



Ministerio Público
de la Defensa
República Argentina

ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL TRÁMITE DE LOS CONCURSOS EN EL MPD



ANÁLISIS DE GÉNERO EN EL TRÁMITE DE LOS CONCURSOS EN EL MPD



Ministerio P\xfablico
de la Defensa
Rep\xblica Argentina

Ministerio Público de la Defensa

Defensora General de la Nación

Dra. Stella Maris Martínez

Coordinación de Programas y Comisiones

Gustavo Iglesias

Comisión sobre temáticas de género

Raquel Asensio

Contenidos:

Mariángelos Ahumada Aguirre, Raquel Asensio y Ana Correa.

Colaboraciones:

María Cecilia González, María de la Paz Herrera, Belén Pascuali, Jimena Sigust y Samantha Singer.

Procesamiento de datos estadísticos:

Mariana Gambarotta.

Coordinación Editorial:

Subdirección de Comunicación Institucional

Defensoría General de la Nación

Av. Callao 970 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Te. 011 4814-8400

www.mpd.gov.ar

AGRADECIMIENTOS

Este estudio fue posible gracias a la indispensable colaboración de otras áreas de la Defensoría General de la Nación, que aportaron los insumos necesarios para su elaboración. En particular, la Secretaría de Concursos realizó un intenso trabajo de sistematización de sus bases de datos que fue utilizado para analizar la información cuantitativa de los concursos. Además, debemos mencionar a la Dirección General de Recursos Humanos, por el aporte de información sobre la conformación del organismo, y al Departamento de Informática, que brindó su colaboración para ejecutar distintas instancias del proyecto.

Queremos reconocer muy especialmente el apoyo imprescindible de la Embajada de Canadá en el país. Su acompañamiento hizo posible contemplar en el estudio las voces de las y los implicados en el tema, a través de la encuesta anónima de autopercepción que se realizó a las abogadas y abogados que trabajan en el MPD. Hacemos extensivo nuestro agradecimiento a quienes respondieron ese cuestionario.

También es preciso mencionar a la Dra. Romina Pzellinsky, a cargo de la Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal y a las Lic. María Aluminé Moreno y Roberta Ruiz, del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, que con mucha generosidad compartieron su experiencia y sus insumos en la elaboración de documentos sobre esta materia¹. Esos trabajos, a su vez, han sido una importante guía para el desarrollo de esta investigación.

Por último, nuestro agradecimiento a quienes con sus aportes, lecturas y comentarios enriquecieron el análisis e interpretación de los datos: la Lic. Cecilia Calderón y las Dras. Julieta Di Corleto, Valeria Esquivel y Corina Rodríguez Enríquez y a los co-titulares de la Comisión sobre Temáticas de Género, por el fructífero intercambio que permitió pensar creativamente posibles líneas de acción para superar la marginación de las mujeres en los cargos de defensoras: las Dras. Natalia Castro, Julieta Di Corleto y Florencia Plazas y los Dres. Ignacio Anitua y Fernando Buján.

¹ Nos referimos a sus publicaciones “El impacto del género en el proceso de selección de fiscales” (de la Dirección General de Políticas de Género del MPF; MPF, 2018), y *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad* (del Observatorio de Género en la Justicia de la CABA; Maffía, Diana [et al.]. 2016).

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
1. INTRODUCCIÓN.....	13
2. METODOLOGÍA.....	17
2.A. Variables de fuero, competencia e instancia utilizadas	18
2.B. Conformación del organismo.....	18
2.C. Sustanciación de los concursos.....	19
2.D. Designaciones.....	20
2.E. Percepciones de abogados/as del MPD	21
2.F. Fuentes de datos utilizadas	21
3. PARTICIPACIÓN DE VARONES Y MUJERES EN LA CONFORMACIÓN DEL MPD	23
3.A. Evolución de la participación de las mujeres según el cargo.....	23
3.B. Cargos de empleados/as y funcionarios/as.....	24
3.C. Defensores/as según fuero, competencia e instancia	25
4. TRÁMITE INTERNO DE LOS CONCURSOS PARA CARGOS DE DEFENSOR/A.....	27
4.A. Cargos concursados entre 2008 y 2019	29
4.B. Participación de mujeres y varones en la integración del Jurado de Concursos.....	31
4.C. Participación de mujeres y varones durante la sustanciación de los concursos	33
4.C.1. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos por fuero.....	35
4.C.2. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según competencia penal o no penal	39
4.C.3. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según competencia: mayores o menores de edad y capacidad restringida.....	43
4.C.4. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según instancia ..	46

4.C.5. Participación de varones y mujeres en la sustanciación de los concursos según región	50
4.D. Cómo llegan varones y mujeres a integrar las ternas	51
5. DESIGNACIONES DE DEFENSORES/AS.....	53
5.A. Cargos designados entre 2008 y 2019	53
5.B. Mujeres y varones designados entre 2008-2019	54
5.B.1. Designaciones según género y fuero.....	55
5.B.2. Designaciones según género y competencia penal o no penal	56
5.B.3. Designaciones según género y competencia mayores o menores de edad y capacidad restringida.....	57
5.B.4. Designaciones según género e instancia	58
5.B.5. Designaciones según género y región	59
5.C. Cómo llegan varones y mujeres a ser designados/as	60
6. PERCEPCIONES DE ABOGADAS Y ABOGADOS DEL MPD SOBRE SU CARRERA PROFESIONAL.....	63
6.A. Quiénes respondieron la encuesta	64
6.B. Situación laboral y percepción de satisfacción con su trabajo	67
6.C. Organización familiar, uso del tiempo e impacto en la carrera profesional	73
6. B. Aspiraciones profesionales de varones y mujeres	77
7. CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFÍA.....	95

PRESENTACIÓN

Nuestro marco normativo constitucional y convencional consagra el derecho de las mujeres a acceder al empleo y a la función pública sin discriminación². Para la CIDH, “el involucramiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida política es una condición necesaria para garantizar una sociedad verdaderamente igualitaria y consolidar la democracia participativa y representativa en las Américas”³.

No obstante, aun persiste una significativa brecha entre el reconocimiento formal de derechos y la vida de las mujeres. En este orden, se han constatado en la región profundas disparidades en el acceso de varones y mujeres al empleo y, en particular, a las funciones públicas (incluida la judicatura⁴) por la persistencia de “círculos excluyentes” de poder⁵.

Si se asume que no hay cualidades inherentes a los varones (biológicas o culturales) que los hagan más calificados para esa función, cabe concluir que ese resultado es consecuencia de arreglos injustos (pasados y presentes) que perjudican a las mujeres (MALLESON 2007: 47).

Esos arreglos no necesariamente consideran al género como una categoría explícita de exclusión. La falta de una participación plena e igual de las mujeres puede no ser deliberada, sino obedecer a prácticas y procedimientos arraigados en valores y normas culturales y sociales dominantes, con los que de manera inadvertida se promueve a los varones⁶.

La investigación que se presenta da cuenta de esos procesos de discriminación por razones de género en el acceso a cargos de magistrados/as. Allí se constató que existen obs-

2 Cf. CADH, arts. 1.1, 23 y 24; Protocolo de San Salvador, arts. 3, 6 y 7; CBP, art. 1 y 4.j; PIDCyP, arts. 2.1, 3, 25.c y 26; PIDESC, arts. 2.2, 3, 6 y 7; CEDAW, arts. 1, 7 y 11. Para el ámbito laboral, ver Convenios OIT No. 100, 111, 156, 183 y 190 (todos ellos, ratificados por el país).

3 CIDH, “El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas”, OEA/Ser.L/V/II, 18 de abril de 2011, párr. 47.

4 Comité CEDAW, Recomendación General No. 23, *Vida política y pública*, párr. 5; CIDH, “El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas”, cit., párrs. 75-83.

5 CIDH, “El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas”, párr. 49.

6 CIDH, “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”, OEA/Ser.L/V/II.143, 3 de noviembre de 2011, párr. 112; Comité CEDAW, RG 23, párr. 15.

táculos inherentes a las pautas sociales dominantes que desalientan la presentación de las mujeres a los concursos; que son elegidas como defensoras en una medida muy inferior a sus pares masculinos, y que suelen ser designadas en puestos asociados a roles considerados tradicionalmente femeninos.

El estudio, además de realizar un diagnóstico sobre la marginación de las mujeres de los puestos de defensoras, sugiere posibles líneas a seguir para revertir ese estado de cosas. De este modo, sus aportes brindan una base práctica para el cambio con el fin de favorecer condiciones de competencia más equitativas. No se trata de omitir el mérito como requisito de acceso a estos cargos, sino de repensar el concepto tradicional de mérito (forjado en prototipos de éxito profesional masculinos) de forma de valorar las experiencias y trayectorias de las mujeres (BERGALLO 2006,151; MALLESON 2007, 48).

Esta iniciativa, lejos de constituir un esfuerzo aislado, se inscribe en las políticas institucionales del Ministerio Público de la Defensa (MPD) dirigidas a prevenir y eliminar formas directas e indirectas de discriminación por motivos de género en el ámbito interno.

Con el objetivo de mitigar el peso de la división sexual del trabajo en la carrera profesional de las mujeres, en los años 2008 y 2020 se incorporaron modificaciones en el régimen de licencias que reconocen las responsabilidades compartidas de varones y mujeres en las tareas de cuidado. También se previeron licencias especiales para facilitar la compatibilización de las responsabilidades familiares con las laborales, así como una licencia por violencia de género⁷.

Por otro lado, en el año 2019 se aprobó el *Protocolo de actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género*⁸. Este instrumento –innovador en el ámbito de la administración de justicia– prevé, por un lado, lineamientos y criterios de actuación para prevenir este tipo de comportamientos y, por otra parte, contiene reglas específicas para el abordaje de estos casos, orientadas a facilitar la comunicación de los hechos y a ofrecer un trato respetuoso y con enfoque de género en el tratamiento de esas denuncias.

Esta investigación permitirá contar con reglas institucionales que permitan apostar a una mayor integración de mujeres como magistradas del organismo.

Este estudio también mostró la falta de incorporación al MPD de personas travestis, trans y transgénero, con independencia del cargo. Por tanto, para alcanzar una composición realmente equitativa, también es necesario dirigir esfuerzos para asegurar el acceso al organismo de personas de ese colectivo, en sintonía con lo establecido en la Ley No. 27.636, de cupo laboral para personas trans.

⁷ Cf. Régimen Jurídico del MPD, T.O. conf. Res. DGN No. 999/2020, disponible en: https://www.mpd.gov.ar/pdf/Res_DGN-modificacion_RJMPD-Anexo_I-TO.pdf (consultado: 4/7/2021).

⁸ Aprobado por RDGN-2019-801-E-MPD-DGN#MPD, disponible en: https://www.mpd.gov.ar/pdf/Res%20Prot%20y%20Anexo_genero_v2.pdf (consultado: 4/7/2021).

Como organismo constitucional extrapoder destinado a promover la actuación de la justicia (art. 120, CN), el Ministerio Público de la Defensa de la Nación tiene un compromiso impostergable con el principio de equidad. Este trabajo nos señala algunos de los desafíos pendientes y nos permite dar un paso más para acercarnos a la meta.

Stella Maris Martínez
Defensora General de la Nación

1. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios desarrollados en el país dan cuenta de las mayores dificultades que encuentran las mujeres para acceder a los cargos de la magistratura, ya sea como juezas, fiscales o defensoras⁹. *El Mapa de Género de la Justicia Argentina*, elaborado desde el 2011 por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación¹⁰, muestra que el Ministerio Público de la Defensa de la Nación no escapa a esas circunstancias.

Las barreras que enfrentan las mujeres para ocupar los cargos jerárquicos en el sistema de administración de justicia están asociadas a distintas formas de discriminación por razones de género en el empleo, como la segregación horizontal y vertical que las afecta. Por segregación horizontal se entiende el fenómeno por el cual las mujeres se concentran en áreas consideradas tradicionalmente femeninas (que suelen ser de menor prestigio o peor retribuidas). Por su parte, la segregación vertical (también conocida como “techo de cristal”) hace referencia a las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a los puestos más altos de las estructuras jerárquicas. Vinculado a este concepto, el término “piso o suelo pegajoso” hace alusión al hecho de que las mujeres tienden a quedar estancadas en los puestos más bajos¹¹, lo que tiene estrecha relación con la organización social del cuidado¹². Al continuar siendo las responsables principales de la atención del hogar, de los/as hijos/as y otras personas

9 Sobre el tema, ver BERGALLO (2006, 145-217); ZAYAT (2011, 337-378); GASTIAZORO (2013); MPF - Dirección General de Políticas de Género (2018); Oficina de la Mujer y Oficina de Violencia de Género del Poder Judicial de la Provincia de Chubut (2020). Un análisis sobre las percepciones de varones y mujeres que trabajan en la justicia sobre posibilidades y dificultades para acceso a los cargos de magistrados/as puede verse en MAFFÍA [el al] (2016).

10 Disponible en: https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessionid=CEWOF-zaqXWnXCZY7CEdxQeceJguUBzQ_z6fYj5sW9s4p7AIQFSeK!1497049869 (consultado: 3/11/2020). Los datos sobre integración del MPD fueron provistos por el propio organismo.

11 Una sistematización de distintas posiciones que explican la segregación horizontal y vertical de las mujeres puede verse en BERGALLO (2006, 153-157) y en GASTIAZORO (2013, 46-52).

12 La evidencia existente demuestra que la organización social del cuidado, en su conformación actual en América Latina en general, y en Argentina en particular, es injusta, porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos ámbitos diferentes. Por un lado, hay una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias y, por otro, entre varones y mujeres. Ver: RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ y PAUTASSI (2014); RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, GIOSA ZUAZÚA y NIEVA (2009); LUPICA (2010); ESQUIVEL, FAUR y JELIN (2012); MARCO y RICO (2013), entre otros.

que requieren cuidados, su posibilidad de crecimiento laboral o profesional se limita por las dificultades adicionales que tienen para compatibilizar las responsabilidades laborales o profesionales con las familiares. Por otro lado, la falta de identificación con una mayor cantidad de mujeres que ejerzan roles jerárquicos o de liderazgo, también puede configurar un límite simbólico que tracciona a las mujeres a los puestos de menor jerarquía o prestigio.

Los obstáculos que impiden ocupar ciertos cargos por motivos de género acarrean problemas de legitimidad de distinto orden. Por un lado, afectan el derecho individual de las mujeres de acceder a puestos profesionales o laborales en condiciones de igualdad; por otro lado, sostienen roles estereotipados de género que operan culturalmente para perpetuar la exclusión de las mujeres de ciertas actividades y funciones, y constituyen una limitación a la calidad democrática de las instituciones¹³. Este déficit de legitimidad democrática es caracterizado como una “representación fallida”, que se configura cuando las reglas de decisión política niegan injustamente a determinados individuos la oportunidad de participar plenamente como pares (FRASER 2008, 44).

Desde este punto de partida, esta investigación aspira a contar con un diagnóstico sobre las posibles barreras que enfrentan las mujeres en su carrera profesional dentro de la institución. En orden a la manifiesta desproporción de defensoras frente a defensores, interesa en especial determinar si el proceso de concursos, en apariencia neutral, tiene un impacto de género¹⁴.

El objetivo central del estudio es analizar el grado de participación de varones y mujeres en el acceso a cargos de magistrados/as en el MPD. Como objetivos específicos, se propone: (a) conocer cuál es la participación de mujeres y varones en la composición actual del organismo según el cargo y otras variables que permitan vislumbrar posibles sesgos de género en su conformación; (b) conocer la evolución temporal del acceso de mujeres al cargo de defensoras, a fin de detectar progresos o regresiones en términos de género en el período estudiado; (c) conocer el grado de participación de mujeres a lo largo de los trámites de los concursos, desde la inscripción hasta la designación del/la candidato/a; (d) identificar posibles sesgos de género en el acceso a los puestos, asociados a formas de segregación horizontal y vertical; (e) identificar obstáculos que puedan enfrentar las mujeres durante la etapa meritocrática y durante la parte política de los procesos; y (f) indagar sobre las percepciones que tienen abogados y abogadas que trabajan en el organismo sobre barreras y oportunidades en su carrera laboral, que puedan tener impacto en la preparación y los requisitos de acceso a los concursos.

¹³ Sobre los problemas de equidad, representatividad y legitimidad provocada por la ausencia de mujeres en el sistema judicial, ver MALLESON (2007) y RODRÍGUEZ (2009). Otro argumento, más controvertido, afirma que la intervención de más mujeres y otros colectivos marginados en la justicia mejorará la calidad de las respuestas (sobre esta posición, ver KOHEN 2005).

¹⁴ Sobre discriminación indirecta por motivos de género en el ámbito laboral, ver OIT (2019). Sobre el proceso de designación de magistrados/as en particular, ver BERGALLO (2006); GASTIAZORO (2013) y RODRÍGUEZ (2009).

La preocupación institucional por el tema excede el interés estadístico o académico, y responde a una voluntad transformadora. Por tanto, la finalidad última de esta indagación es identificar los núcleos problemáticos de los procesos de concursos para poder proyectar reformas internas que mejoren, en términos de equidad, el acceso a los cargos. Solo a partir de la identificación precisa de los obstáculos es posible pensar remedios útiles.

Los resultados de la investigación se presentan en el siguiente orden. En el capítulo 2, se introducen los aspectos metodológicos de la investigación. A continuación, en el capítulo 3 se presenta la conformación del organismo desde una mirada de género. Aquí se incluyen los datos de la integración actual del MPD y su evolución en el período que comprende el estudio. Además, se hace un análisis más específico sobre la cantidad de defensores y defensoras que conforman el organismo, teniendo en cuenta el fuero, la competencia y la instancia de los cargos que ocupan.

En los capítulos 4 y 5 se encuentra el análisis de los concursos para cargos del MPD. En primer lugar, se examina el procedimiento a cargo de la Defensoría General de la Nación¹⁵ (DGN), de corte meritocrático, que se inicia con la convocatoria al concurso y concluye con la resolución que lo aprueba y emite las ternas. Este capítulo inicia con la conformación del jurado de los concursos y, luego, se presentan los datos vinculados con el avance del trámite, desde la inscripción de las y los candidatos, hasta la aprobación del concurso con la conformación de las ternas. A continuación, se analiza la parte política del trámite, esto es, desde que las ternas son recibidas por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), continúa con la posterior remisión de pliegos al Senado de la Nación para que los apruebe, y finaliza con la designación de las y los candidatos.

El capítulo 6 presenta los resultados de una encuesta efectuada entre las abogadas y abogados que pertenecen al organismo. En ella, se indaga sobre sus percepciones respecto del clima laboral, carrera profesional, expectativas de crecimiento en el futuro cercano y aspectos que pueden condicionar la decisión de participar en concursos para cargos de magistrados/as. El cuestionario incluyó preguntas que permiten identificar en qué medida estos aspectos pueden estar influenciados por las responsabilidades de cuidado o por una distribución inequitativa del uso del tiempo. También se profundizó en la mirada que hay dentro del organismo sobre dificultades, obstáculos y oportunidades para compensar los probables desequilibrios de género.

A modo de cierre, se presentan las conclusiones del estudio en las que se identifican los principales problemas encontrados y se analiza qué vías de reformas podrán colaborar a revertir la histórica exclusión de las mujeres de los puestos en la magistratura.

¹⁵ La Defensoría General de la Nación es el órgano superior del MPD. Tiene a su cargo administrar y gestionar la provisión del servicio de defensa pública, garantizar su prestación efectiva y adecuada, y diseñar y ejecutar sus políticas públicas (art. 8.a, Ley Orgánica del MPD, N° 27.149).

2. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la primera parte de la investigación, se utilizó un diseño cuantitativo, con un método de análisis estadístico a partir de fuentes de datos primarias y secundarias que serán detalladas en este apartado. La segunda parte incluyó, además, información cualitativa.

La información que se presenta abarca un período de 12 años comprendido entre 2008 y 2019 (inclusive). El documento contempla datos de la conformación del organismo según género y cargo, y del proceso de concursos para la designación de defensores y defensoras. El trámite de los concursos, a su vez, fue analizado teniendo en cuenta, por un lado, la parte de la sustanciación (trámite interno de la DGN) y, por otro lado, la de la designación (etapa política del procedimiento, en la que intervienen el Poder Ejecutivo y el Senado de la Nación). En cada una de estas partes, se trabajó con distintas bases de datos.

Como el sentido principal de la investigación es evaluar posibles barreras que encuentran las mujeres para acceder a la magistratura en el ámbito del MPD, interesó conocer si existen diferencias de género para el acceso a algunos de los cargos de defensores/as, o si, por el contrario, existen mayores posibilidades de acceder a otros. Para ello, se analizó la información disponible teniendo en cuenta ciertas variables vinculadas con el fuero, la competencia e instancia de los cargos. Estos criterios de análisis se aplicaron tanto a los puestos ocupados como a los concursados.

La perspectiva de análisis utilizada es eminentemente comparativa. A lo largo de todo el estudio se evalúa la participación de las mujeres en comparación con la de los varones, en cada una de las instancias observadas. También se utiliza la comparación para contrastar la designación de mujeres en cargos de magistradas (considerando el fuero, competencia e instancia) con la distribución actual de esos puestos, según género. Asimismo, se utiliza la comparación de distintos períodos, lo que permite identificar posibles tendencias progresivas o regresivas en la participación de las mujeres en los puestos de defensoras.

Como los primeros datos recogidos dieron cuenta de que las mujeres se presentan a los concursos en una proporción muy inferior a los varones (pese a ser mayoría en el MPD), interesó conocer las percepciones de las y los trabajadores del organismo que, potencialmente, podrían aspirar a un puesto de Defensor o Defensora. La metodología incluyó, entonces, una encuesta anónima dirigida a todas las abogadas y abogados que trabajan en la institución, con independencia del cargo que ocupen, el área en la que se desempeñen o la modalidad de empleo.

2.A. Variables de fuero, competencia e instancia utilizadas

En todos los casos, la información relevada se presenta en primer lugar en términos generales, y después según el fuero, la competencia y la instancia de los puestos implicados.

La variable del fuero comprende el federal, el ordinario (que solo abarca cargos que se desempeñan en el ámbito de la CABA), y los cargos de defensor/a de la DGN (estos puestos fueron incluidos como una tercera categoría, ya que habilitan la intervención ante juzgados y tribunales tanto del fuero federal como del ordinario).

El cruce según competencia contiene dos dimensiones. Por un lado, se clasificaron los puestos según la competencia penal o no penal. Esta última es una categoría por exclusión, es decir, se consideraron en este grupo todos aquellos cargos que no tienen competencia penal; mientras que en la competencia penal se incorporaron no solo defensorías con competencia exclusiva en materia penal, sino también aquellas con competencias mixtas (como las defensorías federales multifuero o los cargos de defensor/a de DGN, que habilita su intervención en cualquier tipo de materia).

Por otro lado, el cruce de datos según la competencia también se hizo según se trate de defensorías de menores e incapaces¹⁶ (ya sea de competencia penal o no penal) y tutorías o curadurías, por un lado, o de puestos que intervienen en defensa de personas mayores de edad y sin restricción de capacidad jurídica, por el otro. En este caso, la categoría de menores de edad y capacidad restringida también es una categoría por exclusión, por lo tanto, solo se contaron aquellas defensorías que tienen como rol exclusivo esa tarea. En consecuencia, las defensorías federales que tienen competencia múltiple (entre ellas, las de actuar como defensores/as de menores de edad) fueron consideradas en la categoría de mayores de edad.

Por último, la otra variable observada para analizar la información es la instancia de actuación. En este caso, los cargos se agruparon entre los de primera instancia, por un lado, y los de segunda o ulterior instancia por otro. El criterio para definir la categorización ha sido la retribución. Por ello, los cargos en los que la retribución sea equivalente a la de jueces/zas de primera instancia o inferior fueron considerados como de primera instancia (independientemente de que también puedan actuar ante segunda instancia); y los cargos con retribución equivalente a jueces de segunda o ulterior instancia fueron contabilizados en la segunda categoría.

