

Brechas de género en las designaciones del sistema judicial argentino. Análisis de tendencias

Gender gaps in appointments of the Argentinean judicial system. Trend analysis

Por M. Eugenia Gastiazoro y Martín O. Moguillansky

Resumen: Se realizó un estudio longitudinal sobre la dinámica del ritmo anual de designaciones en los cargos jerárquicos superiores del Poder Judicial, del Ministerio Público Fiscal y del Ministerio Público de la Defensa de la Nación Argentina. A partir de la comparación de las tasas de designaciones anuales se describieron las tendencias y cambios sobre los procesos de segregación vertical en las distintas jerarquías. Los resultados mostraron la persistencia de brechas de género en las designaciones de los cargos superiores. Aunque se observa una proporción significativamente menor de mujeres designadas, aun no se registran cambios que indiquen una reversión de la tendencia. La problemática da cuenta de un sistema de limitaciones que de hecho en las prácticas de las instituciones se crean e imponen, y de la necesidad de contar con integraciones socialmente plurales en el sistema judicial. Realizamos este estudio mediante el uso de nuevas tecnologías de Ciencias de Datos y Aprendizaje Automatizado aplicadas sobre repositorios abiertos y oficiales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Argentina.

Palabras clave: sistema judicial; brechas de género; tendencias longitudinales.

Abstract: In this article we develop a longitudinal study on the dynamics of the yearly appointments on the upmost hierarchical tenures of the Argentinean Judicial Power, Public Ministry of the Prosecution and Public Ministry of the Defense. Upon a comparison of yearly rates of appointment, we describe trends and changes on the existing processes of vertical segregation observed on the different hierarchies. The results show the persistence of gender gaps in the appointments of upmost tenures. Although a significant inferior proportion of appointed women can be observed, still there is no evidence of change towards reversing such tendency. This flaw unveils a de facto system of limitations that is created by, and imposed through the usual behavior of, such institutions, showing the need to move towards a socially plural composition of the judicial system. We develop this study through the usage of novel technologies of Data Science and Machine Learning applied over open and official repositories of the Ministry of Justice and Human Rights of Argentina.

Keywords: judicial system; gender gaps; longitudinal tendencies.

Fecha de recepción: 03/11/20

Fecha de aceptación: 29/07/21



Brechas de género en las designaciones del sistema judicial argentino. Análisis de tendencias

Por M. Eugenia Gastiazoro* y Martín O. Moguillansky**

I. Introducción

Abordar las inserciones de las mujeres y personas LGTBI+ en el campo laboral, nos dirige a las problemáticas generales de brechas de género respecto de participación y acceso al mercado de trabajo, trayectorias laborales, ingresos, segmentación horizontal y barreras en el acceso a puestos jerárquicos, entre otras cuestiones (DÍAZ LANGOU, y otros, 2019). En Argentina la inserción desigual de las mujeres en los sectores del trabajo en general como en lugares específicos vinculados a los tres poderes del Estado ha sido puesta de manifiesto en distintas investigaciones e informes (SIGEN, 2020; GARCÍA & BALZANO, 2017). Los obstáculos vinculados al acceso a cargos jerárquicos en los poderes judiciales y los ministerios públicos conforman una problemática profundamente estudiada en distintos países del mundo¹, la que evidencia, entre otros aspectos, restricciones y

* Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales (CIJS – CONICET). Universidad Nacional de Córdoba (UNC). megastiazoro@yahoo.com.ar

** Instituto de Ciencias e Ingeniería de la Computación (ICIC – CONICET). Universidad Nacional del Sur (UNS).

¹ Un recorrido por las distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina como en otros países de Latinoamérica, U.S.A y Europa evidencian ciertas características generales de las desigualdades en la profesión, las que han sido estudiadas básicamente desde tres modelos interpretativos: asimilación, elección y constreñimiento (Hull & Nelson, 2000). Las características que asume la desigualdad en la profesión jurídica se resumen en lo siguiente: se observa que la inserción laboral en la profesión suele estar diferenciada por género presentándose como segregación horizontal por áreas de trabajo y especialización por materias. A su vez las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos (segregación vertical). Esto se observa en las grandes firmas jurídicas como en el ámbito del poder judicial. Las desigualdades se evidencian también en el campo de los ingresos que perciben los y las profesionales. La situación es diferente en el caso de la administración de justicia, donde oficialmente no hay diferencia salarial por géneros, sin embargo, la segregación vertical afecta sus niveles de ingresos. Argentina (Mackinson & Goldstein, 1988; Gaston, 1991; Bergallo, 2005; Sánchez, 2005; Bergoglio, 2007; Kohen, 2008; Gastiazoro, 2013). Brasil: (Botelho Junqueira, 2003; Bonelli & Barbalho, 2008). México: (Fix Fierro & López Ayllón, 2006). América del Sur: (Erazo, 2011). Canadá: (Kay & Hagan, 1999; Kay & Brockman, 2003). U.S.A.: (Abel, 1997; Hull & Nelson, 2000; Rhode, 2003; Kenney,

barreras de género en el acceso de mujeres a las instancias superiores de los sistemas judiciales, articuladas con otras dimensiones, raza, clase, sexualidad, etc. El creciente número de mujeres en las profesiones jurídicas, especialmente en los poderes judiciales es un proceso constante en la actualidad, sin embargo, las dinámicas de segregación vertical -traducidas en la limitación de las mujeres en el acceso a de los cargos de mayor poder y decisión- presentan cierta sostenibilidad en este ámbito. Su abordaje implica una mirada interseccional, que dé cuenta de su transversalidad socio-política y no solo como un problema de “las mujeres” a ser resuelto con políticas de no discriminación: una transformación real de la institución judicial requiere en parte que esa incorporación sea suficiente y no solo marginal: “cuando hay sólo un número insignificante de mujeres, no hay inclusión de esa diversidad, pero cuando el número es significativo, hay muchas más probabilidades de que la haya” (FACIO, 2000, p. 18). En este marco, BODELÓN (2009) opone ante una igualdad meramente formal, la igualdad sustantiva y compleja en orden a reconfigurar las relaciones de justicia social; esto implica efectuar cambios estructurales en un sistema patriarcal y androcéntrico que exige otras prácticas en el hacer del derecho: la transformación de las relaciones sociales y redefinición del contenido de los derechos, un nuevo pacto de ciudadanía y un nuevo modelo de justicia. Las posturas feministas críticas, señalan los peligros de las narrativas del feminismo liberal, el cual se centra en la meritocracia individual y, no en las políticas de la igualdad (ARRUZZA, BHATTACHARYA, & FRASER, 2019).

Los datos procesados en esta investigación permiten analizar a lo largo del tiempo (cuarenta años) la dinámica del ritmo anual de designaciones femeninas en los cargos jerárquicos superiores del Poder Judicial, del Ministerio Público Fiscal y del Ministerio Público de la Defensa de la Nación en Argentina. La amplitud temporal del estudio resulta un rasgo distintivo sobre las investigaciones llevadas a cabo hasta el momento. Los resultados indican que en general la proporción de mujeres

2013). Alemania: (Schultz, 2003). Inglaterra: (Sommerlad, 2003). Francia: (Boigeol, 2013). Australia: (Hunter, 2003; Thornton, 2007). Sobre la situación de las profesiones jurídicas en distintos países del mundo: (Schultz & Shaw, 2013; Abel, Hammerslev, Sommerlad, & Schultz, 2020).

designadas es menor respecto de sus pares masculinos a lo largo del periodo, no observándose cambios que indiquen una reversión de la tendencia. El porcentaje mayor o menor de mujeres designadas correlaciona con la cantidad de cargos disponibles o vacantes, es decir, se observa que la tasa de designación aumenta cuando la cantidad de cargos a cubrir es menor; en contrario la tasa es menor si la cantidad de vacantes resulta ser numerosa. Esto lleva a problematizar las dificultades que operan e inciden en la reproducción y persistencia de la brecha de género.

Se reflexiona, en conexión a otras investigaciones, los efectos de la menor participación de las mujeres como postulantes en los concursos para puestos de mayor jerarquía del Poder Judicial y Ministerio Público de la Nación, como los sesgos de género en los mecanismos de selección y designación. La necesidad de contar con tribunales de justicia diversos en términos de géneros (mujeres y personas LGBTI+) implica poner en marcha programas de acciones afirmativas con compromisos políticos que institucionalicen la paridad y la diversidad en la participación². Esto involucra también la necesidad de problematizar estructuras y prácticas sostenidas tanto en la organización y designaciones judiciales como en las decisiones judiciales que abordan los conflictos.

En nuestra investigación nos centramos en las mujeres, sin embargo, la desigualdad en el acceso a los cargos no se agota en esta categoría, estudios posteriores pueden ampliar el complejo mapa de desigualdades sociales en intersección con otras dimensiones que determinan perfiles profesionales sesgados en la composición de los poderes judiciales. En este sentido, los datos desagregados a partir de registros binarios (indicadores mujeres y varones), tienen claras limitaciones ya que invisibilizan en el marco de una matriz heteronormativa y binaria la complejidad de las desigualdades y su importancia de abordaje en clave de diversidades sexo-genéricas LGBTI+ (Plan de Acción, 2020). A pesar de estas limitaciones, si resulta relevante analizar y poner de manifiesto qué lugar ocupan y qué accesibilidad

²Con la particularidad respecto de las poblaciones travesti y trans para las cuales resulta importante primero garantizar el ingreso y permanencia en la institución.

tienen las personas identificadas como mujeres; tales datos pueden revelarnos estructuras y prácticas restrictivas en ámbitos laborales jurídicos. Esto indica que, si las mujeres encuentran restricciones para acceder a determinados puestos y espacios, probablemente será mayor para los colectivos de la diversidad tampoco incluidos, en el modelo de sujeto históricamente establecido en el orden jurídico occidental³.

II. Antecedentes: participación de las mujeres en las administraciones de justicia

Desde el año 2011, la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación publica el *Mapa de género de la Justicia Argentina*⁴, que muestra la distribución de género⁵ en los cargos de cada una de las jurisdicciones del país (provinciales y federales/nacionales). Para el año 2018 sobre el total de las jurisdicciones nacionales y federales indicaron que la proporción de mujeres en las posiciones superiores se distribuye desigualmente (25% de los cargos de vocales de cámara y de tribunales orales son ocupados por mujeres, y el 31% de los cargos de juezas de juzgados de primera instancia). Mientras que, en los rangos subsiguientes, los porcentajes de mujeres como funcionarias (secretarias de cámaras, tribunales o juzgados) aumentan claramente (57%), engrosando la base de la pirámide. Sobre el Ministerio Público Fiscal, mostró que, del total de fiscales -la base superior jerárquica- solo el 28,2 % son mujeres, mientras que en calidad de funcionarias (y en jerarquía inferior respecto del cargo de fiscales) aumentan el porcentaje, con el 53%. Este dato se complementa con el informe de la Dirección General de Políticas de Género (2018) sobre la situación de las aspirantes a los espacios de decisión y mayor jerarquía, del Ministerio Público Fiscal de la Nación, el que muestra que en el transcurso

³“la base fundamental del Derecho, que, en la opinión de la mayoría de las corrientes feministas, está históricamente condicionada a la parcialidad [...] Por haber tomado como modelo de sujeto de derechos y obligaciones al varón únicamente, y de éste, sólo al de cierta clase, raza, religión, preferencia sexual, etc.” (Facio, 2000, p. 15).

⁴Mapa de género de la Justicia Argentina, accesible en: <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

⁵La distribución que muestra es binaria, ya que solo visibiliza dos géneros (hombres y mujeres), dejando por fuera la pluralidad de identidades sexo-genéricas.

de dieciséis años (2000-2016) la cantidad de mujeres como fiscales no varió significativamente. Su porcentaje total se sostuvo en valores inferiores al 30%: en el año 2000 conformaron el 27%, bajó a 26% en el 2005, se incrementó a 27% en el 2010, y llegó a un 28% en el 2016). Dicho informe concluye con ciertas expectativas positivas sobre la alta proporción de mujeres en la integración de las ternas y su reflejo en las designaciones obtenidas durante el periodo 2013-2016. Respecto del Ministerio Público de la Defensa, se encuentra que también se replica la desigualdad en los cargos superiores (a nivel de defensoras/es las mujeres son el 37,7%), mientras que en los cargos de funcionarias la proporción se eleva a 56% (Oficina de la Mujer, 2018).

Estos datos “duros” llevan a preguntarnos sobre las prácticas y discursos que circulan en el ámbito judicial. En este sentido la violencia simbólica (BOURDIEU, 2005)⁶ y la legitimación de principios de división sexual del trabajo, se encuentran objetivados y corporizados en carreras y puestos generizados (Gastiazoro, 2013). A su vez, la reproducción diferencial de las desigualdades de género en esta institución se entiende en el marco de la tecnología de género (de Lauretis, 1996)⁷ por medio de la cual se articula la instalación diferencial de los sujetos.

Investigaciones, en otros países focalizan en las prácticas de los agentes dentro de las estructuras judiciales las que se dirigen todavía al mantenimiento de las brechas de género. De acuerdo a BOIGEOL (2007; 2013) si bien las mujeres son numerosas en el Poder Judicial de Francia, encuentran restricciones en el acceso a los puestos más importantes. Esto implica la persistencia de nuevos procesos de diferenciación interna por medio de los cuales se reinventa nuevamente la dominación

⁶ En “La dominación masculina”, Bourdieu (2005) analiza la lógica de la división sexual como producto histórico, la que se inscribe en los agentes a través de una identidad diferencial que es construida socialmente por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo. Pero es por medio de la fuerza simbólica que la dominación se sostiene: forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos, al margen de cualquier coacción física, apoyándose en unas disposiciones registradas en lo más profundo de los cuerpos.

