

# Techo de cristal en la Justicia

Estudio empírico sobre los procesos de selección de jueces y juezas

Johanna Cristallo

Abril 2023

Justicia

# Techo de cristal en la Justicia

Estudio empírico sobre los procesos de selección de jueces y juezas

Johanna Crisallo

- Generar riqueza
- Promover el bienestar
- Transformar el Estado



# Índice

Techo de cristal en la Justicia	4	<a href="#">Introducción</a>
	5	<a href="#">Marco legal</a>
Estudio empírico sobre los procesos de selección de jueces y juezas	7	<a href="#">El Problema: el mapa de género de la justicia argentina</a>
	10	<a href="#">Etapas del Proceso de selección de la magistratura nacional y federal</a>
	12	<a href="#">Análisis de los procesos de selección de jueces y juezas de segunda instancia (1999-2018)</a>
	12	Variables analizadas
	13	Resultados obtenidos
	21	<a href="#">Discusión de resultados: mujeres, mercado laboral y justicia</a>
	24	<a href="#">Visibilizar la desigualdad en los procesos de selección</a>
	26	<a href="#">Recomendaciones: hacia un sistema de selección inclusivo</a>
	28	<a href="#">Bibliografía</a>

# Introducción

En Argentina, se han producido avances trascendentales en políticas públicas tendientes a eliminar o reducir las desigualdades de género existentes y arraigadas en la sociedad. Estas políticas requieren, desde su concepción, una perspectiva de género para evitar reproducir los estereotipos culturales que impiden la igualdad de derechos entre varones y mujeres.

Sin embargo, cuando la desigualdad es parte del sistema de reglas en que se desarrolla una determinada política pública, su reversión se vuelve 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 con los procesos de selección de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación.

Si se entiende que el servicio de justicia que presta el Estado reproduce estereotipos culturales que refuerzan la desigualdad de género, es preciso analizar las reglas que rigen el sistema. Así podrán detectarse los sesgos que introducen, con el objetivo de generar políticas de acción positiva que contribuyan a superarlos y a lograr una mayor igualdad.

Con foco en los procesos de selección de jueces y juezas de las cámaras federales y nacionales, este trabajo rastrea la existencia de sesgos relativos al género<sup>1</sup> y a la edad. Para ello, indaga una problemática clave que atraviesa el funcionamiento del sistema judicial argentino: la baja proporción de mujeres en cargos de mayor jerarquía, conocida en la literatura como “techo de cristal”. Este concepto es usado con frecuencia para analizar los impedimentos de las mujeres para ocupar puestos de responsabilidad en las instituciones públicas y privadas (Carr-Ruffino, 1991; Lynn, 1991; Davison y Cooper, 1992; Holloway, 1993, entre otros). Como señalan Diez Gutiérrez, Terrón y Anguita (2006), el término “techo de cristal” evidencia que el problema de acceso de las mujeres a posiciones de decisión está íntimamente vinculado a razones culturales y sociales, que se expresan en la compleja conciliación entre la vida familiar y laboral. En este caso particular, el problema de acceso de las mujeres se refleja y manifiesta en las estructuras y composiciones del Poder Judicial (Cristallo, 2023).

Para el análisis, se construyó una base de datos<sup>2</sup> inédita a partir de fuentes primarias. Para ello, fue necesario identificar, a partir de las propias resoluciones del Consejo de la Magistratura de la Nación, los datos de los concursos convocados para cargos de camarista desde 1999 hasta 2018. Estos datos incluyeron la cantidad de concursos realizados (104 concursos), la cantidad de cargos concursados (226 cargos) y la cantidad de postulantes totales (3963 postulantes).

A partir de dicha información, se rastrearon las resoluciones de inscripción que permitieron determinar la cantidad de mujeres y varones participantes y, posteriormente, el orden de mérito provisorio de los concursos de quienes se presentaron a rendir. Luego, se buscaron las resoluciones de impugnaciones y los llamados a entrevistas. De allí, se extrajeron tanto los puntajes de oposición<sup>3</sup> y antecedentes finales, así como la cantidad de mujeres y varones que pasaron a la etapa de entrevistas. Finalmente, se relevaron las personas que conformaron las ternas y las que, en efecto, accedieron al cargo. Esto último se obtuvo a través de la búsqueda de los decretos publicados en el Boletín Oficial. En relación con la información relativa a las edades de las personas que concursaron, se obtuvo mediante pedidos de acceso a la información realizados ante el Consejo de la Magistratura, puesto que esos datos no están publicados.

<sup>1</sup> En este trabajo el foco está puesto solo en las mujeres cis. Sin embargo, se entiende que la noción de género también contempla a otros grupos asociados con identidades sexo-genéricas diversas, todos ellos atravesados por la desigualdad hegemónica patriarcal.

<sup>2</sup> El presente trabajo fue elaborado sobre la base de datos presentados en la tesis de la Maestría en Administración y Políticas Públicas de la Universidad de San Andrés, “¿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”, realizada por Johanna Cristallo y aprobada el 2 de febrero de 2023.

<sup>3</sup> Se trata del puntaje obtenido en el examen que las personas concursantes deben realizar de manera presencial.



## Introducción

Los resultados obtenidos muestran que solo un 23% de las personas inscriptas a los concursos son mujeres. En promedio, ellas llegan con tres años de edad más y reciben, por lo general, mayores puntajes de antecedentes y oposición en relación con sus pares varones. Ese bajo porcentaje de mujeres que se inscribe y rinde oposición aumenta en las subsiguientes etapas, mejorando sus posibilidades de ganar. Por lo tanto, si bien la cantidad de mujeres inscriptas a los concursos es menor y ellas parecieran tener una barrera de entrada más alta que la de los varones, una vez que lo hacen, avanzan con buenos resultados en las siguientes etapas. El universo de mujeres que cuenta con un buen desarrollo —y que se analiza en este trabajo— está compuesto por aquellas que se animan a inscribirse y a concursar, pues poseen antecedentes que se equiparan, o que incluso son mejores, a los de sus competidores varones.

**Los resultados obtenidos muestran que solo un 23% de las personas inscriptas a los concursos son mujeres; en promedio, ellas llegan con tres años de edad más y reciben, por lo general, mayores puntajes de antecedentes y oposición en relación con sus pares varones.**

En relación con la dimensión de análisis sobre las edades, se muestra que los varones y las mujeres jóvenes, pese a tener —en promedio— mejores desempeños en los exámenes, ganan menos concursos, pues existe una relación positiva entre mayor edad y probabilidad de ganar. Sin embargo, como se verá, esto tiene un mayor efecto sobre las mujeres. Podría pensarse que este escenario se relaciona con que ellas están expuestas a una mayor exigencia social, reflejada, por un lado, en que se inscriben a los concursos con una edad mayor a la de sus pares varones (diferencia que se profundiza con la designación); y, por otro, en que eligen concursar una vez que cuentan con los requisitos necesarios (hecho que se observa en los mayores puntajes que obtienen respecto de sus pares varones tanto en el examen como en los antecedentes).

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 de los intereses generales de la sociedad. Una magistratura diversa 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.

El presente trabajo busca, por lo tanto, aportar información y conocimiento relevantes sobre la problemática y su estado actual, propiciando una reflexión profunda, que obligue a un debate más amplio y que promueva la revisión de las reglas existentes en pos de otras más igualitarias.

## Marco legal

En Argentina, los derechos de las mujeres están protegidos por la Constitución Nacional. Pero, además, el art. 75, inc. 23 —incorporado en 1994— establece que el Congreso debe legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen tanto la igualdad real de oportunidades y de trato, como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos; en particular, respecto de las mujeres, a quienes considera grupos especialmente vulnerables dada la histórica violación de sus derechos.

En esa línea, el Estado argentino se ha comprometido, a través de distintas normas con jerarquía constitucional, a promover la participación de las mujeres en las esferas de decisión. Una de las más importantes es la [Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#) (CEDAW) que, en su art. 7, exhorta a los Estados partes a tomar todas las medidas

## Marco legal

apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país; y, en particular, a garantizar —en igualdad de condiciones con los varones— el derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.

Al Poder Judicial, como uno de los poderes del Estado, también le caben deberes y obligaciones de carácter internacional tendientes a erradicar la discriminación por motivos de género en lo que compete a su ámbito de actuación. En este marco, se explayó el Comité de la CEDAW en la [Recomendación general 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia](#) (2015).

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 al considerar que “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”.

En el plano nacional hay importantes documentos normativos que acompañan el proceso hacia la igualdad de género y sensibilización en la materia. Entre ellas, es fundamental la [Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres](#), sancionada en 2009, y su decreto reglamentario. Estas normas obligan a los tres poderes del Estado a adoptar medidas que garanticen la igualdad de género en todas sus instancias (PNUD, 2017a, p. 21).

En 2012 se sancionó también la [Ley 26.743 de Identidad de Género](#) que, junto con el decreto 721/2020 de cupo laboral trans, amplifica el reconocimiento de este grupo a todos los ámbitos estatales, al igual que lo hace la [Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”](#) (2021).

Complementariamente, el [Código Civil y Comercial de la Nación](#) reafirma el principio de igualdad y no discriminación por motivos de género y la [Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política](#) interpela también a otro de los poderes del Estado. A este cuerpo normativo se suma la [Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que Integran los Tres Poderes del Estado \(Ley Micaela\)](#), sancionada el 19 de diciembre de 2018. Ella establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en el Poder Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial de la Nación.

Específicamente, en lo relativo al procedimiento de nombramiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el decreto 222/2003, dispone 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” (art. 3).

Asimismo, en 2019, se sanciona la resolución CM 266/2019, la cual modificó el [Reglamento de concursos públicos de oposición y antecedentes para designación de magistrados del Poder Judicial de la Nación \(Resolución 7/2014\)](#) al establecer un cupo femenino en entrevistas y ternas que se eleven en la medida en que la diferencia de puntaje no supere los 10 puntos. De esa manera, incorpora una perspectiva de género en los procesos de selección de concursos. Luego, se hicieron otras modificaciones relacionadas con la necesidad de capacitación en materia de género para concursar y con la evaluación de la perspectiva de género en los exámenes de oposición (Resoluciones 269/19, 289/19, 291/19, 04/20, 51/20). Si bien el impacto de estas resoluciones no pudo evaluarse en el presente trabajo, dado que no se aplicó a los concursos analizados, los datos obtenidos muestran que —pese a la protección constitucional, convencional y legal, los compromisos internacionales asumidos y las reformas reglamentarias realizadas— el acceso a las mujeres a cargos en la magistratura sigue teniendo un techo de cristal.



## Marco legal

La investigación realizada por la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (2014), denominada “Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos”, tuvo resultados coincidentes sobre la composición del Poder Judicial. Esta señala que, si bien ese poder está compuesto mayoritariamente por un cupo femenino, esta conformación no se refleja en la distribución jerárquica de los cargos, ya que los puestos en magistratura están ocupados en su mayoría por varones. Así, el informe (luego de analizar todos los concursos realizados por el Poder Judicial de la Nación entre 2010 y 2012) concluye que existen barreras que operan y desalientan a las mujeres a competir para ocupar los cargos de mayor decisión y jerarquía en el Poder Judicial. En este sentido, sostiene 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 (Cristallo, 2023).

**Si bien ese poder está compuesto mayoritariamente por un cupo femenino, esta conformación no se refleja en la distribución jerárquica de los cargos, ya que los puestos en magistratura están ocupados en su mayoría por varones.**

Este trabajo se complementó, también, con diversos informes sobre el mapa de justicia de género que la OM viene elaborando consecutivamente desde 2010. En estos analiza, entre otras cuestiones, la distribución de cargos de mujeres y varones en el Poder Judicial de la Nación (2022). Asimismo, también dialoga de manera directa con un informe realizado por la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) (2022). En dicho informe, “analiza los procedimientos de nombramiento de magistrados y magistradas en los tribunales de la Justicia Federal y Nacional, y las normas que los rigen” (p. 3). Para tal objetivo, toma “como unidades de análisis los últimos 17 concursos finalizados en el Consejo de la Magistratura y remitidos al Poder Ejecutivo entre 2019 y 2021”. Muchos de estos concursos, coinciden con la época de aquellos analizados en esta investigación, cuyas cifras se asemejan a las aquí obtenidas en relación con las inscripciones de postulantes para jueces y juezas, 74,2% para varones y 25,8% para mujeres (ADC, 2022, p. 40). Estas cifras, ciertamente, robustecen la hipótesis de este trabajo.

Los estudios realizados en los últimos años sobre la composición de género en el Poder Judicial en Argentina dan cuenta de que persisten las brechas en los cargos de mayor jerarquía (Bergallo, 2005; Gastiazoro y Moguillansky, 2022; Herrera, 2022). En esta línea de análisis, y poniendo énfasis en el proceso de selección de magistrados y magistradas de cámara, se muestra a continuación con datos cuantitativos que la situación de las mujeres no ha mejorado e identifica dónde están las barreras que impiden esa mejora.

