debe ser aprobada por la Comisión de Selección. Esa resolución sólo se puede cuestionar por vía judicial. En esa misma resolución se fija un nuevo orden de mérito y se convoca a entrevista a los primeros tres por cada cargo concursado y a los siguientes tres como suplentes. Por ejemplo, si son tres los cargos concursados, convocan a los primeros 9 y los siguientes tres en carácter de suplentes.

VII.- Etapa de Evaluación Psicotécnica: Los convocados a entrevista deben previamente aprobar un examen psicotécnico que realiza la Oficina de Medicina Preventiva del Poder Judicial de la Nación.

VIII.- Etapa de Entrevistas: Las entrevistas son realizadas ante la Comisión de Selección en pleno. De acuerdo al reglamento, el objetivo de la entrevista es valorar la motivación de los postulantes para el cargo, la forma en que desarrollará eventualmente la función, sus puntos de vista sobre los temas básicos de su especialidad y sobre el funcionamiento del Poder Judicial, su criterio respecto de la interpretación de las cláusulas de la Constitución Nacional y de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos que versan sobre control de constitucionalidad, así como de los principios generales del derecho. Asimismo, se prevé que deben ser valorados los planes de trabajo de los postulantes, los medios que propone para que su función sea eficiente y para llevar a la práctica los cambios que sugiera, sus valores éticos, su vocación democrática y por los derechos humanos.

IX.- Etapa de Determinación de Terna y Elevación al PE: Esta es la última etapa del proceso. La subcomisión de la Comisión de Selección sorteada para la resolución de las impugnaciones y para llevar adelante las entrevistas, emite un dictamen y propone un orden de mérito definitivo a partir del cual se determina el armado de las ternas que debe ser aprobada por el pleno del Consejo para ser elevadas al Poder Ejecutivo.

Como se habrá podido observar, el proceso es largo, no dura menos de un año y hay concursos que han durado más de tres. Las etapas, a medida que avanzan, se vuelven cada vez más discrecionales.

IV.- TERCERA SECCIÓN

HIPÓTESIS Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A.- HIPÓTESIS

(i) Las mujeres tienen menos probabilidad que los varones de acceder a un cargo de Jueza de Cámara en el Poder Judicial de la Nación Argentino.

(ii) Las personas jóvenes tienen menos probabilidad de acceder a un cargo de Juez/a de Cámara en el Poder Judicial de la Nación Argentino.

(ii) Existen barreras en el sistema de selección de magistradas/os del Poder Judicial de la Nación que afectan el acceso de mujeres, especialmente las jóvenes, a cargos de jueza de segunda instancia.

B.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente estudio tiene una metodología en la cual se utilizan métodos y/o técnicas típicamente cuantitativas, nutriéndose de fuentes secundarias.

Se realizó un análisis estadístico de los concursos llevados adelante por el Consejo de la Magistratura desde 1999 hasta 2018 inclusive para los cargos de Juez/a de Cámara. Esto implicó la identificación de los números de concurso correspondientes a ese universo -104 concursos-, a partir de lo cual se determinó la cantidad de cargos concursados -226- y un universo de 3963 postulantes. Con esa información, se rastrearon las resoluciones de inscripción para determinar así la cantidad de mujeres y varones participantes.

Luego, se rastreó el orden de mérito provisorio de esos concursos para determinar, en primer lugar, la cantidad de personas que se presentaron a rendir, diferenciándolas entre varones y mujeres. Posteriormente, se buscaron las resoluciones de impugnaciones y los llamados a entrevistas. De allí, se pudieron extraer los puntajes de oposición y antecedentes finales, así como determinar las mujeres y varones con convocatoria a entrevista. Finalmente, se relevaron las personas que han conformado terna y las que efectivamente accedieron al cargo.

Es importante destacar que esta información no se encuentra sistematizada, de modo que la extracción se hizo de las propias resoluciones del Consejo de la Magistratura. Por otra parte, las edades de las personas postulantes no se encuentran publicadas, motivo

por el cual se las solicitó a través de un pedido de acceso a la información pública. También se hicieron dos pedidos más para obtener resoluciones que no estaban publicadas.

Habiendo identificado esta información se procedió a la sistematización en una base de datos que permitió un posterior análisis estadístico exhaustivo. Se realizó un análisis inicial y exploratorio descriptivo que permitió profundizar las hipótesis de esta investigación y determinar qué regresiones era pertinente llevar a cabo. Así fue que se decidió correr diversas regresiones logísticas de los concursos convocados por el Consejo de la Magistratura de la Nación entre 1999 y 2018, para todos los cargos de Juez/a de Cámara, en el cual se buscó explicar que los sesgos ocultos en el procedimiento afectan el acceso de las mujeres y especialmente de las mujeres jóvenes a cargos jerárquicos en el Poder Judicial de la Nación.

El análisis de esta información permite explicar la problemática del techo de cristal existente en el Poder Judicial desde una perspectiva cuantitativa y da indicios de posibles motivos que podrían explicar o dar luz al problema.

(I) VARIABLES

En forma previa, es preciso aclarar que trabajar con variables relativas a la identidad de género binaria hoy es un problema porque deja de lado una enorme diversidad de identidades, pero como la registración en los procesos de selección se hace por género femenino o masculino; sólo esos dos géneros están contemplados.

➤ VARIABLE Y (DEPENDIENTE)

Y(I): Personas Inscriptas

- **Indicador Personas Inscriptas:** Personas inscriptas en un concurso de magistrado de segunda instancia.

- **Indicador Género.** De las personas inscriptas, se determina si son mujeres o varones. Indicador dicotómico.
- **Indicador Edad:** De las personas inscriptas, se determina la edad.

Y(II): Rendir oposición

- **Indicador Personas que Rindieron Oposición:** Personas inscriptas en un concurso de magistrado de segunda instancia que rinden oposición. Indicador dicotómico.
- **Indicador Género.** De las personas inscriptas que rinden oposición, se determina si son mujeres o varones. Indicador dicotómico.
- **Indicador Edad:** De las personas inscriptas que rinden oposición, se determina la edad.

Y(III): Llegar a la instancia de entrevista

- **Indicador Personas Entrevistas:** Personas inscriptas en un concurso de magistrado de segunda instancia que alcanzan la etapa de entrevista.
- **Indicador Género.** De las personas inscriptas que llegan a la etapa de entrevista, se determina si son mujeres o varones. Indicador dicotómico.
- **Indicador Edad:** De las personas inscriptas que llegan a la etapa de entrevista, se determina la edad.

Y(ii): Integrar la terna que se eleva al Poder Ejecutivo

- **Indicador Personas Ternadas:** Personas inscriptas en un concurso de magistrado de segunda instancia que son ternadas.
- **Indicador Género.** De las personas inscriptas que son ternadas, se determina si son mujeres o varones. Indicador dicotómico.

- **Indicador Edad:** De las personas inscriptas que alcanzan una terna, se determina la edad.

Y(iii): Ganar el concurso

- **Indicador Personas Designadas:** Personas inscriptas en un concurso de camarista que son designadas para un cargo de Juez/a.
- **Indicador Género.** De las personas inscriptas que son designadas Juez/a, se determina si son mujeres o varones. Indicador dicotómico.
- **Indicador Edad:** De las personas inscriptas que son designadas Juez/a, se determina la edad.

➤ **VARIABLES X (INDEPENDIENTES)**

X(i): Edad de las/los postulantes

- **Indicador:** Edad de las/los postulantes a un cargo de Juez/a de Cámara. Indicador numérico.

X(ii): Género de las/los postulantes

- **Indicador:** Género de las/los postulantes a un cargo de Juez/a de Cámara. Indicador dicotómico.

X(iii): Idoneidad de las/los postulantes de acuerdo al examen de oposición

- **Indicador:** nota obtenida por las/los postulantes en el examen de oposición.

X(iv): Antecedentes de las/los postulantes

- **Indicador:** nota obtenida por las/los postulantes en la evaluación de antecedentes definitiva.

X(v): Año del concurso

- **Indicador:** año de apertura del concurso.

(II) TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS - FUENTES DE DATOS

El relevamiento de la información se realizó a través de una triangulación de métodos de recolección de datos. En primer lugar, se hizo análisis documental de las resoluciones de convocatoria a concursos para cargo de Juez de Cámara, resoluciones que establecen el listado de inscriptos; curriculums de los postulantes; resoluciones que establecen el orden de mérito provisorio, de la cual se extraen las personas que rindieron el examen de oposición; resoluciones que aprueban los dictámenes de la Comisión que resuelve las impugnaciones y fija un nuevo orden de mérito y ordenan la convocatoria a entrevista; resoluciones que aprueban el dictamen de comisión relativo a las entrevistas, fijan el orden de mérito definitivo y elevan ternas al Poder Ejecutivo, decretos que envían la propuesta de designación al Senado, dictamen de la Comisión de Selección del Senado y, finalmente, decretos que designan al Juez/a de Cámara.

Todos los documentos analizados contienen información pública y, en su gran mayoría, estaban publicados, pero no en formatos abiertos. Hubo, sin embargo, algunos datos que sólo se pudieron obtener mediante los mecanismos previstos por la ley 27.275 de Acceso a la Información Pública. Todos los documentos utilizados son representativos. En todos los casos, al ser documentos públicos, son auténticos y, por lo tanto, con una credibilidad alta. Como ya fue mencionado previamente, las fuentes de datos utilizadas son secundarias al contener información de fuentes primarias, como lo son las Resoluciones, de manera sintetizada y reorganizada en una base de datos.

(III) SELECCIÓN DE CASOS

El presente trabajo analiza todo el universo de casos, todas las vacantes concursadas de magistrados de cámara desde la creación del Consejo de la Magistratura de la Nación hasta los convocados en diciembre de 2018. Por lo tanto, no hay muestreo ni selección de casos. El motivo de esta decisión es lograr la mayor validez interna del estudio.

(IV) TÉCNICA DE ANÁLISIS

El presente estudio es principalmente estadístico, por lo que utilizará metodología cuantitativa de regresión a los efectos de explicar la correlación existente entre las variables de género, edad y el acceso de las mujeres a cargos de decisión en el sistema de selección de magistrados del Poder Judicial de la Nación.

Mediante un modelo de regresión logística se trató de determinar en qué medida varía la probabilidad de llegar a la etapa de entrevista, de estar en una terna y de acceder a un cargo de magistrado/a de segunda instancia en función de algunas de las posibles causas o variables independientes que lleven a estos resultados, como género, edad, idoneidad en los exámenes, o antecedentes.

La información se encuentra organizada con una columna para cada variable de interés y cada fila es un/a inscripto/a, de modo tal que puede verse para cada unidad de análisis todos los datos del concurso.

(V) UNIVERSO O POBLACIÓN DE ESTUDIO

El universo estudiado abarca la totalidad de los casos desde la creación del Consejo de la Magistratura de la Nación hasta diciembre de 2018, es decir, se analizan todos los postulantes a todos los concursos convocados para el cargo de Juez de Cámara hasta diciembre de 2018.

(VI) UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis son las personas que se postularon para cargos vacantes de Juez de Cámara Nacional y Federal concursados entre 1999 y 2018 en la Argentina.

Cada concurso tiene un código que se corresponde con el número oficial del concurso dado que son todos distintos, consecutivos y no se repiten a lo largo de los años. Del mismo modo, cada fila, es decir, cada postulante tiene un número (cod_caso) que es distinto siempre. En este punto, cabe destacar que el cdo_caso cambia a pesar de que haya varias personas que se inscribieron en más de una oportunidad en diversos concursos. Así, el total de las filas asciende a 3963 porque ese es el universo de postulantes.

V.- CUARTA SECCIÓN

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

A.- RESULTADOS OBTENIDOS

El estudio fue realizado sobre un total de 104 concursos: todos los convocados para el cargo de camarista nacional o federal entre 1999 y 2018, con excepción del concurso 22, que no fue considerado por no existir datos al respecto.