⁷ de Lauretis aborda género y tecnologías sociales: “[...] pensar al género como el producto y el proceso de un conjunto de tecnologías sociales, de aparatos tecno-sociales o bio-médicos es, ya, haber ido más allá de Foucault, porque su comprensión crítica de la tecnología del sexo no tuvo en cuenta la instanciación diferencial de los sujetos femeninos y masculinos, y al ignorar las conflictivas investiduras de varones y mujeres en los discursos y las prácticas de la sexualidad, la teoría de Foucault, de hecho, excluye, si bien no impide, la consideración del género” (1996, p. 8).

masculina. En Brasil, los trabajos de BONELLI (2011) y BENEDITO (2011) muestran cómo las construcciones identitarias de las juezas se articulan con los discursos de profesionalismo y de género por medio de la construcción de una corporalidad adecuada al mundo jurídico, en una profesión constituida a partir de lo masculino. THORNTON (2007), en Australia, analizó los significados sociales dentro del campo del poder y el discurso, sugiriendo que el binarismo es invocado para tratar de retener el carácter masculino en la profesión jurídica⁸.

Un recorrido histórico sobre la participación de las mujeres en las administraciones de justicia en Argentina da cuenta de que, si bien lograron el acceso temprano a la educación, no sucedió lo mismo con el acceso al poder. Los denominados procesos de segregación vertical, todavía se sostienen, si bien con algunos matices, tal como lo mostraron investigaciones realizadas hace más de treinta años (MACKINSON & GOLDSTEIN, 1988; GASTRON, 1991). BERGALLO (2005) en su investigación sobre el poder judicial federal y nacional en la Ciudad de Buenos Aires, en el periodo 1996-2003, observó que hasta finales de los años ochenta el número de juezas era muy bajo, y si bien su cantidad se incrementó perceptiblemente entre 1988 y 1996, disminuyó su ritmo en el periodo 1999-2003. La actualización de datos hasta el año 2009 (Gastiazoro, 2013), reveló que la situación en el ámbito nacional mejoró con un aumento solo del 5%, obteniendo las mujeres una representación del 35%. Sin embargo, en el caso de los tribunales federales con asiento en la Ciudad de Buenos Aires, el estancamiento persistió: en primera instancia, entre el 1999 y el 2009, la proporción de mujeres no superó el techo del 30%, en tanto que en instancias superiores esa cifra no llegó al 20%.

III. Designaciones en el sistema de justicia nacional y federal a lo largo de 1976-2019.

Tendencias

⁸Por medio de la corporalización de las mujeres en un determinismo biológico-social se niega su racionalidad, autonomía y autoridad. Una tecnología similar opera respecto de la edad y otras identidades sexo-genéricas (Thornton, 2007; 2016).

Este apartado, presenta un análisis en detalle de los datos sistematizados y graficados. La mirada longitudinal de las designaciones, que pasamos a revisar, permite conjeturar algunas explicaciones sobre la persistencia de los procesos de segregación vertical, en conexión a otras investigaciones llevadas a cabo en Argentina.

La democracia fue clivaje en los mecanismos de selección de las magistradas/os del Poder Judicial de la Nación y designaciones, principalmente la reforma constitucional (1994) que estableció el Consejo de la Magistratura (CM)⁹. En su Art. 114 (CN) estableció el Consejo de la Magistratura, órgano que tiene a su cargo la función de “seleccionar mediante concursos públicos los postulantes a las magistraturas inferiores” (inc. 1) y de “emitir propuestas en ternas vinculantes, para el nombramiento de los magistrados de los tribunales inferiores” (inc .2). En tanto que, el nombramiento efectivo se encuentra a cargo de la presidencia de la Nación que de acuerdo al art. 99, inc. 4 (CN): “ nombra los demás jueces de los tribunales federales inferiores en base a una propuesta vinculante en terna del Consejo de la Magistratura, con acuerdo del Senado, en sesión pública, en la que se tendrá en cuenta la idoneidad de los candidatos”.

La complejidad del proceso de selección y designación de magistrados/as, ante las vacantes de cargos a cubrir, indica primero el llamado a concurso, la postulación de aspirantes, la realización del concurso de oposición y antecedentes, luego el listado de quienes quedan en la terna, la cual será remitida por el Consejo de la

⁹Art. 114 (Constitución Nacional Argentina) 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.

El Consejo será integrado periódicamente de modo que se procure el equilibrio entre la representación de los órganos políticos resultantes 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. Serán sus atribuciones:

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.

Magistratura al Poder Ejecutivo, por último, el pliego que la Presidencia eleva al Senado (quien sesiona para dar acuerdo o no) y finalmente el decreto de designación.

El Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación¹⁰ en su art. 30 establece que “el proceso de selección a cargo de la Comisión comprende las siguientes etapas: A - Prueba de oposición escrita. B - Evaluación de antecedentes. C - Entrevista personal.” Terminada esta fase por la Comisión, se eleva el dictamen junto con el expediente del concurso al Plenario del Consejo. Luego se realiza una entrevista pública con el Plenario. Este último, “Con sustento en el dictamen de la Comisión y los resultados de la audiencia pública, ... decidirá sobre la aprobación del concurso y, en este supuesto, remitirá al Poder Ejecutivo la terna vinculante de candidatos al cargo” (art. 46 del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación).

Importa remarcar que las designaciones anuales, -unidad de análisis de este trabajo-, representan la fase posterior a los procesos de selección de magistrados/as, fiscales/as y defensores/as, en la que el Poder Ejecutivo Nacional -la presidencia- por medio de un decreto publicado en el Boletín Oficial de la Nación determina el nombramiento de la persona seleccionada para el cargo respectivo vacante. En este marco, y de acuerdo a la longitudinalidad de nuestro estudio, resulta de importancia considerar como han sido los sistemas de concursos y nombramientos en cada uno de los ámbitos a lo largo de los años. El Estudio de Bergallo (2005) abre un camino en el cual relaciona la democratización de los concursos luego de la reforma constitucional del año 1994 y su incidencia en el acceso de las mujeres como juezas en los tribunales de Buenos Aires. Sus datos mostraron “la relevancia de continuar explorando el rol del diseño institucional del mecanismo de selección de jueces y el contexto de su funcionamiento en la explicación de la persistencia de la segregación” (BERGALLO, 2005, p. 191).

¹⁰ Accesible en: https://old.pjn.gov.ar/02_Central/ViewDoc.Asp?Doc=148017&CI=INDEX100

Respecto del Ministerio Público, la Carta Magna, en el año 1994, en su art. 120 marcó su independencia y autonomía funcional como órgano, su autarquía financiera, y su específica función de “promover la actuación de la justicia en defensa de la legalidad de los intereses generales de la sociedad”¹¹.

La primera ley Orgánica del Ministerio Público, fue sancionada en el año 1998, (ley 24.946) y reguló en su art. 6 el sistema de concurso públicos como requisito de la designación de fiscales/as y defensores/as en distintas jerarquías:

“La elaboración de la terna se hará mediante el correspondiente concurso público de oposición y antecedentes, el cual será sustanciado ante un tribunal convocado por el Procurador General de la Nación o el Defensor General de la Nación, según el caso”.

En el año 2015 se dictaron leyes específicas que regulan los procedimientos para la designación de integrantes del Ministerio Público: ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal (27.148)¹² y ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa (27.149)¹³.

“El mecanismo de concursos se inicia en la dimensión meritocrática -en el ámbito del Ministerio Público- a través de una competencia abierta basada en la ponderación estandarizada de los méritos profesionales, académicos y el desempeño en un examen... El examen de oposición presenta variaciones históricas según los distin-

¹¹ Artículo 120 (CN)

“El Ministerio Público es un órgano independiente con autonomía funcional y autarquía financiera que tiene por función promover la actuación de la justicia en defensa de la legalidad de los intereses generales de la sociedad en coordinación con las demás autoridades de la República. Está integrado por un procurador general de la Nación y un defensor general de la Nación y los demás miembros que la ley establezca.

Sus miembros gozan de inmunidades funcionales e intangibilidad de remuneraciones”.

¹²Art. 48: “Procedimiento para la designación de magistrados. Para la designación de los procuradores fiscales, Fiscal Nacional de Investigaciones Administrativas, fiscales generales, fiscales generales de la Procuración General, fiscales y fiscales de la Procuración General, se llevarán adelante concursos públicos de oposición y antecedentes, de los cuales surgirán las ternas de candidatos que el Procurador General de la Nación presentará al Poder Ejecutivo quien elegirá a uno de ellos, cuyo nombramiento requerirá el acuerdo de la mayoría simple de los miembros presentes del Senado”.

¹³Art. 27, ley 27.149: “... mediante concurso público de oposición y antecedentes del cual surgirá la terna de candidatos que el Defensor General de la Nación presentará al Poder Ejecutivo quien elegirá a un candidato, cuyo nombramiento requerirá el acuerdo de la mayoría simple de los miembros presentes del Senado”.

tos reglamentos de concursos y el tipo de cargos concursado, aunque, mayormente, consta de una instancia escrita y de otra oral” (Dirección General de Políticas de Género, 2018, p. 9).

Finalmente se elabora una terna la cual se remite al Poder Ejecutivo, para conformar el pliego que se eleva al Senado de la Nación quien otorga el acuerdo o rechazo de la propuesta. Respecto del Ministerio Público Fiscal:

“el reglamento aprobado en septiembre de 1998 (Resolución PGN N° 61/98) inauguró la convocatoria en el año 1999 y obtuvo sus primeras designaciones durante el mes de marzo de 2001. Esta norma fue sucedida por cinco reglamentos que incorporaron modificaciones en múltiples aspectos” (Dirección General de Políticas de Género, 2018, p. 9).

1. Aspectos metodológicos

Se trabajó con una metodología cuantitativa por medio de un diseño de investigación longitudinal de tendencias (CEA D'ANCONA, 2001). El trabajo comprendió el análisis de datos cuantitativos a los efectos de identificar y describir los procesos de designación por género a lo largo del tiempo. A partir de la comparación de las tasas de designaciones anuales (por medio de Decretos presidenciales) se describieron las tendencias y cambios sobre los procesos de segregación vertical en las distintas jerarquías. En este marco se observó la dinámica que explica la persistencia de la brecha de género en el sistema judicial de Argentina.

La unidad de análisis de esta investigación fueron las designaciones anuales decretadas por el Poder Ejecutivo de la Nación por medio de la cual se efectiviza el nombramiento de magistrados/as, fiscales/as y defensores/as, en la justicia nacional y federal de Argentina, en cargos vacantes del Poder Judicial y Ministerio Público de la Nación de Argentina.

Los datos fueron extraídos del Sistema de Datos de la Justicia Argentina (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos) que provee bases de datos judiciales en formatos abiertos y reutilizables¹⁴. Su procesamiento fue realizado sobre Python y

¹⁴Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Argentina- <http://datos.jus.gob.ar/dataset/9f397011-5459-4f1c-b88e-9f48f7824e03/archivo/d4fd21f4-f5c5-48f5-a12d-511981f997dc>

las tendencias longitudinales fueron calculadas mediante algoritmos de regresión polinomial de Machine Learning. Para ello, se consideró la combinación de distintas variables obtenidas de las bases públicas y abiertas sobre designaciones de jueces/as, fiscales/as y defensores/as de la Justicia Federal y de la Justicia Nacional¹⁵.

Respecto del Poder Judicial de la Nación se observó la cantidad de designaciones anuales de juezas/ces por instancias (Cámara, Tribunal y Juzgado) a lo largo del periodo 1976-2019. Esto indica designaciones realizadas en el marco de la dictadura (1976-1983) como en el del periodo democrático (dic. 1983) y luego de la reforma constitucional del año 1994.

Del Ministerio Público Fiscal de la Nación se sistematizaron las designaciones de Fiscales/as en conjunto, sin diferenciar nivel de jerarquías entre sí, en el periodo 1985-2019. Por último, sobre el Ministerio Público de la Defensa de la Nación se procesaron las designaciones de Defensores/as en conjunto, sin diferenciar nivel de jerarquías entre sí, en el periodo 1985-2019. Los periodos comprenden las designaciones realizadas en el marco de la democracia. En los tres ámbitos se consideró la Justicia nacional y federal.