## El problema: el mapa de género de la justicia argentina

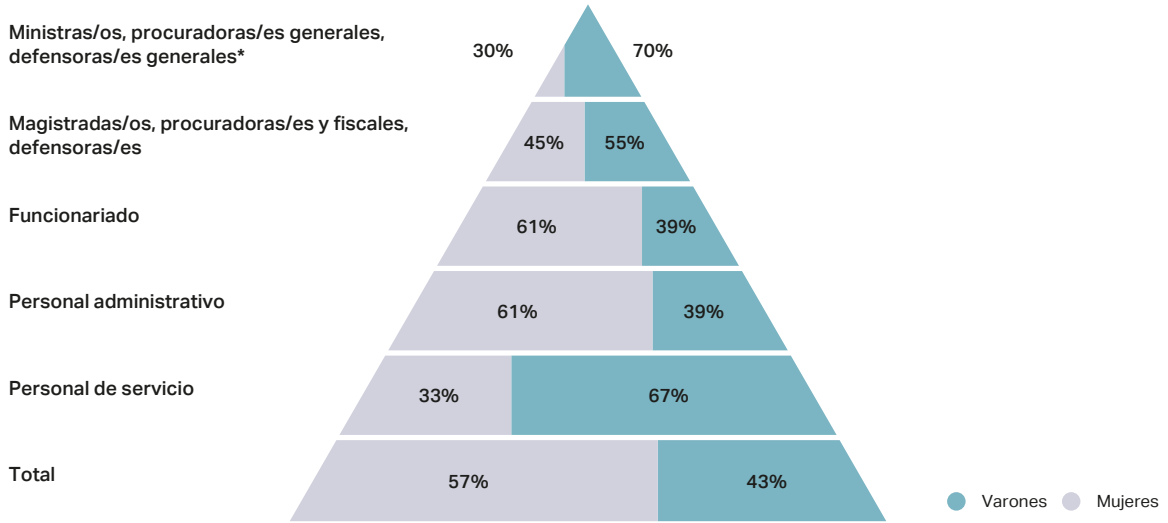
Los datos sobre la distribución de cargos en el sistema de administración de justicia argentino muestran que las mujeres representan más de la mitad de la población judicial. Sin embargo, al mismo tiempo, puede verse una clara subrepresentación en los cargos de mayor jerarquía. El gráfico 1 exhibe que, mientras la proporción de mujeres dentro del funcionariado es del 61%, ellas solo representan un 45% en la magistratura y un 30% de quienes tienen cargos de ministros/as, procuradores/as generales y defensores/as generales. Este fenómeno de segregación vertical —asociado con la metáfora de “techo de cristal” y complementado con la de “pisos pegajosos”<sup>4</sup>— se profundiza en la justicia nacional y federal.

<sup>4</sup> “Pisos pegajosos” es una metáfora utilizada para explicar la dificultad de las mujeres de salir del espacio doméstico. Esta metáfora se materializa en diversos casos con las dobles jornadas laborales, las remuneradas y no remuneradas. Para ampliar sobre este tema, ver Sucarrat et al. (2017).

El problema: el mapa de género de la justicia argentina

## Distribución de cargos del sistema de administración de justicia argentino, según género (2022)

Gráfico 1

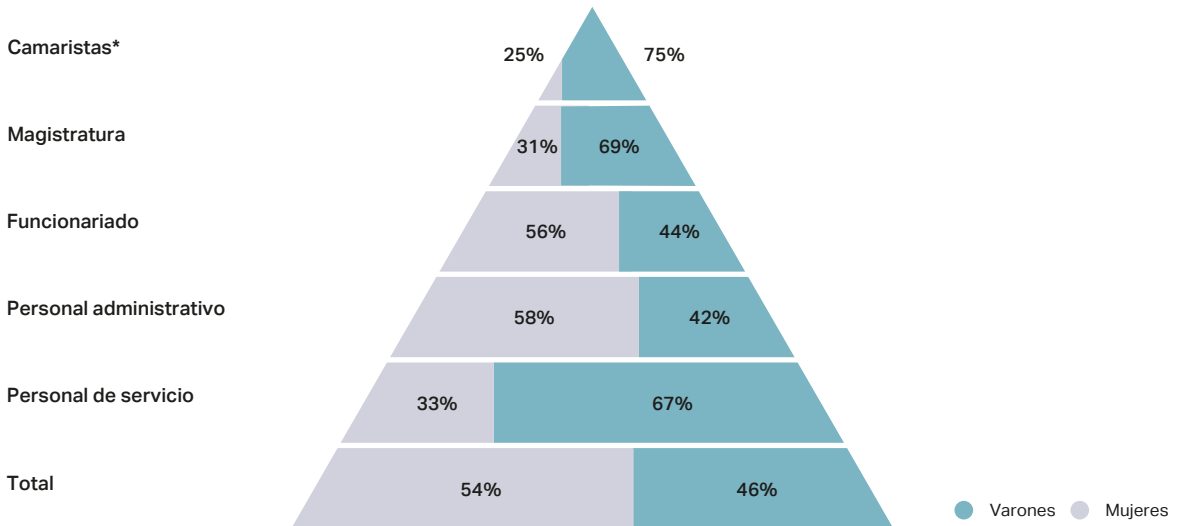


Fuente: Oficina de la Mujer de la CSJN, [Mapa de Género de la Justicia Argentina, 2022](#).

En la justicia nacional y federal, aun cuando las mujeres representan el 54% del total del personal, el 58% del personal administrativo y el 56% del funcionariado, son una minoría en la composición de la magistratura. Como puede verse en el gráfico 2, ellas representan un 31% en la primera instancia y tan solo un 25% en la segunda instancia.

## Distribución de cargos en la justicia nacional y federal, según género (2022)

Gráfico 2



Fuente: Oficina de la Mujer de la CSJN, [Mapa de Género de la Justicia Argentina, 2022](#).

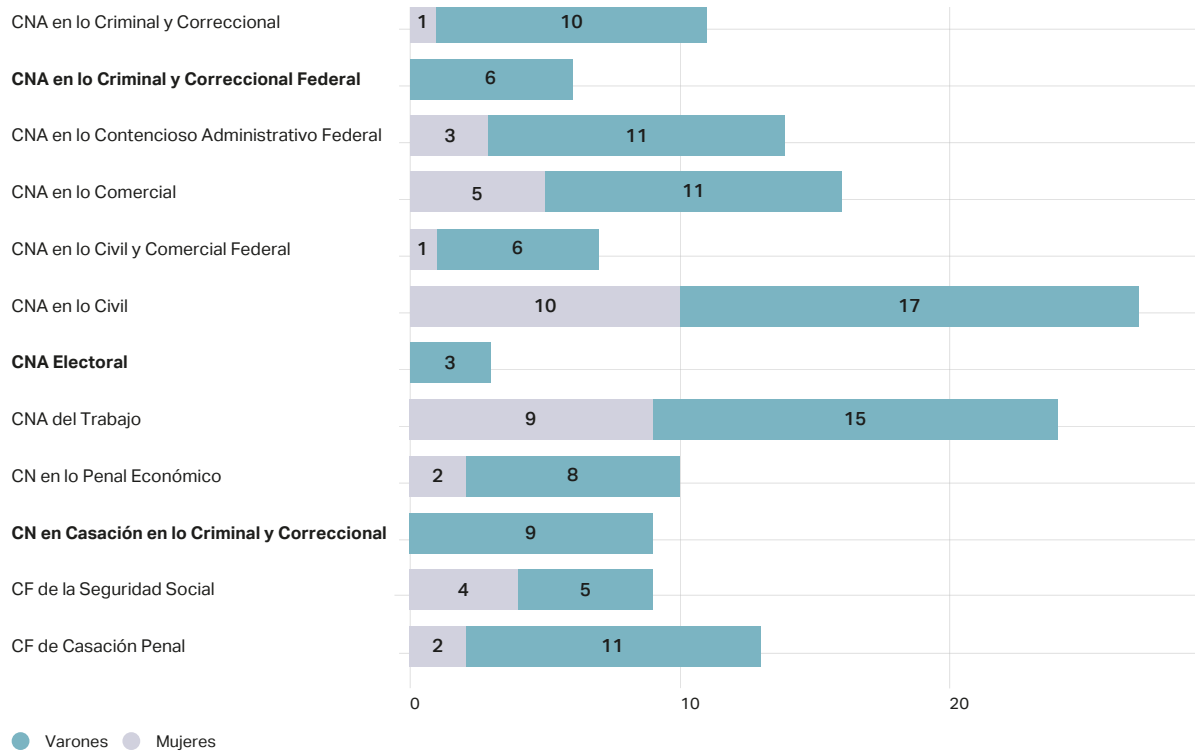
La problemática se visibiliza de forma muy clara cuando se desagrega la información anterior por fuero y se toman solo los cargos de camarista correspondientes a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Allí puede verse que, en todas las cámaras, los varones son una notoria mayoría y que, incluso en algunas de ellas, no hay presencia de mujeres, como en la Cámara Nacional de Casación en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal, en la Cámara Nacional Criminal y Correccional Federal y en la Cámara Nacional Electoral.



El problema: el mapa de género de la justicia argentina

### Distribución de cargos de las cámaras nacionales y federales con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según género (2022) (en absolutos)

Gráfico 3



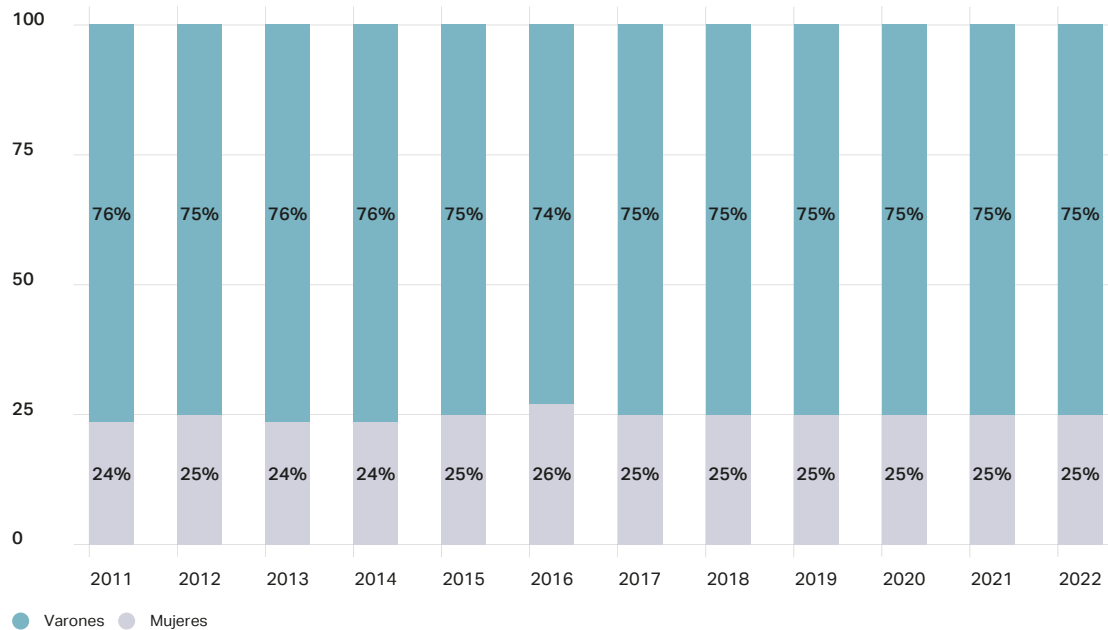
Fuente: elaboración propia sobre la base del informe de la Oficina de la Mujer - CSJN (2022) y la guía judicial del PIJN.

Tal como se observa en el gráfico 4, esta situación no ha variado en los últimos diez años.

### Evolución de la distribución de camaristas en la justicia nacional y federal, según género (2011-2022)

Gráfico 4

Etapas del Proceso de selección de la magistratura nacional y federal



Fuente: elaboración propia sobre la base del informe de la Oficina de la Mujer - Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Diversos son los factores que pueden contribuir a explicar la desigual distribución de los cargos jerárquicos entre varones y mujeres en el Poder Judicial. Algunos de ellos incluso exceden al funcionamiento específico de este Poder del Estado y se inscriben en procesos sociales de mayor alcance. No obstante, si lo que se pretende es examinar el acceso a cargos de jerarquía por parte de varones y mujeres, el análisis de los procesos de selección de magistrados/as resulta ineludible. Así, el uso de la evidencia empírica, a través del diagnóstico, puede contribuir en gran medida a modificar las reglas con el fin de incentivar una mayor incorporación de jueces y juezas con perfiles no hegemónicos en posiciones claves del sistema judicial argentino. Es por eso que, a continuación, se analizarán estos procesos de selección, con foco en la selección de magistrados/as de segunda instancia del Poder Judicial de la Nación, por ser los cargos de mayor jerarquía alcanzados mediante concurso público.