Específicamente, se analizó:

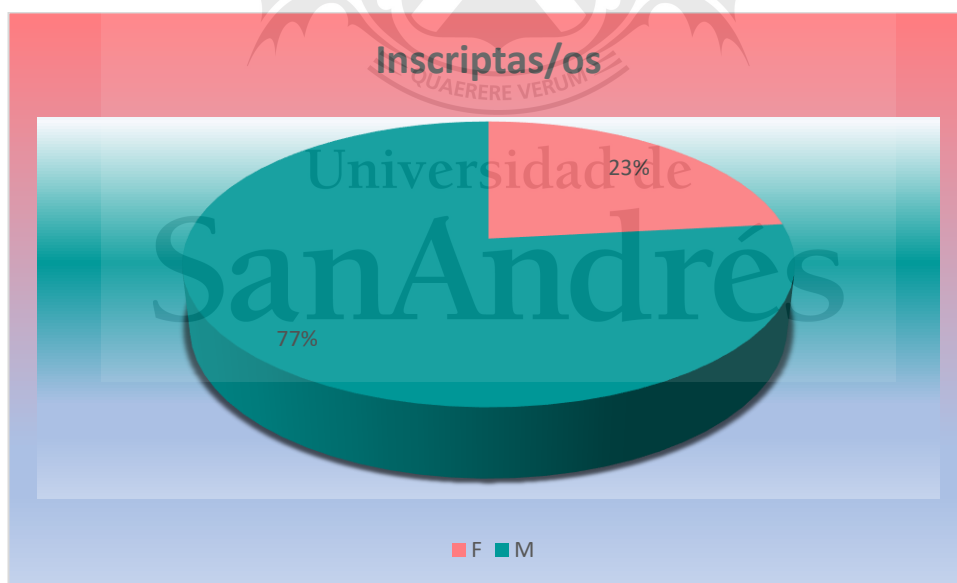
- a) la cantidad de mujeres y varones que participaron en cada una de las etapas del concurso: inscripción, oposición, entrevista, terna y designación.
- b) los puntajes de oposición y antecedentes finales de las personas que fueron pasando cada una de las etapas, desagregándolas por género.
- c) las edades de las personas inscriptas y las personas designadas y su diferenciación por género.

- d) la relación entre la edad de las/los postulantes con el puntaje de los exámenes de oposición desagregado por género.
- e) la evolución de la participación de las mujeres en los 20 años de concursos relevados.
- f) el efecto de las variables género, edad, idoneidad y antecedentes sobre las probabilidades de ganar los concursos.

Del análisis realizado se obtuvieron los siguientes resultados:

(I) LAS MUJERES QUE SE INSCRIBEN EN LOS CONCURSOS PARA SER JUEZAS DE CÁMARA REPRESENTAN UN 23% DEL TOTAL DE LAS PERSONAS INSCRIPTAS Y ESA DIFERENCIA SE ACENTÚA CUANDO HAY UNA MAYOR CONVOCATORIA

Gráfico 4.- Distribución de personas inscriptas para el cargo de camarista entre varones y mujeres. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En porcentajes.



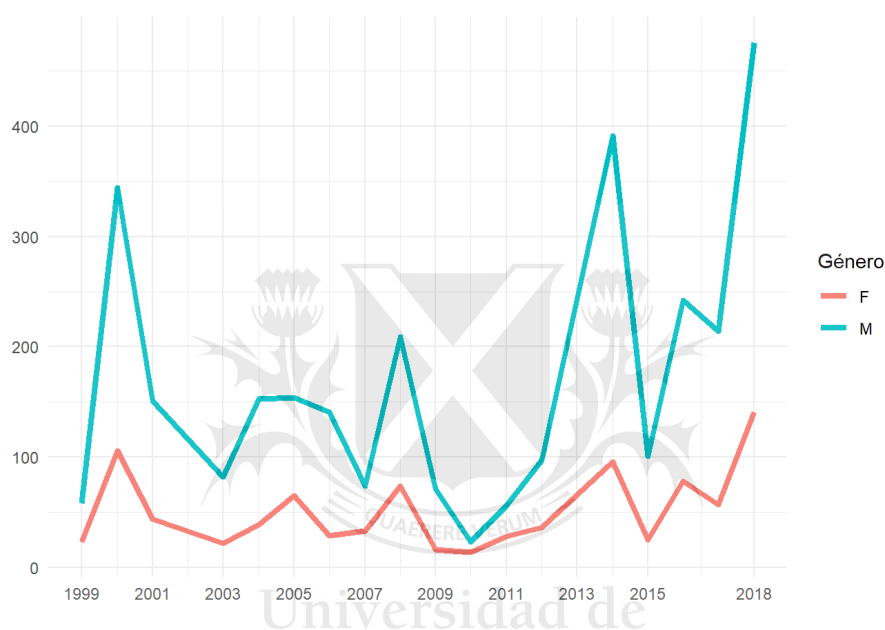
Fuente: Elaboración propia

Como se desprende del gráfico anterior, uno de los mayores problemas del techo de cristal es la poca participación de las mujeres en los concursos. De la totalidad de personas inscriptas, sólo un 23% son mujeres.

En efecto, de las 3963 personas que se inscribieron en concursos para cargo de camarista en los 20 años analizados, sólo 926 son mujeres, mientras que el resto, 3037, son varones.

Ese nivel de inscripción de varones y mujeres no varió demasiado en el tiempo, sino que se mantuvo estable tal como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 5.- Evolución temporal de las personas inscritas para el cargo de camarista. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.



Fuente: Elaboración propia

Si bien es cierto que existieron picos en los años 2000, 2008, 2014 y 2018, la diferencia en la inscripción entre varones y mujeres se profundizó. Ello, pues esos picos muestran que, a mayor nivel de inscripción, se presentan más varones que mujeres. Es decir que en los momentos donde hay más concursos, la inscripción de los varones aumenta en una proporción mayor que la de las mujeres. Los motivos por los cuales ocurre esto puede ser objeto de profundización de la presente investigación mediante técnicas cualitativas. Sin embargo, probablemente este resultado se encuentre vinculado al desequilibrio estructural producido por la histórica división de roles entre varones y mujeres, que genera una sobrecarga a éstas últimas a raíz de las tareas de cuidado. Esta división y asignación de roles en función del género probablemente implique que, para la mujer, la presentación en varios

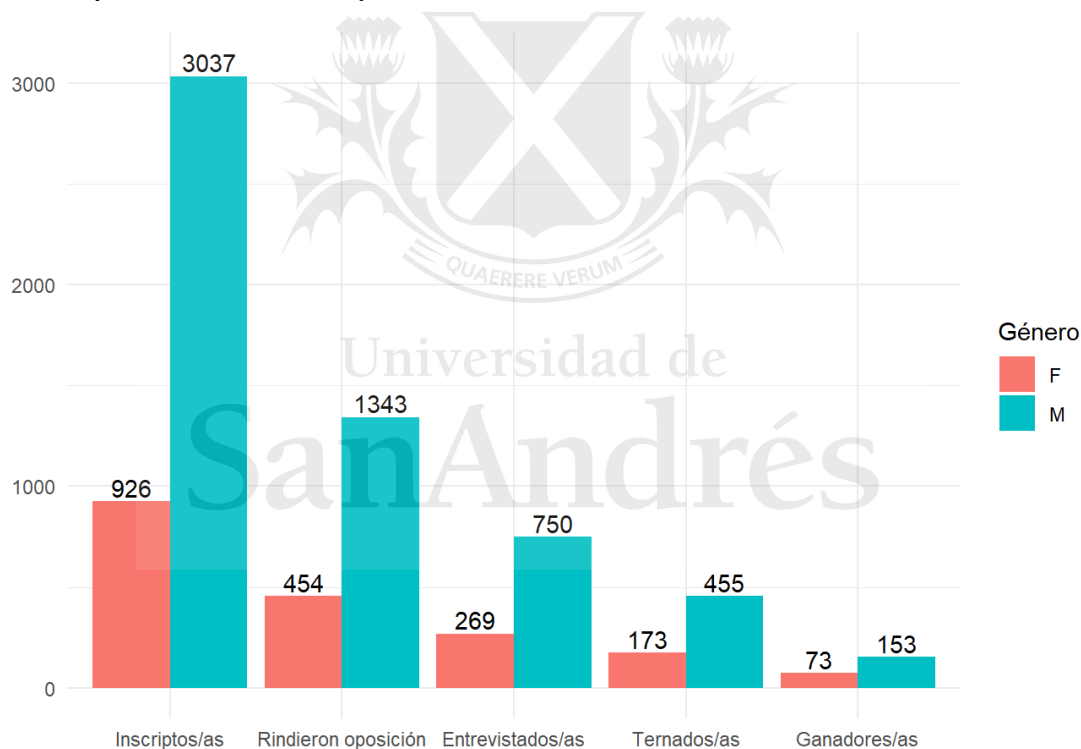
concursos en un mismo período de tiempo, tenga un mayor costo de oportunidad que para los varones.

(II) LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES A LO LARGO DEL PROCESO DE SELECCIÓN AUMENTA

El fenómeno de baja participación de las mujeres en la etapa de inscripción que no ha variado en los 20 años analizados, no se reproduce en las etapas siguientes.

Veamos:

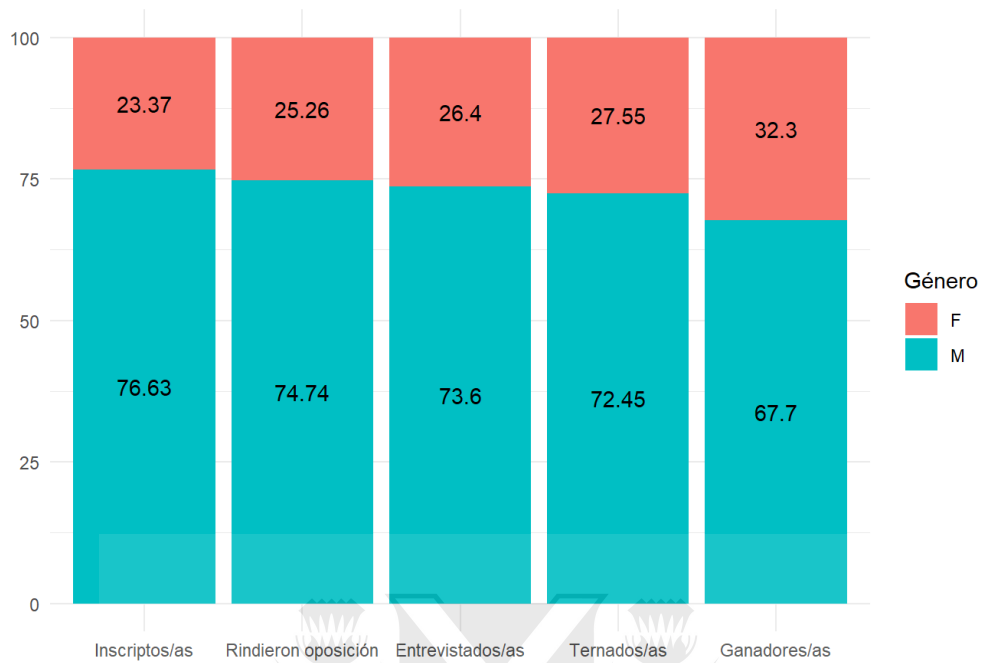
Gráfico 6.- Cantidad de mujeres y varones que participaron en cada etapa de los concursos. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.



Fuente: Elaboración propia

A diferencia de lo que ocurre con la inscripción, a medida que se avanza en las distintas etapas, la participación de las mujeres aumenta respecto de los varones. Si bien se mantiene esa diferencia inicial relacionada con la inscripción, lo cierto es que no se profundiza, sino que se achica.