2. Designaciones de juezas en la justicia nacional y federal¹⁶

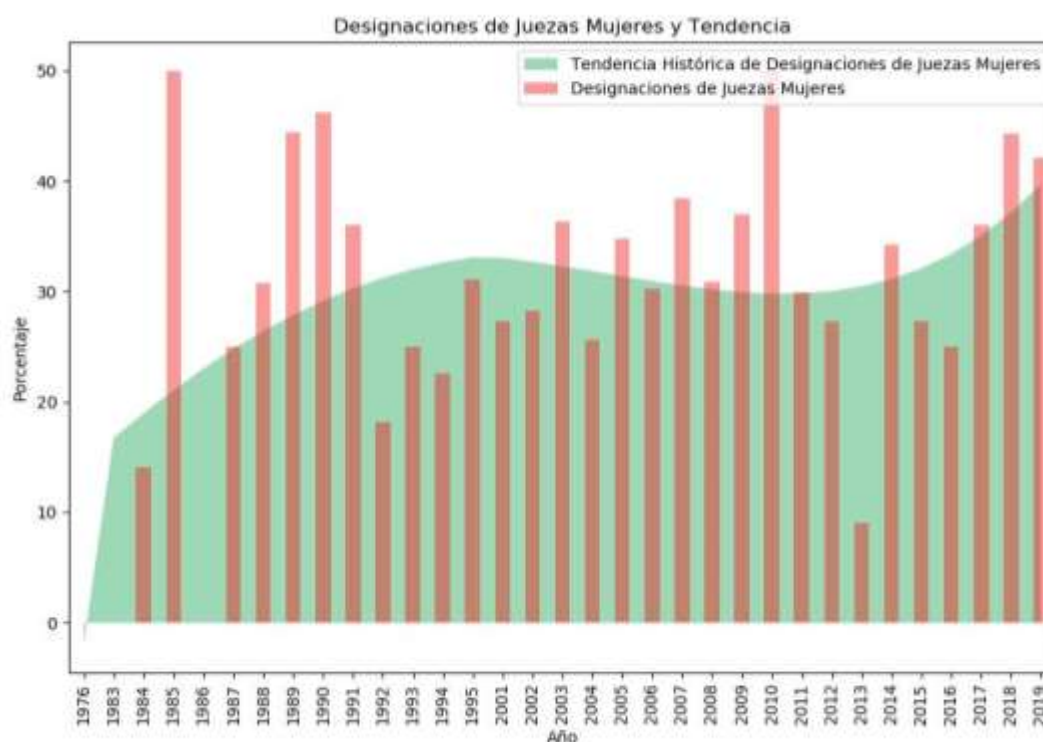
El siguiente gráfico muestra el porcentaje de designaciones anuales de mujeres juezas (en el conjunto de los distintos escalafones del poder judicial) a lo largo de más de cuarenta años en la justicia federal y nacional de Argentina. La tendencia general observada, (franja verde del gráfico II.2.1.) da cuenta de que las designaciones de mujeres se proyectan a través de los años en periodos con tendencias crecientes y periodos decrecientes. A partir del año 1990, estas fluctuaciones van desde un 30% como mínimo y un 35% máximo. Esto muestra que de acuerdo al registro de los últimos (casi) treinta años, la proyección a futuro no quebraría los límites cubiertos por estos 5 puntos porcentuales. El creciente acceso de las mujeres como

¹⁵Se identificaron las siguientes: "justicia_federal_o_nacional", "cámara", "organo_tipo", "organo_nombre", "cargo_tipo", "cargo_detalle", "magistrado_genero", "fecha_desginacion".

¹⁶La referencia juezas en este apartado incluye magistrados de los distintos rangos del escalafón de la Justicia Nacional y Federal.

juezas se corresponde con el restablecimiento de la democracia en nuestro país, alcanzando el 50% de las designaciones en el año 1985 y luego valores que superan el 40% entre 1989 y 1990, 2010, y entre 2018 y 2019.

Gráfico III.2.1. Designaciones de juezas y tendencia

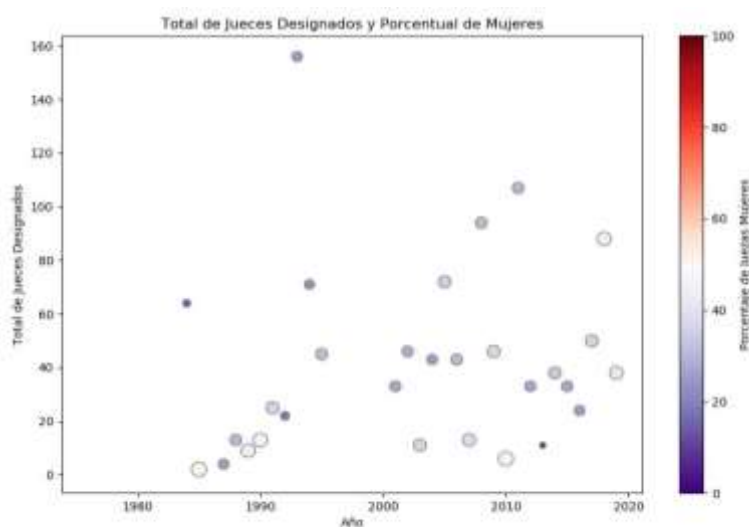


Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Si bien estos índices son altos, la cantidad de cargos cubiertos en esos años fueron muy escasos, como se puede apreciar en el gráfico siguiente, en el cual se combina la cantidad anual de vacantes en los cuales hubo designaciones de mujeres y su porcentaje de incorporación. Esto implica que la cantidad de nombramiento de mujeres no tuvo un impacto importante para disminuir la brecha de género en estos espacios. Los mayores porcentajes de mujeres en designaciones anuales en determinados años (1995, 2003, 2007 o 2010) no llega a incidir significativamente en su

participación como juezas, ya que luego se compensan hacia abajo en el poco número que representan cuando la cantidad de cargos a cubrir fue mayor. En este sentido, el año 1993 fue cuando más designaciones totales hubo (140) cubriendo las mujeres solo el 25%, luego en el 2011 el número de cargos fue alrededor de 110, ocupando solo el 30% las mujeres. Finalmente, en el 2018, el porcentaje se recupera: sobre un total de 90 cargos, fueron más de 40% las designadas, aunque el porcentaje de mujeres en el 2019 vuelve a caer sobre casi 40 designaciones en total.

Gráfico III.2.2. Designación de juezas en relación al número total de nombramientos anuales¹⁷



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

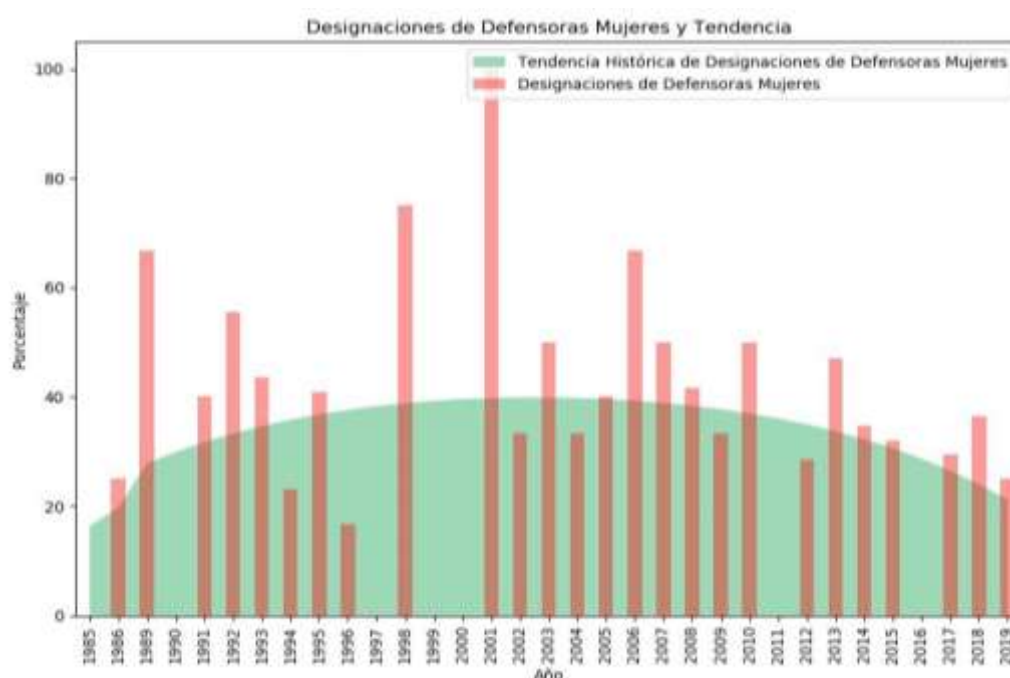
3. Ministerio Público de la Defensa de la Nación Argentina

El Ministerio Público de la Defensa es el ámbito donde las mujeres se encuentran comparativamente mejor representadas en la jerarquía, si bien persiste la segregación vertical. El porcentaje de designaciones anuales como defensoras fue mayor si se lo compara con lo observado para juezes y fiscales.

¹⁷En este gráfico se visualizan puntos en representación de mujeres designadas. A mayor intensidad de colores azulados y círculos más pequeños, mayor es el sesgo de género.

Este número de defensoras resulta próximo a la tendencia promedio a lo largo de 1985-2019, marcada en el siguiente gráfico, la que se encuentra próxima al 40%. En el año 2001 el 100% de los cargos designados fue cubierto por mujeres, es decir que no ingresaron varones ese año. A lo que se agrega que sobre 25 años en los que hubo designaciones, en 12 años la representación de mujeres resultó superior a 40%.

Gráfico III.3.1. Designaciones de defensoras y tendencia

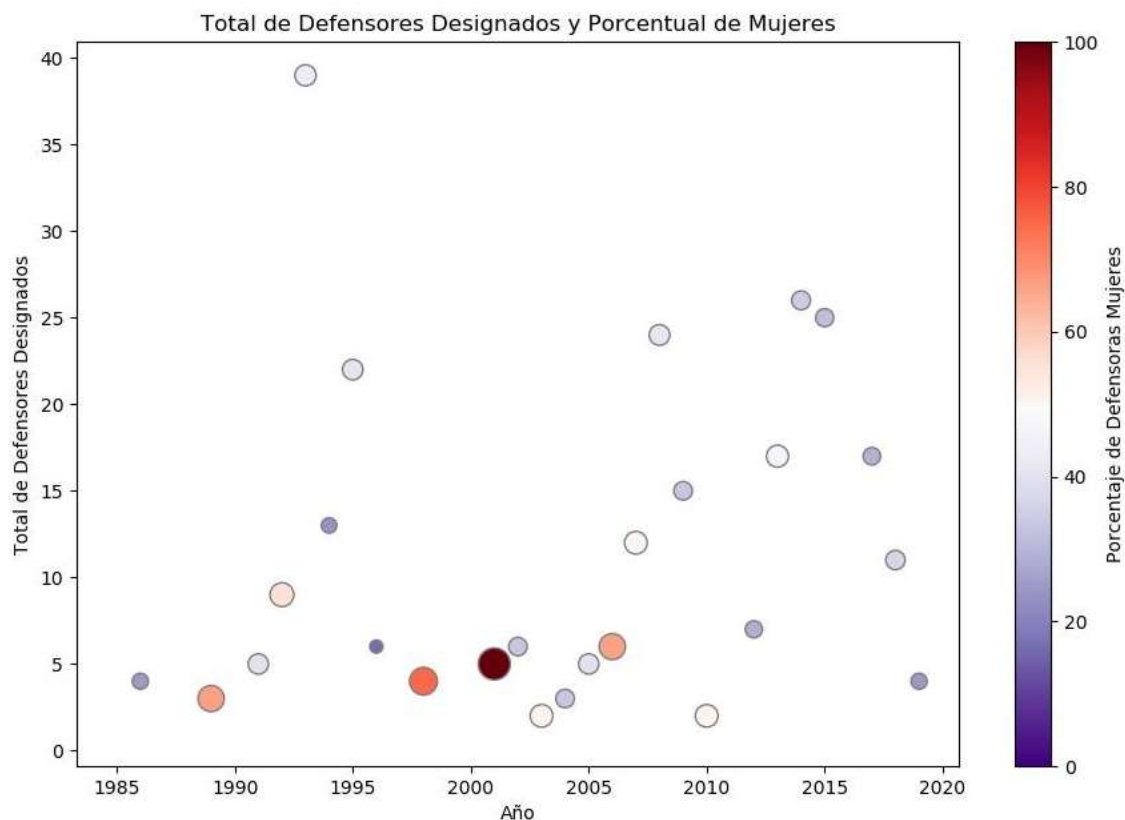


Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Sin embargo, como se observa en el siguiente gráfico, en los años que más se cubrieron cargos de defensores, las designaciones de mujeres rondaron entre el 30 y el 45% (1993, 1995, 2008, 2014 y 2015). Por el contrario, cuando la tasa de mujeres fue mayor (más del 60%)¹⁸ el total de cargos designados fue inferior a 10 (1989, 1998, 2001 y 2006).

¹⁸Observar que en este caso se grafican círculos de mayor dimensión y tonalidad rojiza.

Gráfico III.3.2. Designación de defensoras en relación al número total de nombramientos anuales



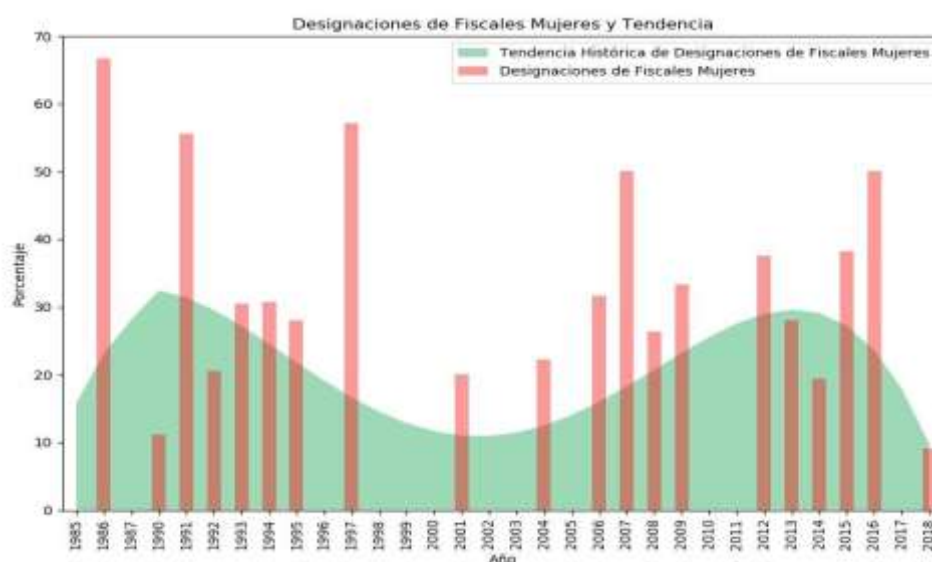
Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

4. Ministerio Público Fiscal de la Nación Argentina

De los tres ámbitos analizados, el Ministerio Público Fiscal resulta el más reticente a la incorporación de mujeres en sus altas jerarquías. Los datos sistematizados en esta investigación, muestran designaciones de mujeres a partir de 1986, la que no resulta constante en todo el periodo, ya que no siempre fueron incorporadas. Sobre siete años consecutivos (1999 y 2005), solo en dos oportunidades fueron nombradas. Si se considera el periodo de treinta años, en total contabilizan once años en los cuales no hubo designaciones de mujeres. La situación se evidencia en la tendencia promedio, la que muestra una franja oscilante en el gráfico, marcada por valores

entre 10 y 30%. Su descenso al final del periodo se corresponde con falta de designaciones de mujeres en el año 2017 y la baja proporción que obtuvieron en los nombramientos del 2018. Esto último indica que las mejoras recogidas en el informe de la Dirección General de Políticas de Género (2018) durante el periodo 2013-2016 se revierte en el 2017-2018, lo que consolida los porcentajes históricos de brecha de género en ese ámbito.