## Etapas del Proceso de selección de la magistratura nacional y federal

Según establece el art. 114 de la Constitución Nacional, el Consejo de la Magistratura es el órgano que está a cargo de la selección de la magistratura y la administración del Poder Judicial. En el marco de las facultades conferidas constitucionalmente, en 1997 se sancionó la [ley 24.937](#), modificada por la [ley 24.939](#) (1998), por la [ley 26.080](#) (2006) y por la [ley 26.855](#) (2013). Esta última reforma no entró en vigencia a raíz del precedente "[Rizzo](#)"<sup>5</sup> de la CSJN, por lo que siguió rigiendo la ley 26.080. Sin embargo, en 2021 fue declarada inconstitucional por la CSJN, por lo que actualmente rige la ley 24.939. Estas leyes reglamentaron el art. 114 de la Constitución Nacional organizando (en lo que aquí importa) los procesos de selección de magistrados/as de los tribunales inferiores.

A partir de esas normas, 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, modificado por la resolución 288/02 y 614/09). En 2014, se aprobó un nuevo reglamento, mediante la resolución 7/2014 (luego modificada mediante las resoluciones 95/15, 412/16, 235/18, 266/2019, 269/19, 289/19, 291/19, 04/20, 51/20, 73/20, 8/21 y 85/21).

El proceso consta de muchas etapas y, en general, no dura menos de un año. De hecho, hay concursos que han durado más de seis años. De acuerdo con la reglamentación citada, los procesos se podrían dividir en nueve etapas:

1. Generación de vacante y sorteo de jurados: en esta etapa comienza cada concurso. Al producirse una vacante, la Comisión de Selección<sup>6</sup> ordena el sorteo de los jurados que integrarán el respectivo concurso para cubrir el cargo. El sorteo se realiza sobre el listado de jurados que la Comisión periódicamente integra de acuerdo con los procesos previstos y una vez cumplidos los requisitos de idoneidad fijados.
2. Convocatoria de los concursos: confirmados los miembros titulares y suplentes que integrarán el jurado del concurso, se realiza la convocatoria. En ella se fija la vacante concursada, el plazo de inscripción y la fecha de la prueba de oposición.

<sup>5</sup> CSJN, Fallos: 336:760. Rizzo, Jorge Gabriel (apoderado Lista 3 Gente de Derecho) s/ acción de amparo c/ Poder Ejecutivo Nacional, ley 26.855, medida cautelar.

<sup>6</sup> El Consejo de la Magistratura tiene distintas comisiones, entre las cuales se dividen sus funciones: la Comisión de Selección es la encargada de llevar adelante todo el proceso de selección de la Magistratura Nacional y Federal.

3. Inscripción de postulantes: la persona postulante debe acreditar en el sistema informático del Consejo de la Magistratura todos los datos personales, el título de abogacía, el certificado de reincidencia, la capacitación correspondiente a la Ley Micaela, los antecedentes laborales y los académicos. Esos antecedentes se pueden actualizar hasta la fecha de vencimiento del período de inscripción.
4. Examen de oposición: en la fecha fijada en la convocatoria, las personas 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, cuatro casos en sobres cerrados ante quien esté a cargo de la secretaría de la Comisión de Selección. En el horario fijado el día del examen, se sortea el caso frente a todas las personas postulantes, en presencia de quienes se presentan como consejeros pertenecientes a la subcomisión que va a evaluar los antecedentes, del jurado y de las personas postulantes. El/la secretario/a de la Comisión da fe del acto. Sorteado el caso, se lee en voz alta, se entrega una copia a cada postulante (quienes tienen 15 minutos para leerlo y hacer las preguntas aclaratorias que pudieren suscitarse). A partir de ese momento, comienzan a contar las siete horas que tienen para realizar la prueba. Finalizada, se avisa al/la secretario/a, quien lo guarda en una memoria USB (*pendrive*), lo imprime y lo resguarda en un sobre para entregar al jurado. Al ser un examen anónimo, se utiliza un sistema de claves (develadas una vez que se entregan los exámenes corregidos y puntuados).
5. Evaluación:
  - a. De antecedentes: esta evaluación la realiza la Subcomisión de la Comisión de Selección (sorteada al efecto) en paralelo a los exámenes escritos. Para realizar esta evaluación, el reglamento prevé específicamente cómo hacerlo, aunque existen márgenes de discrecionalidad. Se evalúa sobre un total de 100 puntos, los antecedentes profesionales representan hasta 70 puntos –hasta 30 para trayectoria y 40 para especialidad– y los antecedentes académicos hasta 30 –hasta 10 para publicaciones, docencia y posgrados, respectivamente–. Se realizan con el sistema de curva y existen pautas correctivas en cada uno de los rubros.
  - b. De prueba de oposición: ella es efectuada por el jurado en función de los criterios establecidos por el reglamento. También 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 las personas 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 las personas postulantes del orden de mérito provisorio, comienza a correr el plazo de impugnación de cinco días hábiles.

6. Impugnaciones: durante esta etapa, las personas postulantes pueden impugnar la evaluación de antecedentes propios y del resto de las personas concursantes. También puede impugnarse la evaluación de los exámenes de oposición. En el caso de aquellas 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 aprobarse por la Comisión de Selección. En esa misma resolución, se fija un nuevo orden de mérito y se convoca a entrevista a las primeras tres personas por cada cargo concursado y a las siguientes tres, como suplentes. Por ejemplo, si son tres los cargos concursados, convocan a las primeras nueve y a las siguientes tres, en carácter de suplentes. Si hubiera personas ternadas en otros concursos, la convocatoria puede ampliarse.



7. Evaluación psicotécnica: las personas convocadas a entrevista previamente deben aprobar un examen psicotécnico. Lo realiza la Oficina de Medicina Preventiva del Poder Judicial de la Nación y tiene una vigencia de dos años.
8. Entrevistas: se realizan ante la Comisión de Selección en pleno. De acuerdo con el reglamento, el objetivo de la entrevista es valorar la motivación de quienes se postularon al 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 CSJN en los casos sobre control de constitucionalidad, así como de los principios generales del derecho. Asimismo, se prevé que deben valorarse los planes de trabajo de las personas 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.
9. Determinación de terna y elevación al Poder Ejecutivo: durante 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 que debe aprobar la Comisión de Selección. A partir del orden de mérito aprobado, se determina el armado de las ternas –que deben aprobarse por el pleno del Consejo– y elevarse al Poder Ejecutivo. Aquí termina la intervención del Consejo de la Magistratura.

Como se trata de un acto complejo y con intervención de los tres poderes, elevadas las ternas, el Poder Ejecutivo puede elegir a cualquiera de las personas candidatas en la terna para enviar su pliego al Poder Legislativo, quien debe aprobarlo (previa audiencia pública) para su posterior designación por el Poder Ejecutivo.

## Análisis de los procesos de selección de jueces y juezas de segunda instancia (1999-2018)

### Variables analizadas

A partir de los procesos de selección de magistrados y magistradas llevados adelante entre 1999 y 2018 para las cámaras nacionales y federales, a continuación se presenta un análisis de los datos relevados. Este estudio se basó en 104 concursos convocados para el cargo de camarista nacional o federal. Específicamente, se analizó:

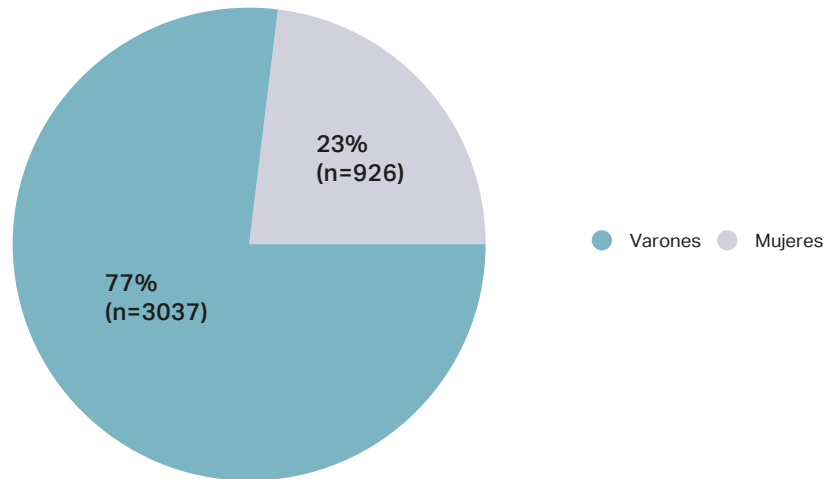
1. La cantidad de mujeres y varones que participaron en las etapas del concurso (inscripción, oposición, entrevista, terna y designación).
2. Las edades de las personas inscriptas y las designadas y su diferenciación por género.
3. Los puntajes de oposición y antecedentes finales de las personas que fueron pasando cada una de las etapas, desagregándolas por género.
4. La relación entre la edad de quienes se postularon y el puntaje de los exámenes de oposición, desagregado por género.
5. La evolución de la participación de las mujeres en los 20 años de concursos relevados.

## Resultados obtenidos

Entre los resultados más importantes obtenidos, se destaca que solo un 23% de las personas inscriptas en los concursos para camaristas son mujeres, contra un 77% de varones. Esa diferencia se acentúa cuando hay mayor convocatoria de concursos.

### Distribución de personas inscriptas para el cargo de camarista entre varones y mujeres

Gráfico 5

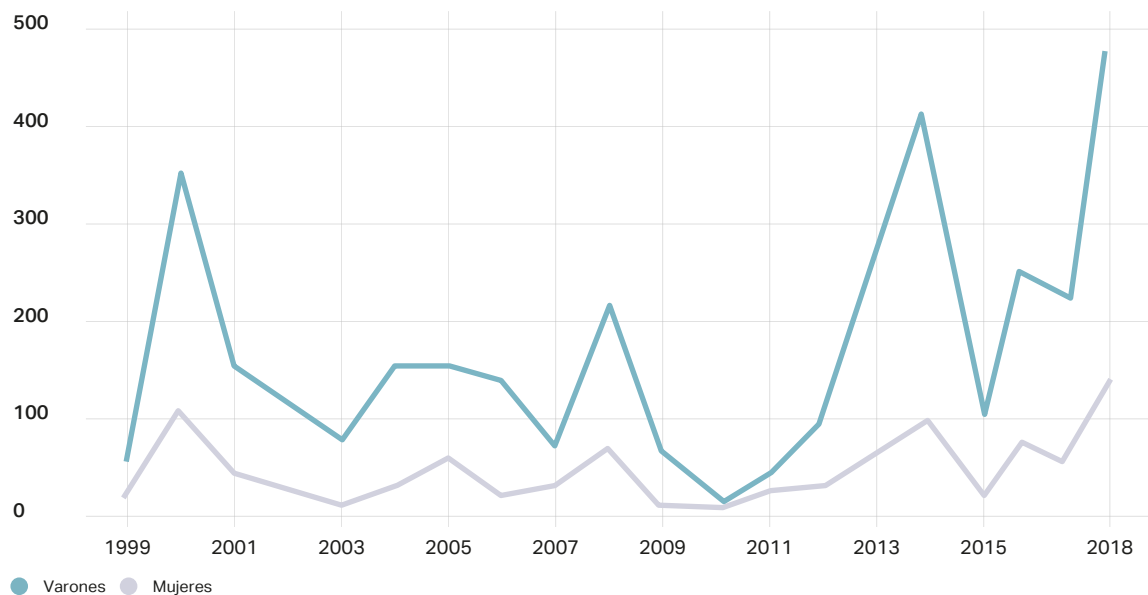


Fuente: Fundar - elaboración propia.

El resultado del gráfico 5 se relaciona con uno de los grandes problemas vinculados al fenómeno del techo de cristal, la poca participación de mujeres en los concursos: de las 3963 personas inscriptas a concursos para cargo de camarista en los 20 años analizados, solo 926 son mujeres, mientras que 3037 son varones.

### Evolución temporal de la cantidad de personas inscriptas para el cargo de camarista. Cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018

Gráfico 6



Fuente: elaboración propia

Más problemático aún es que, según se muestra en esta evolución temporal (gráfico 6), el nivel de mujeres inscriptas no varió demasiado en el tiempo, sino que — pese a los avances normativos tanto internacionales como nacionales en materia de género— se mantuvo relativamente estable durante los 20 años analizados.

Además, cuando ha habido una diferencia en la inscripción entre varones y mujeres, se profundizó de manera negativa hacia las mujeres. Si se observan los picos en 2000, 2008, 2014 y 2018, se ve que, a mayor nivel de inscripción, se presentan más varones que mujeres. Esos picos se producen posiblemente como consecuencia del llamado a un mayor número de concursos en un mismo período de tiempo. También es posible que estos resultados estén vinculados al desequilibrio estructural producido por la histórica división de roles entre varones y mujeres, que sobrecarga a las mujeres, sobre todo debido a las tareas de cuidado que ellas asumen.