Gráfico 7.- Porcentaje de participación de mujeres y varones en cada etapa de los concursos. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En porcentajes.



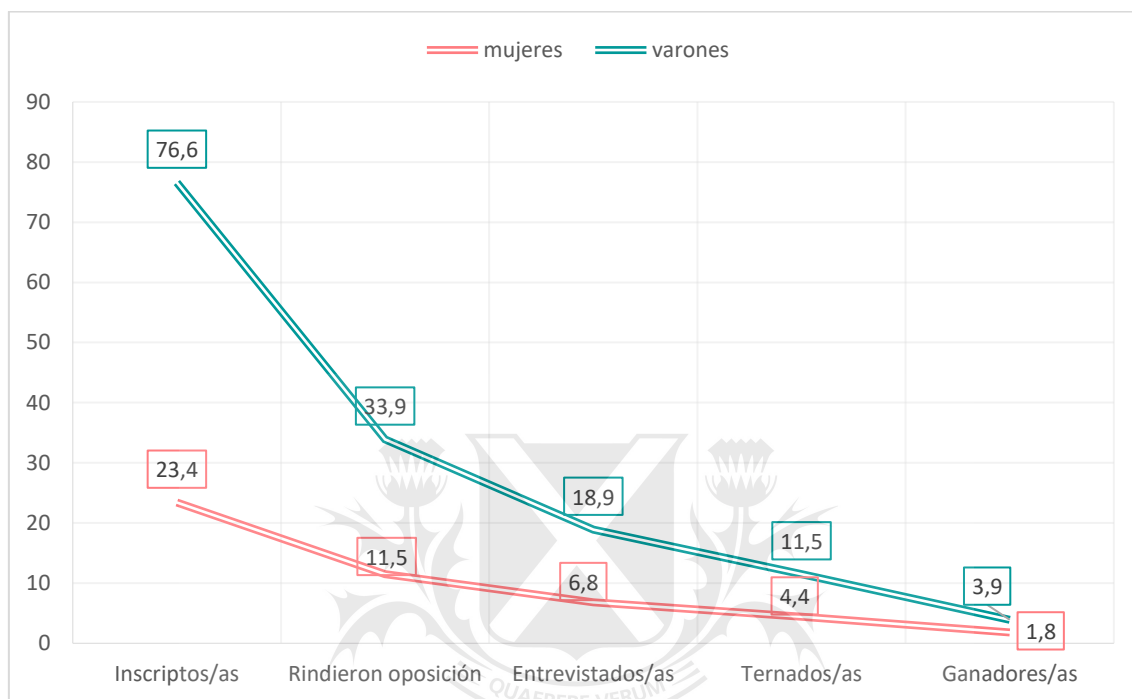
Fuente: Elaboración propia

En efecto, el porcentaje de participación de las mujeres en cada etapa va aumentando a medida que se avanza y del total de las vacantes concursadas, un 32,3% son cubiertas por mujeres, lo cual representa el mayor porcentaje de participación si se comparan las distintas instancias.

San Andrés

(III) SÓLO EL 1, 8% DE LAS PERSONAS INSCRIPTAS QUE LLEGAN A SER JUEZAS SON MUJERES

Gráfico 8.- Participación de mujeres y varones en cada etapa de los concursos sobre el total de personas inscriptas. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En porcentajes.



Fuente: Elaboración propia

Pese a la mayor participación de las mujeres a medida que avanza el concurso, sólo un 1,8% de las personas inscriptas que llegan al cargo de juezas son mujeres.

Y ello explica el mapa de género en las cámaras federales y nacionales actual. Probablemente exista alguna correlación entre el 23% de participación de las mujeres en los concursos y el 25% de mujeres que en la actualidad componen las cámaras nacionales y federales.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos, pareciera, en principio, que uno de los mayores problemas del techo de cristal está en la etapa de inscripción. Se inscriben pocas mujeres en relación a los varones y ello incide significativamente en que sean pocas las mujeres que son nombradas como juezas de Cámara.

Sin embargo, para tener una mayor claridad de las variables que podrían generar esa baja participación, es necesario indagar sobre las calificaciones requeridas para alcanzar esos puestos.

Cabe preguntarse entonces, cuál es el perfil de juezas que se inscriben, que rinden oposición, que son entrevistadas, luego ternadas y pueden ganar un concurso y si esto varía en relación al del varón.

(IV) A LAS MUJERES QUE GANAN LOS CONCURSOS SE LES EXIGE UN POCO MÁS QUE A LOS VARONES, TANTO EN EL EXAMEN DE OPOSICIÓN COMO EN LOS ANTECEDENTES

Del análisis de los datos realizado, se desprende que el promedio de los exámenes de las mujeres está por encima del promedio de los varones. Específicamente, aquellas mujeres que ganan los concursos superan a los varones en 1 punto en los exámenes de oposición y en casi 2 puntos en los antecedentes.

Y esto ocurre también en las instancias previas. A lo largo de las distintas etapas las mujeres tienen en promedio más puntaje en los exámenes y más puntaje en los antecedentes.

Veamos:

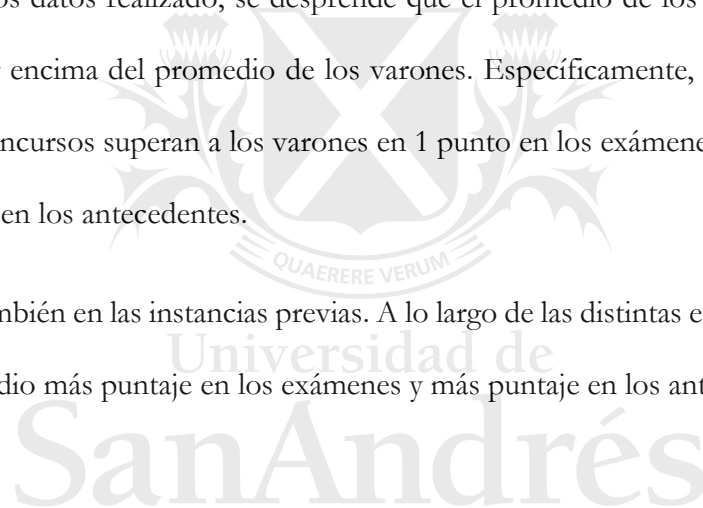
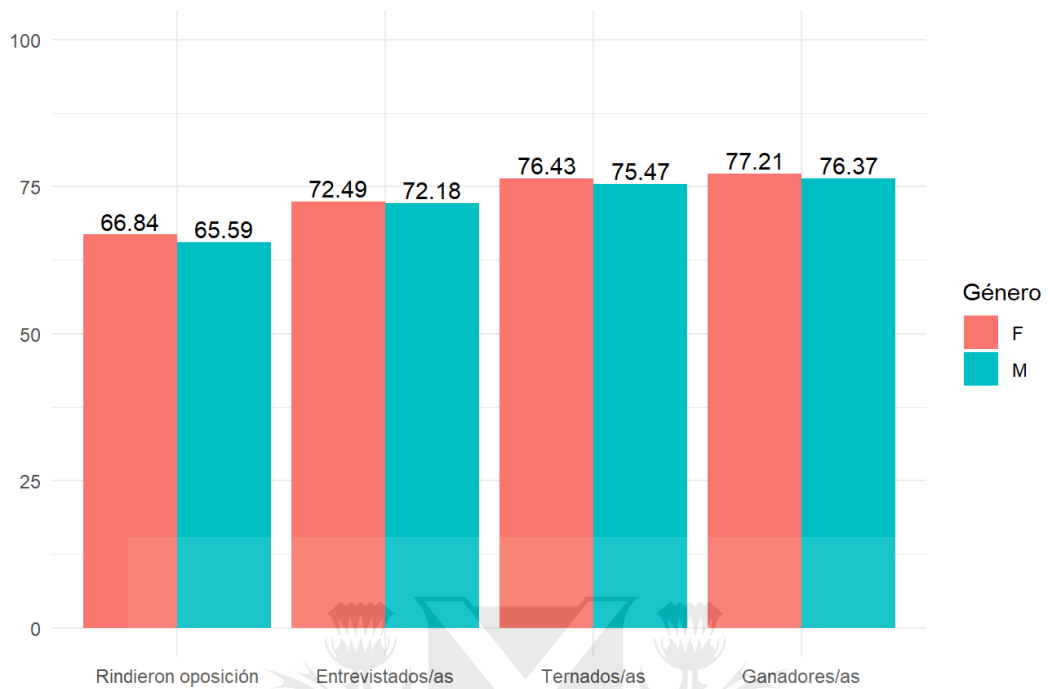
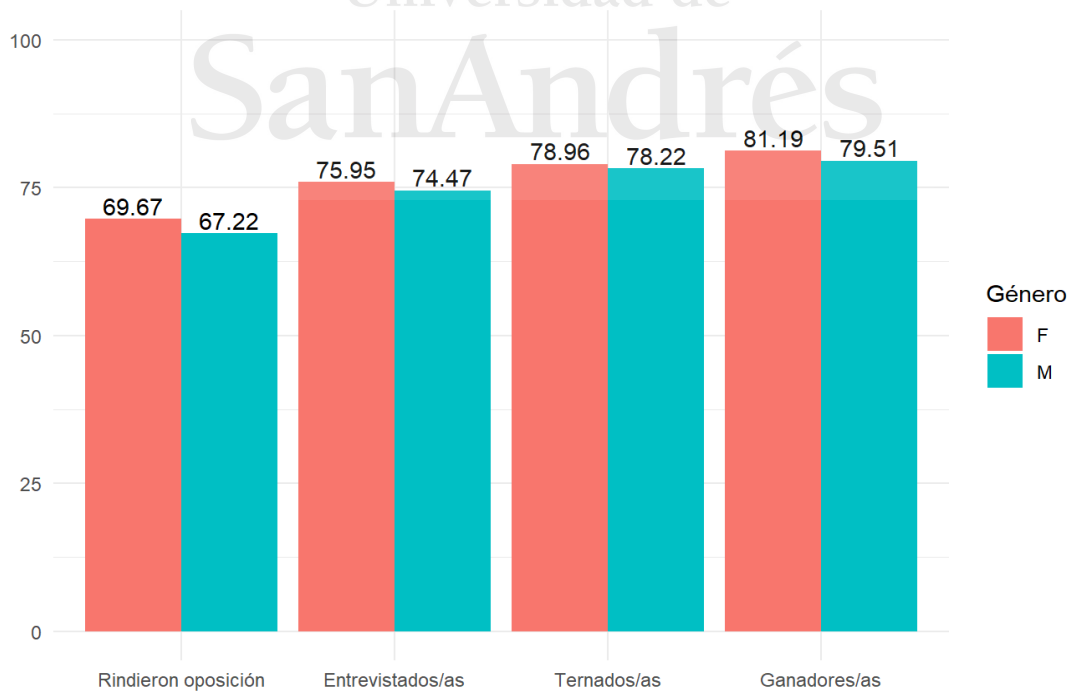


Gráfico 9.- Promedio de puntajes de oposición de mujeres y varones en cada etapa de los concursos. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10.- Promedio de puntajes de antecedentes de mujeres y varones en cada etapa de los concursos. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.



Fuente: Elaboración propia

Si bien esto en principio pareciera ser poco significativo, en los hechos no lo es. En efecto, la diferencia entre los puntajes de las personas que ocupan los primeros lugares en el orden de mérito de los concursos es, en general, mínima. En muchos casos se define por centésimas o décimas.

(V) EL SISTEMA DE SELECCIÓN ES MERITOCRÁTICO Y NEUTRAL

Estos gráficos también demuestran que el proceso de selección es meritocrático y neutral. Las personas seleccionadas para cada etapa tienen mayor puntaje tanto en oposición como en antecedentes que el promedio de las seleccionadas en las etapas previas.