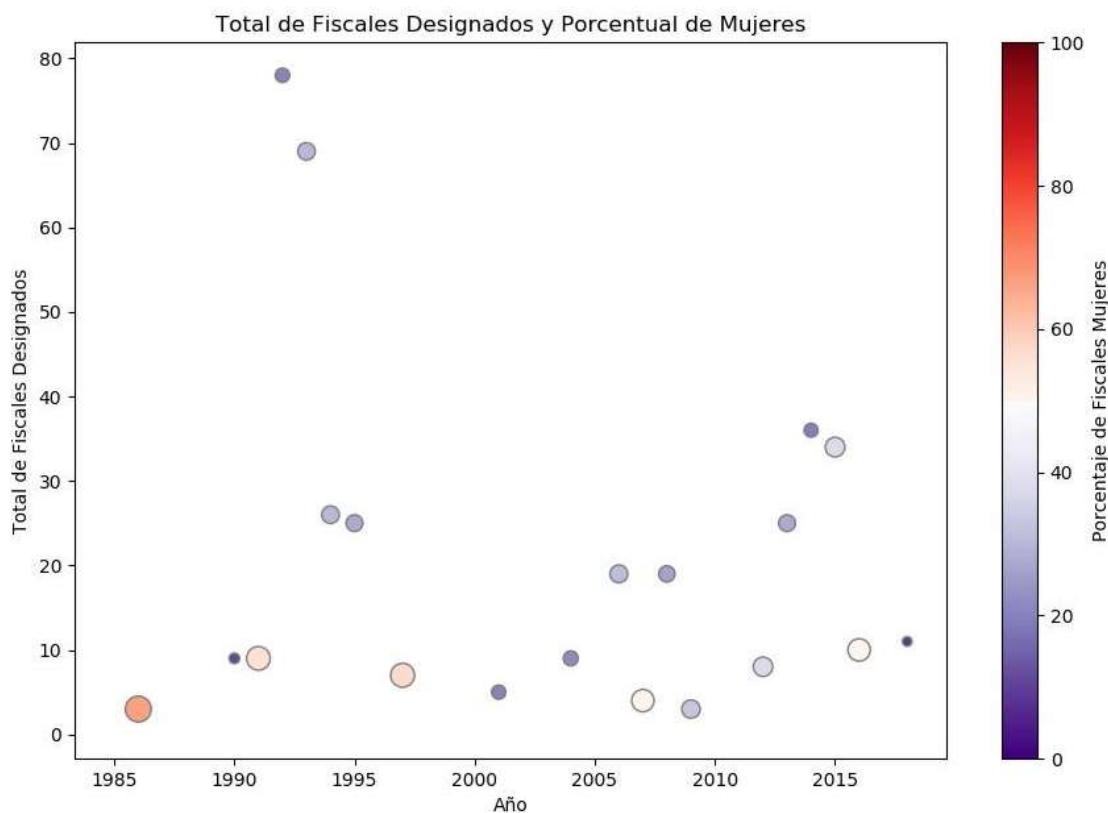
Gráfico III.4.1. Designaciones de fiscalas y tendencia



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

El siguiente gráfico completa el análisis: muestra que las tasas de incorporación anual de mujeres han sido altas cuando se cubrió la menor cantidad de cargos anuales. En aquellos años en los cuales las mujeres obtuvieron alrededor de una tasa superior al 50% en designaciones la cantidad de vacantes a cubrir fue escasa (puntos más claros y naranjas del gráfico: 1986, 1991, 1997, 2007, 2016). En sentido contrario, en los años con mayor cantidad de cargos disponibles, el porcentaje de designaciones de mujeres resultó inferior al 30% (1992, 1993 y 2014).

Gráfico III.4.2. Designación de fiscalas en relación al número total de nombramientos anuales



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

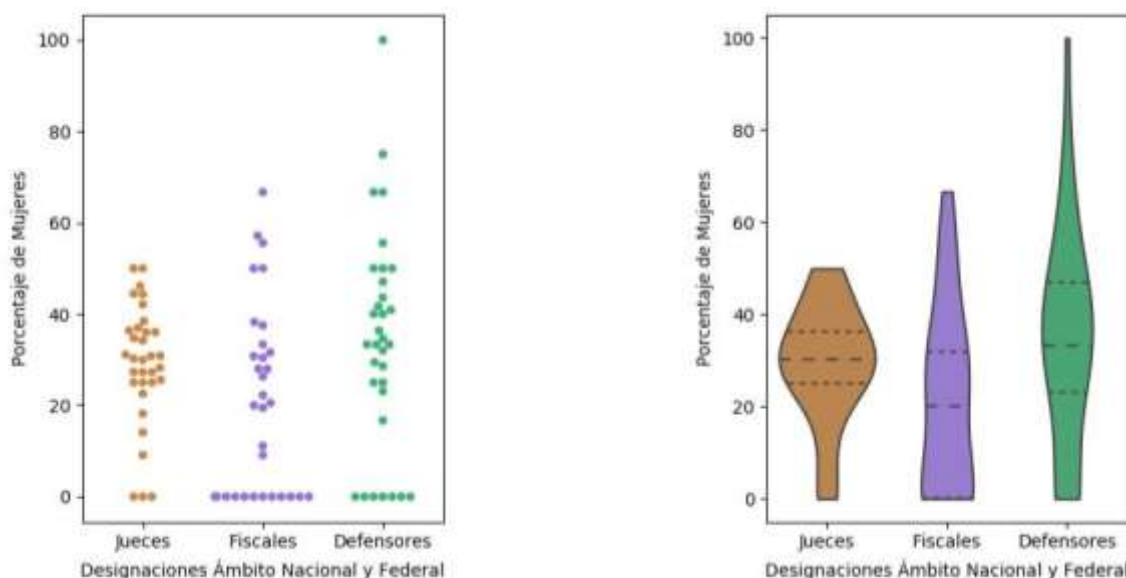
5. Análisis comparativo de los tres ámbitos –judicial, fiscal y defensa-

Los siguientes gráficos visualizan la misma interpretación de datos. En el caso del gráfico a izquierda, cada punto representa un año. La ubicación en altura del punto representa la proporción de mujeres designadas en ese año. Sería ideal obtener figuras de mayor presencia de puntos en el centro, es decir, alrededor del 50% de designaciones de mujeres. Sin embargo, la media interanual de designaciones de mujeres suele estar por debajo del 50%. Esto se visualiza claramente en el gráfico de la derecha con figuras “panceadas” hacia su parte inferior, debajo de la línea del 50%, lo que muestra sesgo de género a lo largo de todo el periodo analizado en este trabajo (1976-2019).

Los tres ámbitos muestran procesos de segregación vertical los cuales se sostienen en el tiempo, con perfiles diferenciados. Respecto de fiscales se encuentra la

mayor cantidad de años en los cuales no hubo nombramiento de mujeres (doce años), luego como defensoras (siete años) y por último como juezas (tres años). Sobre los cargos de jueces, desde el año 1987 nunca se dejó de designar a mujeres cuando hubo nombramientos anuales (como se mostró en el gráfico 2, presentado arriba). Sin embargo, la concentración de la tasa de designación anual se encuentra en el segundo quintil en un porcentaje mayor a 25% y menor a 40%. Si observamos la situación como defensoras, a pesar de que no hubo designaciones en varias oportunidades, el escenario resulta mejor respecto del acceso a magistradas y fiscales, concentrándose entre el segundo y tercer quintil. La clara restricción en la participación de las mujeres como fiscales se explica no solo por la mayor cantidad de años en los cuales no obtuvieron nombramientos, sino también por su reducido porcentaje de designación, acumulado en el segundo quintil entre el 20 y 30%.

Gráfico III.5.1. Proporción anual en la designación de mujeres en cada ámbito-judicial, fiscal y defensa-¹⁹



presente investigación (2020).

¹⁹En el gráfico de la izquierda, cada punto representa un año; en el eje vertical el porcentaje de mujeres designadas. El gráfico de la derecha visualiza la concentración de la media -de todos los años- en la línea de rayas más ancha.

6. Designaciones totales a lo largo del periodo 1976-2019. Diferencias entre justicia nacional y federal

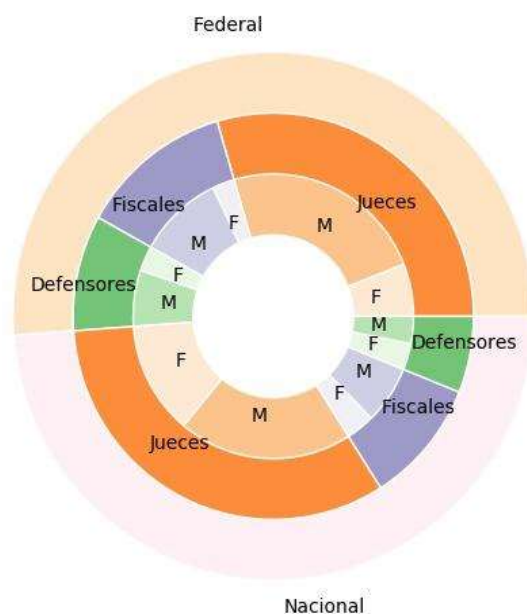
El siguiente gráfico presenta la suma de todas las designaciones anuales realizadas a lo largo de más de cuarenta años, si bien es un dato global comprensivo de todo un periodo, permite mostrar las desigualdades de género en la composición de los cargos más altos del Poder Judicial y el Ministerio Público, la cual se sostiene en mayor medida en el ámbito federal respecto del nacional.

El conjunto de designaciones en el ámbito nacional se encuentra más equilibrado, encontrándose mejor representadas las mujeres como defensoras y luego en las posiciones de juezas. La brecha mayor se sostiene en los cargos de fiscales.

El ámbito federal presenta una evidente desigualdad en la composición total de todos los nombramientos anuales sumados considerados, profundizándose en todos los cargos, siendo mayor la sub-representación femenina en comparación al ámbito nacional.

Tanto en la justicia federal como nacional, la proporción de mujeres es mayor como defensoras respecto de fiscales y jueces, lo que evidencia que en lugares donde el poder de decisión es más limitado, si se lo compara con las funciones de fiscales o jueces, su nivel de acceso es mayor, a pesar de la persistencia de segregación.

Gráfico III.6.1. Suma total de designaciones de jueces/zas, fiscales/as y defensores/as (1976-2019). Justicia federal y nacional



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Un análisis más detallado y separado del fuero nacional y federal permite explicar el desarrollo de las designaciones anuales, observándose la mejor posición que obtienen las mujeres en el fuero nacional. En este ámbito, las mujeres han llegado a conformar la lista de designadas una mayor cantidad de veces, en comparación al ámbito federal en el cual la práctica de no nombrar mujeres anualmente ha sido mayor.

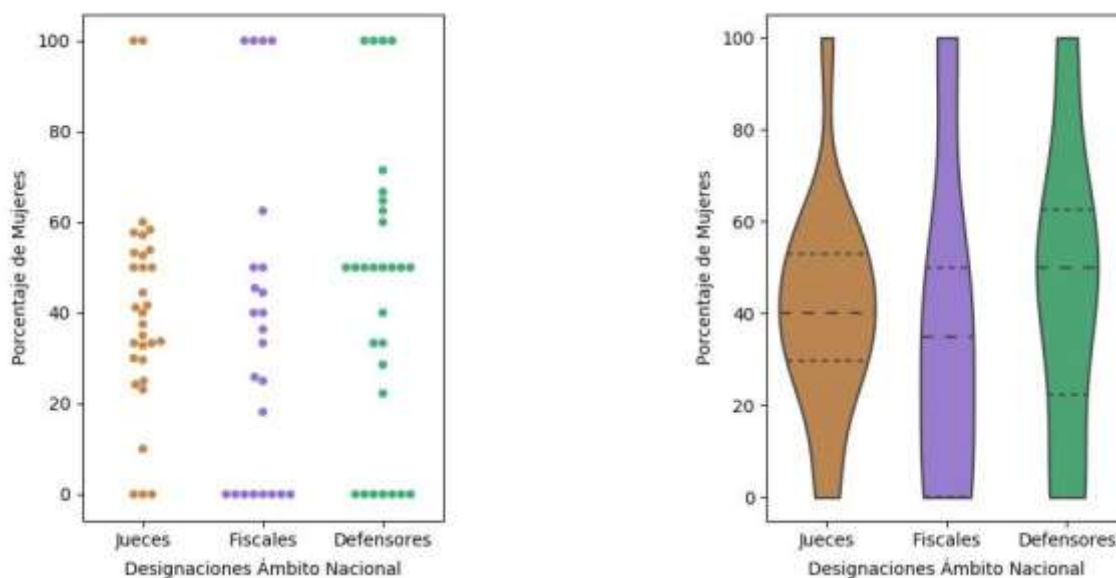
Para el caso de la justicia nacional, la mayor cantidad de años en los que hubo designaciones fue en el ámbito del poder judicial: sobre treinta años, entres no obtuvieron nombramientos. Los fiscales tuvieron la menor cantidad de designaciones anuales (24 años), contaron, además, con el mayor número de veces (nueve) en los cuales no se nombraron mujeres. Por último, en defensoría, sobre veintiocho años con designaciones, siete años no fueron con integración de mujeres en las vacantes.