2.B. Conformación del organismo

Para analizar la conformación del organismo y su evolución durante el periodo comprendido en este informe (2008-2019), se tuvieron en cuenta las cifras del MPD incorporadas al *Mapa de Género en la Justicia Argentina*, elaborado por la Oficina de la Mujer de la Corte

¹⁶ Esta categorización respeta el nombre actual de las Defensorías ante los Juzgados y Tribunales Nacionales de Menores e Incapaces o de Tribunales Orales de Menores (cf. Ley Orgánica del MPD, N° 27.149).

Suprema de Justicia de la Nación¹⁷, disponibles a partir del año 2011. En cuanto a los años 2008, 2009 y 2010, la información fue relevada específicamente para esta indagación por las áreas de Recursos Humanos y de Informática del MPD, respetando las mismas categorías incorporadas al *Mapa de Género*¹⁸, a fin de que sean comparables.

Las categorías incorporadas incluyen: (1) defensores y defensoras de todos los fueros e instancias; (2) funcionarios y funcionarias; (3) personal administrativo y (3) personal del escalafón correspondiente a servicios auxiliares.

Además, los 186 cargos de defensor/a ocupados al momento de elaboración de este informe¹⁹ fueron considerados teniendo en cuenta su distribución por género según fuero, competencia e instancia.

2.C. Sustanciación de los concursos

El informe abarcó los concursos para cargos de magistrados/as ya finalizados. El período bajo examen inicia con el concurso número 1²⁰ convocado en el año 2008 y termina con el concurso 168, celebrado durante el año 2019. De los concursos realizados en el período, solo se consideraron los 145 que terminaron con su aprobación y posterior envío de terna al Poder Ejecutivo, y se dejaron de lado aquellos declarados desiertos o archivados por otros motivos. En los 145 concursos aprobados, se concursaron 187 cargos y se confeccionaron 149 ternas.

La base de datos fue elaborada por la Secretaría de Concursos del MPD para este informe, y contempló información vinculada con cuatro etapas del procedimiento, con los siguientes datos:

- (1) Convocatoria del concurso: norma reglamentaria que rige el concurso; fuero, competencia e instancia (que han sido reclasificados según las variables señaladas antes), y cantidad de vacantes concursadas;
- (2) Constitución del jurado de concurso: integración según género de su presidente/a,

¹⁷ Disponible en: https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessionid=CEWOF-zaqXWhXCZY7CEdxQeceJguUBzQ_z6fYj5sW9s4p7AIQFSeK!1497049869 (consultado: 3/11/2020). Los datos correspondientes al organismo son provistos por el MPD.

¹⁸ Se mantuvo como fecha de corte el 30 de septiembre de cada año.

¹⁹ La base de datos con información sobre defensores/as del MPD tiene fecha 25 de septiembre de 2020, y se consideraron solo los cargos efectivamente ocupados (es decir, no fueron considerados los puestos vacantes).

²⁰ La Resolución DGN N° 936/1998 (del 7 de septiembre de 1998) reguló el sistema de selección de defensores/as por concurso (cf. lo dispuesto por la Ley Orgánica del Ministerio Público vigente en aquel momento, N° 24.946). Hasta el 16 de enero de 2008, se sustanciaron 35 concursos que otorgaron la experiencia y directivas necesarias para modificar el procedimiento, según surge de las consideraciones de la Res. DGN N° 72/2008. Dado que los primeros 35 concursos fueron sustanciados sin un número que los identificara, y para hacer un corte que permita conocer la situación más actualizada, se optó por no contemplarlos en esta investigación.

titulares, suplentes, y jurista titular y suplente. El informe presenta los datos de integración del jurado con defensores y defensoras (que incluye a su presidente/a y a los/as titulares) y al o la jurista invitada.

(3) Sustanciación del concurso: se diferenció según el género a las personas (a) inscriptas, (b) en condiciones de rendir la oposición, (c) que rindieron la prueba de oposición, y (d) que aprobaron la prueba de oposición;

(4) Conclusión del concurso: se discrimina por género quiénes integraron el orden de mérito y conformaron las ternas.

Además, como ya se advirtió, se optó por cruzar las variables por fuero, competencia e instancias con el fin de desagregar la eventual existencia de segregación horizontal o vertical por motivos de género en las diversas categorías y etapas del concurso.

Por último, en esta parte del informe, también se analizaron las calificaciones que recibieron quienes aprobaron los concursos (es decir, solo aquellos/as que superaron las puntuaciones mínimas de antecedentes y oposición, con independencia de que hayan alcanzado o no a integrar una terna). Para ello, se contó con los datos provistos por la Secretaría de Concursos sobre la puntuación recibida en la evaluación de antecedentes, de oposición y en la calificación final de las 353 candidatas y los 692 candidatos que aprobaron los 145 concursos alcanzados en la investigación.

2.D. Designaciones

En estos 12 años, se sustanciaron y aprobaron 145 concursos por un total de 187 cargos y 149 ternas; el Poder Ejecutivo Nacional remitió 131 pliegos de designación para que sean aprobados por el Senado²¹, y fueron designadas 123 personas. En la parte de este informe correspondiente a la designación de los cargos, se trabajó con la misma base de datos elaborada por el área de Concursos, pero considerando únicamente aquellos trámites que concluyeron con la designación efectiva, esto es, con el total de 123 puestos designados²².

En este caso, se contempló la información vinculada exclusivamente a esos concursos, que comprende datos referidos a la integración de la terna y a las personas designadas, con la discriminación por género. En el caso de la información sobre las ternas, se presentan datos de la cantidad de mujeres y varones ternados, y de la composición de la terna (es decir, si la terna incluía a varones o mujeres, o solo incluía a varones). En todos los casos, los números son analizados en términos generales y también según las variables de fuero, competencia e instancia.

La información sobre ternas es ligeramente diferente a la del apartado anterior, sobre sustanciación de concursos, ya que se trabajó con un número de casos diferentes (mientras

21 Algunos de esos pliegos luego fueron retirados.

22 Estas designaciones se corresponden con 98 ternas aprobadas en 94 concursos, algunos de los cuales incluían varios cargos.

los datos sobre la sustanciación incluyen los 145 concursos aprobados, en la parte de designaciones se incorporan solo los 94 concursos que finalizaron con una o más designaciones). Aunque pueda resultar un poco reiterativa, se consideró necesario presentar esta información en la parte de designaciones para contar con un panorama preciso sobre las opciones reales que se abrían a los poderes políticos a la hora de designar a defensores y defensoras.

2.E. Percepciones de abogados/as del MPD

Para conocer las percepciones sobre la carrera laboral de quienes potencialmente podrían aspirar a un puesto de Defensor/a, se elaboró una encuesta anónima dirigida a las y los 1844 abogadas y abogados del organismo. De ese total, respondieron la encuesta 655 personas, que equivale al 35,5% del universo convocado, y arroja un error muestral en los resultados del 3,1%. La encuesta fue implementada por la consultora Daniela Barbieris y Asociados, con la colaboración del Departamento de Informática de la DGN, en los meses de marzo y abril de 2021. El cuestionario fue completado online y contempla los siguientes datos.

1. Datos personales y de la ocupación (género, edad, cargo, antigüedad, estudios de postgrado, tipo de dependencia en la que trabaja, sede, etc.).
2. Tipo de tareas desarrolladas y nivel de satisfacción en el trabajo.
3. Composición y organización familiar.
4. Aspiraciones personales en la carrera profesional.

2.F. Fuentes de datos utilizadas

Los datos de la integración del organismo según género y cargo entre los años 2011 y 2019 corresponden al *Mapa de Género en la Justicia Argentina*, elaborado por la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, los que, a su vez, fueron aportados en su momento por la Defensoría General de la Nación²³. Los demás datos fueron tomados de bases estadísticas con información interna elaboradas por el organismo para esta investigación.

Estas bases son:

Para la conformación del organismo:

- Base de datos elaborada en función de: (a) información interna (aportada por la Secretaría de Recursos Humanos y Superintendencia e Informática del MPD) sobre la participación de varones y mujeres en la conformación del organismo entre los años 2008-2010 (inclusive) según las siguientes agrupaciones de cargo: servicios auxiliares / personal administrativo / funcionarios/as/ defensores/as; y (b) información obtenida

²³ Disponible en: https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessionid=CEWO-FzaqXWnXCZY7CEdxQeceJ9uUBzQ_z6fYj5sW9s4p7AIQFSeK!1497049869 (consultado: 3/11/2020). Los datos correspondientes al organismo son provistos por el MPD.

del Mapa de Género en la Justicia Argentina correspondiente a los años 2011-2019 (inclusive) con las mismas variables.

- Base de datos de elaboración interna con información sobre los 186 cargos de defensores/as ocupados al 25 de septiembre de 2020 por género y según variables de fuero, competencia e instancia.

Para la sustanciación del concurso:

- Base de datos elaborada por el área de Concursos con información sobre los 145 concursos, realizados entre 2008-2019, que finalizaron con su aprobación y elaboración de terna/s.
- Base de datos elaborada por el área de Concursos con información de puntajes obtenidos por las 1045 personas que aprobaron los concursos por género y según fuero, competencia e instancia.

Para las designaciones:

- Se utilizó un recorte de la misma base de datos elaborada por el área de Concursos con información sobre los procesos desarrollados entre 2008 y 2019. El recorte comprendió 98 concursos que finalizaron con la designación de 123 defensores/as.

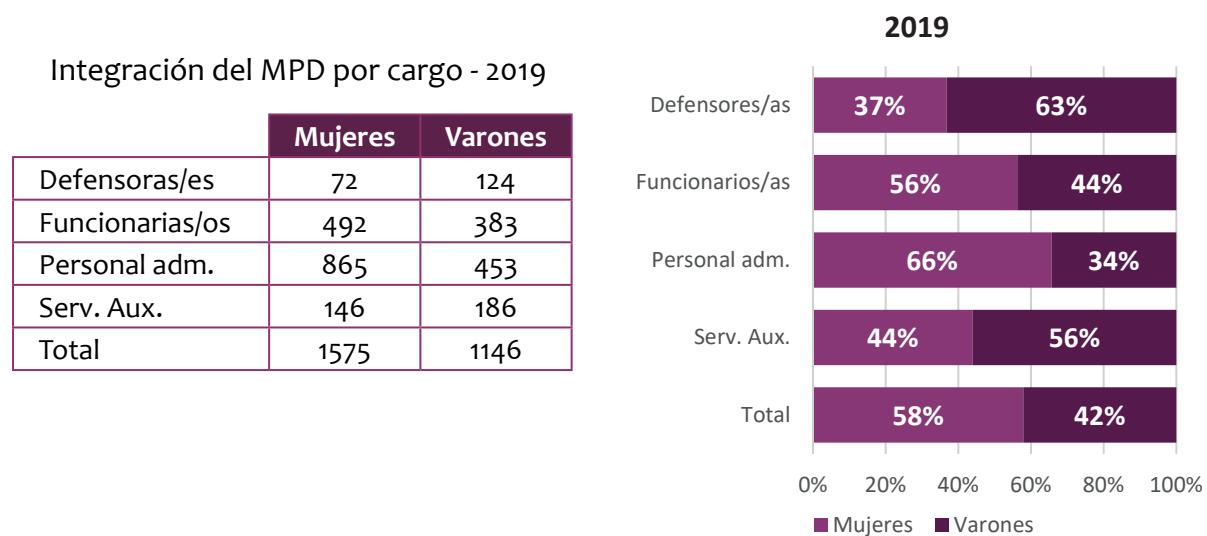
Para las percepciones de abogadas y abogados del organismo:

- Base de datos confeccionada con los resultados de la encuesta de autopercepción respondida por 655 abogadas y abogados que trabajan en el MPD.

3. PARTICIPACIÓN DE VARONES Y MUJERES EN LA CONFORMACIÓN DEL MPD²⁴

Las mujeres conforman el 58% del total de integrantes del MPD. Sin embargo, solo ocupan el 37% de cargos de magistrados/as, el 56% de cargos de funcionarios/as y el 44% de personal de servicios auxiliares. De modo que, en la integración por cargo, la mayor cantidad de mujeres del organismo se agrupa en el escalafón técnico-administrativo (66%).

Los datos sugieren la presencia del “techo de cristal”, si se toma en cuenta el descenso de puntos porcentuales de integración de mujeres a medida que se avanza en la carrera. Hay 10 puntos de diferencia entre los porcentajes de mujeres en cargos administrativos y funcionarias, y de casi 20 en el ascenso de funcionarias a defensoras.



3.A. Evolución de la participación de las mujeres según el cargo

Desde el punto de vista de la evolución histórica de la composición del organismo, preocupa la pérdida de equidad en la última década en los cargos de magistradas. Entre 2008 y 2019, mientras que las mujeres ampliaron levemente su incorporación al organismo (del

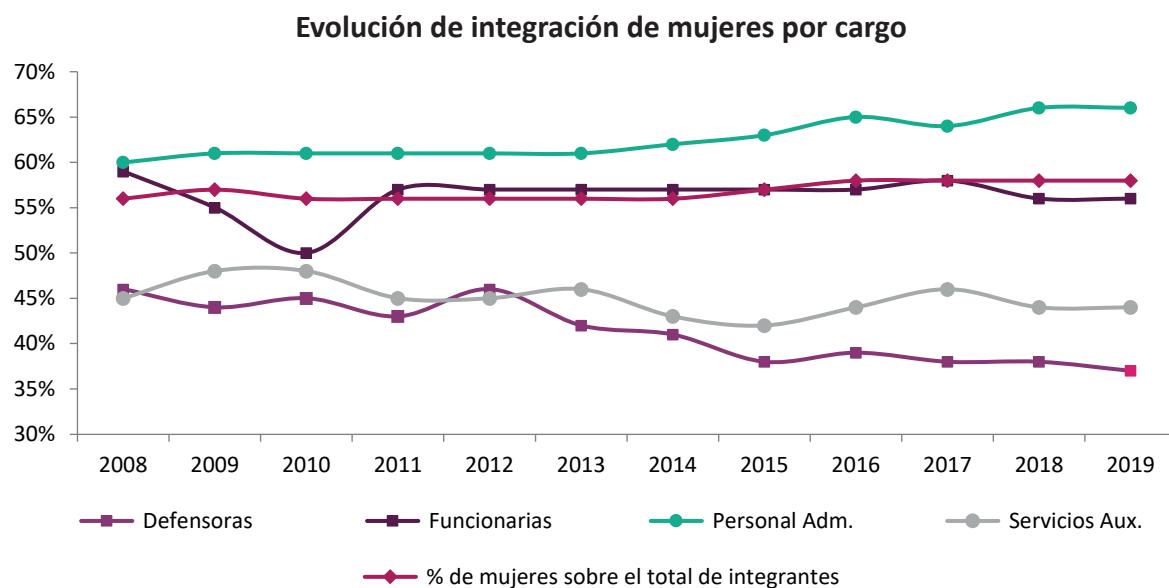
²⁴ Los datos corresponden al 30 de septiembre de 2019. Se utiliza el mismo corte de fecha para la comparación en la evolución histórica.

56% al 58%), la cantidad de magistradas disminuyó en forma considerable (del 46% al 37%, con una pérdida de 9 puntos).

Las funcionarias también se encuentran por debajo del promedio de mujeres que integran el MPD (donde se advierte una leve disminución en los últimos años). Solo en los cargos técnico-administrativos las mujeres están por encima del promedio del 58% (escalafón en el que se incrementó en 6 puntos su presencia). La menor presencia entre los servicios auxiliares también puede indicar segregación horizontal, por juzgar las tareas de mantenimiento como típicamente masculinas.

La fuerte baja en la cantidad proporcional de defensoras en el periodo observado parece vincularse con la gran cantidad de cargos federales concursados (en especial, entre los años 2014 y 2017). Este aspecto se analizará más adelante, al evaluar los resultados de las designaciones de defensores y defensoras.

Las cifras indican la necesidad de implementar mecanismos correctivos para favorecer la designación de mayor cantidad de mujeres como defensoras.



3.B. Cargos de empleados/as y funcionarios/as

El reparto de cargos entre varones y mujeres entre el personal administrativo (empleados/as), y, en especial, entre las y los funcionarios, advierte sobre las dificultades para acceder a los puestos de mayor jerarquía dentro de esas categorías. Incluso cuando las mujeres son amplia mayoría en ambos grupos, si se desagrega la información por cargo, se nota que existe una mayor proporción de mujeres entre los puestos más bajos y una leve mejora de la presencia porcentual de varones en los de mayor escala.

Empleados/as por cargo

	Mujeres		Varones	
	Cant.	%	Cant.	%
Jefe/a de Despacho	191	63%	112	37%
Oficial Mayor	86	63%	50	37%
Oficial	242	68%	115	32%
Escríbiente	80	66%	42	34%
Escríbiente Aux.	266	66,5%	134	33.5%
Auxiliar				

Funcionarios/as por cargo

	Mujeres		Varones	
	Cant.	%	Cant.	%
Sec. Letrado/a	36	33%	73	67%
Prosec. Letrado/a	84	57%	63	43%
Sec. Primera Instancia	144	60%	97	40%
Prosecret. Administrativo/a	188	62%	117	38%
Otros	40	55%	33	45%

3.C. Defensores/as según fuero, competencia e instancia

Al indagar cómo se distribuyen por género los 186 cargos de defensores/as ocupados, se encontró que las mujeres tienen menor presencia en fueros considerados de mayor peso político (como el fuero federal), o en materias consideradas históricamente más propias de los varones (como puestos con competencia penal); mientras que son mayoría en aquellas materias asociadas al cuidado. Estos datos indican la presencia de segregación horizontal por razones de género.

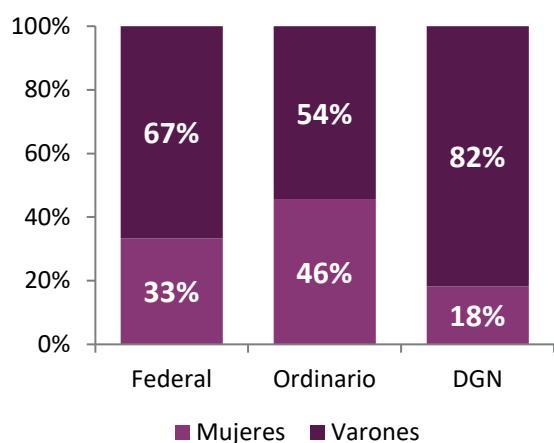
En cargos de magistradas de la DGN y en el fuero federal hay una menor cantidad de defensoras. Teniendo en cuenta que la mayoría de los defensores/as se encuentran en el fuero federal (105, contra 70 del fuero ordinario y 11 de DGN), esas dificultades pueden explicar la brecha de género en la conformación final del organismo.

En contraposición, hay mayor cantidad de mujeres que se desempeñan en materia no penal (47% de los 32 puestos no penales) y más de la mitad de mujeres (57%) en fueros que intervienen en representación o defensa de menores de edad, o de quienes requieren tutela o curatela (sobre un total de 33 cargos). El porcentaje de defensoras cae en puestos con competencia penal (35%). Como la cantidad de cargos con competencia penal (154) es mucho mayor que los de competencia no penal (32), los obstáculos más grandes para acceder a los primeros se reflejan en la integración final del MPD.

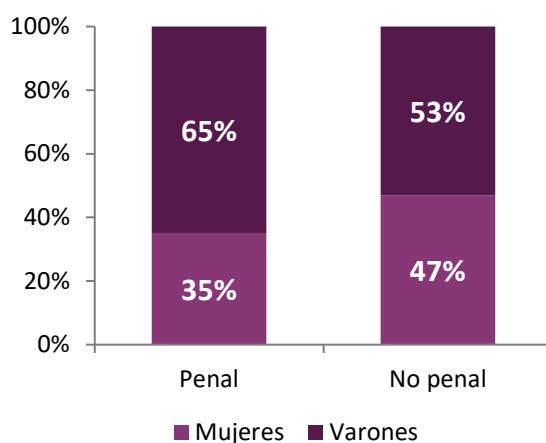
En cambio, en la composición actual no se advierte segregación vertical una vez que se alcanza el cargo de magistrados/as (hay mayor proporción de mujeres desempeñándose

en cargos de segunda o tercera instancia –39%–, que defensoras en cargos de primera instancia –36%–). Como se analizará en los apartados correspondientes a la sustanciación de los concursos y a las designaciones, este panorama se modifica, pues se registran menores índices de mujeres propuestas para ocupar cargos de mayor jerarquía.

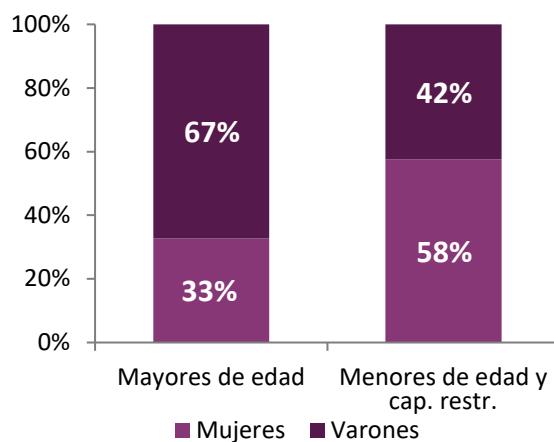
Defensores/as por fuero



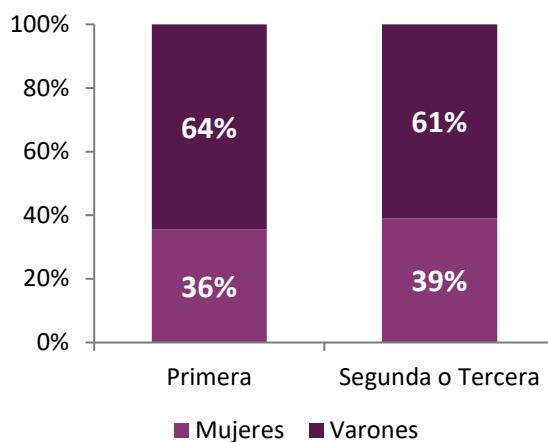
Competencia penal o no penal



Competencia mayores o menores de edad y capacidad restringida



Defensores/as por instancia



La distribución territorial de los cargos muestra que en 8 provincias (Catamarca, Chaco, Chubut, Jujuy, Neuquén, San Juan, Tierra del Fuego y Tucumán²⁵) no hay ninguna defensora designada, y en 4 no hay ningún defensor (Entre Ríos, Formosa, San Luis y Santa Cruz²⁶). En el resto del país, la integración es mixta²⁷.

²⁵ En estas jurisdicciones, hay 1 defensor en Entre Ríos, Formosa y San Juan; 2 defensores en Catamarca y en Tucumán; 3 en Chaco y en Tierra del Fuego, y 4 en Chubut y Neuquén.

²⁶ En esas jurisdicciones, solo hay mujeres defensoras: 1 en Entre Ríos, 1 en Formosa, 2 en San Luis y 2 en Santa Cruz.

²⁷ No se cuenta la Defensoría Pública de La Rioja, que se encuentra vacante.

4. TRÁMITE INTERNO DE LOS CONCURSOS PARA CARGOS DE DEFENSOR/A

Como fue anticipado, el trámite de los concursos se analizará teniendo en cuenta, primero, la parte de la sustanciación y, en segundo término, la etapa de la designación. La sustanciación incluye el trámite interno de la DGN, basado en el mérito de las y los aspirantes, mientras que la designación incluye la intervención de agencias políticas del Estado²⁸.

El trámite de los concursos se inicia con la convocatoria e inscripción. En esta etapa, un jurado convocado específicamente para cada concurso evalúa los antecedentes académicos y funcionales de las y los candidatos y su desempeño en un examen oral y escrito.

De acuerdo con el Reglamento de Concursos para la selección de Magistrados del MPD²⁹ (en adelante, Reglamento de Concursos), el Jurado de Concursos se conforma con cinco integrantes: el o la defensor/a general de la Nación, que lo preside; tres defensores/as titulares y tres suplentes; y un/a jurista titular y otro/a suplente. En caso de que el concurso no sea presidido por el o la defensor/a general, se incorporará otro/a defensor/a público al jurado como titular y otro/a como suplente³⁰.