Ahora bien, también el proceso es neutral y, por lo tanto, sin perspectiva de género. En efecto, el régimen no contempla las tareas de cuidado ni la desigualdad estructural en que se han desarrollado las mujeres. Sin perjuicio de ello, las mujeres que van superando las distintas instancias tienen puntajes por encima de los varones.

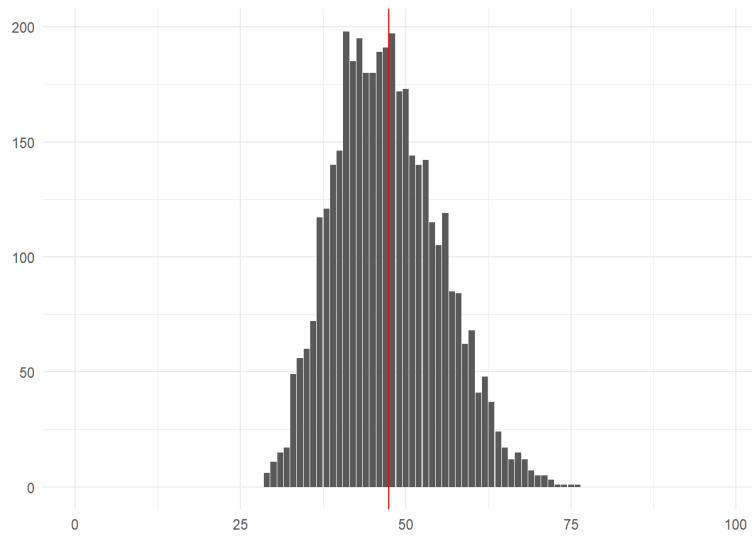
Queda entonces preguntarse si las mujeres que se inscriben lo hacen a una edad más avanzada que los varones para compensar esa desigualdad que las afecta.

(VI) LAS MUJERES QUE SE INSCRIBEN EN LOS CONCURSOS SON EN PROMEDIO UN AÑO MAYOR QUE LOS VARONES

En función de los resultados obtenidos, se analizó la variable edad para la configuración del perfil de jueces y juezas. ¿Cómo incide la edad de las personas que participan en los concursos en la posibilidad o no de llegar al cargo de camarista? Veamos:

Tal como se desprende del gráfico siguiente, la edad media de inscripción es de 47 años.

Gráfico 11.- Distribución de las personas inscritas según su edad. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.



Fuente: Elaboración propia

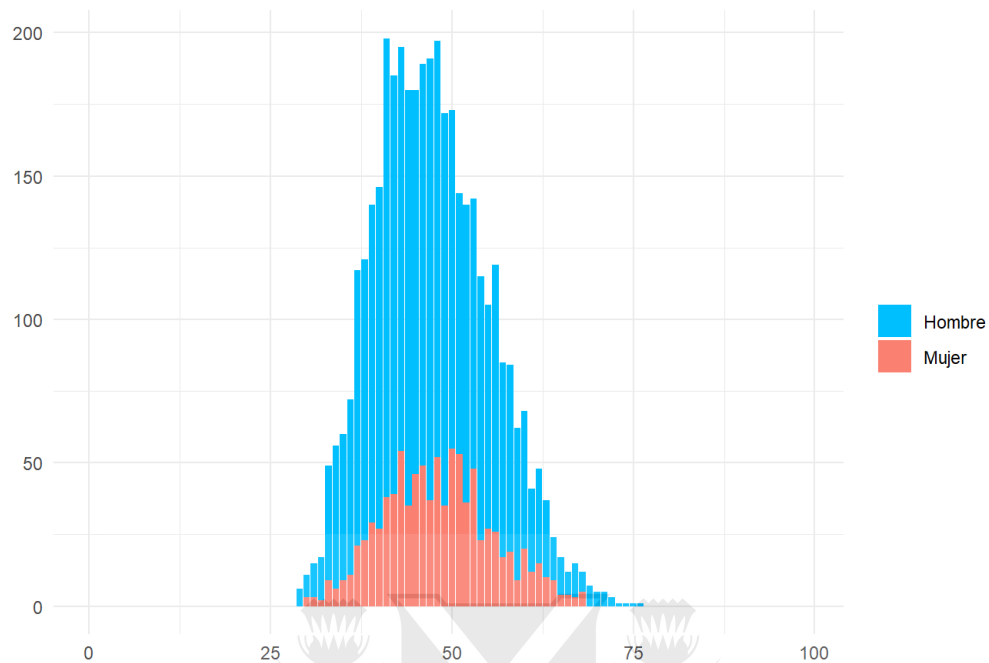
Sin embargo, si agrupamos por género podemos observar que la distribución cambia y las mujeres se inscriben en promedio más tarde que los varones.

Tabla 1. Promedio de Edad de Inscripción según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018

| Género | Promedio edad inscripción |
|--------|---------------------------|
| Varón | 47.13948 |
| Mujer | 48.37109 |

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12.- Distribución de las personas inscritas según su edad y género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.



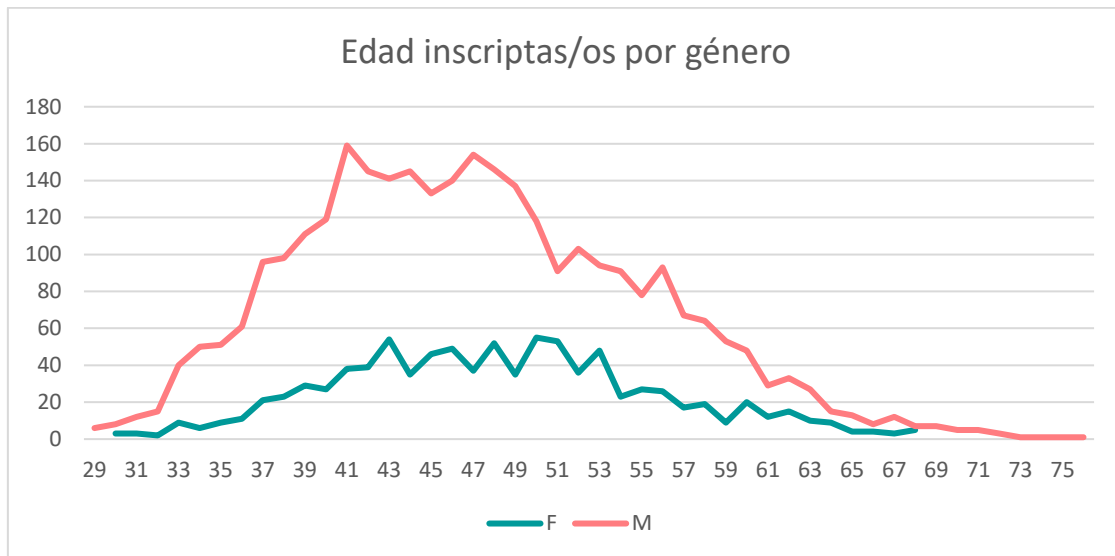
Fuente: Elaboración propia

Existe una diferencia de un año en la edad media de las mujeres que se inscriben a un concurso respecto de los varones. Sin embargo, son mucho menos las mujeres que se inscriben en edades tempranas respecto de los varones.

(VII) LOS VARONES COMIENZAN A CONCURSAR A EDADES MÁS TEMPRANAS QUE LAS MUJERES

Si bien sólo hay una diferencia de un año en la edad promedio en que se inscriben las mujeres y los varones, existe una diferencia significativa en la distribución de las edades en que concursan según el género. Veamos:

Gráfico 13.- Distribución de las personas inscriptas según su edad y género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.

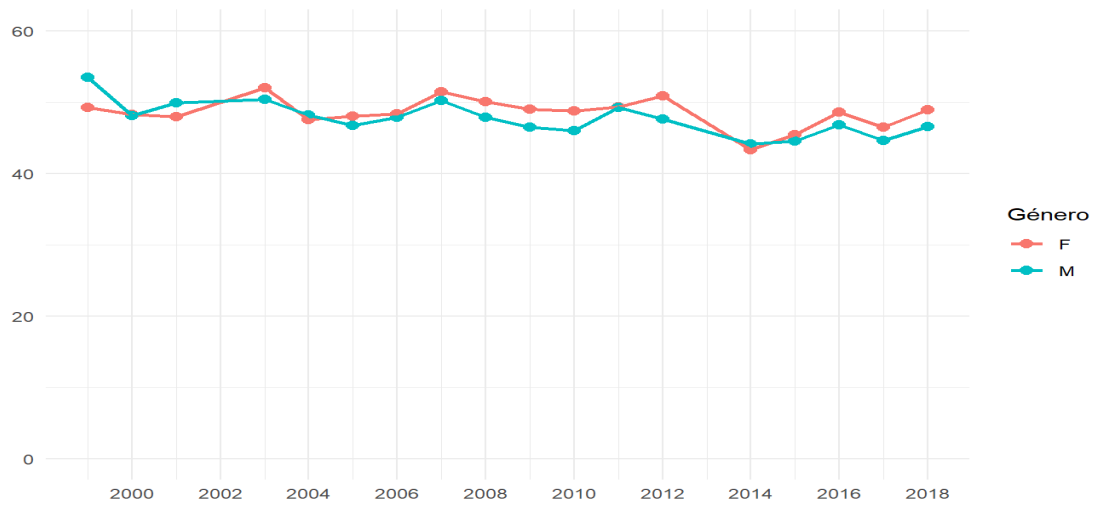


Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, los varones comienzan a concursar en edades más tempranas que las mujeres. En efecto, a partir de los 32 años, la cantidad de varones que se presentan en los concursos crece de manera sostenida hasta los 41 años, edad en que se estabiliza la cantidad de concursantes, comenzando a descender a partir de los 47 años. En cambio, la edad en que la cantidad de mujeres que concursan comienza a aumentar de manera sostenida es a los 36 años, creciendo con menos fuerza y en forma menos empinada que los varones hasta los 43 años, edad en que se estabiliza esa cantidad y comienza a descender a partir de los 53 años.

(VIII) LA EDAD DE LAS PERSONAS QUE SE INSCRIBEN PARA EL CARGO DE CAMARISTA TUVO UNA LEVE TENDENCIA NEGATIVA EN LOS 20 AÑOS ANALIZADOS PARA LOS VARONES.

Gráfico 14.- Evolución de la edad de las personas inscritas en el tiempo según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.



Fuente: Elaboración propia

Como se desprende del gráfico anterior, en los primeros años de los concursos para camarista, las mujeres que se inscribían eran más jóvenes que los varones, pero esta situación se invirtió a partir del 2003 y, a excepción de algunos concursos específicos, a partir de ese año, las mujeres inscritas tienen mayor edad que los varones.

Sin embargo, la edad promedio de las mujeres inscritas a lo largo se mantuvo relativamente estable, mientras que la de los varones fue bajando tal como se observa en la tendencia negativa en el gráfico. En efecto, los varones en el año 1999 concursaban a los 55 años mientras que hacia el 2018 están casi en los 47 años. En cambio, las mujeres inscritas en 1999 tenían un promedio de edad de 49 y en el 2018 ese promedio casi se mantuvo con ciertas variaciones en algunos períodos.

Veamos qué ocurre con las edades de designación.

(IX) LAS MUJERES QUE SON DESIGNADAS COMO CAMARISTAS TIENEN EN PROMEDIO 54 AÑOS MIENTRAS QUE LOS VARONES LLEGAN AL CARGO EN PROMEDIO A LOS 51 AÑOS

La forma de distribución de las edades de inscripción según el género permite explicar la edad promedio de las personas que luego son designadas como camaristas. En el caso de las mujeres es de casi 54 años contra los 51 de los varones.