En la justicia federal la situación de años sin nombramientos se profundiza, se encuentra que, sobre treinta designaciones anuales de jueces, cuatro veces no hubo mujeres nombradas. A nivel de fiscales sobre veintisiete años, en once no fueron designadas, por último, en defensoría sobre treinta años con designaciones, diez fueron sin representación femenina.

Otro dato de importancia es el registro de la media en las designaciones, se observa que en general fue mayor en el fuero nacional respecto del federal. En la

justicia nacional la media en nombramientos de juezas fue alrededor del 40%, el porcentaje fue menor en la jerarquía de fiscales (35%), y mayor en los puestos de defensoría alcanzando un porcentaje del 50%. En la justicia federal la media en las designaciones resultó baja en todas las categorías analizadas, 20% en jueces, desciende claramente en el caso de fiscales en menos de 10% y sube en el caso de defensorías a 35%.

Gráfico III.6.2. Proporción anual en la designación de mujeres en cada ámbito-judicial, fiscal y defensa-. Justicia Nacional (1976-2019)



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Gráfico III.6.3. Proporción anual en la designación de mujeres en cada ámbito-judicial, fiscal y defensa-. Justicia Federal (1976-2019)

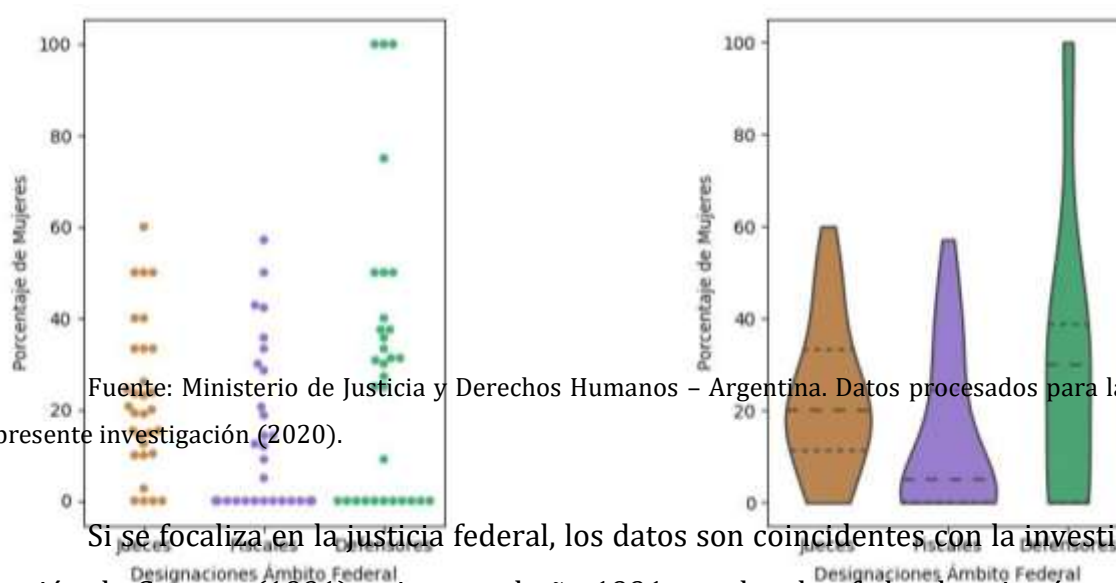
Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

III.7. Nombramientos de mujeres en la justicia nacional y federal. Diferencias

Si bien en el ámbito nacional las mujeres se encuentran mejor representadas, en comparación al federal donde la tasa de designación resulta menor, encontramos algunas particularidades respecto de los diferentes escalafones (Cámara, Tribunal y Juzgados). El ámbito nacional cuenta con escasa presencia de mujeres en sus tribunales, mientras que en el federal a pesar de que todos los niveles presentan tasas bajas de nombramientos femenino, la situación se acentúa en el nivel más bajo de la jerarquía, como juezas.

En el ámbito nacional, mientras que en el nivel superior de cámara la media de designación anual de mujeres como magistradas a lo largo de todo el periodo supera el 40%, baja abruptamente en los tribunales y resulta mayor al 45% en el nivel de juezas (gráfico III.7.1.). El nivel más reticente a la incorporación de mujeres son los tribunales: solo fueron designadas en cinco ocasiones, alcanzando bajas proporciones (entre 10 y 25%), a su vez, suman ocho años en total sin incorporaciones algunas.

Gráfico III.7.1. Designaciones anuales de juezas por escalafón (1976-2019). Justicia Nacional

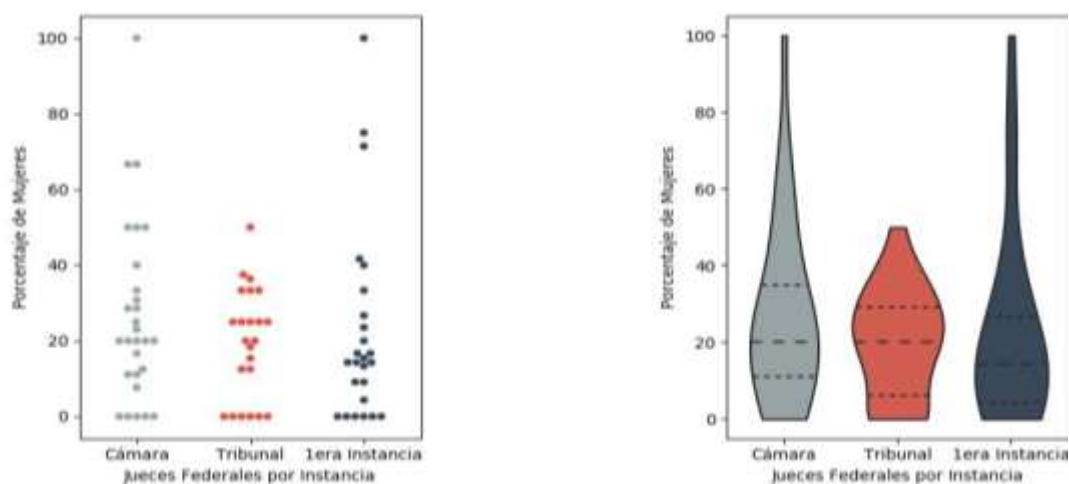


Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Si se focaliza en la justicia federal, los datos son coincidentes con la investigación de Gastron (1991) quien, en el año 1991, en el orden federal registró una resistencia especial por parte de este cuerpo judicial a nombrar mujeres, al observar

que la proporción de juezas en primera instancia era menor aún que las de segunda instancia, lo que mostraba a la justicia federal como un “bastión” para el poder judicial de la Nación. Contrariamente (y a lo probablemente esperado) a la forma piramidal de los procesos segregación vertical, se observa que es en el nivel de jueces de juzgados donde las mujeres se encuentran menos representadas. El porcentaje de mujeres designadas anualmente se concentra en el primer quintil, marcando una media apenas mayor al 10%. La situación mejora en el caso de las cámaras por sobre los tribunales, sin embargo, los porcentajes que obtienen las mujeres siguen siendo bajos (medias alrededor de 20 %), combinados con muchos años que no obtuvieron designaciones anuales.

Gráfico III.7.2. Designaciones anuales de juezas por escalafón (1976-2019). Justicia Federal



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

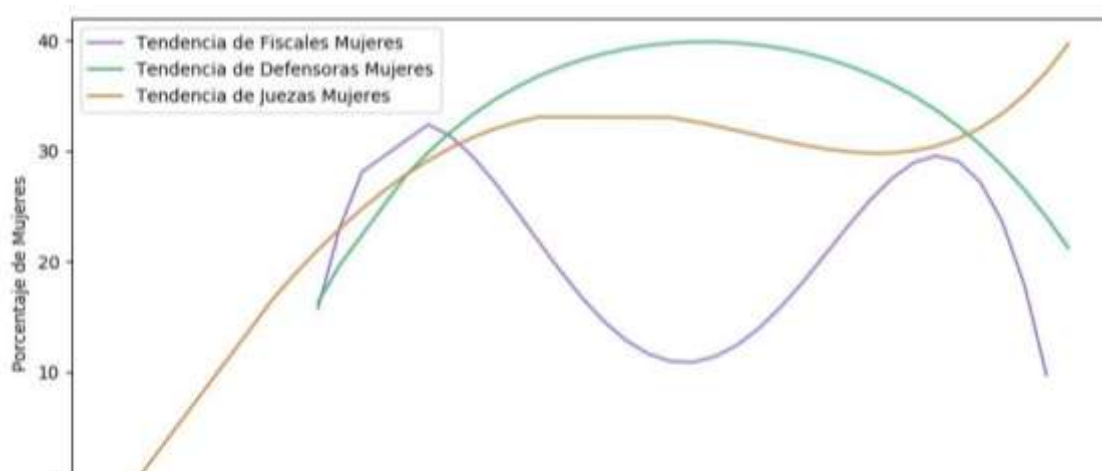
IV. Discusiones sobre los resultados obtenidos: los años pasan y el techo se mantiene

Los resultados son coincidentes con investigaciones llevadas a cabo en Argentina como en otros países que muestran el ya tan mencionado “techo de cristal”, el que indica las restricciones hacia las mujeres en el acceso a los puestos de mayor jerarquía y decisión. La sub-representación en las jerarquías judiciales da cuenta de que su incorporación todavía es retaceada en una estructura piramidal de género en

la cual el grueso de las mujeres se encuentra en su base y a medida que se asciende en la escala se reduce su número. De esta manera, a pesar del masivo ingreso de las mujeres en las profesiones jurídicas todavía se encuentran sub-representadas en los puestos de mayor nivel, y sobre-representadas en aquellos de menor poder y decisión.

A pesar de que los mecanismos de selección fueron modificados, en años posteriores a la reforma constitucional del año 1994 como se indicó en el acápite respectivo la tendencia comparativa a lo largo de todo el periodo democrático en los tres ámbitos analizados muestra el techo en las designaciones. La representación como juezas y defensoras las tendencias se mantienen a lo largo del tiempo alrededor de 30% en los primeros y en 40% en los segundos. En contrario, sobre fiscales la situación parece agravarse, la tendencia muestra una curva oscilante la que se corresponde con la mayor cantidad de años sin designaciones de mujeres, como con el menor porcentaje sobre los nombramientos anuales obtenidos. El descenso de la tendencia hacia el final del periodo, tanto en el caso de defensoras como fiscalas, se explica por la ausencia de nombramiento de mujeres en el año 2016 y 2017, respectivamente, lo que no sucede sobre juezas en los cuales la curva resulta ascendente. No es casual que, en un ámbito de menor impacto político, como es el área de Defensa la tasa de designación se ubique por encima de las otras dos, presentándose como un lugar más afín al ingreso de mujeres en las jerarquías. En contrario, el Ministerio Público Fiscal, central en el sistema de justicia penal, con funciones de persecución del delito, presenta claras reticencias en la incorporación de mujeres a sus órganos jerárquicos superiores.

Gráfico IV.1. Tendencias comparativas sobre tasas de designación anuales (juezas, fiscalas y defensoras) en ámbitos nacional y federal



Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Argentina. Datos procesados para la presente investigación (2020).

Los datos permiten discutir aquellas interpretaciones que entienden que las desigualdades de género son sólo el producto de la reciente incorporación de las mujeres en la profesión y por lo tanto con el mero transcurso del tiempo se irá produciendo su progresiva inclusión en los ámbitos de mayor poder y decisión. En contrario, las designaciones a lo largo del periodo analizado no muestran cambios de importancia que indiquen la probabilidad de mayor acceso de las mujeres en un futuro cercano. Como indica Malleson, en referencia al poder judicial en Inglaterra, el creciente número de mujeres en la profesión sumado al factor tiempo, no significa “el progreso natural y automático hacia la igualdad” (MALLESON, 2003, p. 53).

En Argentina los datos muestran que se mantiene una proporción constante de designaciones enmarcado en la siguiente dinámica que pasamos a explicar: el porcentaje mayor o menor de mujeres designadas correlaciona con la cantidad de cargos disponibles o vacantes, es decir, se observa que la tasa de designación aumenta cuando la cantidad de cargos a cubrir es menor y disminuye en caso contrario. Esta dinámica muestra que las brechas de género se han mantenido a lo largo del tiempo, si bien los sistemas de selección se modificaron luego del año 1994. Esto indica que son escasas las mujeres que llegan a formar parte de ese listado final terminado producto de un concurso, que luego formará parte del pliego que eleva el Poder Ejecutivo al Senado quien discute su aprobación, y finalmente, si es afirmativo, se corona con el decreto de designación. A su vez, en el caso de que se encuentren ternadas no necesariamente serán nombradas en las vacantes, ya que depende del pliego que elabora el Ejecutivo y el acuerdo del Senado para la designación.