Los/as defensores públicos y los/as juristas son sorteados de listados confeccionados según los requerimientos exigidos para el cargo vacante. Para integrar la lista de jurados como integrante del MPD, se debe haber accedido por concurso al cargo de defensor o defensora con rango no menor a juez de cámara y tres años de antigüedad en el cargo. Solo en caso de que el cargo a cubrir fuera de un rango no superior a juez de primera instancia, se convocará a un magistrado del MPD que tenga la misma jerarquía que el puesto concursado (siempre que haya accedido al cargo por concurso y tenga tres años de antigüedad en el cargo)³¹. El

28 La Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa dispone que las y los defensores públicos serán designados mediante concurso público de oposición y antecedentes, del cual surgirá la terna de candidatos que el/la Defensor/a General de la Nación presentará al Poder Ejecutivo. Este, a su vez, elegirá a un candidato/a, cuyo nombramiento requerirá el acuerdo del Senado de la Nación (art. 27, Ley Orgánica del MPD, N° 27.149).

29 Aprobado por Resolución de la DGN N° 1244/2017 y modificado por Resolución DGN N° 681/2020. Disponible en: <https://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/REGLAMENTO%20DE%20MEGISTAROS%20EN%20COLUMNAS%20-%20Resolucion%20DGN%20Nro%201244%20Modif%20por%20Res%20DGN%20Nro.%20681.20.pdf> (visitado en: 9/4/2020).

30 Art. 11. a) del Reglamento de Concursos de Magistrados (Res. DGN N° 1244/2017).

31 Según el art. 11. a) del Reglamento de Concursos de Magistrados (Res. DGN N° 1244/2017) cuando

Reglamento de Concursos también fija que, para integrar el jurado, se debe otorgar preferencia a quienes se desempeñen en el fuero en el que exista la vacante a cubrir. Por su parte, la lista de académicos/as o juristas incluye a profesores titulares, eméritos, asociados, adjuntos o jefes de trabajos prácticos por concurso —o categorías equivalentes— de universidades nacionales del país o, en su defecto, de universidades privadas de prestigio³².

En el año 2015, se incorporó al Reglamento de Concurso una norma específica para promover la diversidad funcional, geográfica y por género³³. Esta norma establece que la composición del Jurado de Concurso procurará garantizar la especialidad funcional, diversidad geográfica y de género de quienes lo integren. Entre otros objetivos, la modificación pretendió impulsar espacios de mayor participación femenina que permitan, a su vez, otorgar incentivos para reconocer su posición en el ámbito jurídico.

Quienes se postulen para competir por el cargo concursado deben superar la evaluación de sus antecedentes, y solo aquellos que alcancen el puntaje mínimo requerido para cada cargo estarán en condiciones de rendir un examen de oposición. Tanto la evaluación de los antecedentes como el examen de oposición admiten un máximo de cien (100) puntos³⁴ y exigen una calificación mínima, que varía según la jerarquía del cargo concursado.

La evaluación de los antecedentes comprende la consideración de la trayectoria profesional y funcional (desempeño en el Ministerio Público o en el Poder Judicial, ejercicio de la profesión u otros cargos; además, prevé puntos adicionales por la especialización funcional o profesional respecto de la vacante a cubrir). La experiencia profesional puede llegar a sumar hasta 50 puntos. Además, se califican los créditos académicos (tales como estudios de posgrado o perfeccionamiento, participación como disertante, docencia, publicaciones, becas), que podrían aportar a las y los aspirantes hasta 50 puntos más. Para superar la evaluación de antecedentes es preciso alcanzar una puntuación que oscila entre los 20 y los 40 puntos, dependiendo del cargo concursado³⁵. No se discrimina si los puntos responden a antecedentes laborales o académicos.

los cargos a concursar sean equivalentes a magistrados/as de segunda o ulterior instancia, el jurado será presidido por el o la Defensora General de la Nación (quien podrá delegar la presidencia en sus subrogantes legales en cualquier etapa procesal del concurso), tres titulares del MPD con rango no menor a juez de cámara y tres años de antigüedad en el cargo, tres suplentes, y un o una jurista y su suplente. Si el cargo a cubrir fuera de magistrado con rango no superior a juez de primera instancia, será integrado por tres titulares con idénticos requisitos, un cuarto integrante que deberá tener la misma jerarquía que el puesto concursado y tres (3) años de antigüedad en el cargo, y cuatro suplentes. En este último caso, el jurado será presidido por el o la magistrado/a de mayor jerarquía (en caso de igualdad de jerarquía, por quien posea mayor antigüedad en el cargo). El jurado se completará con un/a jurista y su suplente.

32 Art. 11. a) del Reglamento de Concursos de Magistrados.

33 Art. 12 Res. DGN N° 1146/2015 y art. 12 Res. DGN N° 1244/2017.

34 Arts. 32 y 47 del Reglamento de Concursos.

35 Art. 33 del Reglamento de Concursos, cit.

Una vez que concluye esta evaluación y se realiza el orden de mérito provisorio, quienes alcanzaron la puntuación mínima exigida están en condiciones de presentarse al examen de oposición, que consta de una prueba escrita en la que se debe asegurar el anonimato de quienes participan, y de otra prueba oral³⁶. Entre ambas, se calificará a las y los postulantes con un máximo de cien puntos. Esos puntos se distribuirán de distinta forma, en caso de que la vacante a cubrir sea para desempeñarse ante tribunales orales o no³⁷.

Con la suma del puntaje obtenido por quienes superaron la evaluación de antecedentes y la oposición, se configura la calificación final y se elabora el orden de mérito. Quienes obtengan los primeros lugares integrarán la terna que se presentará ante el Poder Ejecutivo de la Nación.

A continuación, se presentarán los datos relativos a cada una de las etapas descriptas. En primer lugar, se verá cómo se distribuyeron los cargos concursados en el periodo bajo análisis según las variables de fuero, competencia e instancia. Luego, se analizará la manera en que se conformaron los jurados para los concursos abarcados en el informe. Despues, se presentará la información sobre la participación de varones y mujeres a lo largo de los procedimientos. Este análisis considerará primero la información general, y luego las variaciones que se registren según el fuero, competencia e instancia. Finalmente, un último apartado mostrará qué porcentaje de varones y de mujeres inscriptos llegan a integrar una terna.

4.A. Cargos concursados entre 2008 y 2019

Esta parte del informe comprende los 145 concursos que finalizaron con una resolución de la DGN que los aprobó y con la posterior remisión de 149 ternas al Poder Ejecutivo³⁸ entre los años 2008 y 2019.

El 85,5% (124 concursos) corresponden a puestos del fuero federal; le sigue el fuero ordinario (15 concursos, 10% del total), mientras que la menor cantidad de vacantes concursadas es del fuero DGN (6 concursos, 4%)³⁹. Si se clasifican los concursos por competencia, se encuentra que el 94% (136 concursos) corresponde a los que tienen intervención en mate-

36 Arts. 41 y 42 del Reglamento de Concursos, cit.

37 En caso de que el cargo a cubrir sea para actuar ante tribunales orales, la parte escrita puede alcanzar un puntaje máximo de 40 puntos, mientras que la evaluación oral admite hasta 60 puntos. Para aprobar el examen de oposición, las y los postulantes deben obtener un puntaje mínimo de 20 puntos en el examen escrito, y 30 puntos en el oral. Por su lado, si el cargo a cubrir no es para actuar ante tribunales orales, entonces la prueba de oposición puede obtener una valoración máxima de 70 puntos, y el examen oral hasta 30 puntos. Como puntaje mínimo para superar esta instancia, las y los postulantes deben obtener 35 puntos en el examen escrito y 15 puntos en el examen oral (arts. 47 y 48, Reglamento de Concursos, cit.).

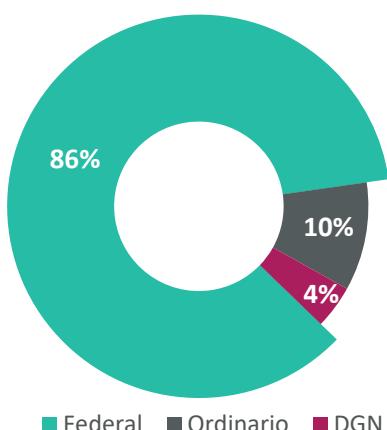
38 Como se mencionó en la metodología, se dejaron de lado concursos declarados desiertos o archivados. Algunos concursos concluyen con la aprobación de más de una terna, de allí que no coincidan la cantidad de concursos con la de ternas aprobadas.

39 De las 149 ternas remitidas al Poder Ejecutivo, se distribuyeron 6 para el fuero DGN, 125 para el fuero federal y 18 para el ordinario.

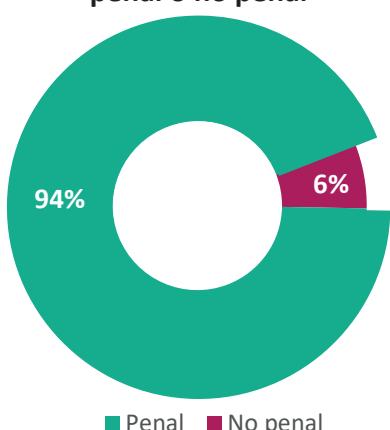
ria penal y el 96% (139 concursos) a cargos de asistencia a personas adultas. Además, el 65% (90 concursos) involucra cargos de primera instancia.

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Concursos	29	4	6	3	10	19	6	12	6	36	13	1

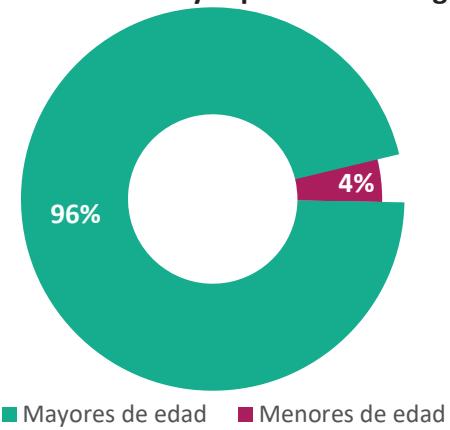
Concursos por fuero



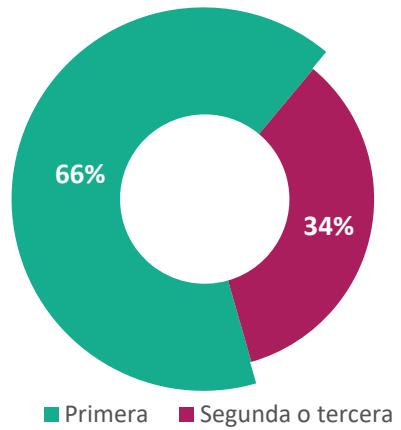
Concursos por competencia penal o no penal



Concurso por competencia mayores o menores de edad y capacidad restringida

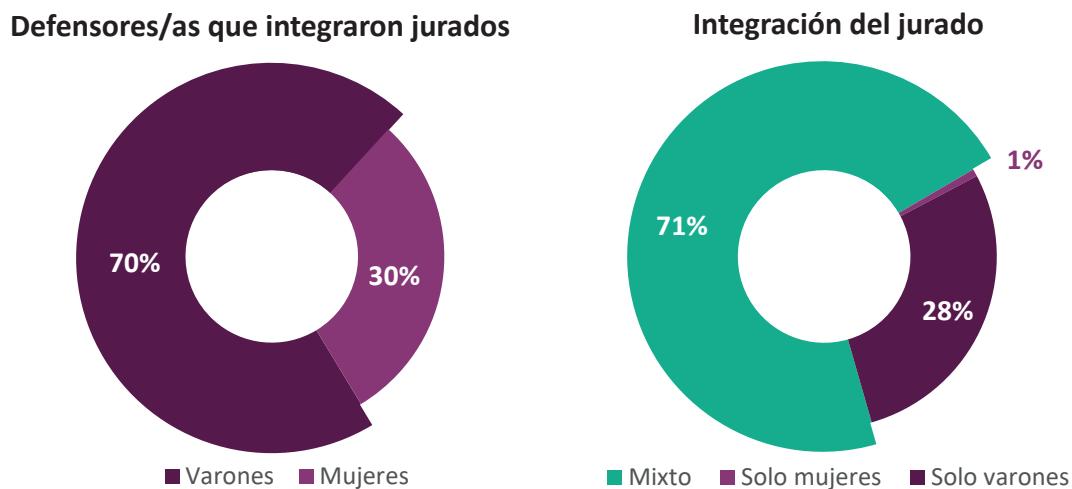


Concursos por instancia



4.B. Participación de mujeres y varones en la integración del Jurado de Concursos

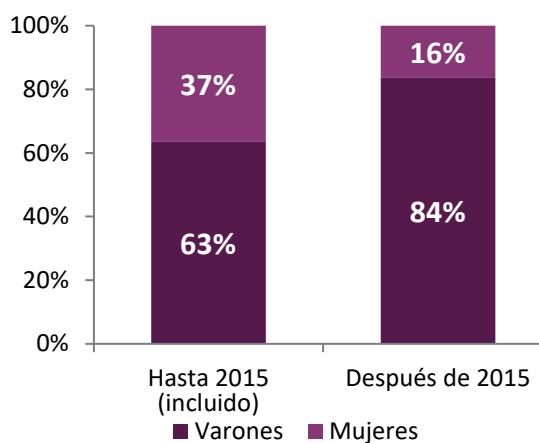
La integración de los jurados muestra evidentes sesgos de género. A lo largo de los 12 años analizados, la participación de defensoras en los jurados alcanza solo el 30% del total de defensores/as que fueron convocados/as como titulares (197 mujeres frente a 470 varones). A su vez, se detectó que el jurado se integró de forma exclusiva con varones en 41 oportunidades⁴⁰, lo que representa una exclusión de mujeres en el 28% de los concursos aprobados.



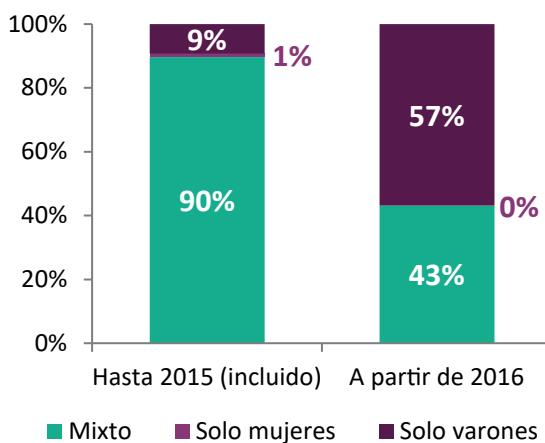
Pese a la reforma del Reglamento de Concursos del año 2015, en la que se estableció la necesidad de promover la diversidad de género (entre otras variables), la brecha en la composición del jurado se intensificó desde entonces. Se observa que a partir de 2015 las mujeres solo representan el 16% del total de defensores/as que integraron el jurado. De este modo, se mantuvo el predominio de varones (38 mujeres frente a 196 varones). Además, en el 59% de las veces los jurados fueron integrados de forma exclusiva por varones (esto es, en 33 de los 56 concursos realizados entre 2016 y 2019).

⁴⁰ En cambio, solo una vez su integración fue exclusivamente femenina.

Varones y mujeres que integraron jurados antes y después de 2015

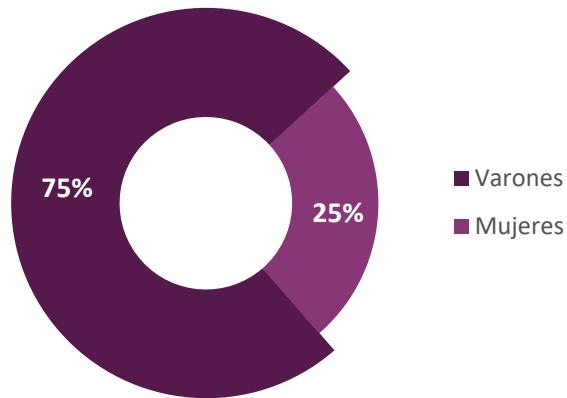


Integración del jurado



La reforma de 2015 también dispuso la integración de un/una jurista titular y un/a suplente como parte del jurado de concursos (antes de esta incorporación, la convocatoria de una persona externa era discrecional y sustentada en las características propias del concurso). A partir de esta fecha, se observa que únicamente en el 25% de las oportunidades se convocó a una mujer en calidad de jurista titular (15 mujeres frente a 44 varones).

Juristas convocados/as a partir de 2016



En este punto, se advierte que, hasta el momento, las reformas reglamentarias fueron insuficientes para lograr una mayor participación de mujeres en el jurado. Es probable que los requisitos para ser incluidas en el listado de integrantes del MPD o de juristas externas impacten de forma desproporcionada en las mujeres, en tanto acceden en menor proporción a los requisitos exigidos.

En este orden, la menor cantidad de defensoras con cargo no inferior a juez/a de cámara (39% en la composición actual) repercute directamente en sus chances de conformar los jurados. Por otra parte, en los últimos años se advierte una significativa baja en la designación de mujeres en cargos de mayor jerarquía. Por lo tanto, es probable que la menor de-

signación de mujeres en esos puestos por concurso también explique en parte la tendencia a la baja en su participación en los jurados.

Sin perjuicio de que existen, en el MPD, menor cantidad de magistradas que de magistrados de esa jerarquía, subsiste una significativa brecha en la proporción de defensoras con cargo no inferior a juez de cámara (39%⁴¹) y de defensoras que integraron los jurados (30% en el promedio general, pero con una muy marcada baja desde 2015, que las ubica en el 16% de integrantes de jurados). Esta brecha parece tener más vinculación con el mecanismo implementado para la confección de los jurados, que con la menor cantidad de mujeres que reúnen los requisitos. Asimismo, como la reglamentación otorga preferencia a quienes se desempeñen en el fuero en el que exista la vacante a cubrir, los mismos sesgos de género presentes para acceder a ciertos fueros (en especial, al federal) se replican en las posibilidades de que las mujeres integren los jurados para esos cargos.

En sentido similar, cabe notar que las posibilidades de académicas y juristas de integrar las listas se ven disminuidas por la enorme brecha de género entre titulares de cátedra⁴² en especial, y para acceder a cargos docentes en general, lo que también puede impactar en la integración de mujeres en los jurados de concursos.

4.C. Participación de mujeres y varones durante la sustanciación de los concursos

En los 145 concursos, se inscribieron 2353 mujeres y 4159 varones (que representan el 36% y el 64% del total de inscriptos/as, respectivamente). El análisis muestra que desde el momento de la inscripción hasta la aprobación de una terna, las mujeres representan alrededor de un tercio del total de aspirantes durante las distintas etapas. Estas cifras sugieren que el gran obstáculo para una mayor presencia de mujeres en cargos de defensoras oficiales se vincula con el bajo número de inscriptas en los concursos, lo que puede obedecer al problema conocido como “piso pegajoso”.

Los porcentajes mencionados se mantienen relativamente estables a lo largo del proceso de sustanciación del concurso. En este sentido, se analizó (1) el total de varones y mujeres inscriptos/as, (2) quiénes estaban en condiciones de rendir el examen (es decir, aquellos/as inscriptos/as que superaron la evaluación de antecedentes), y quiénes efectivamente (3) lo rindieron, (4) lo aprobaron y (5) conformaron una terna.

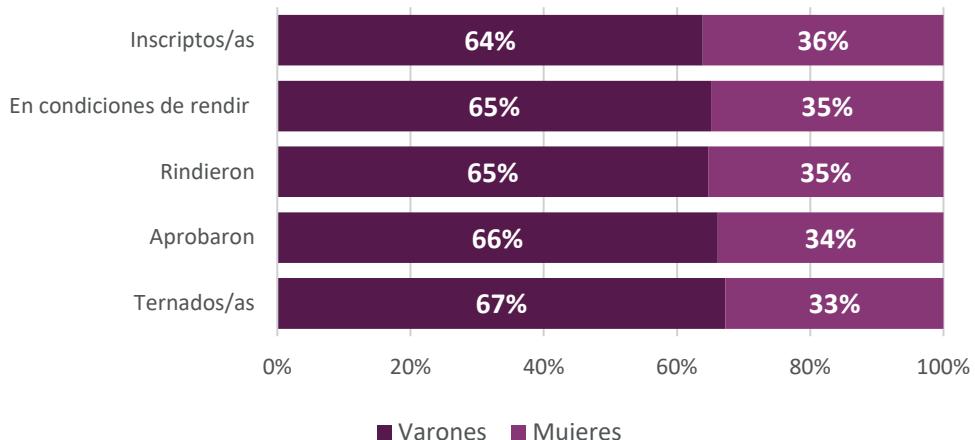
Se encuentra una leve pérdida competitiva si se compara el inicio del trámite (donde las mujeres conforman el 36% del total de inscriptos/as) con la finalización de la sustanciación del concurso (donde representan el 33% del total de ternados/as). En este orden, se pierde

⁴¹ Los datos tomados en cuenta en este informe sobre la composición actual no distinguen a quienes accedieron al cargo de defensor/a con jerarquía no inferior a juez de cámara por concurso (lo que aplica al 39% de defensoras y al 61% de varones).

⁴² En la Facultad de Derecho de la UBA, de un total de 116 profesores titulares de cátedra, solo el 17% son mujeres (KANDEL 2020). De 13 titulares de cátedra de Derecho Penal, solo hay una mujer (que, además, es la única en la historia de esa Facultad) (RONCONI 2020; BELOFF 2020).

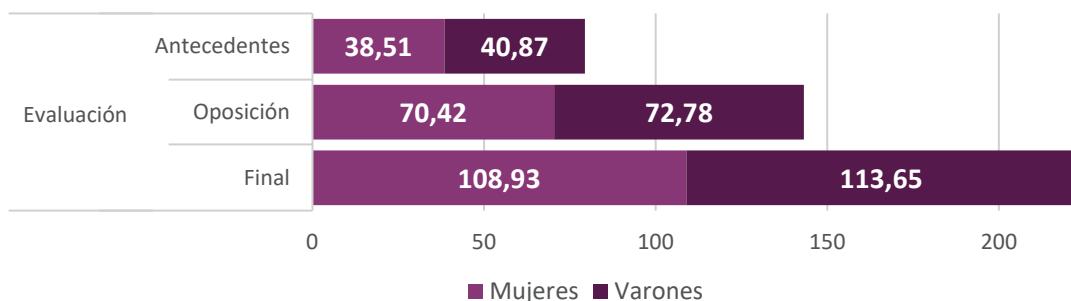
un punto en la cantidad de mujeres que superan la calificación de antecedentes, un punto entre quienes aprobaron el examen, y uno más al conformar las ternas (es decir, en la calificación final de oposición y antecedentes de los/as candidatos/as).

Total de concursos

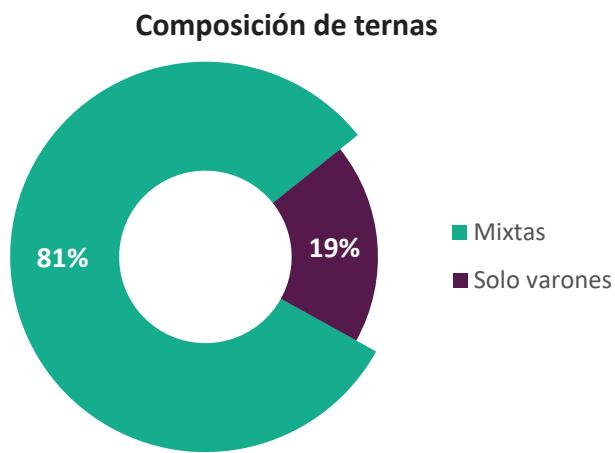


Tanto en la evaluación de antecedentes como en la de oposición y en la calificación final, la calificación media obtenida por los varones que aprobaron el concurso superó al puntaje promedio obtenido por las mujeres que alcanzaron la misma instancia.