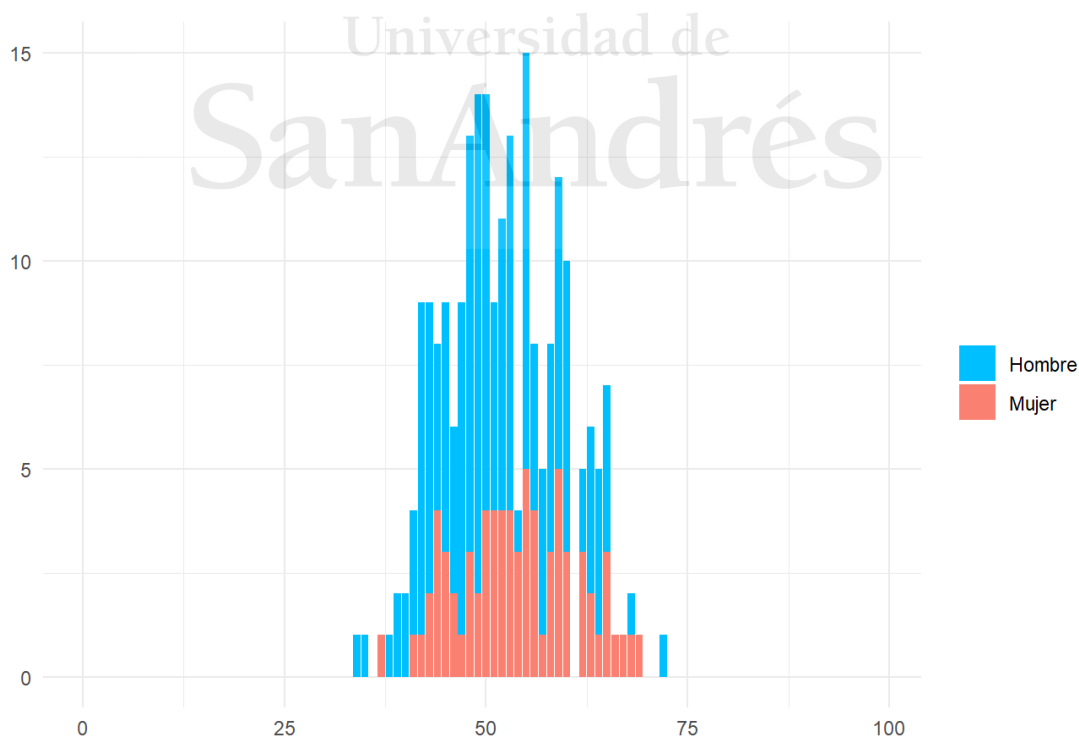
Tabla 2. Promedio de Edad de Designación según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018

| | |
|--------------|--------------|
| Varón | 51,34 |
| Mujer | 53,84 |

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, como se observa en el gráfico, son más los varones designados en edades más jóvenes, a partir de los 40 años y más las mujeres designadas después de los 60 años.

Gráfico 15.- Distribución de las edades de las personas designadas según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.

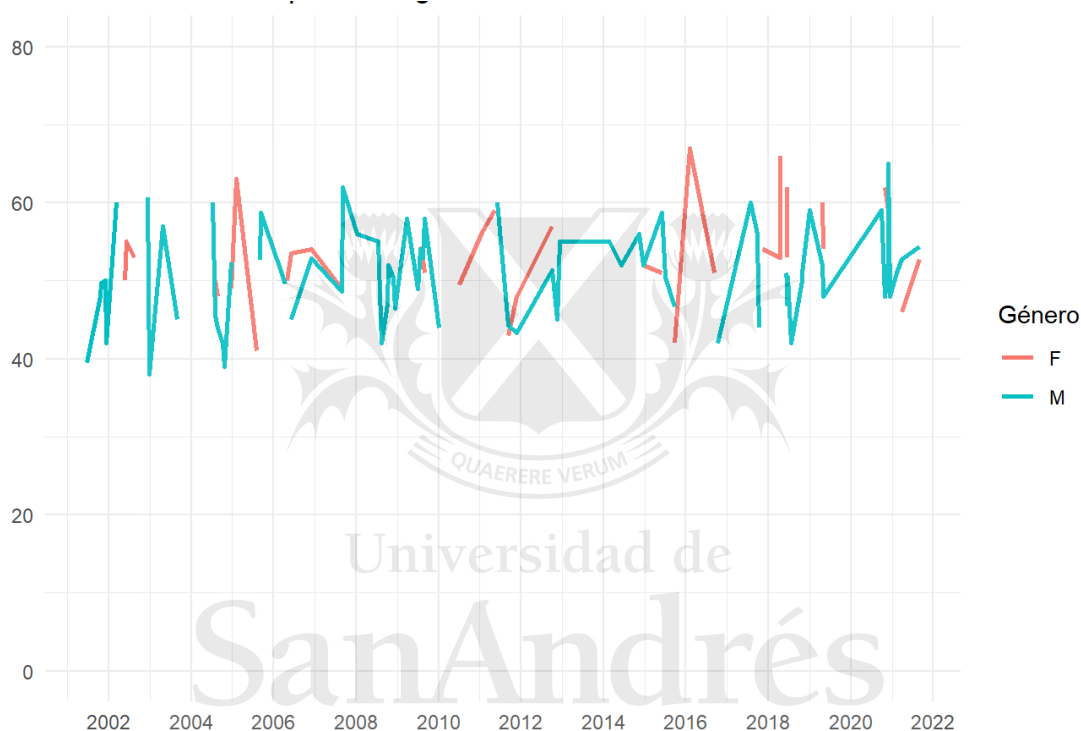


Fuente: Elaboración propia

En los 20 años analizados, se puede observar que las edades de las personas designadas oscilan entre 40 y 60 años. Sin embargo, el gráfico muestra claramente que los picos de edades más bajas son de varones y los de edades más altas son de mujeres. Además, los datos revelan que los varones son designados en edades más tempranas que las mujeres.

Veamos:

Gráfico 16.- Evolución de las edades de las personas designadas según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.



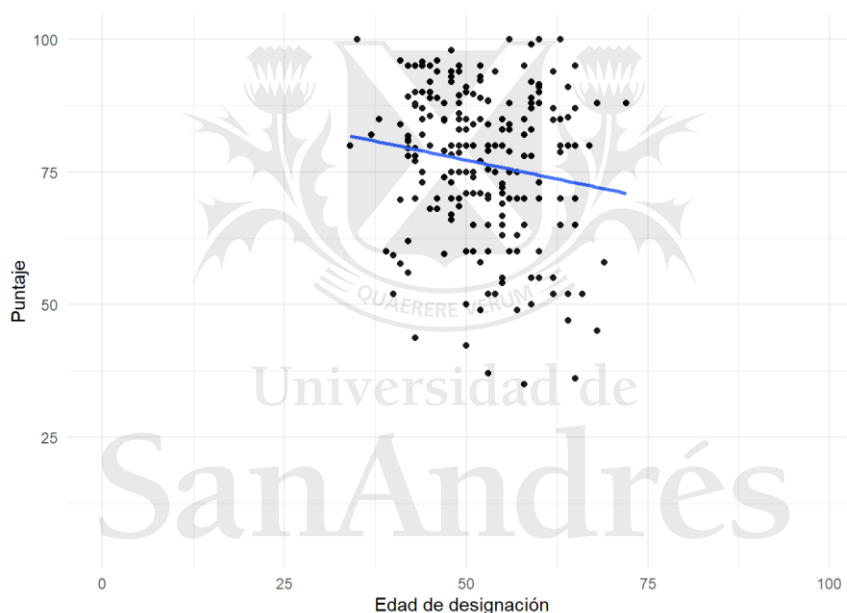
Fuente: Elaboración propia

Aquí surge entonces la pregunta por la idoneidad. ¿Se necesita tener una mayor edad para alcanzar la idoneidad necesaria para ser camarista? La respuesta es negativa como se puede observar en el apartado siguiente.

(X) EXISTE UNA CORRELACIÓN NEGATIVA ENTRE LA EDAD Y LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS QUE SE POSTULAN PARA SER CAMARISTAS. CUÁNTO MÁS JÓVENES, MEJORES PUNTAJES OBTIENEN EN EL EXAMEN DE OPOSICIÓN.

¿La edad de designación tiene alguna relación con el puntaje obtenido en los exámenes de oposición? Tal como se observa del gráfico siguiente, existe una relación negativa: a mayor edad menor puntaje obtenido. Es decir que las personas más jóvenes rinden mejores exámenes.

Gráfico 17.- Relación entre la edad y el puntaje de oposición. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.

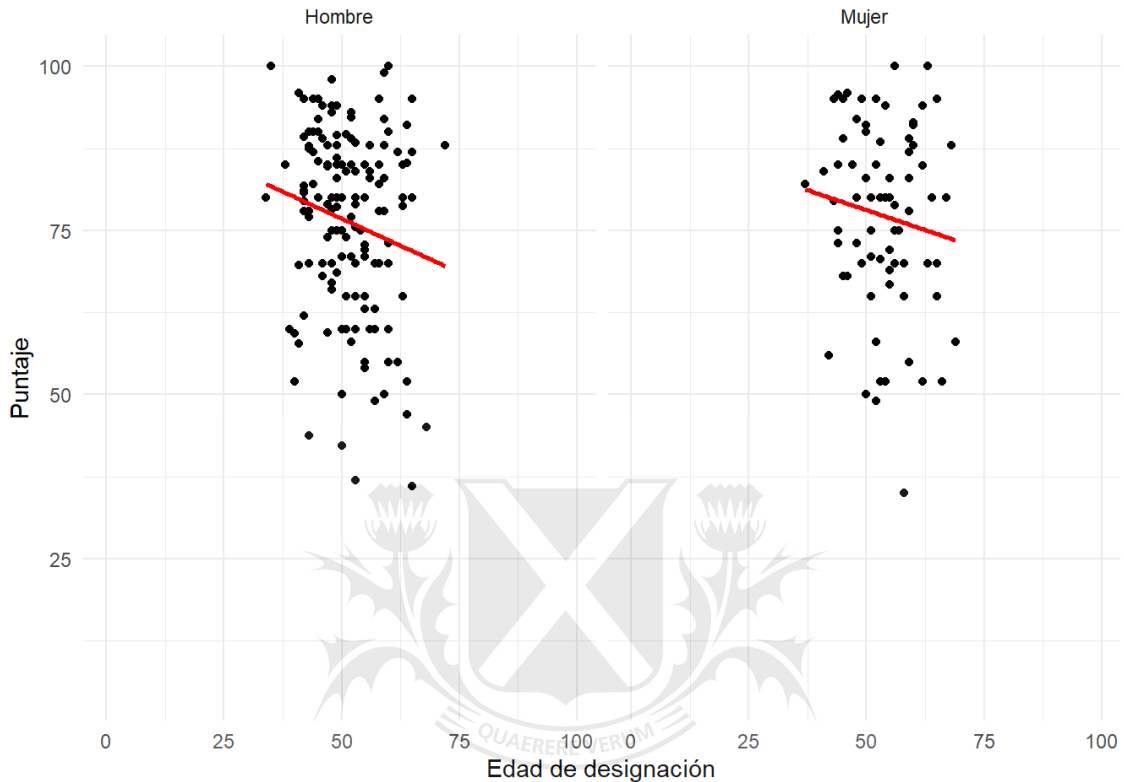


Fuente: Elaboración propia

Y ¿qué ocurre si lo desagregamos por género?

(XI) LAS MUJERES RINDEN MEJORES EXÁMENES QUE LOS VARONES

Gráfico 18.- Relación entre la edad y el puntaje de oposición según el género. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018. En absolutos.