En este orden, la necesidad de incrementar la participación activa de mujeres y personas LGTBI+ en las postulaciones de los concursos resulta esencial si queremos contar con tribunales diversos en sus composiciones sexo-genéricas. Esto indica problematizar las dificultades que operan en el sistema de justicia que limitan su acceso para competir en los puestos de mayor jerarquía. Problematización, que incluso no se limita a los concursos, ya que se extiende al campo jurídico en su totalidad: las prácticas y habitus institucionalizados en los poderes judiciales, en la profesión en general como en la formación de grado universitarias requieren ser reformulados a partir de una mirada feminista y de género.

La reconfiguración de las valoraciones/puntuaciones y criterios de clasificación de puntajes que se realiza en las distintas etapas del proceso de selección a cargo de la Comisión -esto es la prueba de oposición escrita, la evaluación de antecedentes, la entrevista personal y la prueba de oposición- debe procurar una perspectiva que sea inclusiva y -no excluyente- de mujeres y personas LGTBI+. De esta manera podremos contar con mayor diversidad en el porcentaje de aspirantes en concursos de selección de altos cargos (a los efectos de conformar las ternas) respecto de sus pares masculinos. Los datos permiten conjeturar, que siguen operando sesgos de género en el mismo mecanismo de selección de aspirantes a concursos y ternas propuestas por los órganos selectores; al no considerar las restricciones de género el procedimiento de selección reproduce los procesos de segregación. Por último, como ya dijimos, las designaciones en el cargo se efectivizan con la decisión del poder ejecutivo quien elabora el pliego que presenta en el senado de la nación.

Como ya se indicó, la investigación de BERGALLO (2005) sobre los procesos de selección de jueces en la magistratura nacional y federal con asiento en la Ciudad de Buenos Aires ya sugería la existencia de restricciones institucionales en el diseño y el funcionamiento de los mecanismos de selección y modelos pseudo-meritocráticos pretendidamente neutrales frente al género. Estas restricciones, junto a las desiguales condiciones del contexto de la práctica liberal de la abogacía y el empleo judicial, influyen en la menor postulación de las mujeres en los procesos de competencia para el avance en las carreras judiciales y en el resultado de las respectivas

competencias de antecedentes²⁰. La autora, en su análisis detallado sobre los concursos llevados a cabo en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, observó que:

“la proporción de mujeres aspirantes y nombradas muestra que su participación en el procedimiento de selección es proporcionalmente menor a la de los hombres, pero existe consistencia en la representación proporcional de las mujeres a través de las etapas de los concursos” (BERGALLO, 2005, p. 20).

Las mujeres son un gran número en la profesión, y dentro del ámbito de tribunales en general se encuentran como empleadas en mayor porcentaje respecto de sus pares masculinos, sin embargo, no participarían en los procedimientos de selección de jueces en la misma proporción que los hombres.

Una situación similar se encuentra en el Ministerio Público Fiscal de la Nación, el informe de la Dirección General de Políticas de Género (2018), muestra que a lo largo del periodo 1999-2015 el porcentaje de mujeres aspirantes a concurso registra un promedio del 26%. Además, la edad promedio de las postulantes es superior a la de sus pares masculinos en el concurso, esto implica “la gravitación conjunta de factores de índole estructural y de ciertas restricciones institucionales que podrían operar desincentivando la participación de potenciales aspirantes mujeres en los concursos para acceder a cargos de fiscal” (Dirección General de Políticas de Género, 2018, p. 30).

Otro aspecto, que marcan las investigaciones es la composición por género de los tribunales evaluadores. En general, presentan una mayoría masculina en su conformación, siendo escasa la presencia de las mujeres en los órganos constituidos para la selección de postulantes (BERGALLO, 2005; Dirección General de Políticas de Género, 2018). Por último, el Poder Ejecutivo no contempla, al momento de realizar las designaciones la equidad de género. Como indica el informe sobre fiscales,

²⁰Se encuentran “...significativas diferencias entre los grupos de mujeres aspirantes potenciales y aspirantes reales en los procedimientos de selección de jueces... 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” (Bergallo, 2005, p. 16).

la proporción de mujeres se reduce a más de la mitad al momento de la nominación que realiza Poder Ejecutivo en acuerdo posterior del Senado.

La perspectiva de género pone en cuestión los enfoques de la teoría del capital humano (BECKER, 1983) que hacen hincapié en factores individuales que llevarían a las mujeres a ubicarse en los márgenes de la profesión, sin tomar en cuenta barreras estructurales de género, observadas en distintas investigaciones (SCHULTZ, 2003; RHODE, 2003; KAY & GORMAN, 2008; MALLESON, 2013). El discurso que se asienta en la autogestión para avanzar, el credencialismo y el capital social se une con obstáculos ligados a la división sexual del trabajo incorporado como barreras que todavía limitan las inserciones en términos sexo-genéricos, y que se reflejan en sus estrategias de inserción profesional. Dos preguntas surgen aquí: si focalizamos en las mujeres ¿cómo funciona la lógica de la división sexual del trabajo para aquellas mujeres con personas a cargo, al interior de las familias? Algunas investigaciones hacen hincapié en las restricciones que operan sobre ellas ligadas a la mayor presión de la maternidad y el cuidado para el desarrollo de sus carreras y su incidencia en la menor postulación²¹. Cuestión atravesada por las dinámicas del uso diferencial del tiempo²² y la organización social del cuidado²³.

Por otra parte, ¿cómo funciona la lógica de la división sexual del trabajo en el ámbito laboral, y específicamente en el ámbito judicial? Esta pregunta nos lleva a comprender que estos factores del orden “familiar” que afectarían las decisiones in-

²¹“... frente a concursos que son neutrales al género, los requisitos impuestos sean más gravosos o de más difícil obtención para las mujeres que para los varones. Ello podría ser uno de los motivos por los que se presentan a los concursos mayormente a partir de los 40 años y luego a dejar de presentarse antes que los varones, cuando vuelven a recaer sobre las mujeres las tareas de cuidado, en este caso, sobre sus nietas/os y/o adultas/os mayores (progenitores)...” (CSJN, 2014, p. 13).

²²“Numerosos estudios han destacado la desigual distribución del trabajo de cuidado no remunerado entre varones y mujeres, y entre personas de distintos estratos socioeconómicos, y el impacto que esta situación tiene sobre las brechas de género y la reproducción de la desigualdad” (INDEC, 2020, p. 10).

²³La relación entre empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas en Argentina, significa que la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral requiere de una reconfiguración de la responsabilidad colectiva del cuidado tomando importancia el Estado, en interrelación con las familias, el mercado y las organizaciones comunitarias ligadas a su producción y distribución (Rodríguez Enríquez & Pautassi, 2014).

individuales de carrera requieren ser abordado desde el sistema género/sexo patriarcal que se organiza sobre la división sexual del trabajo, y reaparece en el mercado de trabajo al situar a las mujeres en posiciones y puestos subordinados y en tareas supuestamente apropiadas a los roles asignados (HARTMANN, 1979). Esto último, evidencia que tanto aquellas mujeres -con o sin personas a cargo- son afectadas por una lógica que funciona en el ámbito de la familia, pero también en la organización del mercado laboral.

En este marco, el sistema de justicia se presenta como un ámbito altamente feminizado en los puestos más bajos –funcionarias y administrativas- en el cual se sostienen imágenes estereotipadas de diferenciación de género, lo que significa estrategias de inserción profesional sustentadas en las limitaciones de la lógica cis-hetero-patriarcal. Esto se conecta con la prevalencia de perfiles profesionales sesgados, de acuerdo a GARGARELLA (2006):

“ciertos sesgos tienden a repetirse, porque los jueces seleccionados tienden a responder a ciertas características, porque no cualquier abogado llega a ser juez. Según parece, y sobre todo en las instancias superiores, los jueces suelen ser, mayoritariamente, varones, blancos, conservadores, de clase media o media alta y de la capital del país de que se trate”. (p. 83)

Sobre esto último, resulta pertinente preguntarnos cómo y quiénes eligen nuestros magistrados. ¿El tribunal selector está compuesto por un número equilibrado en términos de género? ¿Qué proporción de postulantes que aprobaron la prueba de oposición (de carácter objetivo) superan después la entrevista y son efectivamente ternadas? Finalmente, ¿del total de personas ternadas para los cargos cuántas mujeres son efectivamente designadas?

V. Magistraturas diversificadas y perspectiva feminista

La necesidad de contar con integraciones diversas en términos sexo-genéricos, es condición para construir sociedades más democráticas, donde la pluralidad sea respetada (KOHEN, 2008; BERGALLO, 2005). Uno de los interrogantes que nos plantea la lectura de KOHEN (2008) en su ensayo sobre el impacto de las mujeres en la justicia es en qué medida su presencia en estos lugares de decisión judicial

clave –de mayor poder y prestigio- cambia las prácticas jurídicas con aportes específicos que signifiquen la integración de la perspectiva de género/feminista o por el contrario si reproducen modelos y retóricas jurídicas cis-hetero-patriarcales del ejercicio profesional.

Algunas investigaciones particulares en el tema sugieren que la participación de las mujeres no difiere de la de sus pares masculinos. KOHEN (2008) luego de analizar el modo en que jueces y juezas de familia de Buenos Aires decidían en sus causas, llegó a la conclusión de que no había diferencias entre unos y otros en la manera en que sus decisiones eran tomadas. Tanto hombres como mujeres se regían por una ética del cuidado, contrario a lo que Gilligan postuló respecto de las diferencias esenciales que observó entre hombres y mujeres, caracterizados los primeros por una ética de justicia y las segundas por una ética del cuidado. En este mismo sentido, GASTRON (2008) señala que la inserción de mujeres en los puestos de decisión judicial es insuficiente para garantizar la incorporación de una perspectiva de género en la resolución de los conflictos jurídicos dado que la problemática de la mujer en litigio puede ser favorecida o desfavorecida con criterio justo, independientemente del género del juez. Otras investigaciones sostienen lo contrario, JOHNSON Y BEAULLEAU (2007) concluyen que la diferencia de género en la composición de la magistratura importa, los fallos en disidencia de mujeres en la Corte de Canadá demuestran la diferencia que pueden incorporar las mujeres juezas. En Inglaterra, RACKLEY (2007) señala que la asunción de mujeres juezas implica la incorporación de una voz diferente, representa un potencial transformador para crear un espacio para la diferencia, como se demostró en el fallo de la Cámara de los Lores, en el que la influencia de una jueza hizo que se reconociera que una mujer que se escapaba de la mutilación genital en Sierra Leona formaba parte de un grupo social particular a los efectos de la Convención para los Refugiados. En Argentina, BERGALLO (2005) afirma que:

“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”. (p. 152)

Es en la denuncia de la ideología masculina hegemónica, vigente incluso en el discurso “científico”, que el feminismo propone un cambio profundo de naturaleza epistemológica respecto de las estructuras y categorías del conocimiento (MOREY Y RAINERO, 2000)²⁴. ¿Desde qué fundamentos se realiza el planteo político que reclama mayor representación de las mujeres y diversidades en las altas cortes en orden a profundizar la democracia? desde la lógica de la diferencia o desde la lógica de la contradicción? Si partimos del análisis teórico de LAZZARATO (2006) dentro de la lógica de la contradicción y en el marco del modelo de democracia de las mayorías, la mayoría (jueces varones, heterosexuales, blancos, de clase media y alta) es el patrón en relación al cual se miden quienes quedan minorizados, -minorías que pueden estar excluidas de la mayoría o que pueden estar integradas en el modelo mayoritario como fracción subordinada-. En este esquema las mujeres se incorporan a un ámbito profesional en el que se observan importantes desigualdades sexo-genéricas dentro de una profesión que fue tradicionalmente masculina (BERGOGLIO, 2007) y en un ámbito de importancia política en el cual los distintos sujetos individuales y colectivos persiguen y hacen valer sus intereses poniendo en acto el poder coercitivo del Estado. En esta situación, la existencia de mujeres y diversidades en el poder judicial y su acceso a los cargos más altos del sistema judicial puede ser celebrada en términos de su significancia simbólica, pero a costa de que solo formen parte de una institución judicial que crea y reproduce lo dado en función del patrón de medida de una mayoría a la cual quedan subordinadas. Una de las críticas fuertes del feminismo está puesta en la falsa neutralidad del sujeto que las normas y los derechos reconocen como universal que se asimila a la del grupo dominante y que deja de lado las diferencias y la singularidad de los sujetos en el marco del sostenimiento de desigualdades sociales. En el plano de los movimientos políticos, la democracia del devenir, implica una estrategia de doble filo de rechazo a lo instituido

²⁴De acuerdo a Mouffe(1999): “el falso dilema de igualdad versus diferencia se derrumba desde el momento en que ya no tenemos una entidad homogénea “mujer” enfrentada con otra entidad homogénea “varón”, sino una multiplicidad de relaciones sociales en las cuales la diferencia sexual está construida siempre de muy diversos modos y donde la lucha en contra de la subordinación tiene que ser planteada en formas específicas y diferenciales” (p. 112).

y de nueva subjetivación, en este sentido la reivindicación de la igualdad debe ser sometida a una política de la diferencia (LAZZARATO, 2006). En el feminismo del post-estructuralismo esto significa una reflexión profunda sobre la categoría de sujeto, en este sentido, de acuerdo a Collin (1996) la constitución del sujeto político es un trabajo infinito que escapa del reduccionismo político para reinscribir constantemente en “lo político la ruptura de lo no político... haciendo resonar la infinitud heterogénea del lenguaje en el imperio homogéneo del discurso” (p. 12). Esto requiere de un actuar constante de los sujetos por medio una praxis política que se pone en acción en cada vínculo social que crean y recrean. BRAIDOTTI (2000) propone la noción de “sujetos nómades” para la subjetividad feminista, que aprende nuevas formas de pensar al sujeto en alternativa a la visión falocéntrica y esencialista, y que resiste a los “modos socialmente codificados de pensamiento y conducta” (p. 10). Además, incorpora la dimensión interna de los sujetos en su estructuración - los deseos inconscientes y afectos- que inciden en las prácticas de subjetivación. DE LAURETIS (1996) entiende que el sujeto del feminismo como constructo teórico está en constante debate, es un no tan definido, y su formulación y reformulación, implica un proceso de doble tironeo, ya que está en una permanente construcción que implica estar, al mismo tiempo, dentro y fuera de la ideología de género. Esto nos lleva a un discurso de doble voz que reproduce el discurso dominante pero también que resiste por medio del uso diferenciado del lenguaje. Es por eso que las mujeres continúan deviniendo Mujer, atrapadas en el género, aun cuando se saben, como feministas, que no son eso sino “sujetos históricos gobernados por relaciones sociales reales, que incluyen centralmente el género” (DE LAURETIS, 1996, p. 15).