Calificación media de varones y mujeres



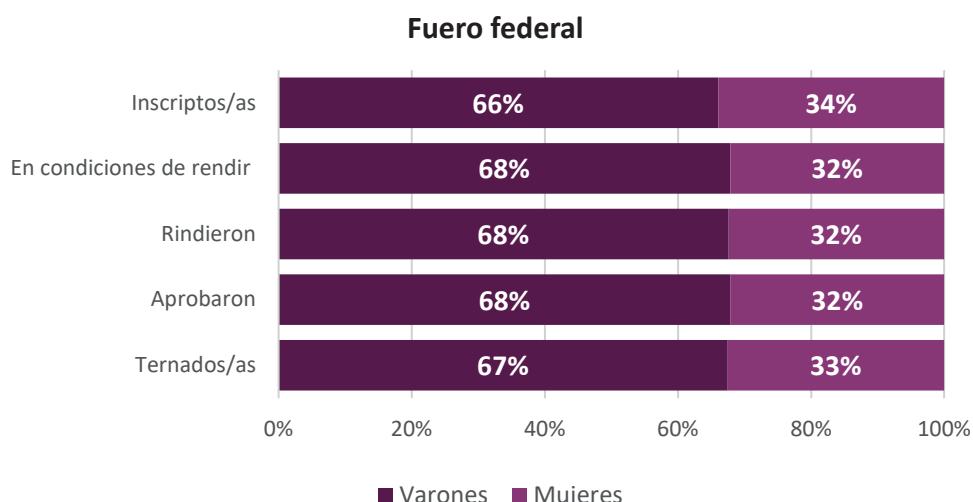
Si se analiza la conformación final de la totalidad de las ternas aprobadas, se encuentra que en 8 de cada 10 casos, las ternas elevadas fueron mixtas, pero que en 2 de cada 10 concursos, las ternas fueron conformadas exclusivamente por varones. No se encontró ninguna terna integrada de forma exclusiva por mujeres.



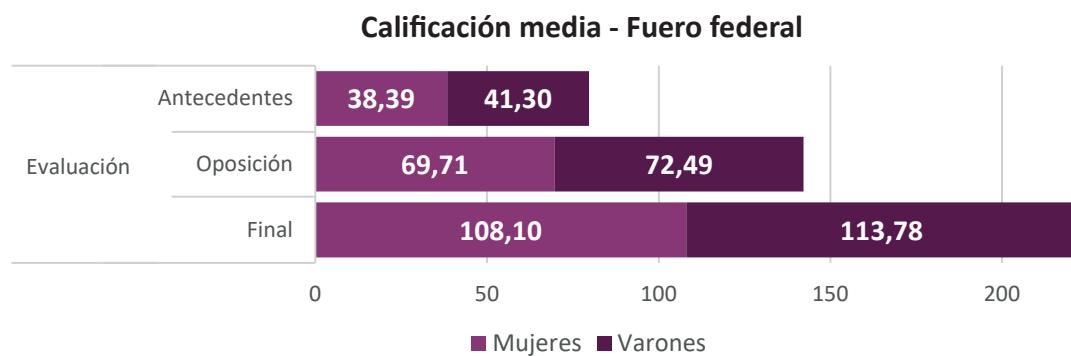
4.C.1. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos por fuero

Al evaluar la información según el fuero, se advierte que la mayor brecha de género se configura en el ámbito federal (que es, precisamente, el que agrupa la mayor cantidad de cargos concursados, con el 85,5% del total). Este aspecto muestra una acentuada subrepresentación de mujeres en las defensorías que se encuentran en todo el territorio nacional cuyas competencias involucran aspectos de especial trascendencia.

Al observar el grado de participación de las mujeres durante la sustanciación de los concursos para cargos federales, no se reparan grandes variaciones en el avance del trámite: representan el 34% del total de inscriptos/as y el 33% de los/as ternados/as. Su mayor porcentaje de participación se halla en el período de inscripción, donde alcanzan el 34% de las personas inscriptas, pero pierden dos puntos porcentuales en la etapa siguiente. Es decir, en promedio, las mujeres inscriptas tienen mayores dificultades para acreditar la calificación mínima de antecedentes, por lo que no pueden continuar el trámite del concurso. En cambio, mejoran su desempeño en la etapa final, lo que les permite recuperar un punto porcentual (33%) al momento de confeccionar las ternas.

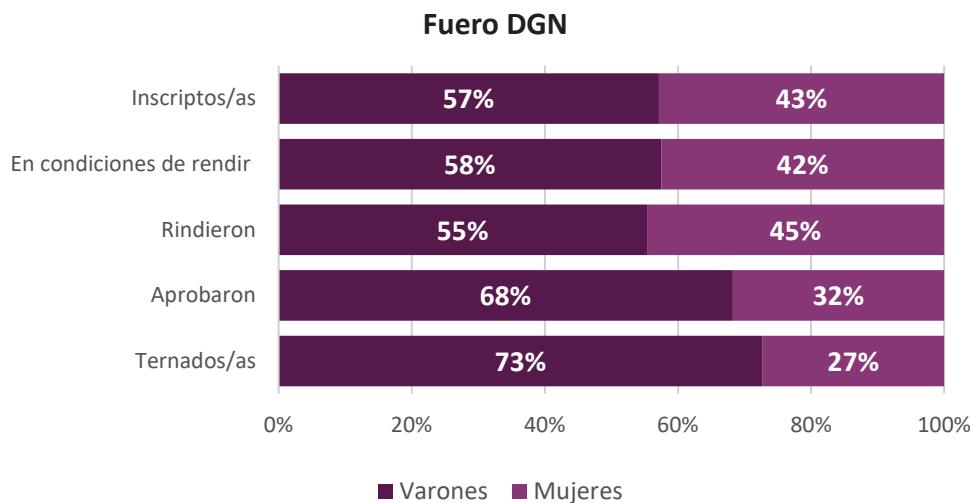


Al analizar la calificación obtenida por las y los inscriptos que lograron aprobar la evaluación de antecedentes y de oposición, se advierte que en todas las etapas evaluativas la calificación media de los varones superó a la de las mujeres.



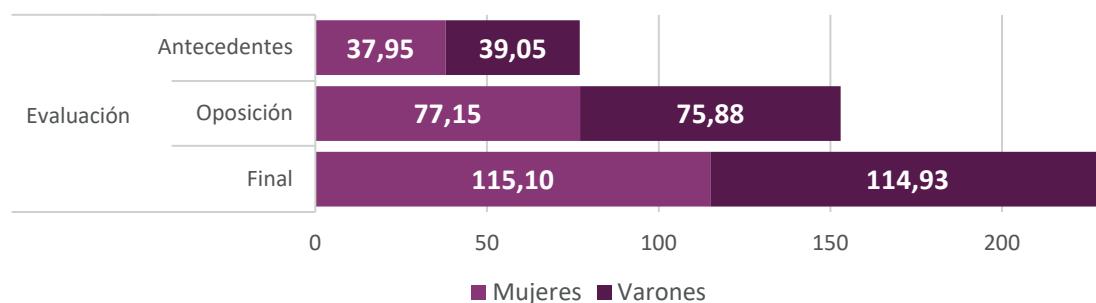
A la hora de ver la conformación final de las ternas, se observa que en 2 de cada 10 casos las ternas para el fuero federal estuvieron integradas solo por varones.

En el fuero DGN, se incrementa notablemente la participación femenina. Las mujeres representan el 43% del total de personas inscriptas (lo que marca una diferencia de 10 puntos porcentuales con respecto al fuero federal). Un porcentaje que no muestra grandes diferencias se encuentra entre quienes superan la evaluación de antecedentes y están en condiciones de rendir el examen de oposición y quienes efectivamente se presentan a esa evaluación. Sin embargo, la distancia se amplía en forma marcada en las etapas posteriores: aunque representan el 45% de quienes dieron el examen de oposición, conforman el 32% de quienes lo superaron, y constituyen solo el 27% del total de personas ternadas.



Aunque el porcentaje de mujeres que aprueba el examen de oposición es bajo, aquellas que lo lograron obtuvieron mejores calificaciones, en promedio, que los varones. En los distintos cruces, el fuero DGN es el único en el que las mujeres tuvieron un mejor desempeño en la evaluación de oposición y en la calificación final, aunque en conjunto obtuvieron menor puntaje en la valoración de antecedentes. En otros fueros o cruces por competencia o instancia, no se registra la misma tendencia (es decir, que las mujeres obtengan mejor calificación en la oposición y menos puntos en los antecedentes); no obstante, se advierte que, en todos los casos, las mujeres reciben una menor puntuación en la evaluación de sus antecedentes.

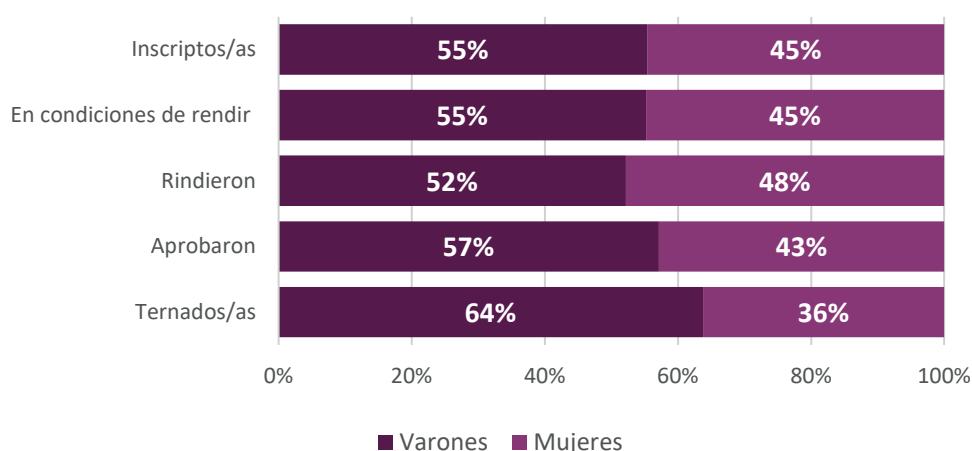
Calificación media - Fuero DGN



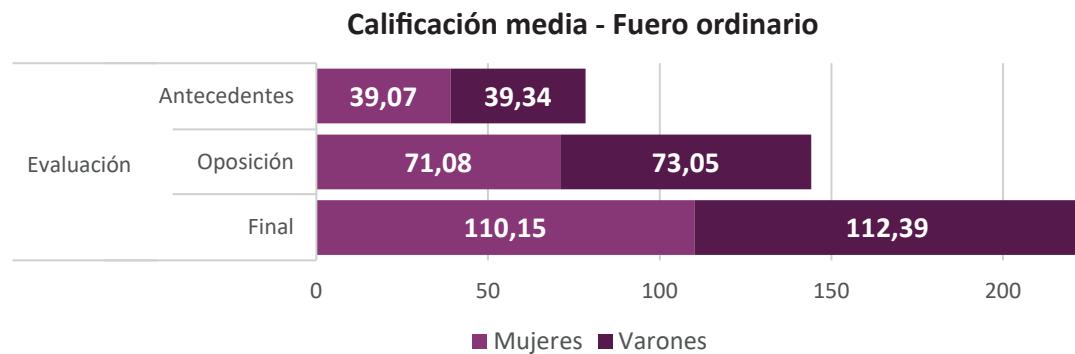
En el caso de los concursos para cargos de DGN, la totalidad de las ternas fueron mixtas.

Por último, se encontró que la mayor participación de las mujeres se observa en el fuero ordinario. Se trata de cargos con competencia para litigar en el fuero de la justicia nacional de la CABA, que comprenden materia penal, no penal y de menores de edad y capacidad restringida. En este fuero, se advierte que la brecha entre varones y mujeres se ensancha en las últimas etapas del concurso: aunque conforman el 48% del total de quienes se presentaron a rendir el examen de oposición, solo alcanzan el 43% de quienes lo aprobaron, y el 36% del total de personas ternadas.

Fuero ordinario

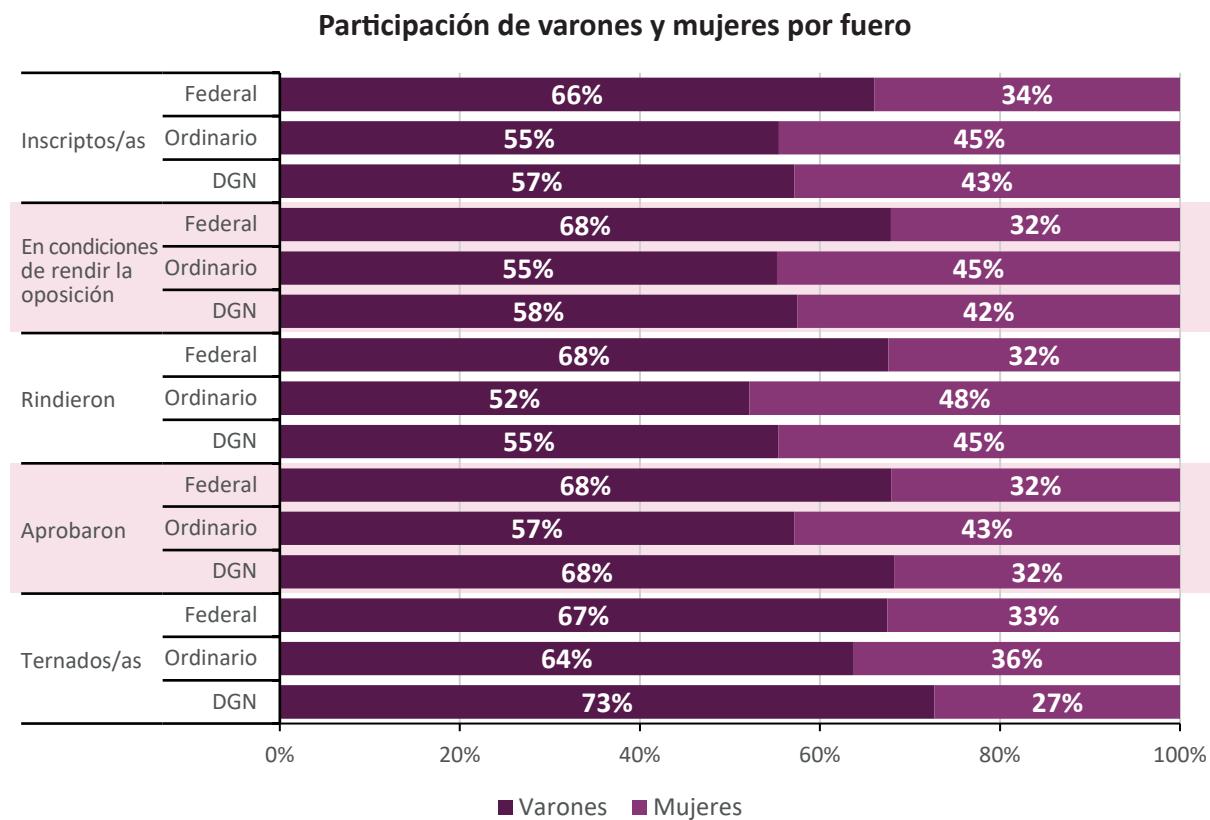


Como ocurre con el análisis de los datos generales, al considerar las puntuaciones recibidas por quienes aprobaron el concurso, la calificación promedio recibida por los varones superó a la recibida por las mujeres en la valoración de antecedentes (aunque en este caso se trata de una diferencia ínfima), en la oposición y en la puntuación final.

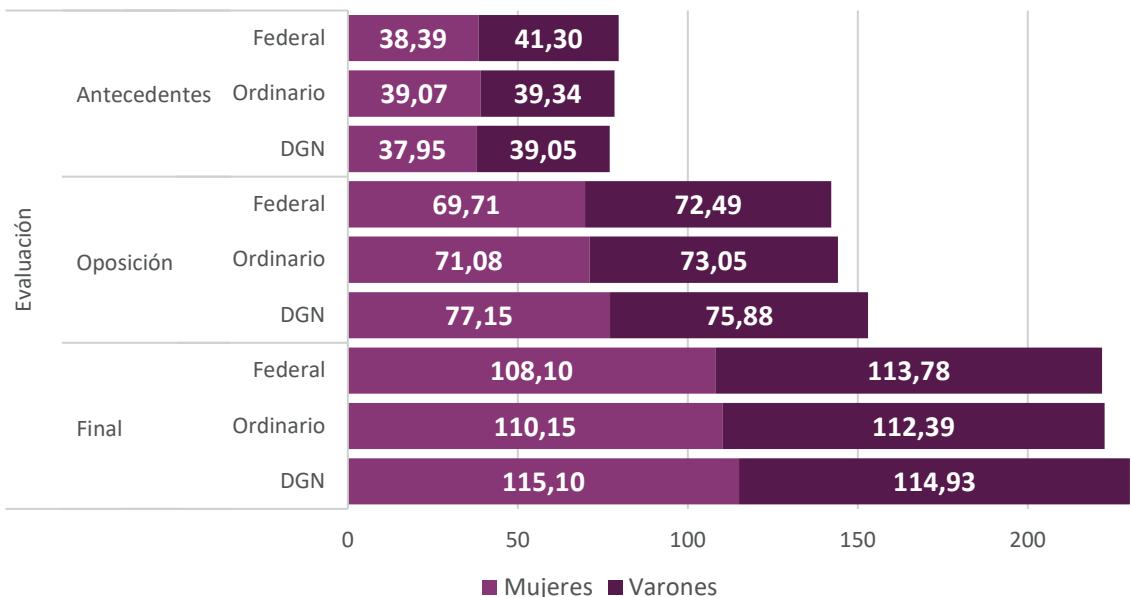


El 83% de las ternas confeccionadas en los concursos del fuero ordinario fueron mixtas, mientras que en el 17% restante se integraban de manera exclusiva con varones.

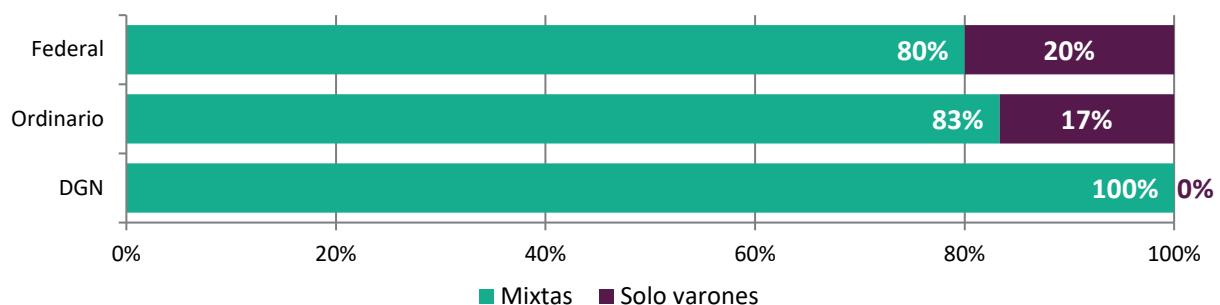
Los gráficos que se presentan a continuación (que reiteran la información de los cuadros previos), permite analizar en términos comparativos las diferencias de género en los fueros estudiados.



Calificaciones medias de varones y mujeres por fuero

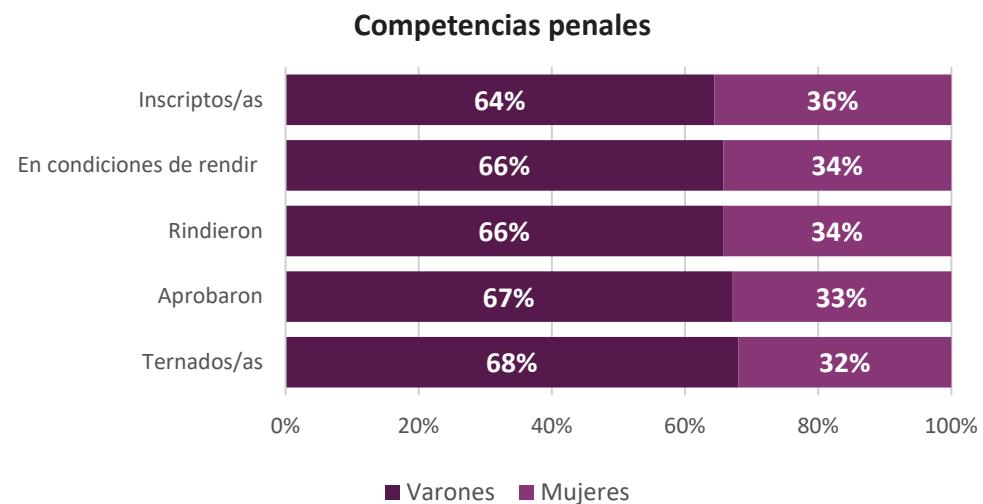


Composición de ternas por fuero

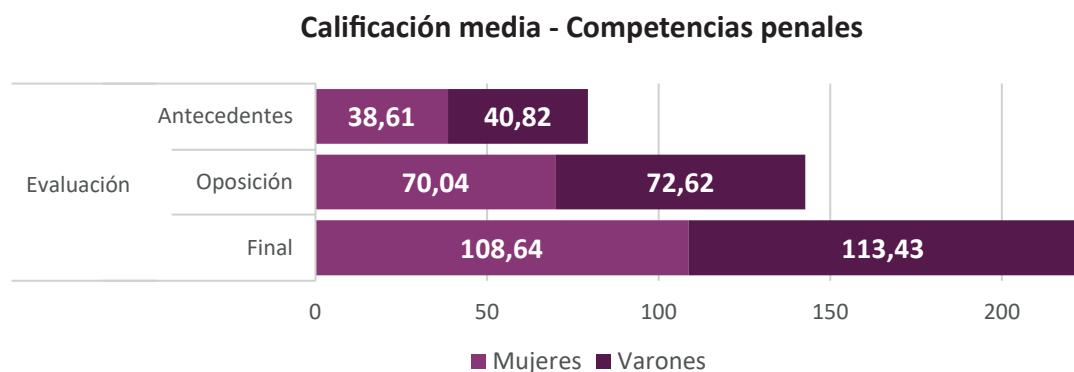


4.C.2. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según competencia penal o no penal

En materia de incumbencias penales o no penales, la menor participación de mujeres se ubica en las convocatorias para cubrir cargos de magistrados/as con competencia penal. Esta subrepresentación se incrementa a medida que se avanza en el procedimiento: la proporción de mujeres decae dos puntos luego del análisis de antecedentes, otro punto más entre quienes aprobaron la oposición, y uno más al analizar la calificación final de oposición y antecedentes. De esta forma, las mujeres pasan de constituir el 36% del total de inscriptos/as, a conformar el 32% de las personas ternadas.

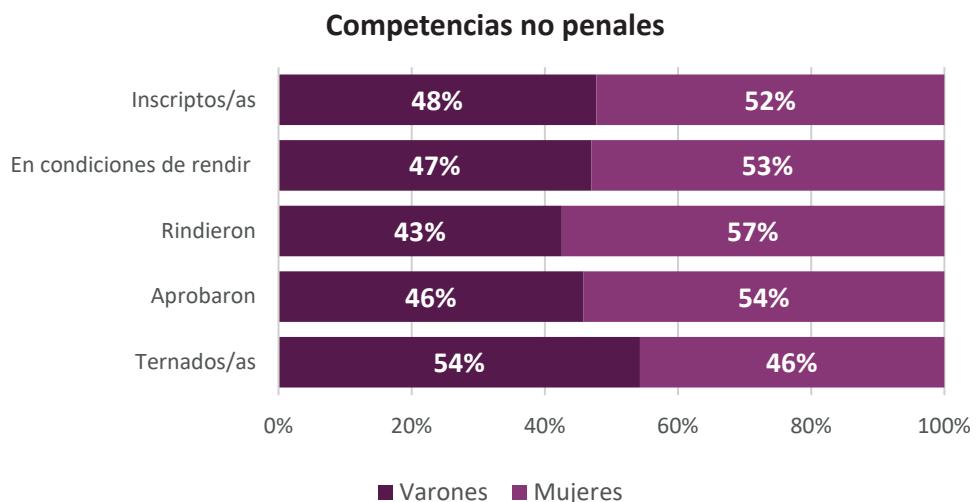


Entre aquellos/as que aprobaron la evaluación de antecedentes y oposición, se encuentra que las mujeres obtuvieron menor calificación en ambos casos (alrededor de 2 puntos menos en cada etapa) y, en consecuencia, en la evaluación final.