Fuente: Elaboración propia

Si bien la tendencia se mantiene, para las mujeres no solo la pendiente es menos inclinada que para los varones, sino que, además, está por encima de los puntajes que obtienen los varones. Ello significa que las mujeres que ganan rinden mejores exámenes.

Si el examen de oposición es un indicador de idoneidad, entonces, las mujeres que ganan están levemente por encima de los varones.

La relación negativa entre edad y calificación de los exámenes de oposición es estadísticamente significativa. Las personas jóvenes rinden, en promedio, mejores exámenes. Ello es probablemente lo que les permite ganar los concursos pues tienen que compensar su menor trayectoria contabilizada en los antecedentes.

Analizando la recta de regresión vemos que tiene un R cuadrado bajo de 0,02. Esto es, cuanto ajusta la recta a los datos, y puede tener que ver con que la cantidad de ganadores (n) es poca porque solo hay edad de designación para esas personas.

La edad de designación es estadísticamente significativa al 95% con un coeficiente de -0,3.

Por su parte, el género no resulta estadísticamente significativo, lo que puede tener que ver con que la brecha de género se encuentra en la inscripción y no en las sucesivas etapas. Esto probablemente se relacione con la poca participación de las mujeres en los concursos y la autoselección que realizan aquellas que tienen mejores calificaciones, equiparables o aún mejores que la de los varones.

(XII) LAS MUJERES TIENEN UNA LEVE VENTAJA EN LA PROBABILIDAD DE SER CAMARISTA Y LAS PERSONAS JÓVENES UNA DESVENTAJA SIGNIFICATIVA.

En función del análisis exploratorio realizado, se realizó una regresión para determinar la probabilidad de ganar en función del género y la edad.

Veamos:

Tabla 3.- Probabilidad de ser camarista. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.0235618  0.0230076  -1.024  0.30586
genero       0.0273735  0.0090198   3.035  0.00242 **
edad_inscrip 0.0016150  0.0004803   3.362  0.00078 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2355 on 3811 degrees of freedom
(149 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.005705, Adjusted R-squared:  0.005184
F-statistic: 10.93 on 2 and 3811 DF, p-value: 1.841e-05

```

n=3814

Fuente: Elaboración propia

La regresión realizada nos permite observar que tanto la edad como el género resultan estadísticamente significativas para explicar la probabilidad de ganar. Por un lado, la probabilidad de las mujeres de ser camaristas es un 2,7% mayor que la de los varones. Y, por otro lado, la probabilidad de ganar aumenta en un 0,16% por cada año adicional de edad. En números grandes, es relevante la diferencia. En efecto, en 10 años la probabilidad de ganar aumenta en un 1,6%.

Ahora bien, esa leve ventaja no se reproduce en la probabilidad de ser entrevistada o ternada. Veamos:

Tabla 4.- Probabilidad de llegar a etapa de entrevista edad, género, puntaje de oposición y antecedentes. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.7613208  0.0772960  -9.849  <2e-16 ***
edad_inscrip  0.0005209  0.0012697   0.410  0.682
genero        0.0024505  0.0228741   0.107  0.915
antecedentes  0.0094965  0.0005041  18.839  <2e-16 ***
puntaje_op    0.0104106  0.0005915  17.601  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4095 on 1708 degrees of freedom
(48 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.3063, Adjusted R-squared:  0.3046
F-statistic: 188.5 on 4 and 1708 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

n=1713

Fuente: Elaboración propia

Aquí se observa que ser mujer aumentaría la probabilidad de llegar a la etapa de entrevista en un 0,2%, mientras que por cada 10 años adicionales esta probabilidad aumentaría en 0,5%. Sin embargo, ni el género ni la edad no son estadísticamente significativos. En cambio, los antecedentes y la oposición sí lo son. Por cada 10 puntos adicionales en los antecedentes la probabilidad de ser entrevistada/o aumenta en un 9%, y por cada aumento

adicional de 10 puntos en el examen de oposición se incrementa la probabilidad de llegar a esta etapa en un 10%.

Tabla 5.- Probabilidad de llegar a una terna según edad, género, puntaje de oposición y antecedentes. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.7586186  0.0738789 -10.268  <2e-16 ***
edad_inscrip -0.0019536  0.0012324  -1.585   0.113
genero       0.0266123  0.0221050   1.204   0.229
antecedentes 0.0078471  0.0004837  16.222  <2e-16 ***
puntaje_op   0.0099936  0.0005571  17.938  <2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.4038 on 1777 degrees of freedom
(2181 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.2712, Adjusted R-squared:  0.2695
F-statistic: 165.3 on 4 and 1777 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

n=1782

Fuente: Elaboración propia

Algo similar ocurre con la probabilidad de ser entrevistado/a

Ser mujer aumenta la probabilidad de ser ternado en un 2,6% respecto del varón, mientras que la edad de inscripción por cada 10 años adicionales reduce esta probabilidad en un 1%.

Sin embargo, ninguno de los dos presenta significancia estadística. Por su parte, los antecedentes y la oposición sí. Por cada 10 puntos adicionales en el resultado de antecedentes la probabilidad de llegar a la terna aumenta en un 7% y, repitiendo el ejercicio para la oposición vemos que incrementa la probabilidad en casi un 10%.

(XIII) EL GÉNERO Y LOS PUNTAJES DE OPOSICIÓN Y ANTECEDENTES SON ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVOS EN LA PROBABILIDAD DE SER CAMARISTA

Habiendo analizado las variables género, edad, idoneidad y antecedentes, resulta interesante indagar cómo influyen estas variables en la probabilidad de ser camarista. Veamos:

Tabla 6.- Probabilidad de ganar según edad, género, puntaje de oposición y antecedentes. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
      Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.3899303  0.0607264  -6.421 1.76e-10 ***
genero       0.0321940  0.0183557   1.754  0.0796 .
edad_inscrip 0.0001376  0.0010160   0.135  0.8923
puntaje_op   0.0044958  0.0004568   9.841 < 2e-16 ***
antecedentes 0.0032667  0.0003965   8.238 3.51e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3248 on 1662 degrees of freedom
(2296 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.1027, Adjusted R-squared:  0.1005
F-statistic: 47.54 on 4 and 1662 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

n=1667

Fuente: Elaboración propia

Esta regresión se corrió sobre el universo de personas que rindieron el examen de oposición, pues tanto ese dato como de antecedentes, se calcula en esa instancia. No se consideran, además, aquellas personas que por algún motivo (renuncia, exclusión, entre otras) no tienen esos datos o cuando se trata de concursos donde aún no hay ganadores. Por ello, se corrió una regresión para un total de 1667 personas.

Se puede observar que, manteniendo constantes las variables edad, oposición y antecedentes, ser mujer resulta estadísticamente significativo al 95% y aumenta la probabilidad de ganar respecto de los hombres en un 3,2%.

Por otra parte, se observa que, de las cuatro variables independientes incorporadas al modelo, vemos que sólo la edad de inscripción no resulta estadísticamente significativa. Si lo fuera tendría un efecto menor, cada 10 años adicionales aumentaría un 0,1% la probabilidad de ganar.

En lo que respecta a los puntajes, la regresión muestra que, por cada 10 puntos adicionales en el examen de oposición, la probabilidad de ganar aumenta en un 4,5%. Mientras que por cada 10 puntos adicionales en los antecedentes esta probabilidad aumenta en un 3,3%.

Dada la posible correlación entre la edad y los antecedentes, se realizó una regresión que incorpora la variable edad al cuadrado a modo de control. Veamos:

Tabla 7.- Probabilidad de ganar según edad, género, puntaje de oposición y antecedentes con control de edad (al cuadrado). Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -0.6854106  0.2488139  -2.755  0.00594 **
genero       0.0300341  0.0184375   1.629  0.10351
edad_inscrip 0.0125229  0.0101649   1.232  0.21813
edad_cuadrada -0.0001242  0.0001014  -1.225  0.22091
puntaje_op   0.0044824  0.0004569   9.811  < 2e-16 ***
antecedentes 0.0032081  0.0003994   8.033  1.79e-15 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3247 on 1661 degrees of freedom
(2296 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.1035, Adjusted R-squared:  0.1008
F-statistic: 38.34 on 5 and 1661 DF,  p-value: < 2.2e-16

```

Universidad de
San Andrés

n=1667

Fuente: Elaboración propia

Vemos que se observan diferencias casi imperceptibles entre los coeficientes y mantienen la misma significancia estadística. La probabilidad de ganar siendo mujer pasó de un 3,2% a 3%, mientras que el aumento en la probabilidad de ganar por parte del examen de oposición y de los antecedentes se mantiene igual.

(XIV) EL PUNTAJE DE ANTECEDENTES TIENE UNA RELACIÓN POSITIVA CON EL PUNTAJE DE OPOSICIÓN Y CON LA EDAD.

En esta regresión buscamos observar, mediante un modelo lineal (OLS), cuánto explica el género, la edad y el puntaje de oposición en el puntaje que obtiene una persona de antecedentes.

Regresión de antecedentes según el puntaje de oposición, el género y la edad

Tabla 8.- Regresión de antecedentes según edad, género y puntaje de oposición. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```
Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  43.97318    3.46874   12.677 < 2e-16 ***
genero        1.73001    1.08298    1.597   0.11
edad_inscrip  0.29196    0.06002    4.864 1.25e-06 ***
puntaje_op    0.12332    0.02716    4.541 5.98e-06 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 19.8 on 1778 degrees of freedom
(2181 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.02623,    Adjusted R-squared:  0.02458
F-statistic: 15.96 on 3 and 1778 DF, p-value: 3.052e-10
```

San Andrés

n=1782

Fuente: Elaboración propia

Se puede ver que el puntaje de oposición y la edad de inscripción resultan estadísticamente significativos para este modelo. Las mujeres tienen casi dos puntos más de antecedentes que los varones, mientras que cada año adicional aumenta el puntaje de antecedentes en 29 centésimas, lo que a niveles convencionales no alcanza significancia estadística. Por otra parte, por cada punto adicional en el examen de oposición, aumenta incrementa en 12 centésimas los antecedentes.

Para profundizar el análisis de estos resultados y la incidencia de la edad en la probabilidad de ganar, se realizó una regresión haciendo un corte a los 40 años, para indagar sobre la probabilidad de acceso de personas jóvenes al cargo de camarista. Veamos el resultado.

(XV) LAS PERSONAS MENORES DE 40 AÑOS TIENEN POCA PROBABILIDAD DE SER CAMARISTAS

Tabla 9.- Probabilidad de mujeres de ser camaristas con menos de 40 años. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```

Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  0.059591   0.004734  12.588 < 2e-16 ***
genero       0.026722   0.009000   2.969 0.003005 **
edad        -0.039487   0.010171  -3.882 0.000105 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.2353 on 3816 degrees of freedom
(144 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.006642,    Adjusted R-squared:  0.006122
F-statistic: 12.76 on 2 and 3816 DF,  p-value: 3.003e-06

```

n=3.819

Fuente: Elaboración propia

Tal como se desprende de la regresión realizada, se observa que los coeficientes de las variables explicativas son estadísticamente significativos.

De esta manera podemos observar que ser mujer aumenta la probabilidad de ganar respecto del varón en un 2,7%, esto puede estar estrechamente relacionado con el argumento aquí esbozado: las mujeres que efectivamente se presentan a los concursos tienen cierta certeza de que pueden ganar. La barrera del género está en la inscripción, mientras que la barrera de la edad está más presente en la probabilidad de ganar. En efecto, ser menor de 40 años disminuye en un casi 4% la probabilidad de ganar.

Por último, si observamos el R^2 de esta regresión es de 0,007.

Veamos ahora cómo afecta la idoneidad y los antecedentes la probabilidad de ganar.