Esta división y asignación de roles en función del género implica que, para las mujeres, presentarse a varios concursos en un mismo período de tiempo, tiene un mayor costo de oportunidad que para los varones. A ello se suma la incorporación de estereotipos y asignación de roles sociales, que impactaron negativamente en el desarrollo laboral de las mujeres (Sucarrat et al., 2017, p. 29), junto con las experiencias de vida y las barreras sociales y personales de género de las diferentes candidatas que se presentaron a los concursos.

Otro dato importante que se desprende del análisis muestra que, de acuerdo con los perfiles de las personas que concursaron en el período analizado, la edad promedio de inscripción es de 47 años para los varones y 48 para las mujeres.

### Promedio de edad de inscripción según el género

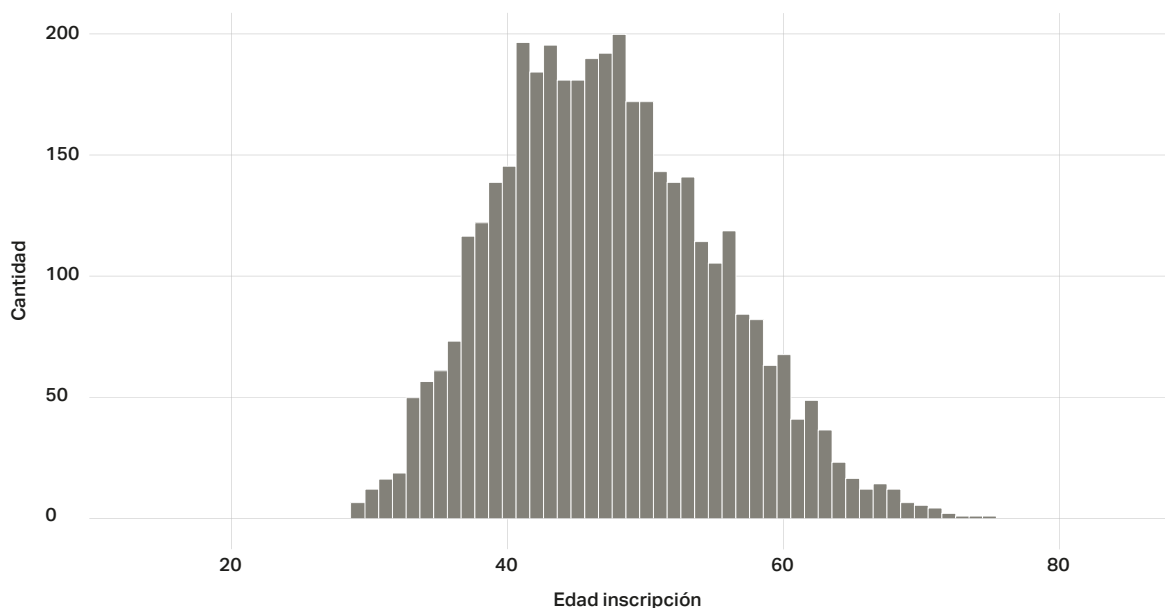
Tabla 1

Género	Promedio edad inscripción
Varón	47
Mujer	48

Fuente: Fundar - elaboración propia.

### Distribución de las personas inscriptas según su edad

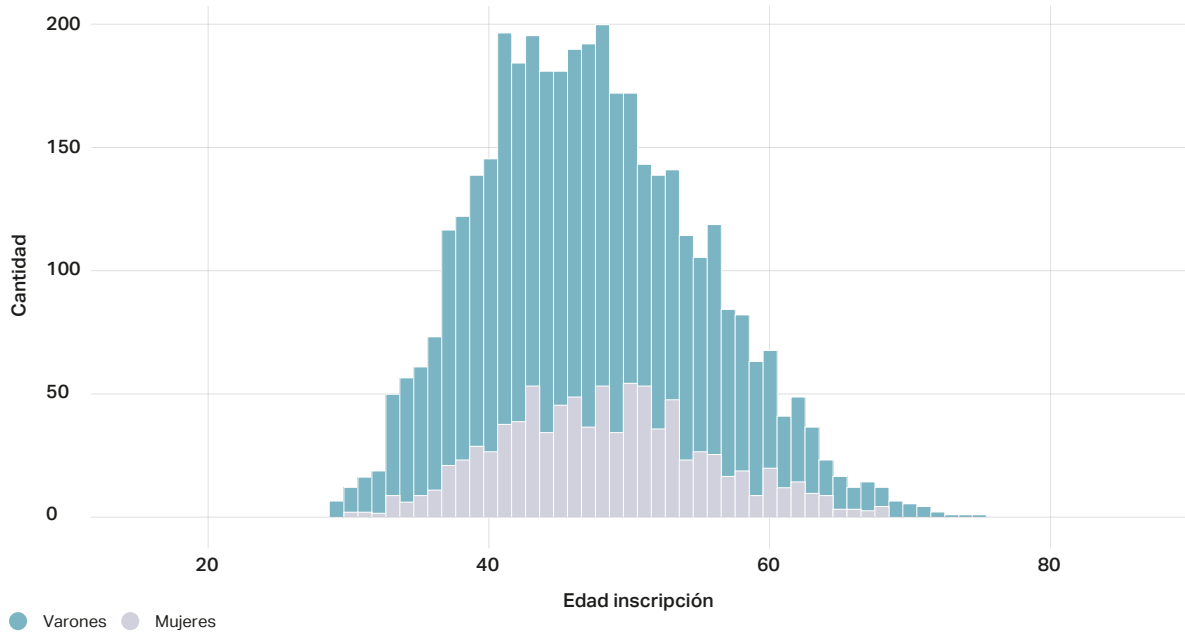
Gráfico 7



Fuente: Fundar - elaboración propia.

En principio, la diferencia etaria no parece sustancial. Sin embargo, al analizar la distribución de las edades en que concursan según el género, esa diferencia se vuelve significativa.

### Distribución de las personas inscriptas según su edad y género



Fuente: Fundar - elaboración propia.

Los varones comienzan a concursar a edades más tempranas que las mujeres. Como muestra el gráfico 8, a partir de los 32 años, la cantidad de varones que se presenta en los concursos crece de manera sostenida hasta los 41 años (edad en que se estabiliza la cantidad de concursantes) y comienza a descender a partir de los 52 años. Asimismo, se observa que los varones siguen concursando después de los 65 años, hecho que no ocurre en el caso de las mujeres. En contraste, la edad en que la cantidad de mujeres que concursan comienza a aumentar de manera sostenida es a los 36 años, crece 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.

Análisis de los procesos de selección de jueces y juezas de segunda instancia (1999-2018)

## Evolución de la edad promedio de las personas inscriptas en el tiempo según el género. Cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018 (en valores absolutos)

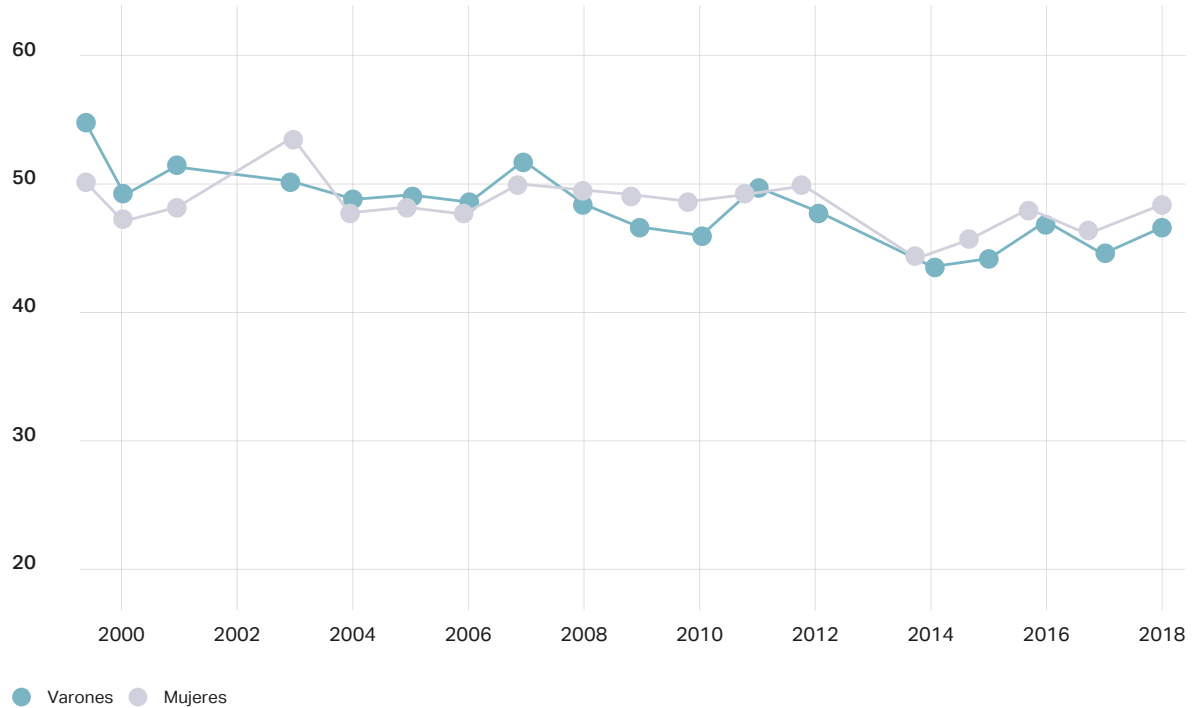


Gráfico 9

Fuente: Fundar - elaboración propia.

Además, un dato no menor es que, en los 20 años bajo análisis, la edad promedio de inscripción de las mujeres tuvo solo una leve variación (tal como se ve en el gráfico 9). Los datos muestran que, a excepción de los tres primeros años de concursos para camarista –momento donde la inscripción a los concursos todavía era incipiente y no estaba institucionalizada– y de algunos concursos específicos en 2004 y 2014, a partir de 2007 las mujeres inscriptas tenían, en promedio, mayor edad que los varones. Actualmente, la mayor edad promedio de las mujeres inscriptas respecto de los varones continúa siendo una constante.

De este modo, a partir de estos datos puede afirmarse que la edad promedio de las mujeres inscriptas a lo largo del periodo se mantuvo, a grandes rasgos, estable, mientras que la de los varones fue bajando levemente (tal como muestra la tendencia negativa en el gráfico 9). Así se observa que, en 1999, los varones concursaban a los 55 años, mientras que hacia 2018, casi a los 47 años. En cambio, las mujeres inscriptas en 1999 tenían un promedio de edad de 48 o 49 años y en 2018 ese promedio casi se sostuvo, con ciertas variaciones en algunos periodos.

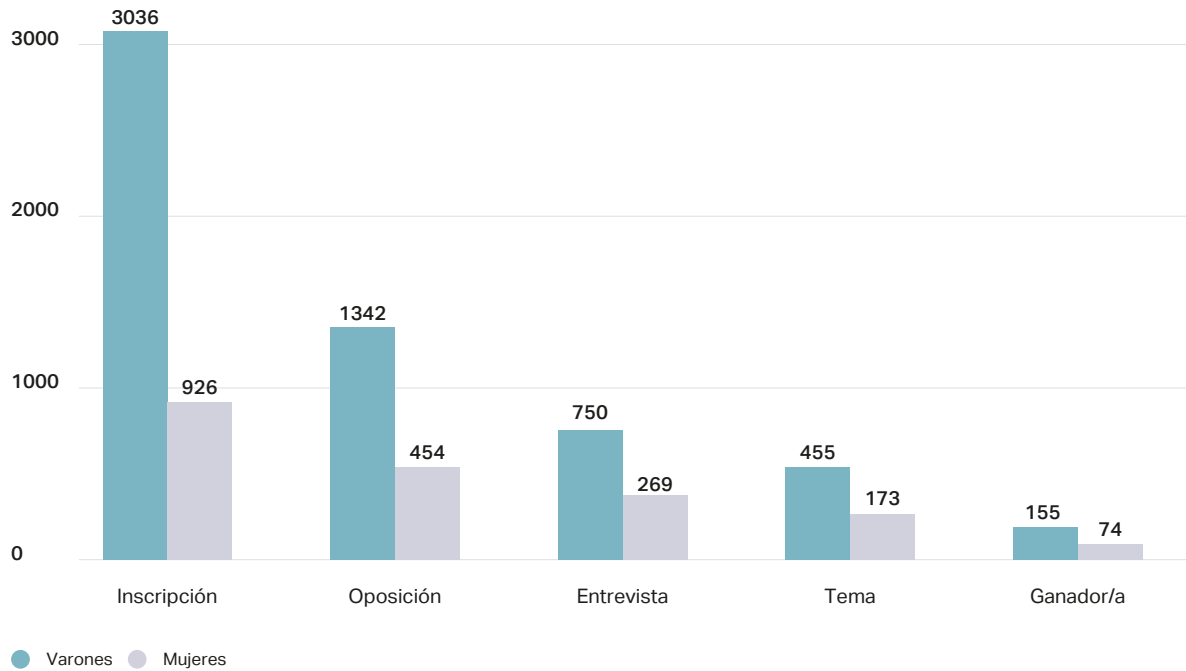
Un tercer dato a destacar es el aumento de la participación de las mujeres a lo largo del proceso de selección. El fenómeno de baja participación de las mujeres en la etapa de inscripción, que no varió significativamente en los 20 años analizados, no se reproduce en las etapas siguientes.