Cercano al promedio general, el 19% de las ternas para cargos con competencia penal tienen una integración exclusivamente masculina.

En cambio, la participación de mujeres predomina en los concursos con competencia en materia no penal. Las aspirantes conforman el 52% del total de inscriptos/as y mantienen mayores niveles de presencia en todas las etapas analizadas, aunque luego solo el 46% de ellas alcanza la terna.



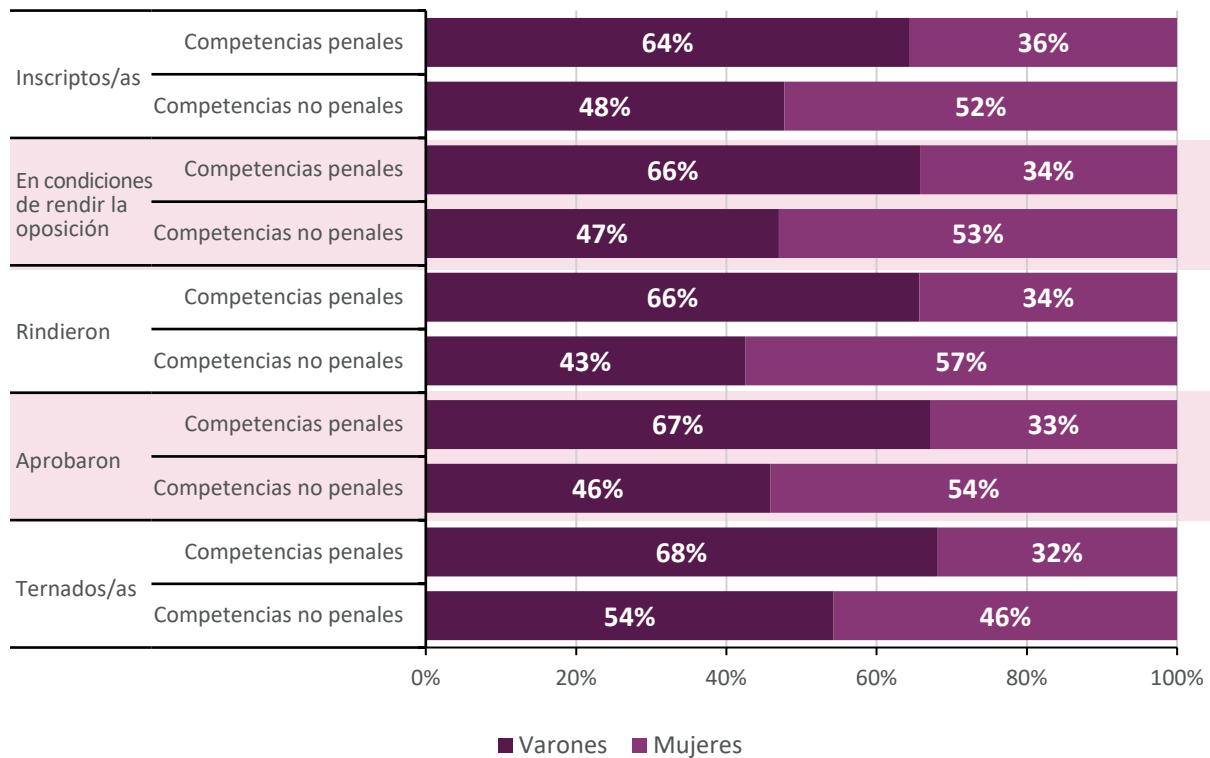
La calificación de antecedentes, de oposición y la puntuación final recibida por las mujeres que aprobaron el concurso es, en promedio, inferior a la obtenida por sus pares masculinos. En el caso de los antecedentes, es notoria la diferencia a favor de los varones.



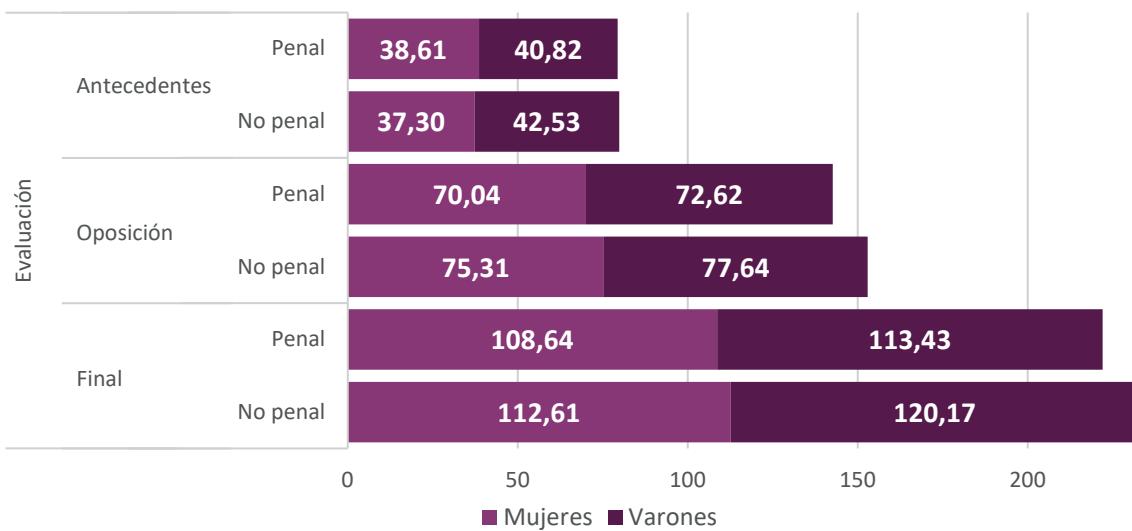
En este caso, el 89% de las ternas eran mixtas y otro 11% estaban integradas solo por varones.

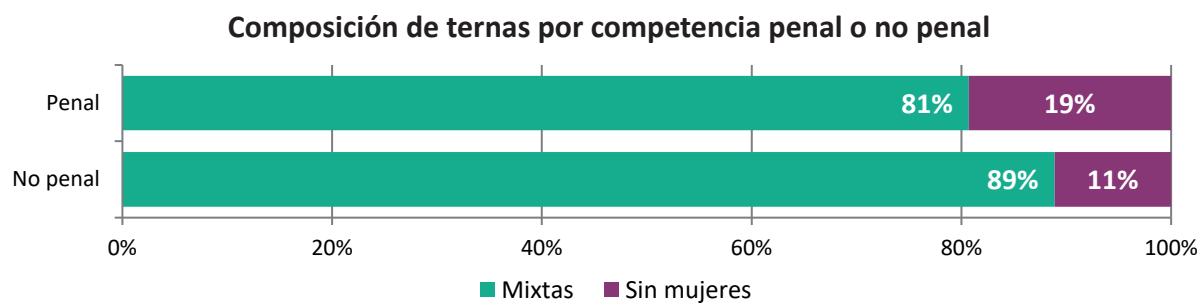
Los siguientes gráficos presentan la información comparada según las competencias penales o no penales de los cargos concursados.

Participación por competencias penales o no penales



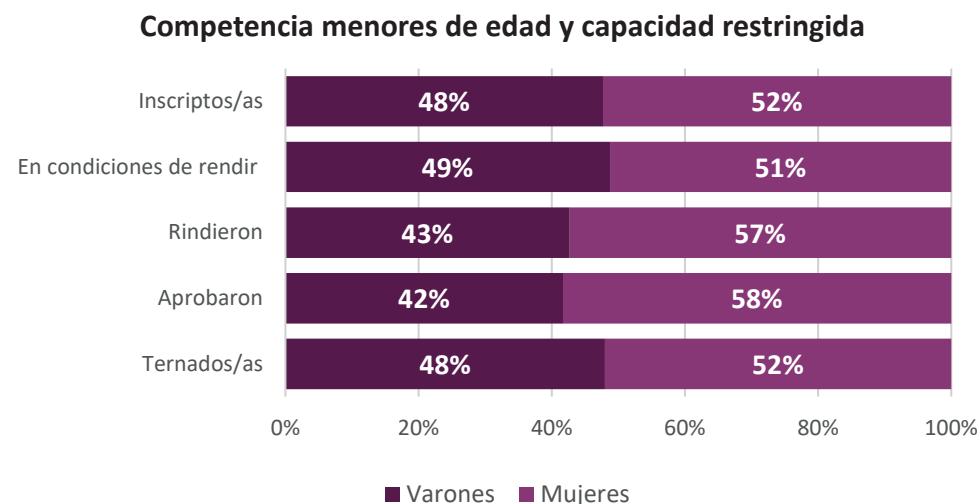
Calificación media por competencia penal o no penal





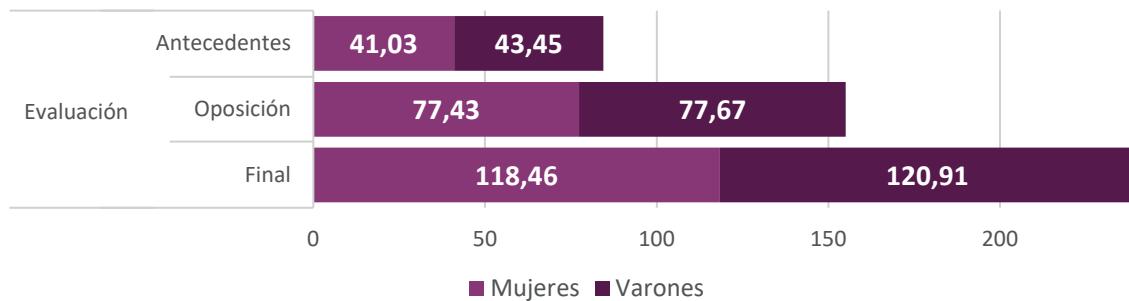
4.C.3. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según competencia: mayores o menores de edad y capacidad restringida

También se encuentra una mayor presencia de mujeres en los concursos para cargos con competencia en materia de menores de edad y personas con capacidad restringida. En ellos, la inscripción de mujeres representa el 52%, y en igual proporción resultan ternadas. Como ocurre con los concursos en materia no penal, aquí también se registra un mayor porcentaje de mujeres que aprobaron la prueba de oposición.



En esta materia, las mujeres que aprobaron el concurso recibieron, en promedio, dos puntos menos en la valoración de los antecedentes que sus pares masculinos, mientras que en la calificación de la oposición la evaluación fue más pareja.

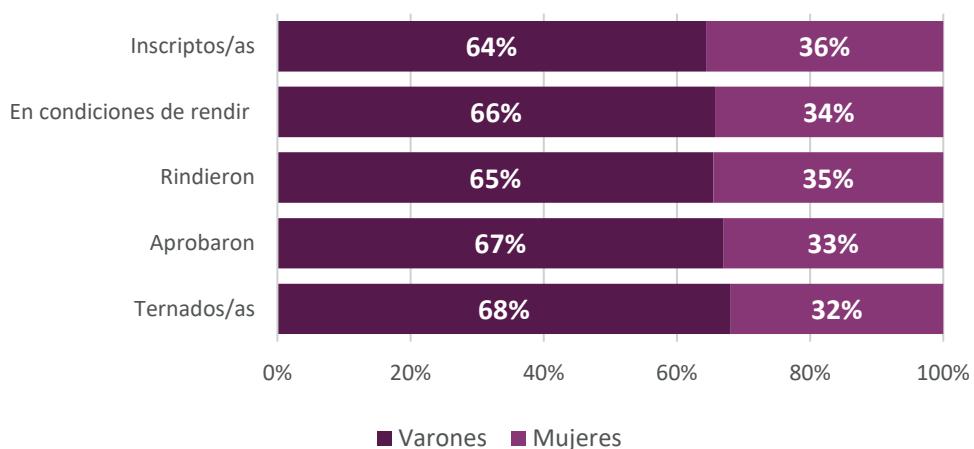
Calificación media - Menores de edad y capacidad restringida



Aunque la mayoría de las ternadas fueron mujeres, en una oportunidad⁴³ (que representa el 16,66% del total), la terna solo incluyó a varones.

En cambio, si se analizan las materias que involucran a personas mayores de edad, los índices de presencia de mujeres vuelven a decaer. Su mayor porcentaje es en la inscripción, con el 36%, y van perdiendo representación a medida que avanza el trámite, hasta llegar al 32% del total de ternados/as. Nuevamente, la desventaja se presenta al momento de la evaluación de antecedentes y de oposición y, por consiguiente, en la calificación final.

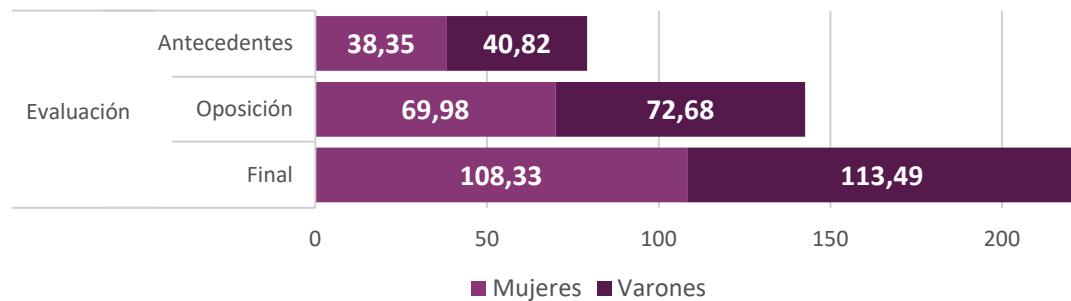
Competencia mayores de edad



La calificación de quienes aprobaron las instancias de evaluación muestra que la media tanto en la evaluación de los antecedentes como en la oposición (y, consecuentemente, de la calificación final) obtenida por los varones superó a la de las mujeres.

43 Se trata de un concurso para el cargo de defensor/a ante Tribunal Oral de Menores.

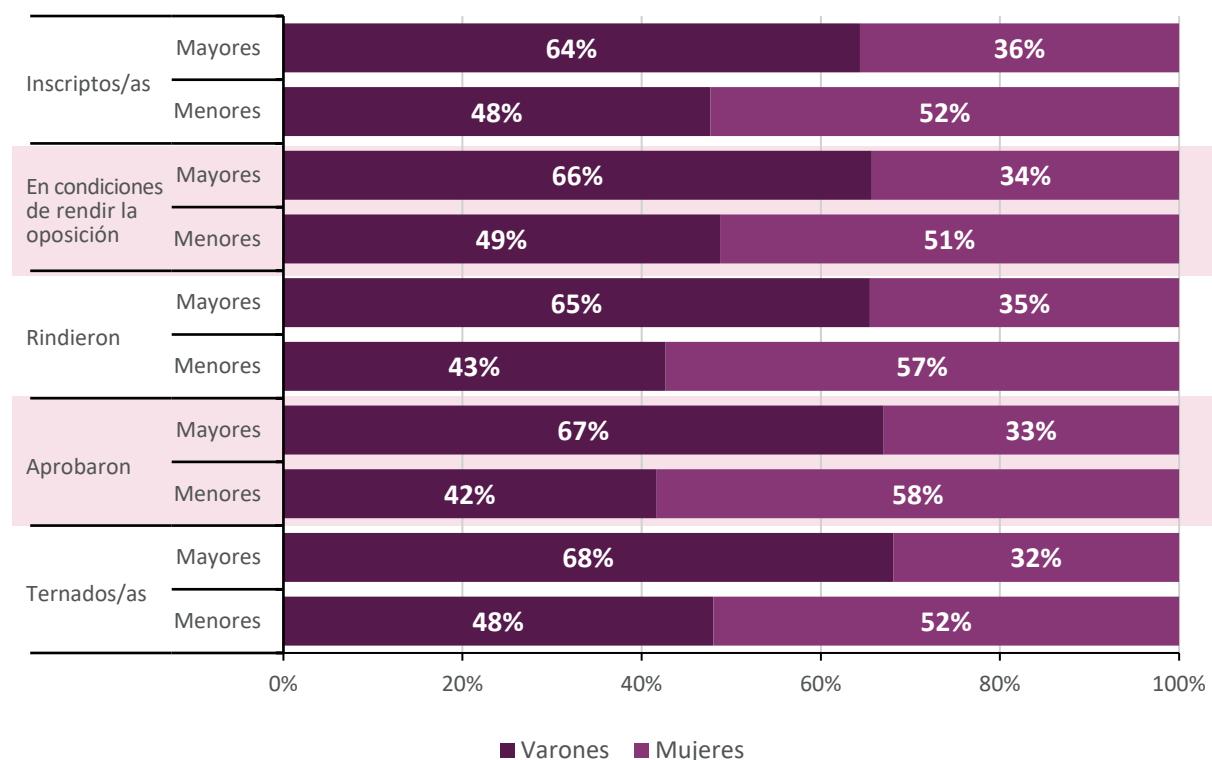
Calificación media - Mayores de edad



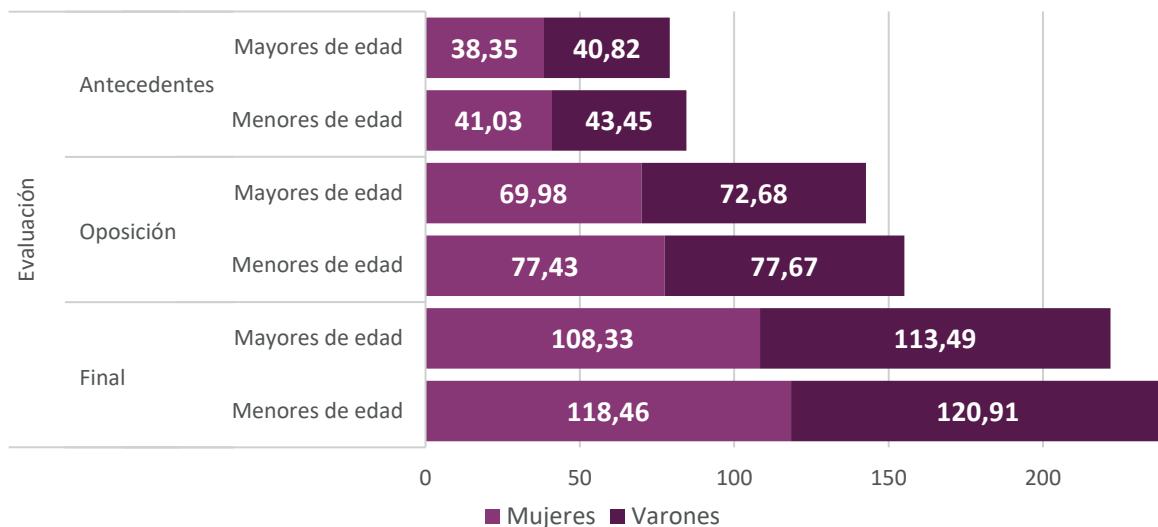
En 2 de cada 10 ternas, las mujeres quedaron excluidas de la propuesta.

A continuación, se pueden apreciar los datos comparados según las incumbencias en materia de mayores de edad y jurídicamente capaces, o menores de edad o con capacidad restringida.

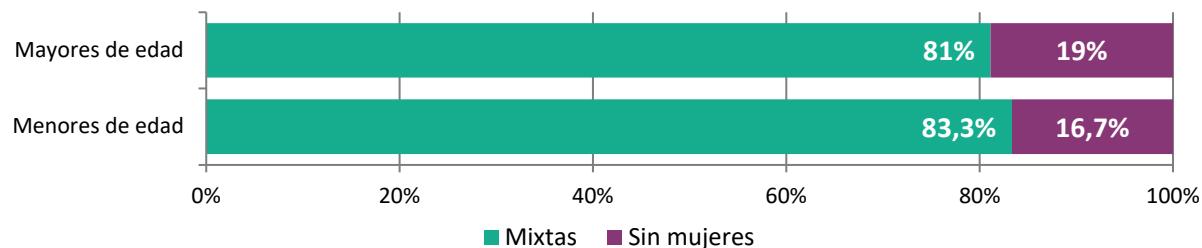
Participación por competencias mayores o menores de edad y capacidad restringida



Calificación media por competencia mayores o menores de edad y capacidad restringida



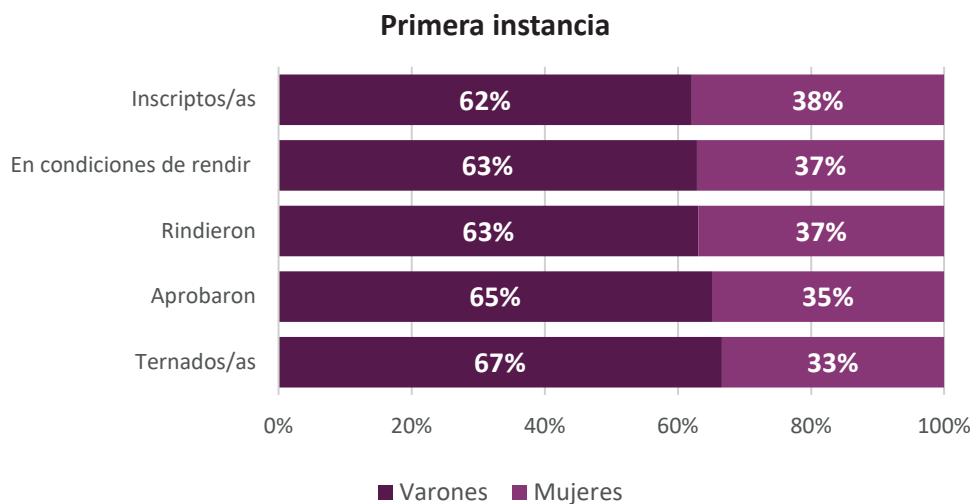
Composición de ternas por competencias mayores o menores de edad y cap. restr.



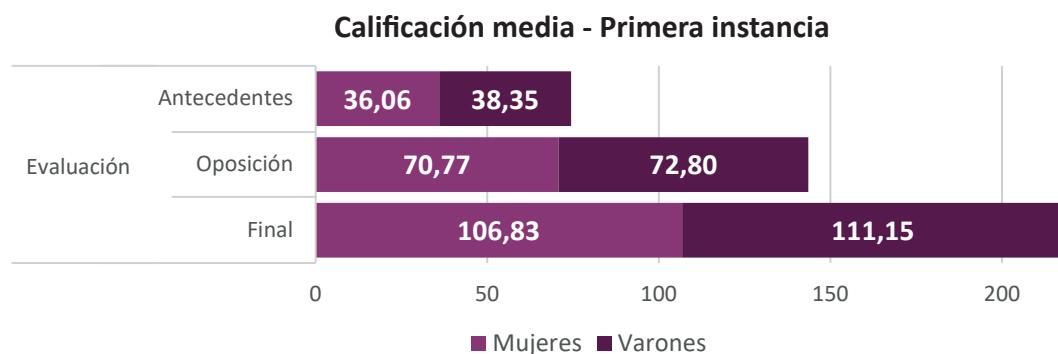
4.C.4. Participación de mujeres y varones en la sustanciación de los concursos según instancia

El 65,5% de los concursos aprobados (95 casos) se convocaron para designar magistrados/as en cargos de primera instancia. De acuerdo a lo observado, la participación de mujeres siempre fue inferior a la de los varones, con un nivel decreciente a medida que se avanza en la sustanciación del concurso.

Desde el momento de la inscripción (38% de mujeres) hasta la aprobación de las ternas (33% de mujeres), la presencia de mujeres disminuye en 5 puntos. Un punto se pierde a la hora de calificar los antecedentes, dos puntos más al comparar quienes aprobaron los exámenes de oposición, y otros dos puntos en la evaluación final y posterior conformación de la terna. En consecuencia, una vez más, se nota que la pérdida en los niveles de participación se vincula con la calificación que reciben las mujeres en la evaluación, tanto de antecedentes como de oposición.