(XVI) TENER ANTECEDENTES MAYORES A 80 PUNTOS Y OPOSICIÓN MAYOR A 75 PUNTOS AUMENTA LA PROBABILIDAD DE GANAR, INFLUYENDO MÁS LOS ANTECEDENTES QUE EL PUNTAJE DE OPOSICIÓN

Tabla 10.- Probabilidad de ganar asociada a antecedentes e idoneidad dicotomizadas. Cámaras Nacionales y Federales. Entre 1999 y 2018.

```
Coefficients:
              Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)    0.04172    0.01064   3.920 9.22e-05 ***
antecedentes_dummy 0.17366    0.01818   9.552 < 2e-16 ***
idoneidad      0.14822    0.01702   8.710 < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.3254 on 1667 degrees of freedom
(115 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.09673,    Adjusted R-squared:  0.09564
F-statistic: 89.26 on 2 and 1667 DF,  p-value: < 2.2e-16
```

n=1670

Fuente: Elaboración propia

Se realizó la regresión anterior teniendo en cuenta los promedios de los puntajes de idoneidad y antecedentes para indagar sobre la probabilidad de ganar o no con antecedentes y exámenes menores a esos promedios. Esto, a efectos de dilucidar la significancia de los puntajes para ganar y las calificaciones requeridas para el cargo. También nos permite pensar si estos puntajes son disuasivos al momento de la inscripción.

Se procedió a dicotomizar las variables en dónde tener un puntaje en el examen de oposición mayor a los 75 puntos equivale a 1, mientras que tener un puntaje menor se transforma en 0. Lo mismo con los antecedentes, pero utilizando el corte en los 80 puntos.

La probabilidad de ganar con antecedentes menores a 80 y oposición menor a 75 es de un 4%. Los resultados indican que con antecedentes mayores a 80 la probabilidad de ganar

aumenta en un 17%, mientras que con un puntaje de oposición mayor a 75, la probabilidad aumenta un 14%.

B.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se corrieron más de 10 regresiones a partir de las cuales se pudo observar la interacción entre la probabilidad de ser entrevistada/o, ser ternada/o y de ganar con las variables explicativas asociadas al género, la edad, el puntaje de oposición y el de antecedentes. A su vez, el análisis exploratorio y descriptivo previo de los datos nos permitió establecer cortes de algunas variables a partir de los cuales se corrieron regresiones adicionales. Estos fueron 40 años para la edad, 75 puntos para el examen de oposición (idoneidad) y 80 puntos para los antecedentes.

Adicionalmente, se realizó un control de la variable edad -edad al cuadrado-, teniendo en consideración la posible correlación existente entre esta variable y los antecedentes. El mecanismo causal asociado entiende que a medida que uno tiene más años es altamente probable que tenga un puntaje de antecedentes mayor, porque esos años adicionales brindan la posibilidad de continuar formándose, ganar más experiencia en el rubro, publicar artículos, entre otras cuestiones que componen el cálculo de antecedentes. También se corrió una regresión a partir de la cual se intenta ver en qué medida las variables de edad, género y puntaje de oposición explican el puntaje de antecedentes obtenido.

Por último, resulta pertinente resaltar que todas las regresiones aquí presentadas tienen un R cuadrado bajo. Esto nos podría estar indicando que existen otras variables que explican los fenómenos y que no fueron incorporadas al modelo. Una posible explicación a esto se asocia a la dificultad de las ciencias sociales para medir fenómenos subjetivos y no observables como pudiera ser la discrecionalidad.

VI.- QUINTA SECCIÓN

RESPUESTA A LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN Y RELEVANCIA DE LOS HALLAZGOS

A.- CONCLUSIONES

Desde el año 2012, los mapas de género elaborados por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación vienen mostrando que el 75% de la magistratura de cámara nacional y federal está ocupada por varones. Este problema de desigualdad estructural existente debe abordarse en forma integral para generar un cambio real que genere paridad y diversidad de género en la composición de estos tribunales superiores.

Para ello es necesario contar con datos que permitan trabajar sobre el problema y distintas propuestas de solución, basándose en la evidencia empírica recolectada. Esto fue lo que motivó la realización de este trabajo. En efecto, la investigación contribuye al análisis de los procesos de selección del sistema judicial argentino mediante una metodología rigurosa, profundizando las investigaciones reseñadas en la literatura.

Aquí se ha tratado de dilucidar en qué medida el género y la edad influyeron en el acceso a un cargo de Juez/a de Cámara en el Poder Judicial de la Nación Argentino entre 1999 y 2018 y si existen otros factores que pudieron haber incidido sobre la posibilidad de acceder a la magistratura.

Los datos analizados nos permiten concluir, en primer lugar, que existe una muy baja participación de mujeres -23%- en los concursos para cubrir cargos de camaristas pese a que el 57,5% del funcionariado esté compuesto por mujeres². Ello tiene una incidencia significativa en que sólo el 1,8% de las personas inscriptas que ganan los concursos son mujeres.

² Oficina de la Mujer de la CSJN, Mapa de Género, publicado en <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/consultaTotalComparativo.html?queListar=&idJurisdiccion=&pathCompleto=https%3A%2F%2Fom.csjn.gob.ar%2FconsultaTalleresWeb&anioUltimaCarga=2021>.

Ahora bien, una vez inscritas, las mujeres que rinden oposición van aumentando sus probabilidades de ganar a lo largo del proceso. Es decir, a medida que van avanzando en las etapas, su participación aumenta. En efecto, las regresiones realizadas sugieren que las mujeres, incluso controlando por edad, idoneidad y antecedentes de las personas candidatas, tienen una leve mayor probabilidad de ganar los concursos.

Una primera mirada sobre estos datos nos podría llevar a pensar entonces que el problema de disparidad no está en las reglas que rigen los concursos. No obstante ello, el análisis integral de los datos que se hizo no nos permite hacer tal afirmación.

Si bien es cierto que las regresiones nos muestran una leve ventaja de las mujeres, los resultados probablemente se encuentran vinculados con el hecho de que el universo analizado del 23% de mujeres que se inscriben son aquellas que han reunido las calificaciones necesarias para ganar en igualdad de condiciones que los varones. De hecho, los datos muestran que el proceso de selección es, en gran medida, meritocrático y neutral y, por lo tanto, sin perspectiva de género. Es decir, ganan quienes tienen mejores puntajes de oposición y antecedentes en igualdad de condiciones, sin contemplar la desigualdad estructural y cultural que sufren las mujeres.

Tal como sugiere la literatura reseñada, la distribución desigual de las tareas de cuidado tiene un impacto muy fuerte en las condiciones en las que las mujeres acceden, permanecen y ascienden en el mercado laboral. Esta distribución desigual impacta en los proyectos profesionales de las mujeres de tal manera que limita sus posibilidades de capacitarse, estudiar y concursar para ascender en su carrera (USAID, 2020).

Por este motivo, a lo largo del trabajo se analizaron otros factores que influyen en el resultado final de los concursos como la edad, la idoneidad y los antecedentes. Se pudo determinar entonces que las mujeres que ganan lo hacen, en promedio, tres años más tarde

que los varones y, en general, con un mayor puntaje en los exámenes de oposición y antecedentes.

Los datos revelaron que las mujeres que ganan los concursos tienen un promedio de examen de 77 puntos, un promedio de antecedentes de 81 puntos y un promedio de edad de 54 años. El perfil de varón que gana el concurso tiene en promedio 76 puntos en el examen y 79,5 de antecedentes y una edad promedio de 51 años.

Si bien a la mujer se le exige un poco más que al varón, lo cierto es que esas exigencias probablemente influyan en la decisión de inscribirse o no a un concurso y definitivamente en la edad en que lo hacen.

La literatura da cuenta de que las mujeres son más adversas al riesgo que los hombres. Este concepto de origen económico trae aparejada la idea de que el individuo tiene cierto nivel de rechazo al riesgo y como tal conlleva importantes consecuencias en la toma de decisiones que involucran incertidumbre, tales como las decisiones laborales, financieras y de pensiones (Ruiz-Tagle Venero y Tapia Gríñen, 2012). Esto podría llevar a pensar que las mujeres, frente a la falta de certezas que implica presentarse a un concurso, ejecutan un mecanismo de autoselección que las llevaría a no inscribirse si no cuentan con algún grado de certidumbre sobre sus posibilidades de ganar.

No es menor que las mujeres que ganan tengan en promedio 3 años más que los varones. Ello se explica en que las mujeres tardan tres años más en obtener las calificaciones necesarias para poder alcanzar el cargo. Teniendo en consideración la desigualdad estructural de género a la que está sujeta la mujer, no es llamativa esta diferencia.

En este punto, se pudieron observar dos cuestiones adicionales, las mujeres a lo largo de 20 años de concursos mantuvieron la edad promedio de inscripción y en los períodos que hubo más convocatorias, aumentó mucho más la inscripción de los varones

que de las mujeres. Por lo tanto, nuevamente se observa una barrera a la que las mujeres se encuentran expuestas relacionadas sin lugar a dudas por su condición de género.

Cabe preguntarse entonces si no son las exigencias requeridas para que las mujeres lleguen al cargo las que desincentivan la inscripción y promueven la autoexclusión, incidiendo así en el techo de cristal existente. Y, por otra parte, si los resultados que muestran esa leve probabilidad mayor de ganar de las mujeres son consecuencia de que se analiza un universo selecto de mujeres que se atreven a presentar en los concursos porque cumplen e incluso superan las exigencias que las reglas de selección sin perspectiva de género determinaron.

En segundo lugar, es importante destacar que las mujeres obtienen mejores puntajes en los exámenes que los varones. Estos exámenes reflejan la idoneidad de la persona y es la etapa más objetiva de evaluación que tiene el proceso.

Asimismo, también se pudo comprobar que las personas jóvenes rinden mejores exámenes, siendo más profunda esa diferencia cuando se trata de mujeres.

Sin embargo, esas personas jóvenes tienen una menor probabilidad de llegar al cargo pues la edad se encuentra vinculada con los antecedentes. A diferencia de lo que ocurre con el examen de oposición, existe una relación positiva entre el puntaje de antecedentes y la edad. Y ello se explica en que los rubros que integran los antecedentes -trayectoria, especialidad, publicaciones, docencia y posgrados- están positivamente relacionados con la edad de la persona, algunos de manera más directa que otros, como la trayectoria y la especialidad.

Por lo tanto, los datos nos muestran que las personas más jóvenes y especialmente las mujeres, rinden mejores exámenes, pero como son jóvenes, la probabilidad de que

lleguen al cargo de camarista es baja pues los antecedentes que benefician a las personas de edad más avanzada influyen de manera significativa en el resultado final del proceso.

En suma, podemos concluir que el problema del techo de cristal al que se enfrentan las mujeres en la magistratura de segunda instancia se encuentra en la etapa de inscripción y ello probablemente se deba a que el proceso de selección es meritocrático y neutral sin perspectiva de género, de modo que no contempla la desigualdad estructural y cultural existente. Por lo tanto, teniendo en consideración además la importancia que tienen los antecedentes en la decisión final, es allí donde debería ponerse el foco para promover una mayor inscripción.

B.- RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos, es necesario promover políticas de acción positiva que incentiven la inscripción de las mujeres en los concursos de camaristas. Para ello, es fundamental tener en consideración que, a las mujeres, por un lado, se les requiere mejores calificaciones en el examen y en los antecedentes que a los varones y, por otro, se las considera en igualdad de condiciones respecto de los varones. Por lo tanto, el proceso de selección meritocrático y neutral sin perspectiva de género sin lugar a dudas desincentiva la participación de las mujeres en los concursos y profundiza el techo de cristal existente.

En efecto, a lo largo de 20 años, se mantuvo estable el nivel de participación de mujeres en los concursos e incluso cuando las convocatorias fueron mayores, el nivel de inscripción de los varones aumentó más que el de las mujeres.