Análisis de los procesos de selección de jueces y juezas de segunda instancia (1999-2018)

## Cantidad de mujeres y varones que participaron en cada etapa de los concursos

Gráfico 10

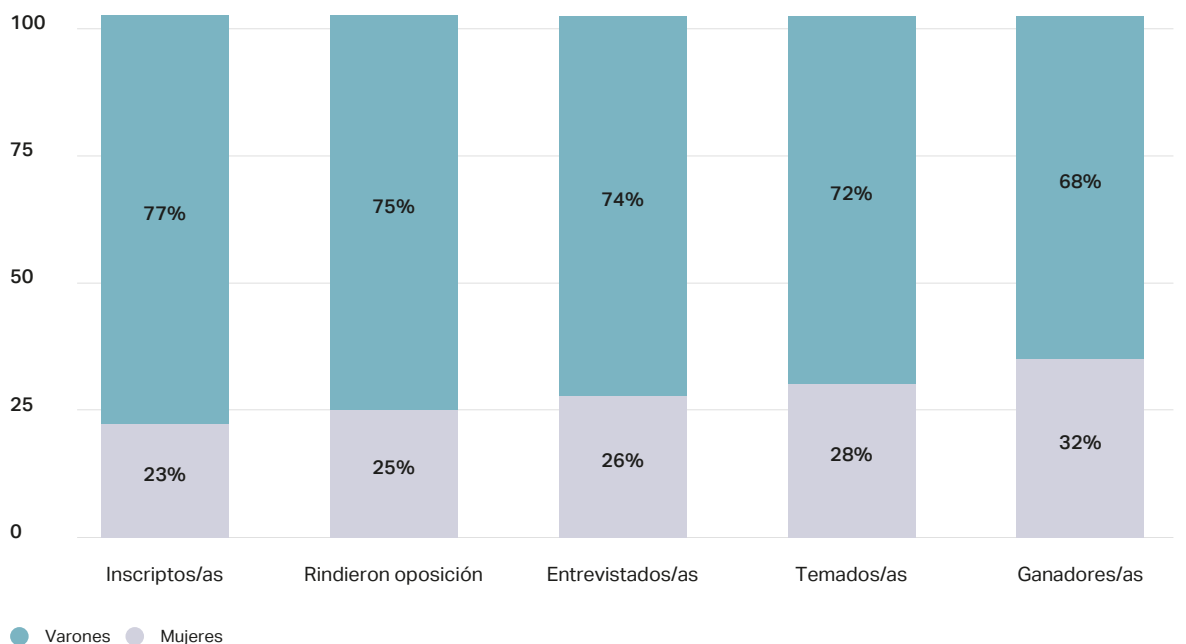


Fuente: Fundar - elaboración propia.

Tal como muestran los gráficos 10 y 11, a medida que se avanza en las distintas etapas (oposición, entrevista, terna y designación), la participación de las mujeres aumenta en una mayor proporción respecto de los varones. Si bien esa diferencia inicial, relacionada con la inscripción, se mantiene, lo cierto es que no se profundiza, sino que tiende a disminuir.

## Porcentaje de participación de mujeres y varones en cada etapa de los concursos en cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018

Gráfico 11



Fuente: Fundar - elaboración propia.

El porcentaje de participación de las mujeres en cada etapa aumenta a medida que se avanza, obteniendo un 32,3% del total de las vacantes concursadas. Si se comparan las distintas instancias, ello representa un mayor porcentaje de participación.

Una posible explicación a este aumento puede encontrarse en que los puntajes obtenidos por las mujeres están por encima del de los varones. En efecto, aquellas mujeres que ganan los concursos, en diversas ocasiones, superan a los varones en promedio en un punto en los exámenes de oposición, y en casi dos puntos en los antecedentes. Esto también se observa en las instancias previas.

Como muestran los siguientes gráficos (12 y 13), a lo largo de las distintas etapas, las mujeres tienen, en promedio, mayor puntaje tanto en los exámenes de oposición, como en los antecedentes.

### Promedio de puntaje de oposición en cada etapa de los concursos según género del postulante en cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018

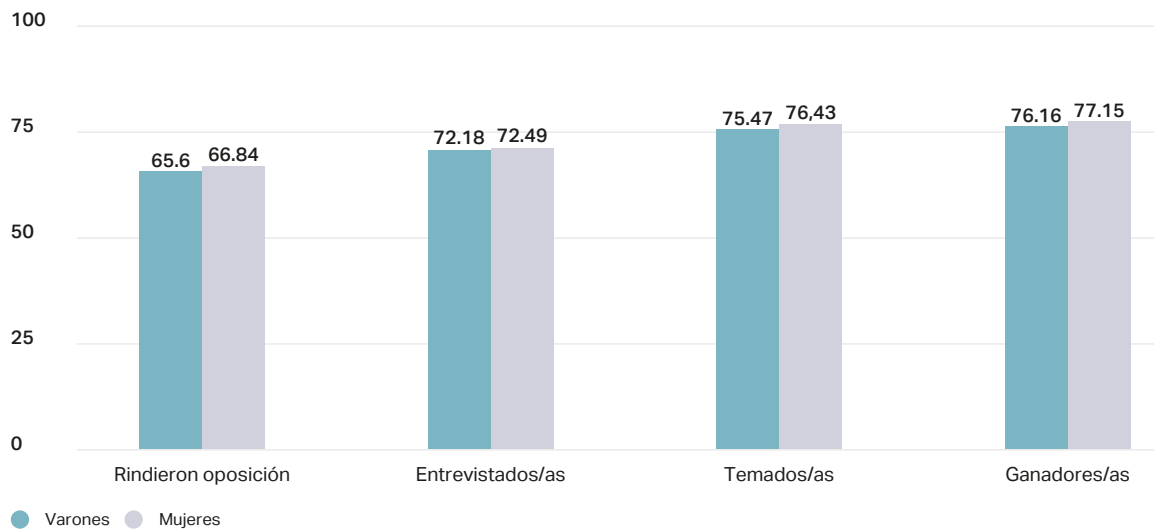


Gráfico 12

Fuente: Fundar - elaboración propia.

### Promedio de puntaje de antecedentes en cada etapa de los concursos según género del postulante en cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018

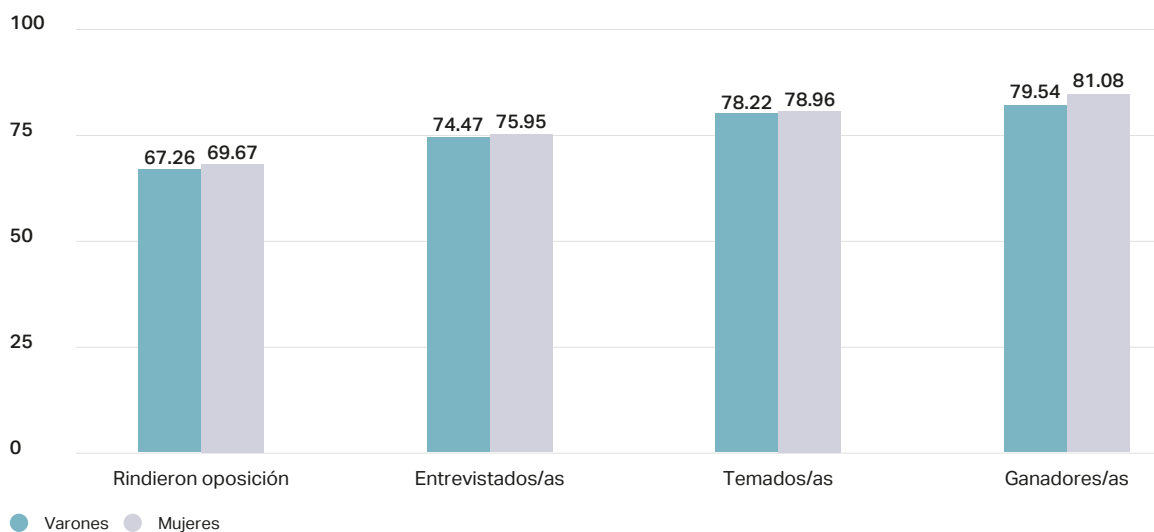


Gráfico 13

Fuente: Fundar - elaboración propia.

Estas diferencias parecerían ser, en principio, poco significativas. Sin embargo, en la práctica, no lo son, puesto que la diferencia entre los puntajes de las personas postulantes que ocupan los primeros lugares en el orden de mérito de los concursos es, en general, mínima. En efecto, en muchos casos se define solo por décimas o centésimas.

Otra explicación del éxito de las mujeres en los concursos es que tienen un promedio de edad de 54 años, mientras que los varones que ocupan el cargo tienen, en promedio, 51 años.

### Promedio de edad de designación según el género

Tabla 2

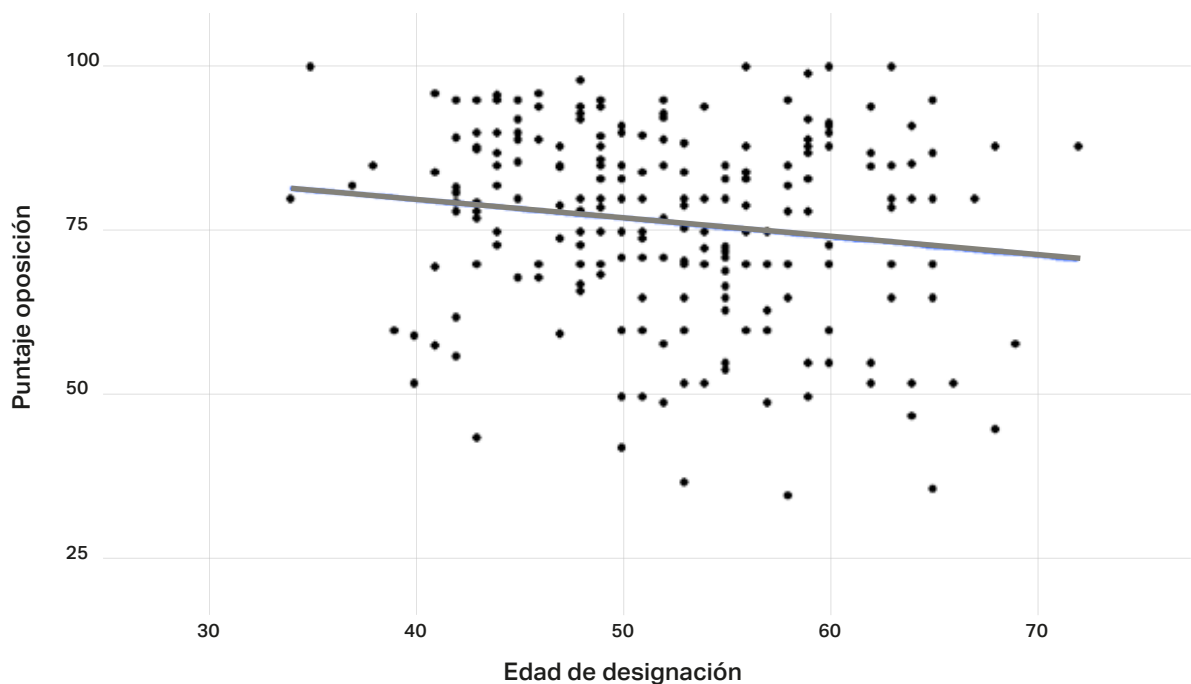
Género	Promedio edad designación
Varón	51
Mujer	54

Fuente: elaboración propia.

En este punto, también es interesante detenerse en otro de los datos (que se desprende del análisis realizado): las personas jóvenes tienen menos posibilidades de ganar los concursos, pese a rendir mejores exámenes, pues existe una relación negativa entre el puntaje de oposición y la edad de las personas que concursan.