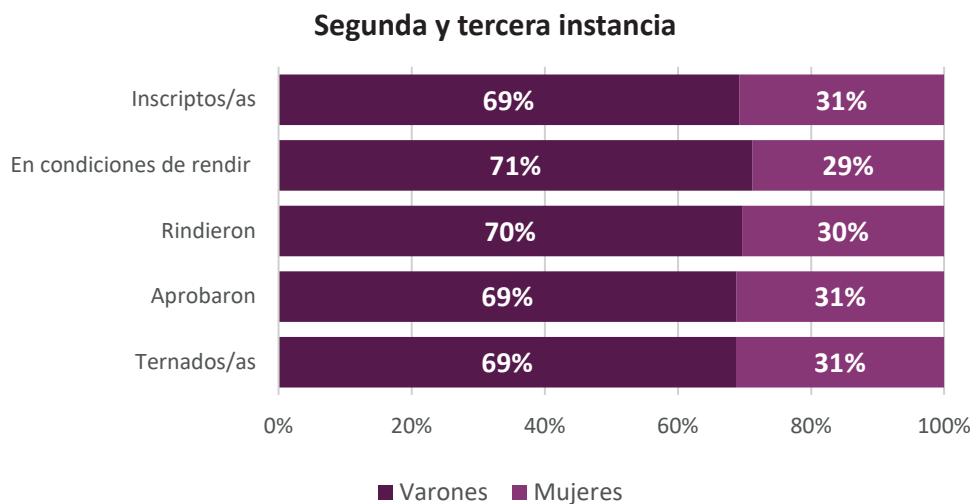


Aquellas mujeres que aprobaron el concurso recibieron alrededor de dos puntos menos en la valoración de los antecedentes y de oposición que los varones que alcanzaron igual instancia, lo que se ve reflejado en la puntuación final.



Aunque las mujeres conformaron el 33% de las personas ternadas para cargos de primera instancia, el 17% de las ternas se integró de forma exclusiva con varones.

La cantidad de inscriptas disminuye cuando se trata de concursos para cubrir cargos de segunda y tercera instancia. Sin embargo (con alguna variante en los pasos intermedios del trámite del concurso), en este caso no hay pérdida en el nivel de participación de las mujeres desde el inicio hasta la aprobación del concurso. Las mujeres representan el 31% del total de personas inscriptas y ternadas. Aquí también se constata que las aspirantes mujeres pierden puntos en la evaluación de antecedentes (se alejan 2 puntos de los varones), pero son recuperados en la etapa de oposición y en la calificación final.



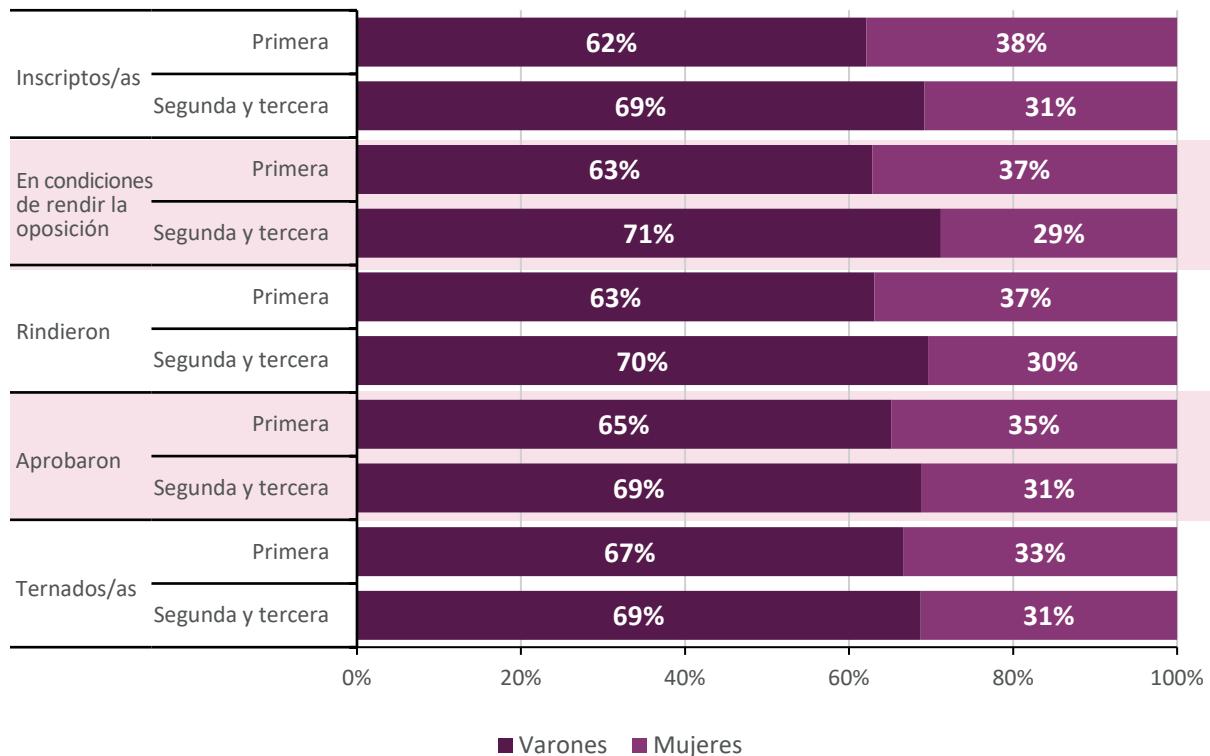
Respecto de los puntajes otorgados a los varones y mujeres que aprobaron el concurso, se observa que, en esta variable, las mujeres también fueron calificadas con menor puntuación, tanto en los antecedentes como en la oposición.



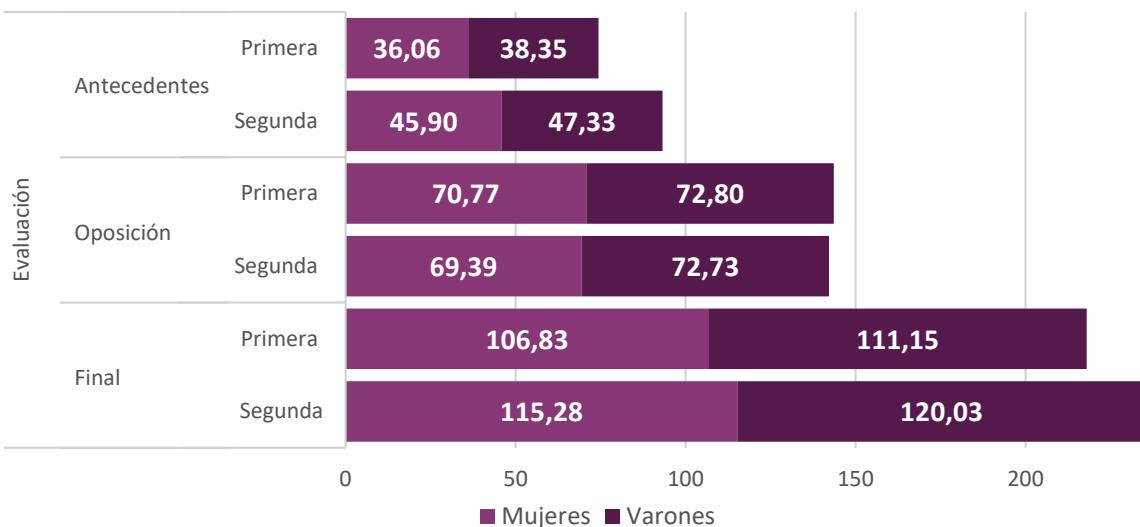
De las 50 ternas aprobadas para cargos de segunda o ulterior instancia, en 11 casos (que representan el 22%) las mujeres estuvieron excluidas.

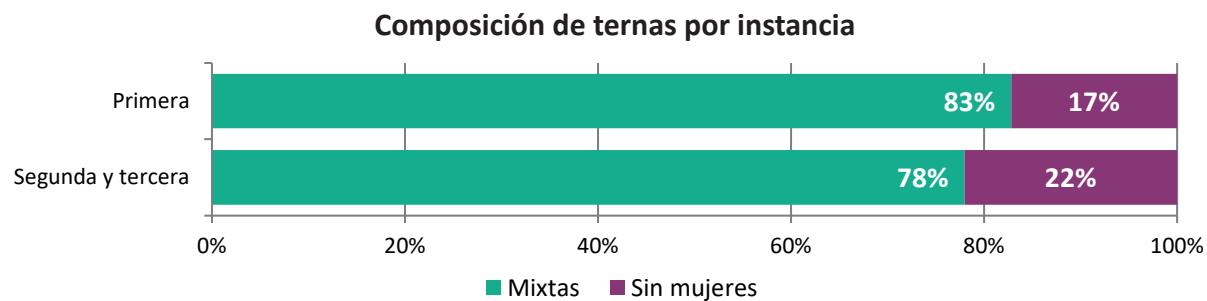
Los gráficos siguientes presentan la información de manera comparada entre las instancias.

Participación por instancia



Calificación media por instancia





4.C.5. Participación de varones y mujeres en la sustanciación de los concursos según región

La tasa de participación de las mujeres en los trámites de los concursos varía notablemente según la región⁴⁴. Cabe recordar que las mujeres representan el 36% del total de personas inscriptas en todos los concursos; el 35% de quienes superaron la evaluación de antecedentes y de quienes se presentaron al examen de oposición; el 34% de quienes lo aprobaron y el 33% del total de personas ternadas.

La CABA es el lugar en el que hay mayor cantidad de inscriptas (43% del total de aspirantes) y donde hubo menos mujeres postulantes es en la Patagonia (31%). Por otra parte, se observa que como ocurre con los datos generales y con los datos vistos según el fuero, competencia e instancia, tanto en la CABA, como en el NEA, NOA y la Patagonia, la presencia de mujeres fue disminuyendo a lo largo del trámite de sustanciación. En todas estas zonas la tasa de inscriptas superó por varios puntos a la de ternadas, en especial, en el NEA y la CABA⁴⁵. En cambio, en la provincia de Buenos Aires, el Centro y el Cuyo, el porcentaje de mujeres fue en aumento. Así, aunque en estos lugares tuvieron índices relativamente bajos de inscripción (32%, 33% y 34%, respectivamente, todos ellos por debajo del 36% que representa la media de inscriptas), las mujeres fueron ternadas en esas regiones en un porcentaje superior al de inscriptas. La provincia con mayor índice de ternadas es Buenos Aires, con el 38% del total de ternados/as, seguida por el Cuyo, con el 37% (lo que supera la media de las mujeres ternadas en todos los concursos, que se ubica en el 33%).

44 A los efectos de esta investigación, se agruparon los concursos según las siguientes regiones: Centro (provincias de Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos); Cuyo (provincias de Mendoza, San Juan y San Luis); Noreste Argentino – NEA (provincias de Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones); Noroeste Argentino – NOA (provincias de Catamarca, Jujuy, Salta, Santiago del Estero, Tucumán y La Rioja); Patagonia (provincias de Chubut, Neuquén, La Pampa, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego). La Ciudad Autónoma de Buenos Aires fue considerada de forma independiente (en función de los fueros con competencia exclusiva en su territorio), al igual que la provincia de Buenos Aires (por la cantidad de aspirantes en ese territorio).

45 Con una pérdida porcentual de 9 y 8 puntos, respectivamente.

Participación de varones y mujeres en los concursos por región

	Buenos Aires		CABA		Centro		Cuyo		NEA		NOA		Patagonia	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Varones inscriptos	783	68%	1077	57%	690	67%	330	66%	328	64%	441	63%	510	69%
Mujeres inscriptas	369	32%	803	43%	341	33%	168	34%	182	36%	264	37%	226	31%
Varones en condiciones de rendir	593	65%	854	58%	535	70%	216	70%	207	66%	296	67%	398	72%
Mujeres en condiciones de rendir	314	35%	614	42%	229	30%	93	30%	105	34%	146	33%	158	28%
Varones que rindieron	231	65%	305	56%	228	70%	102	70%	118	66%	168	65%	201	71%
Mujeres que rindieron	123	35%	241	44%	99	30%	44	30%	62	34%	89	35%	81	29%
Varones que aprobaron	121	65%	191	61%	99	64%	46	66%	56	76%	67	66%	109	75%
Mujeres que aprobaron	64	35%	120	39%	56	36%	24	34%	18	24%	34	34%	37	25%
Varones ternados	59	62%	102	65%	67	66%	31	63%	44	73%	49	66%	76	76%
Mujeres ternadas	36	38%	54	35%	35	34%	18	37%	16	27%	25	34%	24	24%

4.D. Cómo llegan varones y mujeres a integrar las ternas

Al analizar comparativamente los niveles de participación de varones y mujeres en las distintas etapas de la sustanciación de los concursos, se observa una marcada diferencia de género. Como fue señalado, en términos generales, las mujeres configuran un tercio del total de aspirantes a cargos de la magistratura. Sin embargo, al observar cuál es la trayectoria en los grupos de varones y de mujeres a lo largo del trámite, y hasta la conformación de las ternas, esas brechas se achican.

En todos los casos, se observa que, en promedio, el 8,83% del total de mujeres inscriptas llega a integrar una terna. En el caso de los varones, el porcentaje se incrementa hasta alcanzar el 10,29% del total de aspirantes varones. Solo en el caso de concursos para cargos de segunda o tercera instancia asciende el porcentaje de mujeres para ser ternadas.

La mayor diferencia se encuentra en el fuero DGN, donde alcanza los 5 puntos porcentuales, seguido de cerca en casos de competencia no penal. Aunque los varones llegan en mejor medida a integrar una terna, las cifras refuerzan la idea de que el principal inconveniente para designar mujeres es el suelo pegajoso y la consecuente baja inscripción de mujeres a los concursos.

Porcentajes de varones y mujeres que llegan a integrar una terna

Promedio general		Varones	Mujeres
Fuero	Federal	10,47%	9,82%
	DGN	10%	5%
	Ordinario	9,27%	6,56%
Competencia	Penal	10,08%	8,57%
	No penal	18,09%	13,91%
Competencia	Mayores de edad	10,23%	8,66%
	Menores de edad	12,90%	12,74%
Instancia	Primera	9,32%	7,66%
	Segunda o tercera	12,88%	13,17%

5. DESIGNACIONES DE DEFENSORES/AS

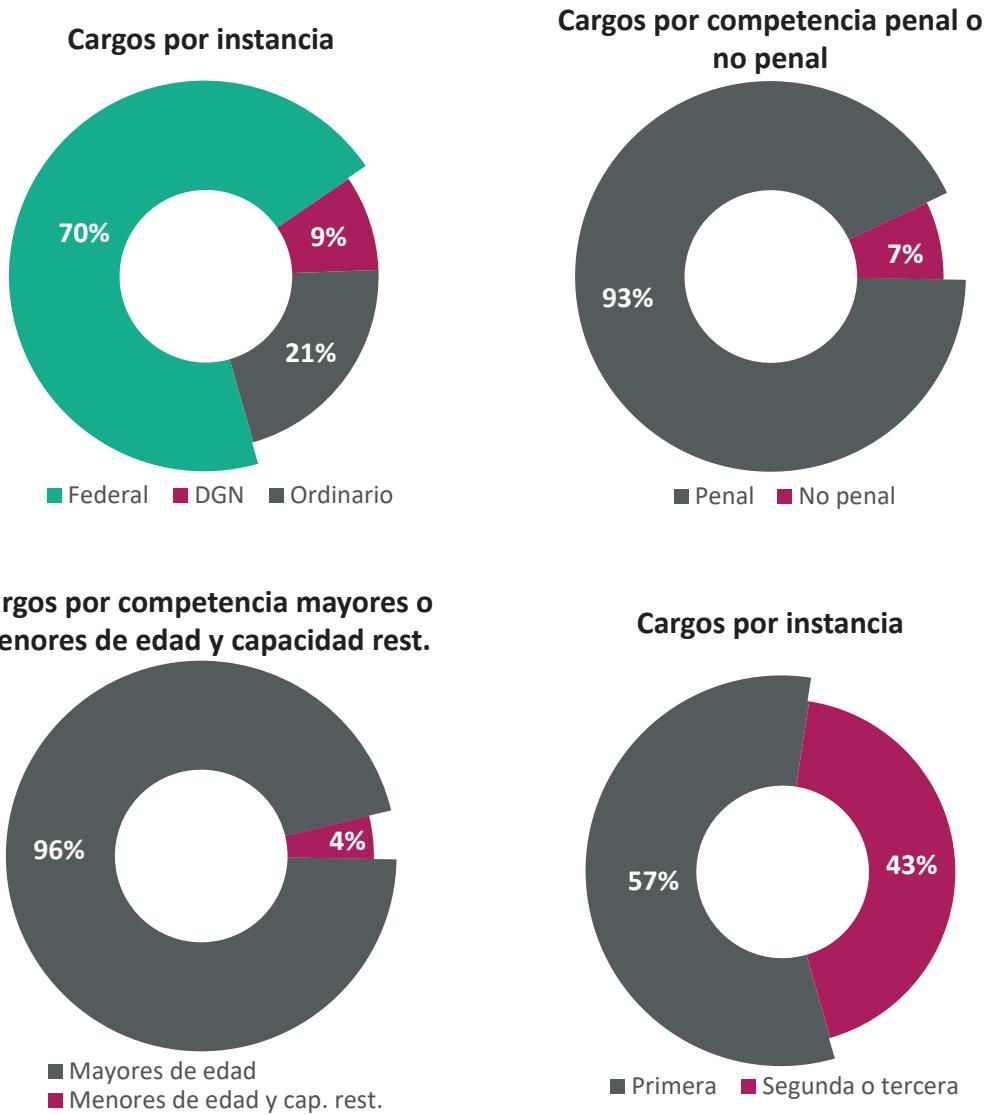
La Ley Orgánica del MPD establece que, una vez que se eleva la terna, el trámite de selección de magistrados/as continúa con la elección de un/una candidato/a por parte del Poder Ejecutivo de la Nación. Para avanzar con el nombramiento, se exige el acuerdo de la mayoría simple de los miembros presentes del Senado de la Nación.

En lo que sigue se mostrará cómo se distribuyeron los puestos cubiertos en el período del informe según el fuero, la competencia y la instancia. Luego, se analizará en forma general cómo se conformaron las ternas y la cantidad de mujeres y varones ternados y nombrados, para evaluar después la misma información considerando el fuero, competencia e instancia de las designaciones. Por último, se mostrará la progresión de varones y mujeres en la carrera por los puestos, lo que permite advertir qué porcentaje de las y los aspirantes logra ocupar un cargo de defensor/a.

5.A. Cargos designados entre 2008 y 2019

De los 145 concursos aprobados entre 2008 y 2019 (con un total de 202 puestos concursados), resultaron designadas 123 personas. La mayoría de las designaciones (86, que representan el 70%) se destinaron a cubrir cargos federales. En materia de competencia, prevalecen los puestos con intervención en materia penal (sea en forma exclusiva o multifuero, 92%) y en casos de personas adultas (96%). También hubo más designaciones para puestos de primera instancia (70, lo que equivale al 57%), aunque la diferencia con los puestos nombrados de segunda o ulterior instancia no es tan significativa.

Como se puede advertir, es muy reducida la cantidad de cargos designados en materia no penal y con competencia en menores de edad o personas con capacidad restringida (en este último caso, proporcionalmente hubo mayor cantidad de nombramientos de mujeres).



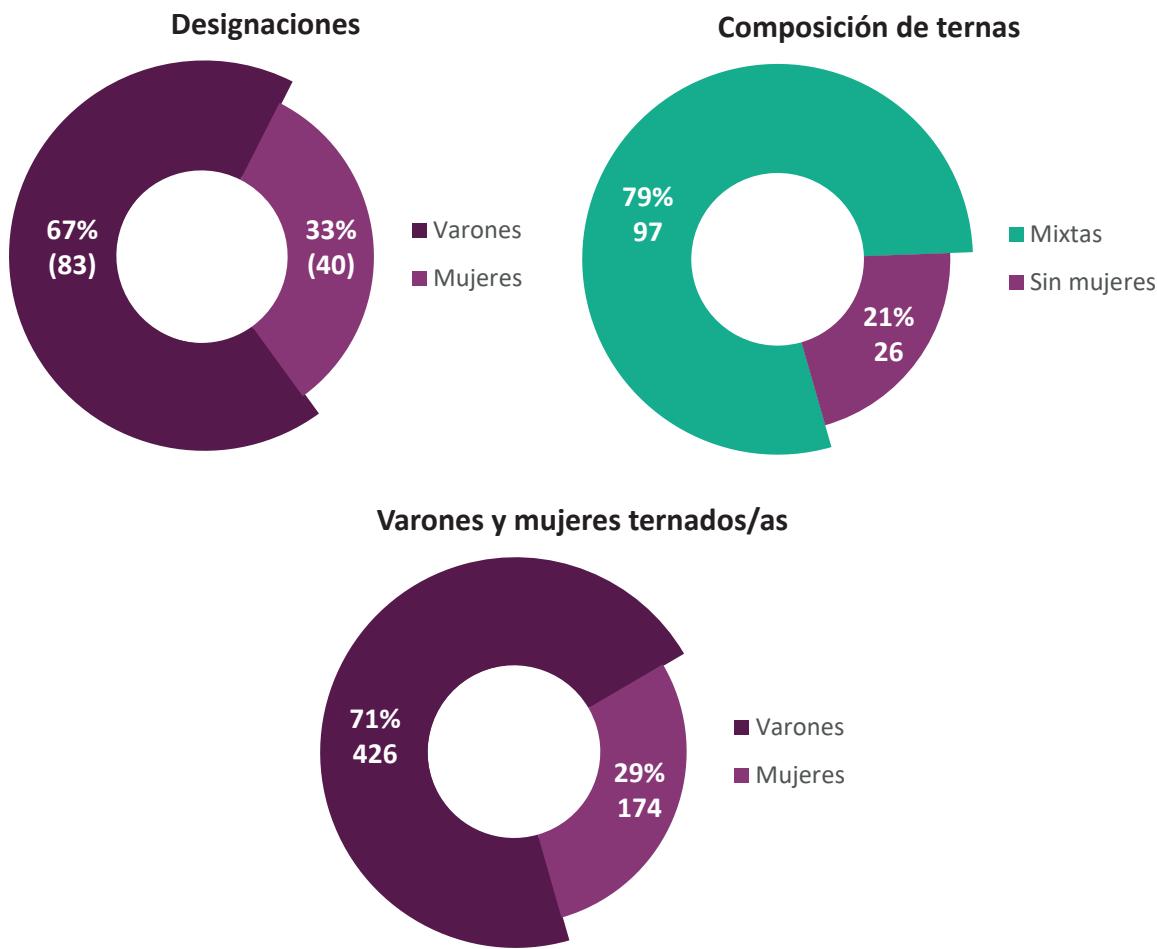
5.B. Mujeres y varones designados entre 2008-2019

Entre 2008 y 2019, las mujeres fueron elegidas en el 33% de los 123 cargos designados. Estos datos indican la tendencia en baja de la inclusión de mujeres a la magistratura (actualmente, conforman el 37% del total de defensores/as, sobre 186 cargos efectivamente ocupados).

El 79% de las ternas enviadas al PEN fueron mixtas, mientras que el 21% restante fue integrado de forma exclusiva por varones. Aunque casi 8 de cada 10 ternas incluía mujeres, solo fueron designadas en el 33% de las oportunidades. No obstante, cabe notar que las mujeres conforman el 29% del total de ternados/as.

Estos datos podrían indicar, por un lado, que no existen sesgos de género para designar a mujeres como defensoras (de hecho, llegan 4 puntos por encima de la proporción en la

que integran las ternas). Por otra parte, los números también sugieren que no existe una política institucional de quienes intervienen en esta etapa (es decir, el Poder Ejecutivo y el Senado de la Nación) para priorizar el acceso de las mujeres a los cargos de la magistratura, con el fin de compensar situaciones de inequidad y superar el techo de cristal.