Por ello, la recomendación es pasar a un proceso de selección con perspectiva de género. Para promover este enfoque, las políticas de acción positiva deben centrarse en la evaluación de los antecedentes. Para ello, sería un gran incentivo que se contabilice por cada hijo/hija que tiene una mujer el valor de trayectoria correspondiente a dos años en el

cargo que posee en ese momento o en el ejercicio de la profesión. En el mismo sentido, deben contemplarse las tareas de cuidado de personas adultas mayores.

En segundo lugar, como política positiva temporal necesaria para revertir la desigualdad existente, se recomienda que se agregue un rubro a la evaluación de antecedentes que sea género y que les otorgue a las mujeres que participen de los concursos 5 puntos adicionales.

En tercer lugar, a los efectos de revertir la desigualdad existente en las Cámaras entre varones y mujeres, se recomienda establecer un cupo de género a medida que se vayan generando vacantes, que garantice la equiparación y paridad en la integración entre varones y mujeres. Ello también incentivará una mayor inscripción de mujeres.

Finalmente, es importante tanto la diversidad de género como la generacional en la composición de la magistratura. Tal como se puede observar en los datos recolectados, las personas más jóvenes rinden mejores exámenes, pero difícilmente puedan llegar al cargo dado que el puntaje de antecedentes que alcanzan no es competitivo respecto de personas de edad más avanzada. Por lo tanto, habría que evaluar darles más participación a los exámenes de oposición en el puntaje final.

VII.- BIBLIOGRAFÍA

- ALESSANDRO, Martín, et al. Introducción al análisis de políticas públicas. Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2013.

- AMOTT, Teresa L.; MATTHAEI, Julie A. Race, gender, and work: A multi-cultural economic history of women in the United States. South End Press, 1996.

-BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS, A., SARRIÓ, M., y CANDELA, C. Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, 40, 55–68, 2002.

-BARRETO, Manuela; RYAN, Michelle; SCHMITT, Michael. The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality. American Psychological Association, 2009

-BECK-GERNSHEIM, Elisabeth; PUIGVERT MALLART, Lidia; BUTLER, Judith. Mujeres y Transformaciones Sociales. Esplugues de Llobregat : El Roure, 2001. ISBN 84-7976-022-2, 2001.

-BERGALLO, Paola. ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. En C. Motta y L. Cabal (Comp.), Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina. (pp. 145-217). Bogotá: Siglo del Hombre Editores, 2005.

- BRENNER, O. C.; TOMKIEWICZ, Joseph y SCHEIN, Virginia E., The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited, The Academy of Management Journal, 1989, ps., 662/669;

- BOIGEOL, Anne. “Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au gouvernement du barreau”: l'exemple du barreau de Paris, *Genèses*, vol. 67, no. 2, 2007, pp. 66-88.

- BORNER, Jutta; CAMINOTTI, Mariana; RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Laura. Ideas, presencia y jerarquías políticas. Claroscuros de la igualdad de género en el Congreso Nacional de la Argentina. Prometeo, Buenos Aires, 2009.

- BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina, Barcelona: Anagrama, 2005.

- BUSTILLOS, Julio. El juez constitucional en el mundo. Perfil, carrera judicial, nombramiento, remuneración, desempeño y costos, México: Porrúa, IMDPC, 2011.

- CAMINOTTI, Mariana; DEL COGLIANO, Natalia. La Paridad Política en Argentina. Avances y Desafíos. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Lima: IDEA Internacional; Panamá: Organización de las Naciones Unidas. Mujeres, 2017.

- CARR-RUFINO, Norma, US Women: breaking through the glass ceiling, Women in Management Review y Abstracts, 1991.
- CAVAGNA MARTÍNEZ, Mariano; BIELSA, Rafael y GRAÑA, Eduardo. El Poder Judicial de la Nación: una propuesta de reconversión, La Ley, Buenos Aires, 1994
- CIDH. “El Trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”, OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59 3 noviembre 2011.
- COTTER, David. The glass ceiling effect. The University of North Carolina Press, Social Forces, December, 2001.
- CSJN, Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos, Oficina de la Mujer de la Corte Suprema. Argentina, 2014, publicado en www.csjn.gov.ar.
- DAVISON, Marilyn J. y COOPER, Cary, Shattering the glass ceiling, Paul Chapman, London, 1992.
- DÍEZ GUTIÉRREZ, Enrique. Javier, TERRÓN BAÑUELOS, Eloina., y ANGUITA MARTÍNEZ, Rocío. (Eds.). (n.d.). La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Barcelona: Octaedro, 2006.
- MARTIN, Susan Ehrlich; JURIK, Nancy C. Doing justice, doing gender: Women in legal and criminal justice occupations. Sage Publications, 2006.
- ESTEBARANZ, Araceli. Observatorio e-Igualdad. Córdoba: Diputación de Córdoba, 2004.
- FACIO, Alda; FRIES, Lorena (ed.). Género y derecho. LOM Ediciones, La Morada, 1999.

- FIEL. El Mapa Económico de las Mujeres Argentinas (1998-2006). Documento de Trabajo N° 93, 2007.
- FILGUEIRA, Fernando; MARTÍNEZ FRANZONI, Juliana; STAAB, Silke. El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos. ONU Mujeres, 2017.
- FIX-FIERRO, Héctor y LÓPEZ-AYLLON, Sergio. Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes; estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo. México: UNAM, 2006.
- FLORES SÁNCHEZ, Aquiles. Mujeres en la judicatura federal en México (Preliminar para un diagnóstico sociológico de las féminas al servicio público de justicia y carrera judicial), en Revista del Instituto de la Justicia Federal, núm. 33, México, 2012.
- FONDEVILA, Gustavo; MEJÍA, Alberto. Género y ocupación en la justicia federal. La ventana. Revista de estudios de género, 2014, vol. 5, no 40, p. 135-164.
- FREEDMAN, Estelle. No turning back: The history of feminism and the future of women. Ballantine Books, 2007.
- GASTIAZORO, Maria Eugenia. La concentración de las mujeres en la administración de justicia. Anuario de la Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, No. 11, 2008.
- GASTRÓN, Andrea. Género y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina", en Revista Científica de UCES, vol. XIII, núm. 2, Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, 2009.
- GILLIGAN, Carol. In a different voice: Women's conceptions of self and of morality. Harvard University Press, 2003.

- HAWLEY McWHIRTER, Ellen; TORRES, Danielle, y RASHEED, Saba. Assessing barriers to women's career adjustment. *Journal of career assessment*, 6 (4), 1998, 449-479.
- HELLER, Lidia. *Las que vienen llegando. Nuevos estilos de liderazgo femenino*. Grupo Editor Latinoamericano. Buenos Aires, Argentina, 2001.
- HELLER, Lidia. *Mujeres en la cumbre corporativa, el caso de la Argentina*, en *Revista Del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo* N° 3, 2011, ps. 68/9; 2011.
- HELLER, Lidia. *Mujeres y varones en las organizaciones. Ambiciones y aspiraciones*, Pluma Digital ediciones, Buenos Aires, 2015.
- HOLLOWAY, Marguerite, *A lab of her own*, *Scientific American Magazine*, nov, 1993, ps. 94/103.
- JUNQUEIRA, Eliane B. "Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil", *Women in the World's Legal Professions*. Shultz and Shaw, G. editores, The Oñati International Institute for the Sociology of Law, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon, 2003.
- KOHEN, Beatriz. *Gendered Family Law Courts: In-Depth Study of Buenos Aires*, ante la Universidad de Durham University, United Kingdom, 2003.
- KOHEN, Beatriz. *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*. Buenos Aires: Ad Hoc, 2008.
- KROOK, Mona Lena; LOVENDUSKI, Joni; SQUIRES, Judith. *Gender Quotas and Models of Political Citizenship*". *British Journal of Political Science* 39 (4): 781-803, 2009.

- KROOK, Mona Lena; FRANCESCHET, Susan y PISCOPO, Jennifer. The Impact of Gender Quotas. New York: Oxford University Press, 2012.
- KROOK, Mona Lena; FRANCESCHET, Susan y PISCOPO, Jennifer. Conceptualizing the Impact of Gender Quotas, en The Impact of Gender Quotas, New York: Oxford University Press, 2012.
- KROOK, Mona Lena; NORRIS, Pippa. How Quotas Work: The Supply and Demand Model Revisited" en Deeds and Words: Festschrift for Joni Lovenduski, ed. Rosie Campbell and Sarah Childs. Colchester: ECPR Press, 185-206, 2014.
- LORBER, Judith. Gender inequality. Los Angeles, CA: Roxbury, 2001.
- LYNN, Martin. The three levels of the glass ceiling: Sorcerer's apprentice to through the looking glass. Volume I, 8, September, 1991, publicado en www.cyberwerks.com/dataline/mapping/thethree.html.
- MALLESON, Kate. Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do. Feminist Legal Studies 11, 1-24, april, 2003.
- MALLESON, Kate. La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona", en Revista Jurídica de la Universidad de Palermo, año 8, núm. 1, Palermo, 2007.
- MENKEL-MEADOW, Carrie. Portia in a Different Voice: Speculation on a Women's Lawyering Process", en Ngaire Naffine (ed.), Gender and Justice, Washington: Ashgate, 2002.
- MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN. "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, Argentina, 2018, publicado en www.mpf.gob.ar.

- NICOLSON, Paula. Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa? Madrid: Narcea, 1997.
- NUSSBAUM, Martha. Women and Human Development: the capabilities approach, Cambridge University Press, Cambridge, 2000.
- PADAVIC, Irene; RESKIN, Barbara F. Women and men at work. Pine Forge Press, 2002.
- PARKER, Susan W.; PEDERZINI V, Carla. Género y educación en México. Estudios demográficos y urbanos, 2000, p. 97-122.
- PERRY, Bárbara. A "Representative" Supreme Court? The Impact of Race, Religion, and Gender on Appointments, Nueva York: Greenwood Press, 1991.
- PHILLIPS, Ann. ¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal? Perspectivas feministas en teoría política. Paidós, Barcelona, 1996.
- PHILLIPS, Ann. The Politics of Presence. Oxford University Press, 1998.
- POWELL, G. N. Handbook of gender and work. Sage Publications, 1999.
- RAGINS, Belle R., TOWNSEND, Bickley, MATTIS, Mary, Gender Gap in the Executive Suite: CEOs and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling, The Academy of Management Executive, 1998, ps. 28/42.
- RESKIN, Barbara F. Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. Gender y Society, 1988, vol. 2, no 1, p. 58-81.
- RUEDA ROMERO, Paulino. La administración de justicia en el Perú: problema de género, Lima: Universidad San Martín de Porres, 2009.
- RUIZ-TAGLE, Jaime; TAPIA, Pablo. Brechas por género en aversión al riesgo. Santiago, 2012.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. Mujeres, dirección y cultura organizacional. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1997.

- SAPIRO, Virginia. Feminist Studies and Political Science and Viceversa. En A. Phillips (Ed.), *Feminism y Politics* (pp. 291-310). Oxford, Reino Unido: Oxford University Press, 1998.
- SCHEIN, Virginia E., *Women in management: reflections and projections*. *Women In Management Review*, 2007, ps. 6/18. OSBORNE, Raquel, *Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*, *Política y sociedad*, 2005, ps. 163/180.
- TEJERSEN, Siri, SINGH, Val. *Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context*. *Journal of business ethics*, 83(1), 55-63, 2008.
- TOMÁS FOLCH, Marina; GUILLAMÓN RAMOS, Cristina. *Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica* *Revista de educación*, ISSN 0034-8082, N° 350, 2009, pags. 253-275.
- USAID, “*Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional*”, 2020, p. 25.
- WEBER, Max. *Economía y Sociedad*, México: Fondo Cultura Económica, 1993.
- WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H. *Doing gender*. *Gender y society*, 1987, vol. 1, no 2, p. 125-151.
- WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report*, 2014.