### Relación entre la edad y el puntaje de oposición. Cámaras nacionales y federales entre 1999 y 2018 (en valores absolutos)

Gráfico 14



Rango	Promedio oposición
30-45 años	80.10
40-60 años	75.86
61-72 años	74.00

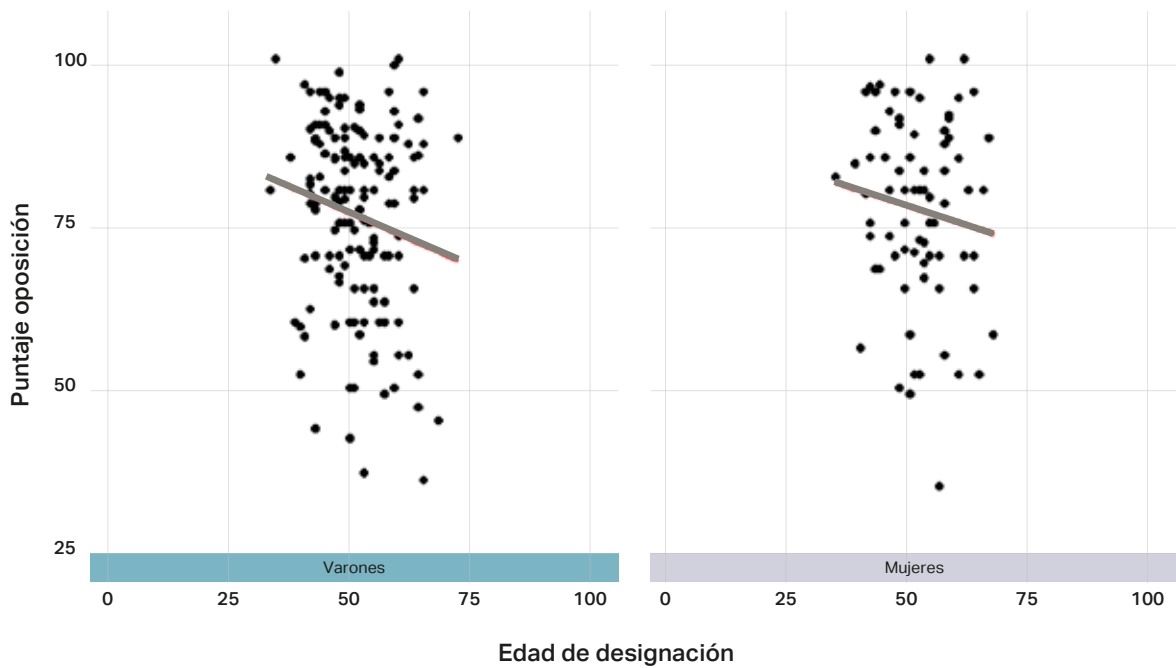
Fuente: Fundar - elaboración propia.

Análisis de los procesos de selección de jueces y juezas de segunda instancia (1999-2018)

Si bien las personas jóvenes tienen, en general, más dificultades para ganar un concurso de camarista, lo cierto es que las mujeres llegan, en promedio, tres años más tarde al cargo y los varones son designados en edades más tempranas. Así, tal como se observa en el siguiente gráfico, los varones designados a partir de los 40 años y las mujeres designadas después de los 60 años presentan cifras más elevadas. Por lo tanto, son muy excepcionales los casos de mujeres jóvenes designadas camaristas. En efecto, tal como se observó en la base de datos, de un total de 74 mujeres, solo 24 de ellas eran menores de 50 años. La cifra es aún más reducida para mujeres menores a 45 años, solo 9 del total de las 74 mujeres. De estas 9 mujeres, fueron designadas: 1, con 37 años; 1, con 41; 1, con 42; 2, con 43; y 4, con 44 años.

### Relación entre edad de designación y puntaje de oposición según género

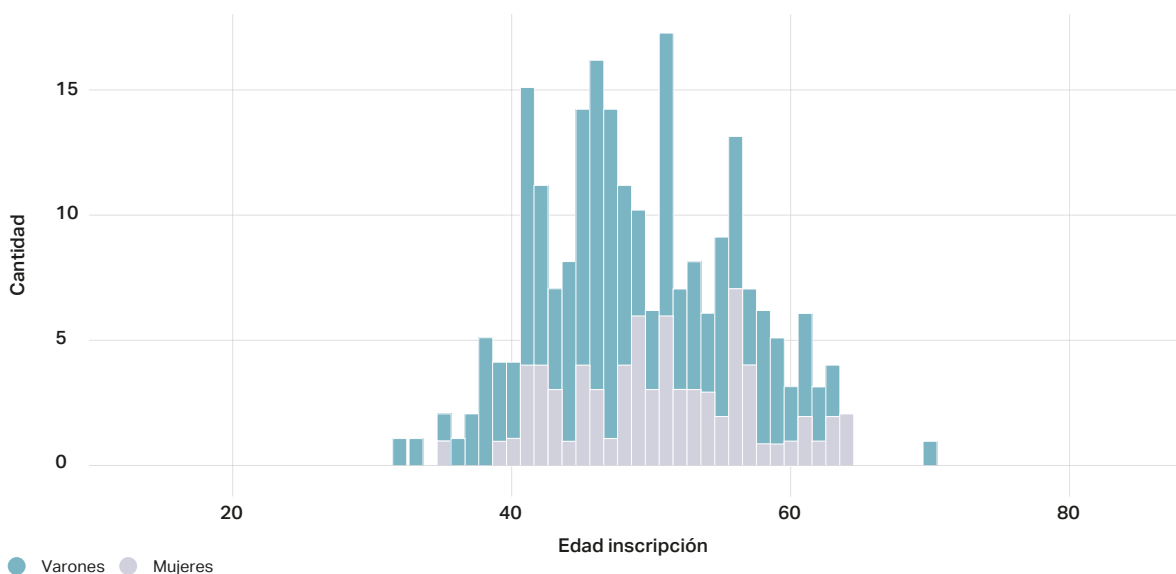
Gráfico 15



Fuente: Fundar - elaboración propia.

### Distribución de las edades de las personas designadas según el género

Gráfico 16



Discusión de resultados: mujeres, mercado laboral y justicia

Fuente: Fundar - elaboración propia.



Si bien estas edades de designación oscilan, principalmente, entre 40 y 60 años, los picos de edades más bajas son de varones. Son pocas las mujeres jóvenes que se convierten en juezas. De hecho, tal como se observa en el gráfico, los datos confirman que los varones son designados a edades más tempranas que las mujeres.

De este modo, en función de los resultados obtenidos, pareciera, en principio, que uno de los mayores problemas del techo de cristal está en la etapa de inscripción y en el perfil de jueces y juezas que promueven las reglas que rigen estos procesos.

## Discusión de resultados: mujeres, mercado laboral y justicia

A partir de los datos presentados, la baja inscripción de las mujeres, la variable de la edad y las referencias de los promedios obtenidos son claves para explicar por qué las reglas que rigen los concursos en el período estudiado (1999 a 2018) expresan desigualdades entre varones y mujeres en detrimento de ellas; pese a que —cuando efectivamente se presentan— obtienen buenos resultados. Como se verá más en detalle, esta desigualdad visibiliza que los datos pueden asociarse, al menos, a tres cuestiones. (i) En primer lugar, a una normativa que carecía de perspectiva de género, al menos hasta 2019, cuando se modifica el Reglamento. (ii) En segundo lugar, al contexto estructural de la sobrecarga en las tareas de cuidado y la tensión entre la conciliación de la vida familiar con la vida profesional de las mujeres —que hace que se presenten a puestos de magistradas con edades más avanzadas que los varones—. (iii) Y, por último, a la autoexigencia de las mujeres al presentarse a un concurso, denominada “generización del mérito” (Núcleos de Estudios Interdisciplinarios, 2022), ya que las mujeres se presentan, generalmente, una vez que cumplen o superan los requisitos solicitados.

**Una nueva legislación debería contemplar tanto la reducida cifra de mujeres que acceden al cargo como las pocas postulaciones de mujeres a la magistratura: de esta manera, podría incentivarse un proceso de inscripción más masivo, inclusivo y equitativo.**

(i) Así, en primer lugar, en relación con el reglamento de concursos durante el período analizado, la normativa no se había modificado. Ello recién se hizo a partir de 2019, estableciendo un cupo femenino en las entrevistas y en las ternas para incorporar a las mujeres, en la medida que la diferencia de puntaje no supere los 10 puntos. Con posterioridad a ello, se hicieron otras modificaciones relacionadas con la necesidad de capacitación en materia de género para concursar y con la evaluación de la perspectiva de género en los exámenes de oposición. De esta manera, las reglas que regían los concursos no contemplaban la perspectiva de género y, consecuentemente, reproducían la foto final de un 1,8% de mujeres designadas en los cargos más altos de la magistratura. A través del análisis de datos realizado, se advierte que el mayor problema del proceso de selección está en la baja inscripción inicial a los concursos, ya que solo un 23% de mujeres se inscriben. Por ese motivo, una nueva legislación debería contemplar, no solo la reducida cifra de mujeres que acceden al cargo, sino también las pocas postulaciones de mujeres a la magistratura. De esta manera, podría incentivarse un proceso de inscripción más masivo, inclusivo y equitativo.

(ii) Como segundo punto, no solo la inscripción inicial (del 23%) en los concursos es muy baja, sino que además existe una diferencia de edad (1 año) entre varones y mujeres. Esta diferencia se acentúa (3 años) cuando las mujeres son designadas en el cargo. Así, los bajos números en la inscripción y la diferencia de edad en la designación (mujeres que llegan a ejercer el cargo de juezas con un

promedio de edad de 54 años y varones que lo hacen a los 51 años) podrían vincularse a fenómenos sociales que la literatura explica en torno al ya denominado concepto “techo de cristal” (Carr-Ruffino, 1991; Lynn, 1991; Davison y Cooper, 1992; Holloway, 1993; Heller, 2011, 2015; Brenner et al., 1989; Ragins et al., 1998; Schein, 2007; Osborne, 2005; Cristallo, 2023, entre muchos otros) y que afectan negativamente a las mujeres. Se trata de fenómenos sociales que se encuentran relacionados con los procesos de socialización e incorporación de estereotipos, las decisiones en torno a la maternidad y crianza, las barreras culturales para acceder a cargos de decisión y el diseño de un sistema judicial que materializa y reafirma la hegemonía patriarcal, entre otras cosas, en los concursos.

Es por ello que los resultados obtenidos podrían encontrar algunas respuestas en relación con los roles sociales asignados y esperados de las mujeres. Es importante poner el foco en la articulación entre el espacio doméstico, las tareas de cuidado —que recaen mayoritariamente sobre las mujeres— y el comportamiento de ellas en el ámbito laboral judicial.

La división sexual del trabajo es un fenómeno de distribución diferencial de tareas y responsabilidades donde se “regulan las esferas de lo público y lo privado, lo productivo y lo reproductivo y también el imaginario de estos mundos como ámbitos escindidos” (Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020). De esta manera, la distribución de las tareas de cuidado entre los miembros de una sociedad es desigual, ya que recaen en las familias y, dentro de ellas, en su mayoría sobre las mujeres, puesto que son quienes cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Según el INDEC, las mujeres pasan 6,31 horas por día haciendo trabajo no remunerado, que principalmente consiste en tareas de cuidado, mientras que los varones dedican, en promedio, solo 3,40 horas diarias (INDEC, 2022). A su vez, como señala Fundar (2022), las mujeres, a cargo de las tareas de los cuidados, “realizan muchas actividades en simultáneo, lo que no significa que sean *multitaskers* por naturaleza, sino que están obligadas a compatibilizar sus múltiples responsabilidades con más frecuencia que los varones”.

Esta marcada diferencia en la distribución de tareas y del tiempo de varones y de mujeres tiene un impacto negativo directo, no solo en la cantidad de horas, sino también en los recursos disponibles de las mujeres para dedicarles a su desarrollo profesional (Mesa Interministerial De Políticas De Cuidado, 2020). De esta manera, el problema del “techo de cristal” en el Poder Judicial no puede pensarse de forma aislada, sino íntimamente relacionado con problemáticas sociales y culturales asociadas con la compatibilización y tensión entre la vida familiar y laboral y atravesadas por cuestiones de género (Diez Gutiérrez, Terrón y Anguita, 2006).

(iii) Este punto se articula con el tercer y último punto: las mujeres sienten una mayor exigencia que los varones al pensar en acceder a puestos jerárquicos en el Poder Judicial. Ello redundaría en mayor desincentivo de la participación femenina en estos procesos. Lo que, en definitiva, impacta en la posibilidad de que las mujeres ocupen puestos jerárquicos con toma de decisión. Por ello, tal como se desprende de los datos, aquellas mujeres que avanzan en las etapas del concurso se equiparan —o incluso obtienen, en promedio— mejores puntajes que sus pares varones, cumpliendo o superando los requisitos solicitados. Como se ha mostrado más arriba, en relación con el examen de oposición, en promedio, los varones ganadores obtuvieron un puntaje de 76.16 contra un puntaje de 77.15 obtenido por las mujeres. Por otro lado, en lo que respecta a los antecedentes, los varones en promedio consiguieron un puntaje de 79.54 puntos, mientras que las mujeres los superan con un promedio de 81.08.