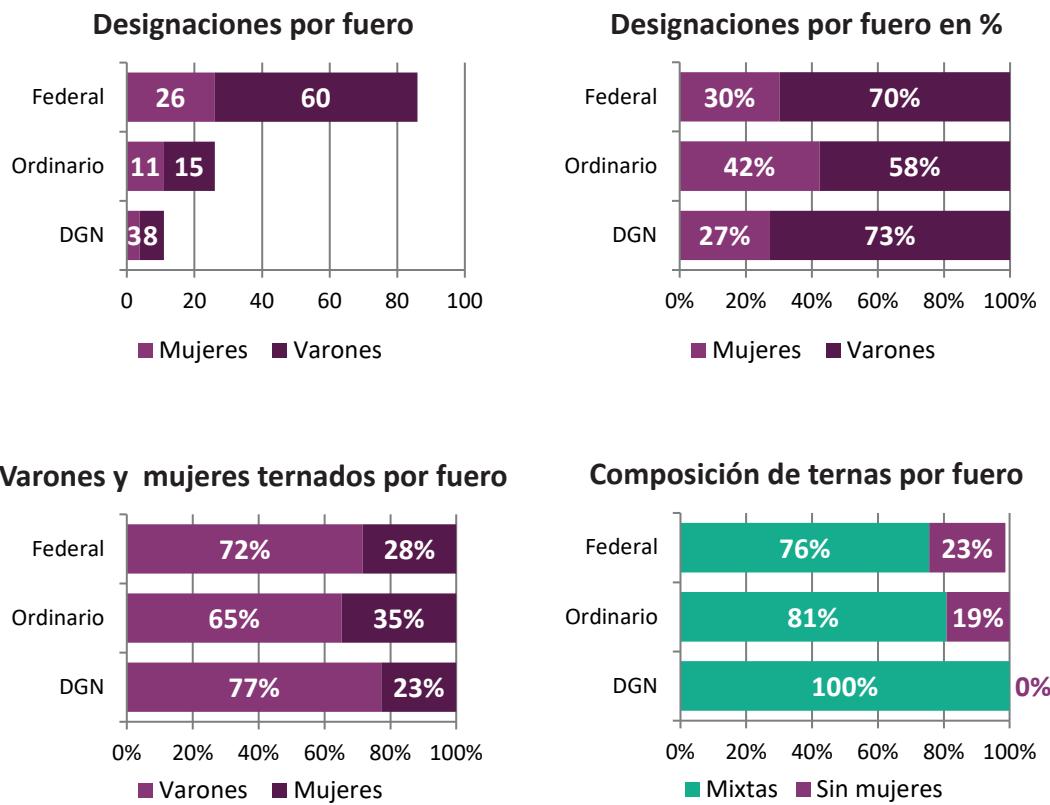


5.B.1. Designaciones según género y fuero

En cuanto a las designaciones por fuero, se advierte que las mujeres fueron nombradas en más oportunidades en el fuero ordinario (42%) y tienen más dificultades para acceder a puestos federales (30% de mujeres designadas) o de la DGN (27% de las designaciones). Teniendo en cuenta que el 70% del total de las 123 designaciones se destinaron a cubrir cargos del fuero federal, las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a esas dependencias pueden explicar el bajo porcentaje de defensoras oficiales.

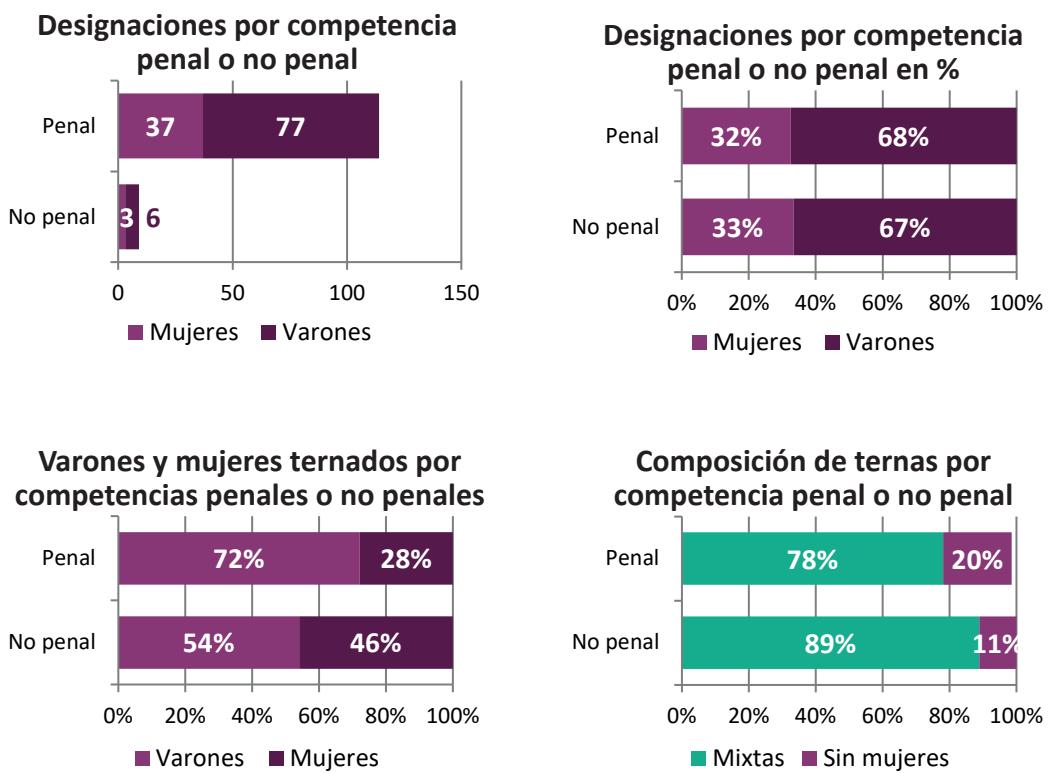
Las mismas dificultades se reflejan en la cantidad de mujeres ternadas (que constituyen el 23% de concursos DGN, el 28% del fuero federal y el 35% del ordinario), y en la conformación final de ternas (el 19% de las ternas para cargos ordinarios estaba conformado exclu-

sivamente por varones, y lo mismo ocurrió con el 23 % de ternas para cargos federales). En cambio, para cargos de la DGN, todas las ternas fueron mixtas, aunque es donde hubo menos designaciones de mujeres (23%).



5.B.2. Designaciones según género y competencia penal o no penal

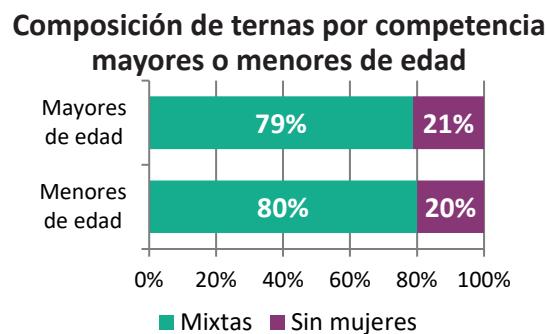
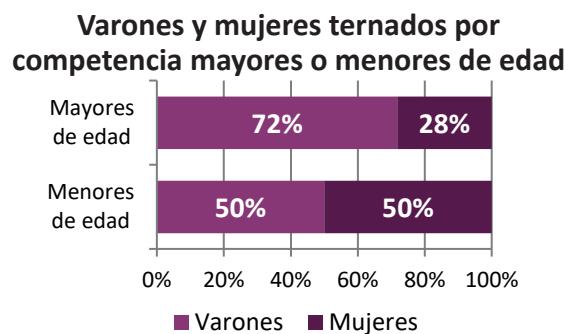
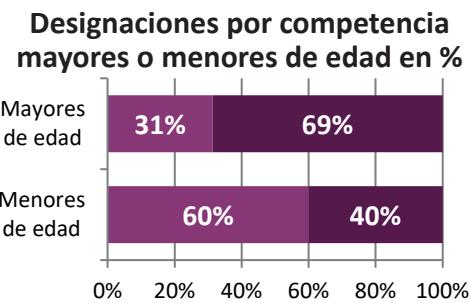
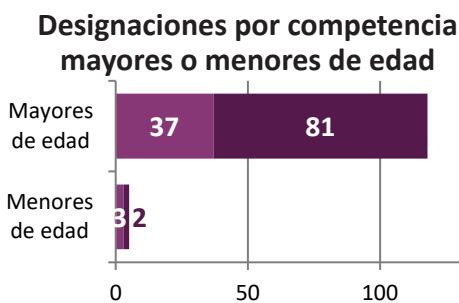
En las designaciones durante el período analizado, no se advierten diferencias por género entre las defensorías con competencia penal y las que no tienen competencia penal. En ambos ámbitos, las mujeres fueron designadas en un tercio de los cargos ocupados. Sin embargo, este dato muestra una tendencia a la baja respecto de la composición actual (ya que las mujeres son titulares del 47% de las defensorías que no intervienen en causas penales). Aquí sí se encuentra que los varones fueron elegidos de forma prioritaria, ya que el 89% de las ternas incluía mujeres, y estas conformaron el 46% del total de personas ternadas, pero solo fueron elegidas en el 33% de los casos.



5.B.3. Designaciones según género y competencia mayores o menores de edad y capacidad restringida

Actualmente, el 57% de las defensorías de menores (tanto de competencia penal como no penal), tutorías y curadurías se encuentran encabezadas por mujeres. En los cinco cargos concursados en el período analizado que concluyeron con una designación, se mantiene esa tendencia y es la única variable que arroja que las mujeres tienen mejores posibilidades de ser designadas en comparación con los varones (60% de los casos). Pero, como ya se dijo, la cantidad total de cargos con esta competencia es significativamente inferior a los cargos que existen con competencia ampliada a mayores de edad.

La mayor presencia de mujeres en los puestos dedicados a la defensa de niños, niñas y adolescentes y personas con capacidad jurídica restringida muestra la presencia de segregación horizontal, ya que se trata de tareas funcionales muy vinculadas a roles de cuidado.

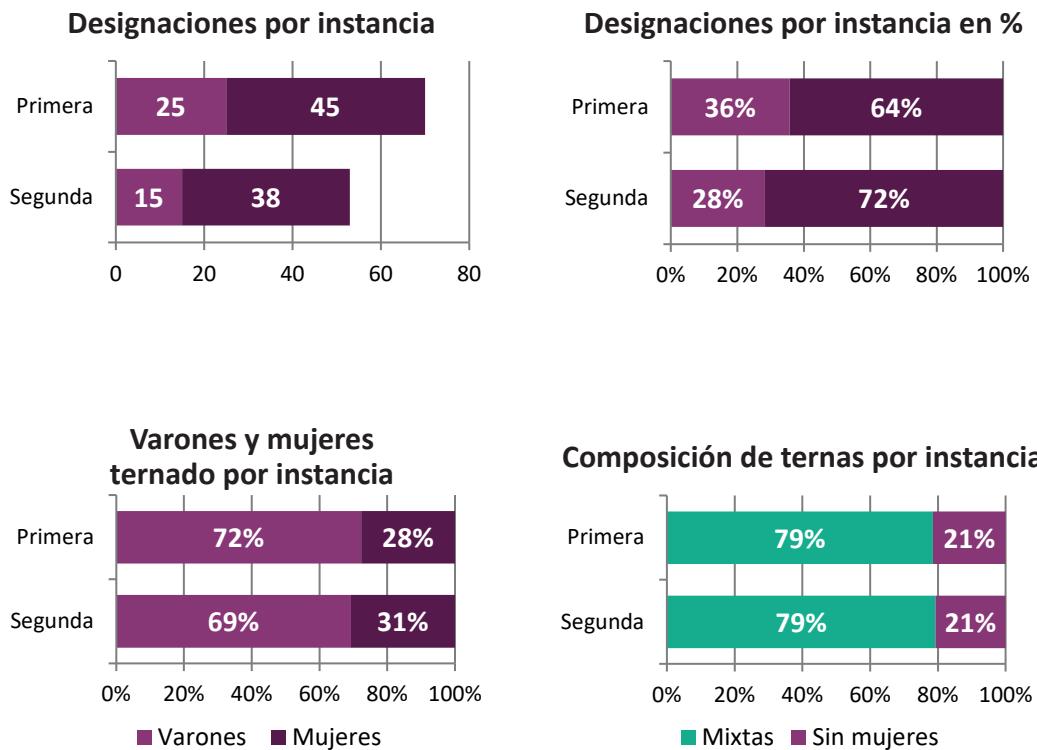


5.B.4. Designaciones según género e instancia

Las designaciones entre 2008 y 2019 señalan la presencia de un techo de cristal en los cargos de mayor jerarquía. Existen 7 puntos de diferencia entre las mujeres que lograron alcanzar el cargo de defensoras de primera instancia y las que fueron designadas en puestos de segunda o ulterior instancia.

El resultado de estas designaciones es contrario al panorama que existe hoy en la conformación del organismo (donde hay mayor proporción de mujeres en puestos de segunda o tercera instancia en comparación con las defensoras de primera instancia).

Si se repara en que hoy las defensoras se desempeñan en el 39% de los cargos de segunda o tercera instancia, preocupa que en los concursos desarrollados en la última década hayan sido designadas solo en el 28% de las oportunidades. El dato indica, una vez más, la tendencia a la baja de la presencia de mujeres en los cargos de mayor jerarquía, pese a que casi el 80% de las ternas las incluía.



5.B.5. Designaciones según género y región

El análisis por regiones⁴⁶ muestra significativas diferencias territoriales en la conformación de las ternas y en la proporción de varones y mujeres ternados y designados. Como fue antes mencionado, se encontró que, en términos generales, el 79% de las ternas elevadas son mixtas y que las mujeres representan el 29% del total de personas ternadas y el 33% de las designadas. Sin embargo, vistos los datos por criterio territorial, esos porcentajes se modifican de forma notable.

La región de Cuyo aparece como la más problemática para el acceso a los puestos. Solo se encontró un 17% de mujeres ternadas⁴⁷, un 33% de ternas mixtas y fueron designadas el 17% de las veces. Asimismo, en la Patagonia se encontró que solo el 62% de las ternas fueron mixtas y que las mujeres configuraron el 20% del total de ternados y el 25% de designados. Todos esos promedios se encuentran muy por debajo de la media nacional. En tanto, el NOA, la provincia de Buenos Aires y la CABA encuentran mujeres ternadas por encima del promedio, y las últimas dos presentan, además, los mejores porcentajes de conformación de ternas mixtas. Como antes fue señalado, esos datos no siempre redundan en una desig-

46 Para ver la distribución por regiones, ver supra, nota al pie no. 44.

47 No obstante, si se consideran los datos de la totalidad de los concursos aprobados (y no solo los que concluyeron con una designación, como se hace en esta parte del informe) se encuentra que las mujeres ternadas en la región duplicaron ese porcentaje, al alcanzar el 34% (ver supra, apartado II.B.3.e).

nación efectiva de mujeres⁴⁸. Aunque la provincia de Buenos Aires fue el distrito con mayor cantidad de ternas mixtas y con una proporción de mujeres ternadas superior a la media, fueron elegidas solo el 22% de las veces. En tanto, en la CABA, el NOA y el Centro es donde más designaciones tuvieron (en una proporción que supera a la de mujeres ternadas, pero muy inferior a la cantidad de ternas mixtas).

Varones y mujeres designados según región

	Buenos Aires		CABA		Centro		Cuyo		NEA		NOA		Patagonia	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Ternas mixtas	16	89%	43	88%	13	81%	2	33%	7	70%	6	75%	10	63%
Ternas solo varones	2	11%	6	12%	3	19%	4	67%	3	30%	2	25%	6	38%
Ternados	57	67%	186	67%	55	75%	20	83%	35	80%	21	66%	52	80%
Ternadas	28	33%	91	33%	18	25%	4	17%	9	20%	11	34%	13	20%
Designadas	4	22%	19	39%	6	38%	1	17%	3	30%	3	38%	4	25%
Designados	14	78%	30	61%	10	63%	5	83%	7	70%	5	63%	12	75%

5.C. Cómo llegan varones y mujeres a ser designados/as

Si se observa el recorrido de varones y mujeres a lo largo del trámite de sustanciación de concursos hasta el momento de ser designados/as, se encuentra una leve desventaja para las mujeres a la hora de evaluar sus antecedentes (mientras el 80% de los varones supera esa etapa y puede avanzar al examen de oposición, las mujeres logran avanzar en el 78%); en el rendimiento de la oposición (el 21% de los varones inscriptos aprueba el examen, contra el 18% de las mujeres inscriptas); y la misma diferencia de 3 puntos se mantiene a favor de los varones a la hora de definir la integración de las ternas. Sin embargo, son pocos los puntos decimales que alejan a las mujeres de los varones en las designaciones efectivas. Mientras el 2,2% del total de varones inscriptos son designados, las mujeres llegan al 1,8%.

Este análisis muestra, en primer lugar, que el gran obstáculo para una mayor presencia de mujeres en cargos de defensoras oficiales sigue siendo el bajo número de inscriptas en los concursos, lo que puede obedecer al problema conocido como “piso pegajoso”. En segundo término, que no se advierten prejuicios de género a la hora de designar a las candidatas ternadas. El gráfico que sigue muestra que el 19% de los varones ternados fueron elegidos, mientras que, en el caso de las mujeres, se designó al 23% de las ternadas. En

48 Ver, por ejemplo, el caso de designaciones según fuero, donde se encontró que para el fuero DGN la totalidad de las ternas fueron mixtas pero es donde menores designaciones obtuvieron.

tercer lugar, que hace falta una política orientada en forma expresa a mejorar el número de defensoras para mejorar los niveles de equidad entre los géneros en la magistratura y superar el “techo de cristal”.

	Cantidad	En condicio-nes de rendir	Rindió	Aprobó	Ternados/as	Designados/as
Varones inscriptos	3770,0	80%	33%	21%	11%	2,2%
Mujeres inscriptas	2173,0	78%	34%	18%	8%	1,8%
Varones en condi-ciones de rendir la oposición	3000,0		41%	21%	14%	3%
Mujeres en condi-ciones de rendir la oposición	1688,0		43%	18%	10%	2%
Varones que rindie-ron	1230,0			64%	35%	7%
Mujeres que rindie-ron	732,0			54%	24%	5%
Varones que aproba-ron	789,0				54%	11%
Mujeres que aproba-ron	397,0				44%	10%
Varones ternados	426					19%
Mujeres ternadas	174					23%
Varones designados	83					
Mujeres designadas	40					

6. PERCEPCIONES DE ABOGADAS Y ABOGADOS DEL MPD SOBRE SU CARRERA PROFESIONAL

En el análisis de los datos cuantitativos, llama la atención la menor presencia de aspirantes mujeres en los concursos y la consecuente baja participación a lo largo de todo el trámite. Uno de los aspectos centrales detectados es que, en términos generales, las mujeres representan solo un tercio de aspirantes a cargos de la magistratura del MPD, y un tercio de quienes finalmente resultan ternados/as y designados/as⁴⁹.

Como esta investigación tiene como propósito final eliminar sesgos de género en la conformación del organismo, se buscó identificar con precisión cuáles son las razones que atentan contra una mayor participación de mujeres en los concursos (sobre todo, si se tiene en cuenta que las mujeres representan el 57% del total de funcionarios/as y el 66% de los/as empleados/as).

Para ello, se implementó una encuesta anónima de autopercepción dirigida a todos los abogados y abogadas que forman parte del Ministerio Público de la Defensa (empleados/as, funcionarios/as o magistrados/as) para conocer las opiniones de quienes podrían aspirar a ocupar un cargo de defensor/a (hayan participado o no de un concurso) y para identificar los posibles sesgos de género que inciden en la decisión de presentarse o no a un concurso.

El cuestionario incluyó preguntas para conocer cuál es la situación dentro del organismo. Algunas de ellas recogen las opiniones sobre los criterios utilizados para la promoción en la carrera profesional y sobre las oportunidades para acceder sin discriminación a los requisitos para aspirar a un cargo concursable; otras se vinculan con el uso del tiempo de las y los integrantes del organismo. Estas últimas preguntas permiten conocer cómo impactan las tareas no remuneradas en las carreras profesionales de varones y mujeres. El concepto de trabajo, históricamente restringido a actividades productivas remuneradas, hoy incluye las tareas que satisfacen diversas necesidades humanas, que abarcan el trabajo doméstico y los servicios de cuidados (INDEC, 2020⁵⁰). Por ello, resulta central saber cuánto tiempo

49 Como se señaló en los capítulos previos, se encontró que las mujeres conforman el 36% del total de personas inscriptas a los concursos; el 35% de quienes superaron la evaluación de antecedentes y se presentaron al examen de oposición; el 34% de quienes lo aprobaron y el 33% de quienes llegaron a integrar una terna.

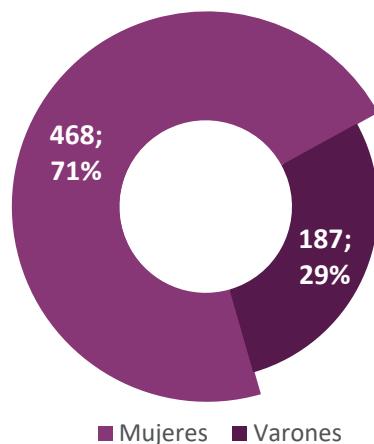
50 El trabajo del INDEC plantea la necesidad de incorporar estos datos por dos objetivos principales: (1) las nuevas demandas de información, que exigen una mirada amplia de la realidad y que atienda a la complejidad de sus múltiples aristas de manera integrada, en el marco de una gran velocidad de transformación económico-social de los países, y (2) el compromiso de adhesión de la Argentina a

destinan varones y mujeres al trabajo remunerado y no remunerado a fin de orientar los ajustes necesarios para compensar posibles inequidades de género⁵¹.

6.A. Quiénes respondieron la encuesta

El cuestionario estuvo dirigido a las y los 1844 abogados/as que trabajan en el organismo⁵² y fue completado por más de un tercio de ellos/as (35,5%). Se considera que el nivel de respuesta fue alto (lo hicieron el 26% de los abogados y el 42% de las abogadas de la institución). La mayoría de quienes completaron la encuesta son mujeres (468, que representan el 71% del total de respuestas), lo que no sorprende, pues el sentido de la indagación las interpela de forma más directa⁵³.

Quiénes respondieron la encuesta por género



Las características de varones y mujeres son similares, aunque hay una leve diferencia que indica que, en términos comparativos, los varones tienen más edad, más antigüedad en la institución y mayor cargo. La enorme mayoría tienen entre 26 y 47 años (86% de las mujeres y 79% de varones), aunque se encuentra una mayor proporción de hombres de 48 años o más (20%,

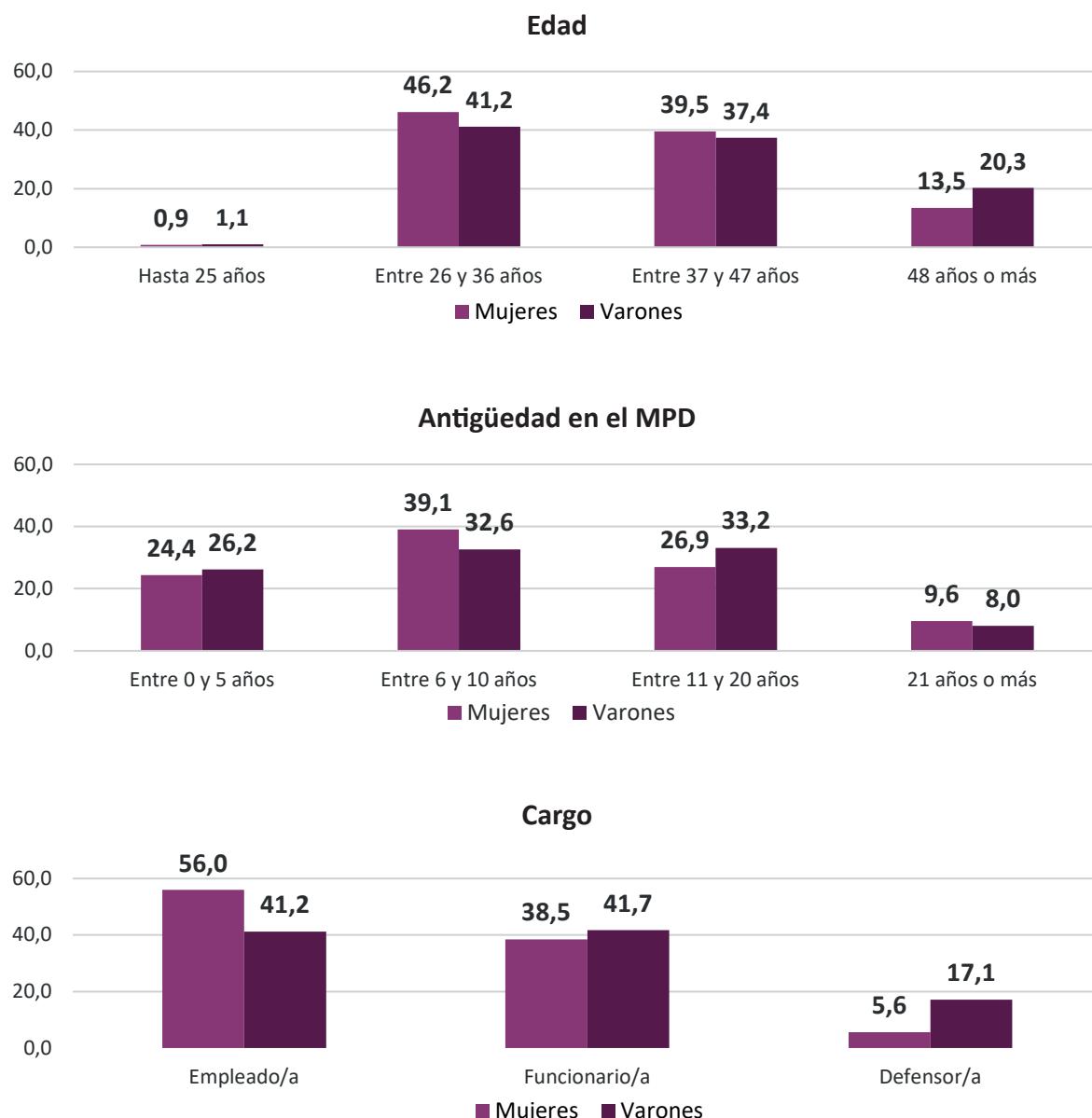
la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.