Las transformaciones que las mujeres y diversidades en puestos clave del sistema judicial, como el caso de las juezas que toman decisiones en las que mujeres y diversidades se encuentran implicadas, requiere de profesionales comprometidas con las luchas históricas del feminismo, o al menos conscientes de lo que el género implica. Sin conciencia feminista no se puede pensar distinto y constituir nuevas prácticas, más si tenemos en cuenta que estamos en una profesión en la que, por un lado, los procesos de segregación de género persisten, y por otro en la que se juegan

los derechos colectivos e individuales de las personas cuando se pone en marcha el poder del Estado en reclamo de justicia(s).

VI. Notas sobre la importancia de políticas de paridad y diversidad

Más allá de los cambios que las mujeres pueden traer (o no) en lugares de poder y decisión, y la conciencia y prácticas feministas que eso requiere. La estructuralidad de las limitaciones al acceso a lugares estratégicos en las jerarquías de poder es evidente, lo cual requiere de medidas de acción positiva -previstas en nuestra Constitución Nacional- para revertir la persistencia de procesos de segregación. Estas medidas son herramientas legales y políticas utilizadas a los efectos de incrementar la participación de las mujeres. Si observamos el acceso de mujeres a las bancas del Congreso de la Nación su aumento resultó significativo a partir de la ley de cupo (Ley Nacional 24.012, 1991) y la reciente ley de paridad (Ley Nacional 27.412, 2017). Estas medidas también se implementaron en el ámbito de los sindicatos por medio de ley de cupo sindical femenino (Ley Nacional 25.674, 2003). A su vez, en el año 2021 se dictó la ley 27.636, la cual establece en su art. 5, la Inclusión laboral en el Estado nacional de personas travestis, transexuales y transgénero:

“El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes”.

Respecto del Poder Judicial de la Nación, en el año 2016 el máximo tribunal quedó integrado por cuatro hombres y sólo una mujer, lo que significó un retroceso respecto de la representación de las mujeres en la Corte Suprema²⁵, vulnerándose el principio establecido en el Decreto 222/2003 (2003) que promueve el respeto por la diversidad de género en su composición (ELA, 2016; Índice de Paridad Polí-

²⁵ Recién en el año 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación llegó a tener 2 de 7 integrantes mujeres, con las designaciones de: Carmen Argibay y Elena Highton.

tica de Argentina, 2016). Si bien desde el año 2005 hasta la actualidad se han presentado distintos proyectos de ley en el Congreso de la Nación a los efectos de mejorar la situación de las mujeres en el acceso a los puestos de magistradas, ninguno fue sancionado²⁶. Las recientes reformas llevadas a cabo por el Consejo de la Magistratura de la Nación, da cuenta de las limitaciones que de hecho en las prácticas de las instituciones se crean e imponen, sobre la base de los mecanismos de selección y nominación de juezas. Como medida de acción positiva a los efectos de promover el acceso de las mujeres en los cargos más altos en el Poder Judicial de la Nación y alcanzar la igualdad de oportunidades, en el año 2019, se modificó el Reglamento de concursos públicos de oposición y antecedentes para la designación de jueces. La resolución 266/2019 (2019) del Consejo de la Magistratura de la Nación asegura la participación de mujeres en las entrevistas y en la conformación de las ternas de candidatos a cubrir el cargo concursado²⁷. También, se aprobó la resolución

²⁶ En el año 2020, en el Senado de la Nación se iniciaron los siguientes expedientes de proyectos con el objetivo de modificar la composición de la CSJN: 1082-S-2020; 0022-S-2020, 0110-S-2020; mientras que en la Cámara de Diputados los expedientes de proyectos fueron: 3927-D-2020 (Consejo de la Magistratura - modificaciones sobre paridad de género e igualdad de oportunidades en la integración y composición del Consejo de la Magistratura y del Poder Judicial de la Nación.) y 2087-D-2020 (las vacantes que se produzcan en la Corte Suprema de Justicia de la Nación y en cualquier tribunal colegiado o unipersonal de los tribunales nacionales o federales deberán ser cubiertas por las mujeres hasta que se logre la paridad de género; una vez alcanzada la paridad de género las coberturas de vacantes se realizarán por personas del mismo género).

²⁷ Artículo 40 del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación, primer párrafo: “Una vez que la Comisión se haya expedido sobre las impugnaciones, deberá convocar para la realización de la entrevista personal, como mínimo, a los postulantes que hubieren obtenido los primeros seis (6) puntajes en el orden de mérito. Para el supuesto que entre los primeros seis (6) lugares no hubiera una mujer, se convocará además a la entrevista a las dos (2) postulantes mujeres que sigan en el orden de mérito, siempre que hayan obtenido los puntajes reglamentarios mínimos. Las entrevistas deberán convocarse en el plazo máximo de ocho (8) días hábiles judiciales una vez recibidos en la Comisión los resultados de los exámenes psicológico y psicotécnico de los postulantes. Excepcionalmente, dicho plazo podrá extenderse en razón del domicilio de quienes deban ser convocados. Cuando por circunstancias excepcionales resulte imposible la celebración de las entrevistas por los medios habituales, éstas podrán llevarse a cabo de manera telemática, mediante la plataforma que establezca la Comisión”.

Artículo 47 del Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados del Poder Judicial de la Nación, primera parte: “La Comisión tramitará un concurso múltiple cuando exista una y hasta cuatro vacantes para la misma función, sede y especialidad. Una vez producidas nuevas vacantes, con posterioridad al llamado a concurso, la Comisión resolverá la acumulación a un concurso en trámite con el límite previsto en el párrafo anterior. En el caso de concursos destinados a cubrir más de un cargo, el número de postulantes que participarán en la entrevista personal con la Comisión, según lo establecido en el artículo 40, se ampliará en, al menos, tres (3) candidatos por cada vacante adicional a cubrir. Para el supuesto que entre los tres (3) candidatos referidos no hubiera una postulante mujer, se convocará además a la entrevista a las dos (2)

289/2019 (2019) por medio de la cual se establece la especial valoración de la formación académica y profesional en la temática de género en los antecedentes de postulantes a concursos. Además, se exige la evaluación del conocimiento de herramientas procesales y legislación aplicable en cuestiones de género y derechos de las mujeres. Por último, la resolución 265/219 (2019) dispone adaptar los formularios que se utilizan en el ámbito del Consejo de la Magistratura al contenido de las leyes de Matrimonio Igualitario (Ley Nacional 26.618, 2010) y de Identidad de Género (Ley Nacional 26.743, 2012)²⁸. Sobre estas resoluciones nos preguntamos ¿qué impacto tendrán en las composiciones de género? ¿Serán suficientes para revertir una tendencia estructural y crónica en las brechas de género en el ámbito de la justicia? ¿Resulta necesario reforzar con reglas de paridad y diversidad para lograr el objetivo?

Por otra parte, la problemática presentada no es ajena a la necesidad de democratizar nuestros sistemas judiciales con procedimientos participativos de la ciudadanía tanto en la administración de justicia como también en las elecciones de nuestros magistrados.

VII. Volver y re-abrir preguntas y demandas políticas

postulantes mujeres que sigan en orden de mérito, siempre que hayan obtenido los puntajes reglamentarios mínimos”.

²⁸Por otra parte, las discusiones en torno a la composición, participación y sesgos de género en el acceso de cargos en la administración justicia, también formó parte del debate sobre la reforma de la justicia federal y nacional con media sanción en el Senado de la Nación (Proyecto de ley del Poder Ejecutivo Nacional, 2020). El dictamen de Comisión de Asuntos Constitucionales y de Justicia y Asuntos Penales (2020) solo indica en el artículo 17 del apartado subrogancias que “se deberá respetar la paridad de géneros en la selección, en tanto sea posible”, es decir que el carácter de posibilidad, implica su no obligatoriedad. En el artículo 68 del apartado normas complementarias establece: “para acceder a los cargos letrados, de empleadas o empleados y personal de maestranza y oficios creados por la presente, serán de aplicación las disposiciones de la ley 26.861 de Ingreso democrático e igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación, garantizando la paridad de género”. Sobre esto último, no refiere a la problemática de segregación vertical, sino a la base de la pirámide donde claramente las mujeres son mayoría. Hay que interrogarse ¿en qué medida es necesario (o no) incorporar la paridad en los niveles bajos del escalafón judicial? en orden a no profundizar desigualdades de género. En este sentido, resulta importante antes de aplicar la paridad en la base analizar por qué las mujeres se concentran en estos espacios en el marco de las dinámicas generales de las profesiones jurídicas, -tanto de lo que sucede en el nivel universitario de formación y titulación (como abogades) como del ejercicio de la profesión-.

Esta investigación retorna sobre problemáticas que persisten a lo largo del tiempo, en concreto la creciente incorporación de mujeres en las profesiones jurídicas no implicó procesos automáticos de acceso a puestos de mayor poder y decisión, su mayor presencia se observa en la base de la pirámide de organizaciones jerárquicamente estructuradas, específicamente en el Poder Judicial de la Nación, incluyendo el Ministerio Público Fiscal y de la Defensa. Se configura un sistema de trabajo piramidal y subordinado asentado en la asignación genérica de las mujeres en la base de la organización. Esta asignación se inscribe sobre la división sexual del trabajo en el orden subordinado de las tareas, marcada por estereotipos de género binarios y cis-hetero-patriarcales. Este aspecto estructural reconstruido por los agentes en las prácticas institucionales, se evidencia en la tendencia porcentual de designaciones anuales a lo largo de más de treinta años, lo que lleva a problematizar la escasa incidencia de los mecanismos de selección pseudo-meritocráticos implementados a partir de la reforma del año 1994²⁹.

Los datos sistematizados a lo largo de este trabajo permiten concluir que, a los efectos de equilibrar y reducir la brecha de género, se requiere aumentar la tasa de designación anual de mujeres, esto implica modificar los mecanismos de selección de postulantes, lo que indica su inclusión por medio de políticas institucionales que posibiliten la mayor participación de mujeres y personas LGTBI+ en los concursos. Claramente, la problemática significa tomar en consideración la “reconstrucción de la definición del mérito y las prioridades del proceso de nombramiento judiciales” (MALLESON, 2003, p. 5).

Las crecientes demandas feministas (tanto en el orden nacional como internacional) no resultan ajenas a los poderes judiciales; su institucionalización revela contradicciones, puestas de manifiesto en ciertas decisiones judiciales que están a

²⁹Los mecanismos de selección utilizados en la designación forman parte de la “tecnología de género” (de Lauretis, 1996) por medio de la cual se articula la instalación diferencial y jerárquica de los sujetos en términos binarios de género. A su vez, la violencia simbólica (Bourdieu, 2005) es un aspecto fundamental en su sostenimiento y reproducción, y resulta en determinadas condiciones, un poder simbólico para conservar clasificaciones y principios objetivos que funcionan en el mundo social en materia de género.

contramarcha de los derechos de las mujeres y disidencias³⁰. No solo basta con eliminar las restricciones hacia las mujeres y personas LGTBI+ en el acceso a espacios de mayor poder y decisión, sino también la incorporación de la perspectiva de género/feminista/transfeminista en las prácticas judiciales. La nueva reglamentación que exige contar con formación en género por parte de postulantes para el ejercicio de la magistratura, con la efectiva evaluación de contenidos en los mismos concursos, tiene cierta consistencia con la necesidad de generar medidas y fallos que impliquen justicia social de género en nuestras sociedades. Por otra parte, si bien, no se puede predecir qué impacto tendrá una mayor apertura en la composición de las jerarquías sobre decisiones con justicia de género, la equidad en la representación de mujeres lleva a cuestionar una estructura institucional patriarcal (aunque de manera parcial, ya que deja afuera otras alteridades de género). En este sentido, la visibilización de todas las identidades de género (LGTBI+) por medio de la implementación de formularios que posibiliten su consignación, permitirá complejizar la matriz de género binaria actual. Futuras investigaciones podrán analizar sus efectos en la producción o transformación de las desigualdades de género y en la posible construcción de tribunales con composiciones sociales más diversas en sus mandos. Sobre todo, cuando la confianza en la justicia y su legitimidad como institución justa, representativa y democrática (KOHEN, 2008), requiere de integraciones socialmente plurales en sus tribunales.