**Las mujeres sienten una mayor exigencia que los varones al pensar en acceder a puestos jerárquicos en el Poder Judicial.**

En este marco, los datos obtenidos pueden dimensionarse mejor recuperando —aunque sea de manera breve— la voz de las protagonistas. Ello contribuirá a visibilizar el impacto que tiene para



las mujeres presentarse a los concursos para magistradas. El estudio realizado sobre la selección, nombramiento y desempeño de personas que ejerzan la magistratura —*La participación de las mujeres en los sistemas de justicia en América Latina*— retoma conversaciones con juezas, magistradas, exjuezas, exmagistradas y expertas y puede ser, en ese sentido, de utilidad. Dicha investigación señala que, si bien en términos generales las participantes de la región “destacaron las ventajas de los sistemas de selección y nombramiento fundados en la libre concurrencia, pruebas de conocimiento, trayectoria y desempeño, en comparación con sistemas de cooptación o designación discrecional (...) subrayaron la pervivencia de sesgos de género en los primeros, identificando un fenómeno de ‘generización’ del mérito en los sistemas de justicia” (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022, p. 58). Es decir, ellas observan una masculinización de los perfiles para el cargo y una sobrevaloración de ciertos antecedentes solicitados, como la formación académica y antigüedad (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022, p. 58-59). Uno de los relatos da cuenta de este fenómeno:

Yo considero que, en principio, el mérito y capacidad de jueces y juezas es igual, ¿no? (...) Los que accedemos a la carrera judicial y nos enfrentamos a un concurso público vamos, entre comillas, en las mismas condiciones de igualdad, porque es el mismo sistema de examen escrito, el mismo sistema, pues, de selección, pero sí hay un componente importante y creo que no se ha dado mucho énfasis, y espero que estos nuevos nombramientos que va a haber se den con una mirada y perspectiva de género. [Uno de] los obstáculos que enfrentamos las juezas es [que] en cuanto al currículum, por ejemplo, se nos exige, se exige, aparte de la idoneidad y capacidad en la resoluciones judiciales, también otra serie de componentes: por ejemplo, producción jurídica, escribir libros o artículos, y también acceder a los cursos de capacitación y especialización. Y, generalmente, pues, en el caso de las mujeres juezas, acceder a un curso, por ejemplo, de capacitación de un mes, dos meses o un año, implica el desarraigo familiar. Las que son juezas, no hay que olvidar, que son también madres y esposas (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022).

Otra postulante a jueza sostiene:

Una vez que se pone en los listados [paritarios] todos entramos a un mismo concurso de méritos y de oposición, con intervenciones orales, con pruebas escritas y demás, [pero] yo sí creo que hay que ponerle mucho ojo a la manera en la que se diseñan estos concursos. ¿Por qué? Porque muchas veces están basados en estándares pensados en hombres. ¿A qué me refiero? Por ejemplo, parece un criterio muy objetivo pensar en número de publicaciones, perfecto, es un criterio muy objetivo, pero bueno, la situación de las mujeres muchas veces es distinta, por ejemplo, a veces las mujeres tenemos como espacios, debido a la maternidad, en los cuales no pudimos publicar, y me parece que los concursos y los criterios de los concursos muchas veces son ciegos a estas situaciones diferenciadas que enfrentamos algunas mujeres. Entonces, en apariencia, son objetivos, pero no creo que hacen lo suficiente para considerar la situación de las mujeres... (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022).

Ahora bien, en países como el nuestro, la masculinización de los perfiles no necesariamente implica la privación o ausencia de mujeres en el sistema (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022, p. 60). Ella puede implicar “otras formas de discriminación más sutiles” (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022, p. 60). Esto se observa, por ejemplo, en una conversación con una participante en un encuentro en Argentina:

...al mismo nivel de categoría de trabajo, jueces de primera instancia, de Cámara, Tribunal Superior de Justicia, las mujeres tienen más formación que los varones, es decir, si el varón es abogado, ella tiene una maestría, si el varón tiene una maestría, ella tiene un doctorado, es decir, a las mujeres se les exige una formación mayor que a los varones, y esto es objetivo cuando se analiza currículum, pero no es percibido por las propias mujeres como una barrera.

Este relato muestra cómo la exigencia que pesa sobre las mujeres queda invisibilizada en el sistema de mérito que el proceso despliega en cada paso. La presencia de barreras culturales no debe subestimarse, ya que responde a patrones y a comportamientos esperables en una sociedad.

A las barreras sociales mencionadas se suman las barreras personales. Los niveles de confianza y autoestima también tienen un impacto diferencial entre varones y mujeres. Es decir, debido a los diferentes comportamientos sociales entre los roles asignados, también hay brechas de confianza entre los géneros (Anna Fels, 2014, en Sucarrat et al., 2017, p. 41). Esta falta de confianza y baja autoestima impactan en el comportamiento y en el desarrollo profesional de las mujeres, ya que “generalmente consideran que tienen que cumplir con la mayoría de las competencias requeridas para aceptar una posición para la cual se sienten subjetivamente subcalificadas, subestimando así sus habilidades, talento y experiencia” (Credit Suisse, 2014, en Sucarrat et al., 2017: 41). Esta situación, en efecto, puede repercutir en el ámbito del Poder Judicial.

**A las barreras sociales se suman las barreras personales: los niveles de confianza y autoestima también tienen un impacto diferencial entre varones y mujeres.**

A partir de los datos presentados, puede pensarse que la manera en que las mujeres tratan de contrarrestar esta realidad en el Poder Judicial es, precisamente, inscribiéndose a los concursos una vez que ya cuentan con la mayoría de los requisitos solicitados, tal como se desprende de otro relato de una postulante a jueza:

“Mi lema de vida es que cuando uno decide concursar en algo tiene que tener las credenciales académicas y las credenciales de experiencia, como para que nadie cuestione que uno es jueza porque sabe del tema... (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022).

Los testimonios de las entrevistas permiten pensar que la noción de mérito —propuesto y promovido por el propio sistema— que se presenta y se proyecta como aparentemente neutral, transparente e imparcial (Brevis Cartes et al., 2022) no es más que el reflejo de los efectos de un modelo de mérito masculinizado, que impacta de manera negativa sobre las mujeres (Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022). Si bien esta evidencia no es exhaustiva del problema y es preciso profundizarla, a modo ilustrativo, este estudio describe y dimensiona el impacto del tema en sus protagonistas. Recuperar la voz de las juezas mediante entrevistas podría ser una próxima línea de investigación para pensar y visibilizar los intersticios de los procesos de selección y de nombramiento del Consejo de la Magistratura.

## Visibilizar la desigualdad en un proceso de selección meritocrático y neutral

Los datos analizados muestran que, si bien el proceso de selección de magistrados y magistradas se presenta como inherentemente neutral y meritocrático, sus características tienen un impacto diferencial entre mujeres y varones. Por un lado, hay un bajo porcentaje de presentación de mujeres a los concursos (alcanza un promedio de 23%). Por otro, a medida que ellas avanzan en cada etapa del proceso, tienen, en promedio, mayor puntaje que los varones (tanto en el examen de oposición como en antecedentes). Este resultado incrementa el porcentaje de mujeres en las etapas más avanzadas del concurso. Sin embargo, esto ocurre con una diferencia promedio de edad de 3 años; es decir, el selecto grupo de mujeres que se inscribe y avanza en los concursos de manera exitosa llega a los cargos a una edad más avanzada. Esto, precisamente, ocurre a través de la supuesta “neutralidad” del sistema, porque las reglas que rigen los concursos están pensadas para un determinado perfil de juez o jueza y no consideran las desigualdades estructurales existentes. De esta manera, solo aquellas mujeres que encuadran en aquel perfil que el sistema diseñó son las que se atreven a concursar y tienen la posibilidad de ganar. Muchas de ellas, efectivamente, ganan.



Las reglas que rigen los concursos están pensadas para un determinado perfil de juez o jueza y no consideran las desigualdades estructurales existentes: solo aquellas mujeres que encuadran en aquel perfil que el sistema diseñó son las que se atreven a concursar y tienen la posibilidad de ganar; muchas de ellas, efectivamente, ganan.

Ahora bien, en primer lugar, esta situación invita a pensar que la información que pueden aportar los datos de género no es neutral, porque la misma categoría de "neutralidad" es socialmente construida (Glanc y Page, 2019). De esta manera, en segundo lugar, esta situación expone que la coherencia del proceso de selección no debe depender en exclusiva de su "neutralidad", sino que debe contemplar el proceso social de las experiencias de las personas involucradas que condujeron a que los datos expresen determinados resultados sobre un problema que hoy requiere repensarse desde la inclusión y la perspectiva de género. De aquí que, la coherencia del sistema de selección no debe fundarse en exclusiva en el principio de neutralidad, puesto que difícilmente existan prácticas o sentidos neutrales al género ni a ninguna otra clasificación social; y, más aún, porque cuando se presentan como neutrales es porque ocultan y naturalizan procesos concebidos desde la óptica de la masculinidad hegemónica (Rietti y Maffia, 2005).

En este contexto, la noción de neutralidad se articula con el concepto de meritocracia masculinizada y adquiere relevancia en el debate sobre la paridad de género, puesto que por ello muchas mujeres tienden a cumplir con la mayoría de los requisitos para presentarse en los concursos. A raíz de los estereotipos sociales de género, las mujeres "se sienten subjetivamente subcalificadas, subestimando así sus habilidades, talento y experiencia" (Sucarrat et al., 2017, p. 41). De esta manera, se visibiliza un sistema de selección que se presenta como meritocrático y neutral, pero que en realidad no lo es. O, dicho en otros términos, la meritocracia y la supuesta neutralidad que ofrece y se despliega es, principalmente, patriarcal, pues el sistema de reglas que rige el acceso a puestos jerárquicos en la justicia está diseñado a imagen de la experiencia masculina (Rietti y Maffia, 2005; Núcleo de Estudios Interdisciplinarios, 2022; Zúñiga Añazco, 2020, entre otros). Por ende, estamos frente a un sistema que favorece la trayectoria de los varones por sobre la de las mujeres y que exige que las mujeres estén más preparadas que sus pares varones.

En definitiva, si bien las categorías de neutralidad y meritocracia se relacionan e inscriben dentro de un marco legal que promueve los principios jurídicos de igualdad, transparencia y difusión de los concursos y que permite al Poder Judicial proyectar los concursos de magistrados y magistradas en el imaginario social bajo la idea de que "gane el/la mejor" en un contexto de ingreso y ascenso "neutral", esto no ocurre en la práctica. La neutralidad y la meritocracia tienen lugar en un sistema que carece de perspectiva de género, al menos, hasta el período analizado (1998-2018).

Tal como se mostró a lo largo de este trabajo, el ámbito de la justicia también constituye un espacio de reproducción de desigualdad hacia las mujeres. Al analizar los concursos, se observa cómo los procesos de selección de la magistratura impactan de una manera diferencial entre varones y mujeres. Una de las maneras a través de las cuáles las mujeres contrarrestan esta desigualdad es portando más edad que los varones y apelando a la noción de mérito. De aquí se desprende una de las posibles explicaciones de los buenos resultados que ellas obtuvieron. Este escenario genera que las mujeres experimenten permanentemente diferentes obstáculos en sus vidas y desarrollos profesionales asociados a fenómenos sociales relacionados con múltiples decisiones y cuestiones (como la maternidad y crianza o la expectativa social sobre el comportamiento de las mujeres en el propio Poder Judicial, cuyo diseño toma como modelo la figura del varón, adulto y racional como candidato ideal para ocupar los cargos que allí se disputan).



Para hacerle frente a estos escenarios de reproducción de desigualdades, es clave poner el foco en la articulación entre el comportamiento social de las mujeres en el ámbito laboral judicial y el espacio doméstico y las tareas de cuidado, ya que en este entrecruzamiento se genera una tierra fértil para abordar las prácticas y situaciones diferenciales y desfavorables hacia las mujeres.

A través de investigaciones basadas en la evidencia, como la aquí presentada, desde Fundar se busca visibilizar estas problemáticas y trabajar en pos de una mejora en el funcionamiento de la administración de justicia a través del diseño, desarrollo e implementación de políticas públicas con perspectiva de género.

## Recomendaciones: hacia un sistema de selección inclusivo

Este documento da cuenta, una vez más, de la importancia de los datos para mejorar las políticas públicas. Sin datos no es posible conocer dónde están las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a la magistratura y que explican el mapa de género de la justicia argentina. Por eso, construir una base analizada permitió identificar, con mayor precisión, las áreas de mejora que deben trabajarse mediante políticas que incentiven la inscripción de las mujeres en los concursos de camaristas, primera gran barrera que hay que atravesar.

Para el análisis de esta base, también es clave considerar (como se explicitó en los apartados anteriores), por un lado, que las mujeres que llegan a la magistratura tienen mejores calificaciones en el examen de oposición y en los antecedentes que los varones (en promedio); por otro, que, si bien se las considera en igualdad de condiciones respecto de los varones, no lo están, debido a la desigualdad estructural ya mencionada. Por lo tanto, este proceso de selección —cuyo foco está puesto en el aspecto meritocrático y neutral— no es igualitario, desincentiva la participación de las mujeres en los concursos y profundiza el techo de cristal existente.

En esa línea, se realizan las siguientes recomendaciones para mejorar la política pública en los procesos de selección:

1. Promover como política de acción positiva modificaciones reglamentarias que contemplen las distintas barreras sociales y culturales con las que las mujeres se enfrentan en la evaluación de sus antecedentes. A modo de ejemplo, podrían contabilizarse, por cada hijo o hija que tiene, 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. También, como política positiva temporal necesaria para revertir la desigualdad existente, puede sumarse el rubro "género" a los antecedentes, para que se otorguen cinco puntos adicionales a las mujeres que participen de los concursos (Fretes, 2021, p. 55)<sup>7</sup>. Este tipo de políticas podrían incentivar una mayor inscripción.

---

<sup>7</sup> Como menciona Fretes (2021, p. 55), si bien no prosperó, en 2018 la ex consejera de la Nación por el estamento de los jueces (Gabriela Vázquez) presentó un proyecto para modificar el Reglamento de Concursos y Oposición de Antecedentes para la Designación de Magistrados/as de la Nación. Entre las modificaciones se incluía "la asignación de hasta cinco (5) puntos a las postulantes por tareas de cuidado o género. En ningún caso la suma total por antecedentes académicos debía superar los treinta (30) puntos".

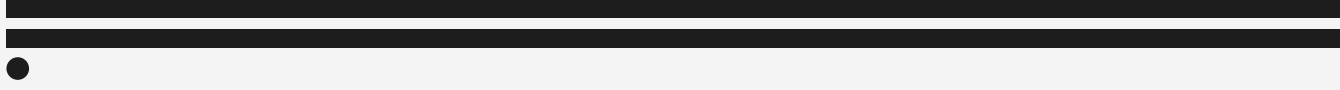
Recomendaciones:  
hacia un sistema  
de selección  
inclusivo

2. Siguiendo los diferentes proyectos que se presentaron sobre paridad de género en el Poder Judicial, podría establecerse un cupo de género a medida que se vayan generando vacantes que garanticen la equiparación en la integración de las cámaras entre varones y mujeres, a los efectos de revertir la existente desigualdad. Ello también incentivará una mayor inscripción de mujeres (Herrera, 2022<sup>8</sup>; ACIJ, INECIP y CELS, 2022).
3. Dar mayor peso relativo en el puntaje final a los exámenes de oposición que a los antecedentes, pues está constatado que las personas jóvenes y las mujeres rinden, en promedio, mejores exámenes (y es importante la diversidad de género y la generacional en la composición de la magistratura).
4. Generar evidencia empírica constante y actualizada para monitorear los datos y evaluar si se van modificando, o no, los números de mujeres inscriptas a los concursos.
5. Impulsar campañas de comunicación internas para incentivar a las mujeres a presentarse a los concursos.
6. Diseñar una política presupuestaria de concursos con perspectiva de género, destinando recursos específicos a su planificación, desarrollo y evaluación.

---

<sup>8</sup> Como señala Herrera (2022), en el periodo 2019-21 se presentó, por ejemplo, el proyecto "Paridad de género en el poder judicial y en el ministerio público de la Nación" que plantea la necesidad de establecer un cupo mínimo de mujeres inscriptas de un 30%.

# Bibliografía



- Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia [ACIJ], Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales [INECIP] y Centro de Estudios Legales y Sociales [CELS] (2022). [El Consejo de la Magistratura debe modificar su reglamento de selección de jueces y juezas](#). Documento de trabajo.
- Bergallo, P. (2005). ¿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*. Siglo del Hombre Editores, pp. 145-217.
- Brevis Cartes, P., Ulloa Becerra, M. V. y Parodi Soto, V. (Eds). (2022). Dossier Género, Justicia y Constitución. Universidad de Concepción.
- Carr-Rufino, N. (1992) "US Women: breaking through the glass ceiling", *Women in Management Review & Abstracts*, 6, 5.
- Congreso de la República Argentina (1995). [Constitución Nacional Argentina](#).
- Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación (2019). [Resolución 266/2019](#).

---

- (1999). [Resolución 78/99](#).

---

- (2002). [Resolución 288/02](#).

---

- (2009). [Resolución 614/09](#).

---

- (2014). [Resolución 7/14](#).

---

- (2015). [Resolución 95/15](#).

---

- (2016). [Resolución 412/16](#).

---

- (2018). [Resolución 235/18](#).

---

- (2019). [Resolución 269/19](#).

---

- (2019). [Resolución 289/19](#).

---

- (2019). [Resolución 291/19](#).

---

- (2020). [Resolución 04/20](#).

---

- (2020). [Resolución 51/20](#).

---

- (2020). [Resolución 73/20](#).

---

- (2021). [Resolución 8/21](#).

---

- (2021) [Resolución 85/21](#).

---

- (2022). [Resolución 2/2022](#).
- Crisallo, J. (2023). ¿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. [Tesis de Maestría, Universidad de San Andrés].
- Davison, M. J. y Cooper, C. (1992) *Shattering the glass ceiling*. Paul Chapman: London.
- Díez Gutiérrez, E. J., Terrón Bañuelos, E. y Anguita Martínez, R. (Eds.) (2006) *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.
- Fretes, M. (2021). [Mecanismos que propician la igualdad de género en el acceso a la magistratura](#). *Ab-Revista de Abogacía*, V(8).
- Fundación Mujeres (2008). [Guía. Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas](#).
- Fundar [@fundarpoliticas] (2022). [¿Quién trabaja más? ¿Los hombres o las mujeres?](#) [Tweet]. Twitter.
- Gastiazoro, M. E y Moguillansky, M. O. (2022). Brechas de género en las designaciones del sistema judicial argentino. Análisis de tendencias. *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja*, 27. pp. 275-320.
- Glanc, L. y Page Poma, F. (2019). [Seguridad pública y política: un análisis de los datos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires](#). *DILEMAS: Revista de Estudios de Conflicto e Controle Social*, 12(2), pp. 357-379.
- Herrera, M. (2022). [#Especial género Repensar la formación, selección y designación de magistradxs desde el feminismo popular](#).
- Holloway, M. (1993), "A lab of her own", *Scientific American*, 269, pp. 94-103.
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC] (2021). [Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?](#)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC]. (2022). [Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021](#).
- Lynn, M. (1991) *The three levels of the glass ceiling: Sorcerer's apprentice to through the looking glass*. Volume I, 8, September.
- Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado (2020). [Hablemos de cuidados. Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de género](#). Argentina presidencia.
- Núcleo de Estudios Interdisciplinarios en torno a la Desigualdad y Derechos Humanos (2022). *La participación de las mujeres en los sistemas de justicia en América Latina*. Universidad Austral de Chile.

- Oficina de la Mujer (2014). Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos. Corte Suprema de Justicia de la Nación.

\_\_\_\_\_ (2023). [Mapa de género de la Justicia Argentina edición 2022](#). Corte Suprema de Justicia de la Nación.

- Organización de las Naciones Unidas (1979). [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#).
- Organización de los Estados Americanos (1994). [Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer \(Convención de Belém do Pará\)](#).
- Presidencia de la Nación Argentina (2003). [Decreto 222/2003 de Procedimiento para el ejercicio de la facultad que el inciso 4 del artículo 99 de la Constitución de la Nación Argentina le confiere al Presidente de la Nación para el nombramiento de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia de Decreto 222](#)

\_\_\_\_\_ (2020). [Decreto 721/2020 de Cupo laboral](#).

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2017a). [La paridad política en Argentina: Avances y desafíos](#). PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

\_\_\_\_\_ (2017b). [UNDP's Gender equality seal certification programme for public and private enterprises: Latin American companies pioneering gender equality](#).

- Rietti, S. y Maffia, D. (2005). [Género, Ciencia y Ciudadanía](#). *Arbor Ciencia, Pensamiento y Cultura*, CLXXXI(716), pp. 539-544.
- Secretaría de Políticas Universitarias (2020). Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020. Ministerio de Educación.
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina (1997). [Ley 24.937 de Funcionamiento. Autoridades. Comisiones y secretaría general. Jurado de Enjuiciamiento de los Magistrados. Organización. Procedimiento. Disposiciones transitorias y complementarias](#).

\_\_\_\_\_ (1998). [Ley correctiva \(24.939\)](#).

\_\_\_\_\_ (2006). [Ley 26.080. Modificación de ley 24.937](#).

\_\_\_\_\_ (2009). [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](#).

\_\_\_\_\_ (2012). [Ley 26.743 del Derecho a la Identidad de Género de las Personas](#).

\_\_\_\_\_ (2017). [Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de la Representación Política](#).

\_\_\_\_\_ (2019). [Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado \(Ley Micaela\)](#).

\_\_\_\_\_ (2021). [Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero \(Ley Diana Sacayán y Lohana Berkins\)](#).

- Sistemas de Indicadores de Género [SIGBA] (2018). [Sistema de Indicadores de Género de la Ciudad de Buenos Aires](#).
- Stolen, K. A. (2004). *La decencia de la desigualdad: Género y poder en el campo argentino*. Antropofagia.
- Sucarrat, M. J., Corradi Bracco, C., Argoitia, J. M. y Giordano, N. M. (2017). *Guía de género para empresas: hacia la paridad*. Universidad Torcuato Di Tella.

## Acerca de la autora

**Johana Cristallo**

**Directora de Justicia de Fundar**

Abogada por la UBA, magíster en Derecho y Economía en la UTDT y Administración y Políticas Públicas de UdeSA. Secretaria de la Procuración General de la Nación y directora interina de la Agencia de Acceso a la Información Pública del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

**La autora desea agradecer especialmente a Laura Glanc, Martina Lassalle, Florencia Gayraud y Ada C. Daglio, integrantes del Área de Justicia de Fundar, por sus aportes para que este documento encuentre su mejor versión.**

---

**Dirección ejecutiva:** Martín Reydó

**Revisión institucional:** Ismael Cassini

**Coordinación editorial:** Gonzalo Fernández Rozas

**Corrección:** Victoria Inverga

**Diseño:** Micaela Nanni

---

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia [Creative Commons 4.0 Atribución-NoComercial-Sin-Derivadas Licencia Pública Internacional \(CC-BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/). Queremos que nuestros trabajos lleguen a la mayor cantidad de personas en cualquier medio o formato, por eso celebramos su uso y difusión sin fines comerciales.

## Modo de citar

Cristallo, Johanna (2023). Techo de cristal en la Justicia: estudio empírico sobre los procesos de selección de jueces y juezas. Buenos Aires: Fundar. Disponible en <https://www.fundar.org.ar>

Cristallo, Johanna

Techo de cristal en la Justicia : estudio empírico sobre los procesos de selección de jueces y juezas / Johanna Cristallo. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundar, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-48985-6-2

1. Justicia. 2. Acceso a la Justicia. 3. Perspectiva de Género. I. Título.  
CDD 353.4

ISBN 978-987-48985-6-2



## Sobre Fundar

Fundar es un centro de estudios y diseño de políticas públicas que promueve una agenda de desarrollo sustentable e inclusivo para la Argentina. Para enriquecer el debate público es necesario tener un debate interno: por ello lo promovemos en el proceso de elaboración de cualquiera de nuestros documentos. Confiamos en que cada trabajo que publicamos expresa algo de lo que deseamos proyectar y construir para nuestro país. Fundar no es un logo: es una firma.

---

### Trabajamos en tres misiones estratégicas para alcanzar el desarrollo inclusivo y sustentable de la Argentina:

**Generar riqueza.** La Argentina tiene el potencial de crecer y de elegir cómo hacerlo. Sin crecimiento, no hay horizonte de desarrollo, ni protección social sustentable, ni transformación del Estado. Por eso, nuestra misión es hacer aportes que definan cuál es la mejor manera de crecer para que la Argentina del siglo XXI pueda responder a esos desafíos.

**Promover el bienestar.** El Estado de Bienestar argentino ha sido un modelo de protección e inclusión social. Nuestra misión es preservar y actualizar ese legado, a través del diseño de políticas públicas inclusivas que sean sustentables. Proteger e incluir a futuro es la mejor manera de reivindicar el espíritu de movilidad social que define a nuestra sociedad.

**Transformar el Estado.** La mejora de las capacidades estatales es imprescindible para las transformaciones que la Argentina necesita en el camino al desarrollo. Nuestra misión es afrontar la tarea en algunos aspectos fundamentales: el gobierno de datos, el diseño de una nueva gobernanza estatal y la articulación de un derecho administrativo para el siglo XXI.

---

En Fundar creemos que el lenguaje es un territorio de disputa política y cultural. Por ello, sugerimos que se tengan en cuenta algunos recursos para evitar sesgos excluyentes en el discurso. No imponemos ningún uso en particular ni establecemos ninguna actitud normativa. Entendemos que el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar el repertorio lingüístico, es decir una herramienta para que cada persona encuentre la forma más adecuada de expresar sus ideas.