Los cambios y transformaciones de la realidad requieren situarse al margen del discurso hegemónico, en “los puntos ciegos o fuera del plano de las representaciones, para formular los términos de una diferente construcción del género” (DE LAURETIS, 1996, p. 18). Lo que implica, en concordancia con la propuesta de SOUSA SANTOS (2005, p. 155) “transformar objetos imposibles en posibles centrándose en los fragmentos de la experiencia social no socializados por la totalidad metonímica”. En este sentido, más allá de una distribución más igualitaria de las posiciones, se

³⁰ Así por ejemplo el caso Lucía Perez, donde se analiza su historial sexual a partir de mensajes de whatsapp y se determina que ella no podría haber dejado de dar su consentimiento para una relación sexual, muestra que es necesario romper con las preconcepciones propias del modelo patriarcal.

requiere, además, de prácticas de implementación y de interpretación de las leyes que tengan en miras la reconstrucción social del género de la cultura jurídica dominante.

Este artículo nos lleva a volver y reabrir preguntas y demandas políticas que los feminismos formulan desde hace tiempo, para renovarlas tanto en sus sentidos como en sus prácticas: ¿quienes integran los espacios de decisiones en los sistemas judiciales? ¿es solo añadir mujeres y diversidades y revolver? ¿Cómo pensamos justicias feministas en un sistema jurídico occidental históricamente construido sobre bases patriarcales y coloniales? ¿qué aspectos críticos revela el sistema judicial desde las demandas y apuestas feministas/transfeministas? ¿Implica cuestionar y repensar la(s) justicia(s)? ¿Cómo se relaciona con las demandas en el presente reactualizadas de crear una justicia feminista/transfeministas? ¿Cómo y qué es -pensar, crear y hacer- una justicia feminista no centrada en políticas punitivistas y securitistas? ¿Cómo pensar una justicia feminista respecto de las violencias de género(s) más allá de las estructuras judiciales institucionales que encierran lógicas burocratizadas de abordar los conflictos?

Bibliografía

- ABEL, Richard (1997). *The Transformation of the American Legal Profession*. In R. Abel, *Lawyers: a critical reading*. New York: The New Press.
- ABEL, Richard, HAMMERSLEV, Ole, SOMMERLAD, Hillary, & SCHULTZ, Ulrike (2020). *Lawyers in 21st Century Societies. Volume 1: National Reports*. Oxford: Hart Publishing.
- ARRUZZA, Cinzia, BHATTACHARYA, Tithi, & FRASER, Nancy (2019). *Feminismo para el 99%. Un Manifiesto*. Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Rara Avis.
- BECKER, Gary (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza.
- BENEDITO, Camila (2011). *Profissionalismo e gênero: A construção da identidade por operadoras e operadores do direito da Justiça Federal e do Ministério Público Federal em São Paulo. Monografia de Graduação, Ciências Sociais*. São Carlos: UFSCar/DS.

- BERGALLO, Paola (2005). ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. In C. Motta, & L. Cabal, *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina* (pp. 145-218). Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- BERGOGLIO, María Inés (2007). ¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género. *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, 10, 559-614.
- BODELÓN, Encarna (2009). Feminismo y derecho: mujeres que van más allá de lo jurídico. In G. Nicolás, & E. Bodelón, *Género y Dominación. Críticas feministas del derecho y el poder, desafíos* (pp. 95-116). Barcelona: OSPDH, ANTHROPOS.
- BOIGEOL, Anne (2007). So Many Women in the French Judiciary and so Few in the Upper Courts. *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires: UBA.
- BOIGEOL, Anne (2013). Feminisation of the French 'Magistrature': Gender and Judging in a Feminised Context. Systems Generate the most Women Judges? Lessons from the United States. In U. Schultz, & G. Shaw, *Gender and Judging* (pp. 125-144). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- BONELLI, Maria da Gloria & BARBALHO, Rennê Martins (2008). O profissionalismo e a construção do gênero na advocacia paulista. *Sociedade e Cultura*, 11, (2), 275-284.
- BONELLI, Maria da Gloria (2011). Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Contemporânea*, 1, 103-123.
- BOTELHO JUNQUEIRA, Eliane (2003). Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil. In U. Schultz, & G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions* (pp. 437-450). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- BOURDIEU, Pierre (2005). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- BRAIDOTTI, Rosi (1999). Diferencia sexual, incardinamiento y devenir. *Mora: Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*, 8, 19-5.
- CEA D'ANCONA, María de los Angeles (2001). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

- COLLIN, Françoise (1995). Praxis de la diferencia: Notas sobre lo trágico del sujeto. *Mora: Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*, 2, 17- 1.
- Comisión Asuntos Constitucionales y Justicia y Asuntos Penales. (2020, agosto 20). Dictamen en el mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo, de organización y competencia de la Justicia Federal con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las Provincias (P.E.- 104/20). *Congreso Nacional Cámara de Senadores, Sesiones Ordinarias de 2020, orden del día 119*.
- Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24.430. (1995, enero 3). Sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- CSJN. (2014). *Acceso de las mujeres a la magistratura Perfil de las/os postulantes a los concursos*. Buenos Aires: Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.
- de LAURETIS, Teresa (1996). La tecnología del género. *Mora. Revista del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer*, 2, 6-34.
- Decreto Nacional 222/2003. (2003, junio 20). Atribuciones Poder Ejecutivo Nacional. Procedimiento - Nombramiento Corte Suprema. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Decreto Nacional 721 / 2020. (2020, septiembre 4). Sector Público Nacional Cupo Laboral. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- DÍAZ LANGOU, Gala, de LEÓN, Gimena, FLORITO, José, Caro SACHETTI, Florencia, BIONDI RODRÍGUEZ, Alejandro & KARCZMARCZYK, Matilde (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC. Recuperado de: https://www.cippec.org/wpcontent/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf
- Dirección General de Políticas de Género. (2018). *El impacto del género en el proceso de selección de fiscales*. Ministerio Público Fiscal de la Nación. Recuperado de: <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>.

- ELA. (2016). *Mujeres A La Corte: más paridad de género mejora la vida de las mujeres*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Recuperado de: <http://www.ela.org.ar/>.
- ERAZO, Mariela Infante (2011). *Informe Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género*. Chile: Corporación Humanas. Recuperado de: <https://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2014/publicaciones/18%20Informe%20regional%20de%20DDHH%20de%20las%20mujeres%202011.pdf>
- FACIO, Alda (2000). Hacia otra teoría crítica del Derecho. In G. Herrera, *Las fisuras del patriarcado, Reflexiones sobre Feminismo y Derecho* (pp. 15-44). Ecuador: FLACSO. Recuperado de: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/res-Get.php?resId=43523>.
- FIX FIERRO, Héctor & LÓPEZ AYLLÓN, Sergio (2006). ¿Muchos abogados pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México contemporáneo. In H. Fix Fierro, *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios socio jurídicos sobre educación y profesión jurídica en el México contemporáneo*. México: Universidad Autónoma de México.
- GARCÍA, Alejandra, & Balzano, Andrea (2017). *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. Recuperado de: <https://observatoriogenero.senado-ba.gov.ar/Informes/PNUDArgent-InfAteneaArgentina.pdf>
- GARGARELLA, Roberto (2006). Protesta social y parcialidad judicial. In H. Birgin, B. Kohen, & V. Abramovich, *El Acceso a la justicia como garantía de igualdad: instituciones, actores y experiencias comparadas* (pp. 109-128). Buenos Aires: Editorial Biblos.
- GASTIAZORO, María Eugenia (2013). *Género y trabajo: Mujeres en el poder judicial*. Córdoba: Editorial CEA-UNC.
- GASTRON, Andrea L. (1991). *Situación actual de la mujer en el poder judicial argentino*. Argentina: Premio Coca-Cola en las Artes y Ciencias.
- HARTMANN, Heidi (1979). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *PAPERS DE LA FUNDACIÓ/88*, pp. 1-

32. Recuperado de: <http://www.fcampalans.cat/uploads/publicacions/pdf/88.pdf>.
- HULL, Kathleen, & NELSON, Robert (2000). Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers. *Social Forces*, 79 (1), 229-264.
- HUNTER, Rosemary (2003). Talking Up Equality: Women Barristers and the Denial of Discrimination. *Feminist Legal Studies*, 10 (2), 113-130.
- INDEC. (2020). *Hacia la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos. Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/documento_trabajo_enut.pdf.
- Índice de Paridad Política de Argentina. (2016). *Proyecto Atenea, Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina*. Argentina: ONU Mujeres. Recuperado de: <http://www.ar.undp.org>.
- JOHNSON, Rebecca & BEAULLEAU Marie-Claire (2007, abril). Diferencia y disenso en la Corte Suprema de Canadá. *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas. Buenos Aires - UBA*.
- KAY, Fiona, & BROCKMAN, Joan (2003). Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment. In U. Schultz, & G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions* (pp. 49-75). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- KAY, Fiona, & GORMAN, Elizabeth (2008). Women in the Legal Profession. *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 299-332.
- KAY, Fiona, & HAGAN, John (1999). Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s. *Law & Society Review*, 33 (3), 517-555.
- KENNEY, Sally J. (2013). Which Judicial Selection Systems Generate the most Women Judges? Lessons from the United States. In U. Schultz, & G. Shaw, *Gender and Judging* (pp. 461-480). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- KOHEN, Beatriz (2008). *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*. Buenos Aires: Ad Hoc.

- LAZZARATO, Mauricio (2006). *Políticas del Acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Ley Nacional 24.012 (1991, diciembre 3). Cupo femenino. Código Electoral Nacional. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 25.674 (2003, marzo 10). Ley de cupo sindical femenino. Código Electoral Nacional. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 26.618. (2010, julio 22). Matrimonio Civil. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 26.743 (2012, mayo 23). Identidad de Género. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 27.148 (2015, junio 17). Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 27.149 (2015, junio 17). Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 27.412 (2017, diciembre 15). Paridad de género en ámbitos de representación política. Código Electoral Nacional. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- Ley Nacional 27.636 (2021, julio 20). Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins. *Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina*.
- MACKINSON, Gladys J. & GOLDSTEIN, Mabel R. (1988). *La magistratura de Buenos Aires*. Buenos Aires: Literaria Jurídica.
- MALLESON, Kate (2003). Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do. *Feminist Legal Studies*, 11 (1), 1-24. Recuperado de: https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf.
- MALLESON, Kate (2013). Gender Quotas for the Judiciary in England and Wales. In U. Schultz, & G. Shaw, *Gender and Judging* (pp. 481-500). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.

- MOREY, Patricia y RAINERO Liliana (2000). *Paradigmas de Género. Un panorama de las polémicas actuales*. Córdoba: Ed. CISCESA.
- MOUFFE, Chantal (1999). *El retorno de lo político: comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical*. Buenos Aires: Paidós.
- Oficina de la Mujer. (2018). *Mapa de género de la Justicia Argentina, año 2018*. Buenos Aires: CSJN. Recuperado de: <https://www.csjn.gov.ar/om/mgr/index.html>.
- Plan de Acción. (2020). Plan Nacional de Acción contra las Violencias por motivos de género (2020-2022). In *MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LA NACIÓN*. Buenos Aires, Argentina: Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf.
- Proyecto de ley del Poder Ejecutivo Nacional. (2020). *Organización y Competencia de la Justicia Federal con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las Provincias*. Buenos Aires, Argentina: Expediente PE - 104/20.
- RACKLEY, Erika (2007, abril). La diferencia que hace la diferencia: Daños de género y diversidad judicial. *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas. Buenos Aires - UBA*.
- Resolución 265/2019 (Poder Judicial de la Nación, Consejo de la Magistratura. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina octubre 09, 2019).
- Resolución 266/2019 (Poder Judicial de la Nación, Consejo de la Magistratura. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina octubre 10, 2019).
- Resolución 289/2019 (Poder Judicial de la Nación, Consejo de la Magistratura. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, Argentina octubre 10, 2019).
- RHODE, Deborah (2003). Gender and the Profession: An American Perspective. In U. Schultz, & G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions* (pp. 3-21). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.

- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina María & PAUTASSI, Laura (2014). *La organización social del cuidado de niños: elementos para la construcción del cuidado en Argentina*. Argentina: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- SÁNCHEZ, Mariana (2005). Género y profesión jurídica. *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, 8, 451-465.
- SANTOS, Boaventura de Sousa (2005). *El milenio huérfano: ensayos para una nueva cultura política*. Madrid: Trotta.
- SCHULTZ, Ulrike (2003). The Status of Women Lawyers in Germany. In U. Schultz, & G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions* (pp. 273-293). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- SCHULTZ, Ulrike, & SHAW, Gisela (2013). *Gender and Judging*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- SIGEN. (2020). Participación de las mujeres en el Estado Nacional. Informe. In *Sindicatura General de la Nación*. Observatorio de Políticas Públicas.
- SOMMERLAD, Hillary (2003). Can Women Lawyer Differently? A Perspective from the UK. In U. Schultz, & G. Shaw, *Women in the World's Legal Professions* (pp. 191-224). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- THORNTON, Margaret (2007, abril). The Gender Refrains of Contemporary Legal Practice. *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires - UBA.
- THORNTON, Margaret (2016). Work/life balance or work/work? Corporate legal practice in the twenty first century. *23 (1) IJLP 13*.