51 A partir de la Plataforma de Acción adoptada en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, se insta a los países a hacer estudios periódicos sobre el uso del tiempo para medir cuantitativamente el trabajo no remunerado y mejorar la información sobre las contribuciones de mujeres y hombres a la economía (Disponible en: <https://beijing20.unwomen.org/es/about>, consultado: 24/06/2021). Esos estudios evidencian la división del trabajo por género dentro de los hogares y la interdependencia entre el trabajo pago y no pago de las mujeres (ELSON 2000; BENERÍA 2003).

52 1122 mujeres y 722 varones, que representan el 61% y el 39% del total de esos profesionales, respectivamente.

53 La totalidad de quienes respondieron la encuesta se identificaron con el género masculino o femenino. Es decir, ninguna persona manifestó una identidad travesti, transgénero u otra no binaria.

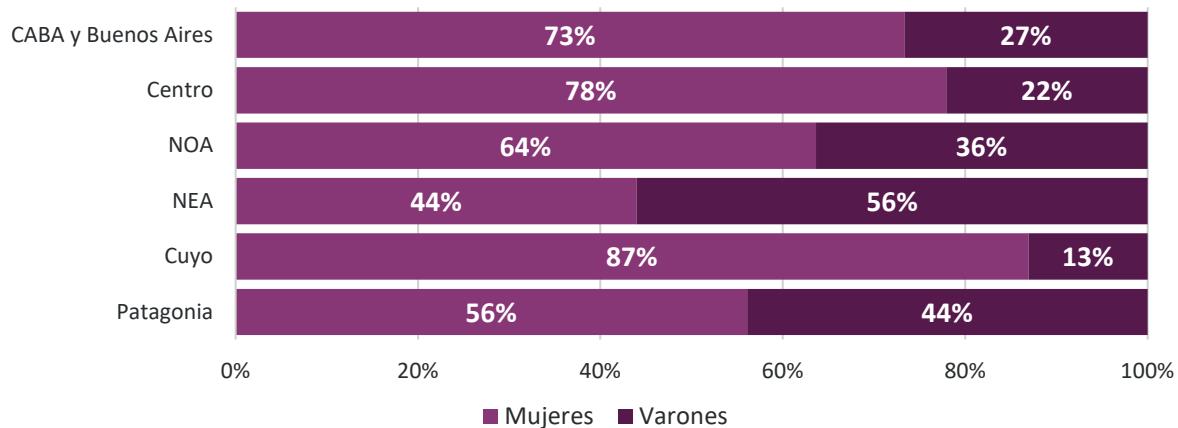
frente a 13,5% de mujeres). Además, la mayor proporción tiene hasta 10 años de antigüedad en el organismo, pero hay una diferencia de 6 puntos porcentuales entre los varones con más de 11 años en el MPD (33% de varones y 27% de mujeres). Respecto del cargo que ocupan, más de la mitad de las mujeres son empleadas, 4 de cada 10 son funcionarias y solo el 6% de las respuestas provienen de defensoras. En tanto, entre los hombres hubo igual proporción de empleados y funcionarios (4 de cada 10 en cada categoría), y el 17% de los encuestados son defensores.



El 69% de las personas que participaron trabajan en CABA y provincia de Buenos Aires, seguida por la región Centro (10%), NOA (7%), Patagonia (6%), NEA (4%), y Cuyo (4%). La región en la que las respuestas de las mujeres tuvieron mayor prevalencia fue en el Cuyo (sobre el total de encuestadas respondidas, el 87% fueron mujeres). La única región en la

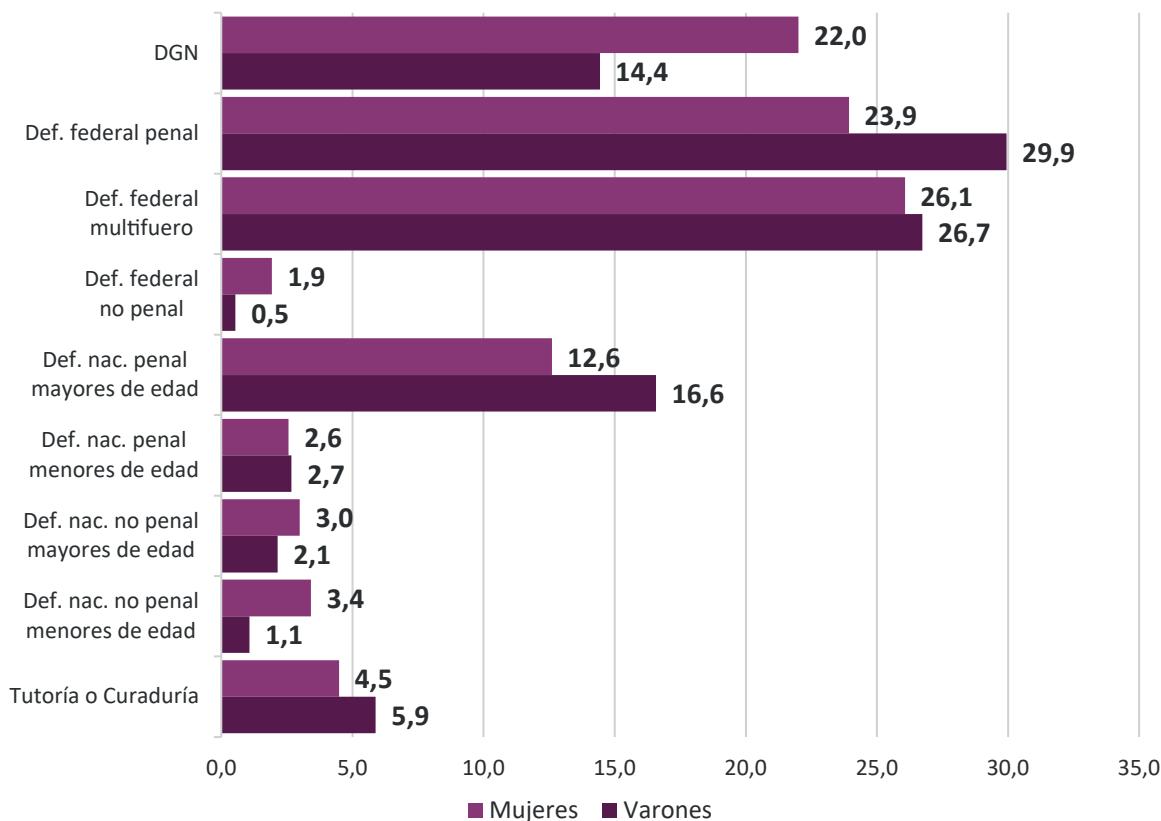
que fue mayor el porcentaje de hombres que de mujeres fue el NEA, con el 56% del total.

Sede de trabajo por región

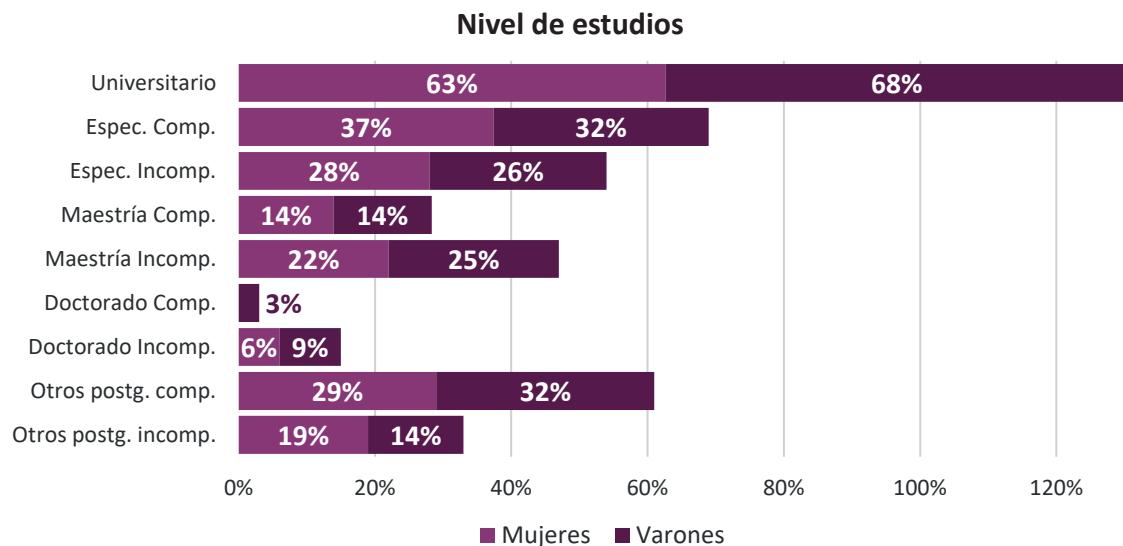


En otro orden, más de la mitad de los varones que respondieron la encuesta trabaja en defensorías federales (ya sea de competencia exclusiva penal o multifuero) y, en menor proporción, en defensorías penales del fuero ordinario. En el caso de las mujeres, un porcentaje importante trabaja en el fuero federal y, también, en la Defensoría General.

Dependencia de trabajo



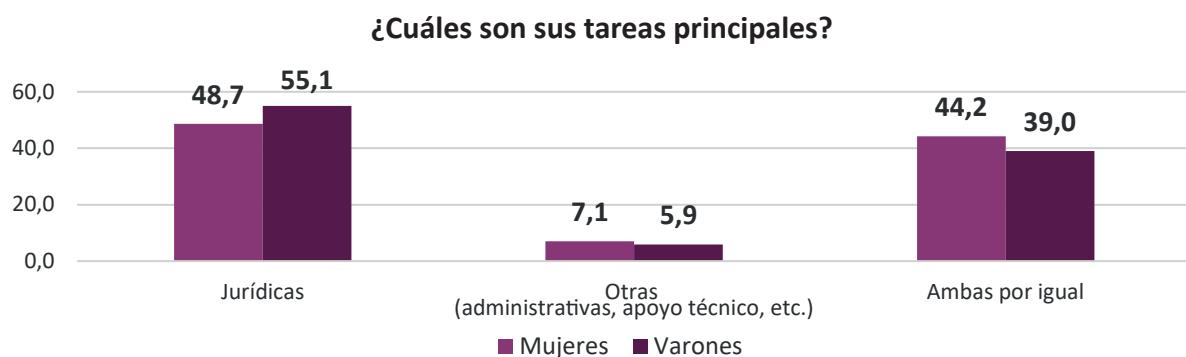
Respecto de la formación de postgrado, no se advierten brechas significativas de género, con la excepción de los estudios de doctorado (donde los hombres tienen estudios de doctorados completos o incompletos).



*Supera el 100% por ser suma de menciones.

6.B. Situación laboral y percepción de satisfacción con su trabajo

La mayoría de las y los consultados dijo que sus principales tareas son jurídicas, aunque se observa que los hombres las realizan en mayor medida (49% de mujeres y 55% de varones respondieron en este sentido). Esa diferencia se corresponde con la mayor cantidad de magistrados y funcionarios varones que completaron la encuesta. Otro grupo importante realiza en igual medida tareas jurídicas y administrativas, y un porcentaje muy inferior respondió que tienen como labor principal trabajo no jurídico (7% de mujeres y 6% de varones).



Se observan importantes diferencias en la satisfacción de varones y mujeres respecto del tipo de trabajo que realizan en función de su cargo. Aunque la mayoría de varones y mu-

jereros respondió que las tareas asignadas son acordes con su cargo (76% de los primeros y 55% las segundas), son más las mujeres que consideran que exceden las responsabilidades propias de su puesto (33% de las mujeres y 19% de los varones), o que están por debajo de ellas (5%, frente al 3% de las respuestas masculinas).



Por otra parte, un bajo porcentaje (3% de abogadas y 0,5% de abogados) dijo que las tareas no eran acordes a su cargo, pero por otros motivos. Algunas mujeres afirmaron que les asignaban algunas tareas que excedían las responsabilidades propias de su cargo y otras que estaban por debajo. También se destacan las respuestas que valoran como algo positivo la asignación de tareas de mayor responsabilidad, como una oportunidad de crecimiento profesional⁵⁴.

“Demuestro interés, por ello se me asignan (por suerte) tareas que exceden mi cargo. Ello me ayuda a adquirir conocimientos y experiencia. Yo agradezco la confianza dispensada y no me genera perjuicio alguno”.

“Soy escribiente auxiliar, mi tarea es básicamente administrativa. Soy abogada especialista en Derecho Penal, por lo que pido que me den tareas jurídicas”.

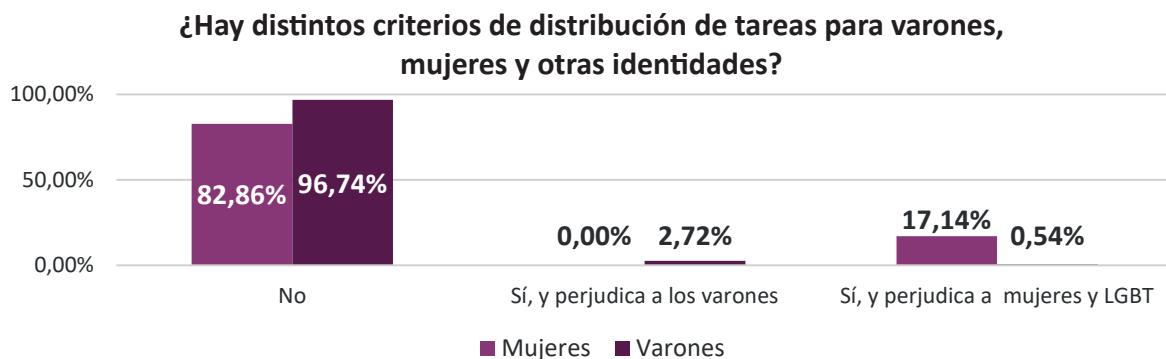
Otras respuestas compararon las responsabilidades propias con las mismas responsabilidades en otras dependencias. Es el caso de una abogada que dijo:

“Estoy a cargo de una dependencia. Los compañeros hombres que cumplen la misma función, en su mayoría, tienen cargos de secretarios letrados. Las mujeres, en su mayoría, tenemos cargo de secretarias de primera”.

También cambian las respuestas brindadas respecto de diferencias en los criterios de distribución de tareas entre varones, mujeres y otras identidades. Esta cuestión es central, ya que da cuenta de las percepciones que hay al interior del organismo sobre posibles prácticas discriminatorias en el reparto de trabajo. El 9% de las mujeres y el 2% de los hombres no pudo responder esta pregunta porque en sus dependencias todas las personas son del mismo género. Entre quienes sí la respondieron, se encuentra que una amplia mayoría cree que el reparto de tareas no perjudica a ningún grupo en especial (82% de mujeres y 97% de

54 Salvo indicación explícita previa, las citas de las respuestas de la encuesta corresponden a participantes mujeres.

varones), pero el 17% de las mujeres manifestó que perjudica a las mujeres y diversidades, mientras que solo el 1% de los hombres eligió esa respuesta. En tanto, el 3% de los abogados dijo que las diferencias perjudican a los varones, y ninguna mujer respondió en ese sentido.



Las mujeres que consideran que el reparto de tareas se ve influenciado de forma negativa por motivos de género dieron diversos puntos de vista. En forma reiterada (23 respuestas), señalaron criterios que obedecen a roles estereotipados de género. Así, advierten que tareas de limpieza o de menor calificación son asignadas a las mujeres de la dependencia:

“La limpieza de la oficina está a cargo de las mujeres. Por ejemplo, yo le tenía que lavar los platos a uno de los defensores”.

“Por resistencia del hombre a realizar tareas propias del cargo de ordenanza, se sobrecarga a las mujeres”.

“Las compras de elementos de limpieza y demás elementos que se utilizan en la defensaría recaen sobre las mujeres”.

“En general, las tareas para llevar y traer expedientes, ir al juzgado o a diligenciar oficios las realizan mujeres”.

“En general, las mujeres cuando necesitan realizarse [las tareas no jurídicas] debemos realizarlas. Ej. En una reunión con personas (del MPD o externas) las mujeres -incluso con igual cargo que varones- tenemos asignada la tarea de preparar el lugar, organizar el encuentro, asistir con bebida/comida, etc., y luego ordenar. Claramente, perdemos la oportunidad de participar en la conversación previa y posterior al encuentro y fortalecer esos vínculos laborales”.

En este grupo, otras respuestas aludían al uso de ciertas características atribuibles tradicionalmente a las mujeres (como una mayor sensibilidad, prolijidad y responsabilidad) para justificar ciertos criterios de reparto, que son percibidos por las consultadas como discriminatorios:

“Atendemos a defendidas o asistidas mujeres porque ‘somos más sensibles’, nos encargamos de las cuestiones administrativas ‘porque somos más organizadas’, nos encargamos de las causas más complejas ‘porque somos más estudiadas y dedicadas’”.

“Somos dos abogadas y nos recargan con la tarea jurídica y la atención de los casos civiles con la justificación de que somos ‘más sensibles’”.

“Porque al ser mujer, se cree que podes más: más orden, más rapidez, más organización, más causas complejas ‘porque somos más estudiadas y dedicadas’”.

“En ocasiones, se apela a que las mujeres tenemos mayor ‘sensibilidad’, entonces debemos realizar las entrevistas con los asistidos/as mientras que los hombres proyectan los escritos e intercambian ‘debates’ jurídicos”.

“Los hombres realizan tareas en el ámbito penal mientras que a las mujeres se nos designan los temas civiles. Si queremos llevar causas penales, tenemos sobrecarga de trabajo pues debemos llevar lo civil y, además, en el tiempo extra, lo penal. Mientras que a los hombres no se les exige aprender el proceso civil cuando prefieren penal”.

Otro grupo importante de consideraciones advierte sobre la recarga de trabajo que generan en las mujeres esos criterios diferenciados, pues deben cumplir con más tareas administrativas, aparte de las jurídicas. En adición, señalan que la preferencia por asignar mayor cantidad de tareas jurídicas a los hombres las perjudica en su carrera laboral.

“Generalmente, las abogadas debemos realizar el trabajo jurídico y el administrativo, que se entiende que los varones no pueden desempeñar porque ‘no son tan prolíjos’. Esto sobre-carga de tareas a las mujeres”.

“Las mujeres debemos realizar tareas administrativas por demás”.

“Siempre recae en las mujeres el trabajo que los hombres no hacen o no quieren hacer o nos lo dan porque somos mujeres y somos más prolíjas o nos va a salir ‘mejor que a ellos’ y terminan desligándose”.

“Pese a que también tienen una importante carga jurídica, usualmente sobre las mujeres recae más tareas administrativas, y se termina permitiendo a los varones realizar las tareas eminentemente jurídicas”.

“Al asignarse tareas más administrativas a las mujeres, queda poco espacio para las jurídicas, que son más interesantes”.

“Los hombres tienen menos responsabilidades personales y también en lo laboral se les asigna menos trabajo. Eso hace que en los resultados parezcan más capaces y se los promueva más que a las mujeres”.

Otro conjunto de respuestas (20) señala de forma directa criterios de favoritismo:

“Siento favoritismo por el sexo masculino”.

“Siempre se confía más en el criterio de los hombres”.

“Las mujeres hacemos el 98% del trabajo, los hombres firman”.

“En la mayoría de los casos, los defensores son varones, por lo que se produce un ‘amiguismo’ con los empleados varones, y esa diferencia de vínculos se ve reflejada en la asignación de tareas”.

“El crecimiento a nivel jurídico y el debate no son incentivados para las mujeres. Los hombres que plantean ideas o casos novedosos son muy escuchados y las mujeres muy fácilmente desautorizadas al momento de expresar una opinión técnica”.

“Existen otras asignaciones de tareas que exceden las de la dependencia, como ocurre cuando se convoca solamente a los varones para participar en cuestiones académicas, lo cual incide de manera indirecta en cualquier concurso. También existen otros espacios donde todo lo dicho adquiere relevancia: los partidos de fútbol”.

“Al varón se le encargan tareas más complejas en términos jurídicos y a las mujeres se les adjudican tareas administrativas”.

Por último, en varias ocasiones las abogadas repararon en las diferencias de cargo para explicar esos criterios diferenciados entre los géneros.

“La distribución desigual se debe a que los cargos jerárquicos son ocupados por hombres, lo que genera un perjuicio en la carrera profesional”.

“Las mujeres que trabajan en la dependencia tienen los cargos más bajos e igual o mayor carga de tareas que los varones con más cargo y más antigüedad (del mismo escalafón)”.

“Hay más ascensos para varones”.

El único hombre que respondió que el reparto de tareas en su dependencia perjudica a las mujeres aludió a situaciones que pueden ser calificadas como de discriminación y violencia por motivos de género:

“El trato del Defensor hacia la única mujer de la DPO es ligeramente agresivo, con bromas fuera de lugar y siendo la empleada mujer la única que trata de Ud. al Defensor”.

A su turno, los 5 abogados que dijeron que existían distintos criterios en la asignación de tareas entre hombres y mujeres y que eso los perjudicaba, dieron distintos tipos de razones:

“Se otorgan tareas jurídicas a las empleadas mujeres en su mayoría”.

“Se le confían mayor cantidad de tareas que deben ser realizadas en menos tiempo”.

“Porque soy el único varón y pese a tener un cargo medio, se me asignan tareas de responsabilidad que lo exceden, cosa que no sucede con las mujeres”.

“Porque por el ‘género’ siempre se favorece a las mujeres. Pretendiendo igualdad se termina generando un trato diferenciado”.

“Cuestiones como visitas a las cárceles o trabajos fuera de horario terminan recayendo en los varones por cuestiones de ‘ cortesía’ de género”.

Por último, también se consultó cuál es el nivel de satisfacción con su trabajo, a través de diversos indicadores. Se constataron altos niveles de satisfacción en general, y, una vez más, se encontró que esos niveles son mejores en el caso de los varones. Mientras la mayoría de las mujeres también respondió, en casi todos los casos, encontrarse satisfecha o muy satisfecha, presentan mayores índices de insatisfacción si se los compara con sus pares masculinos.

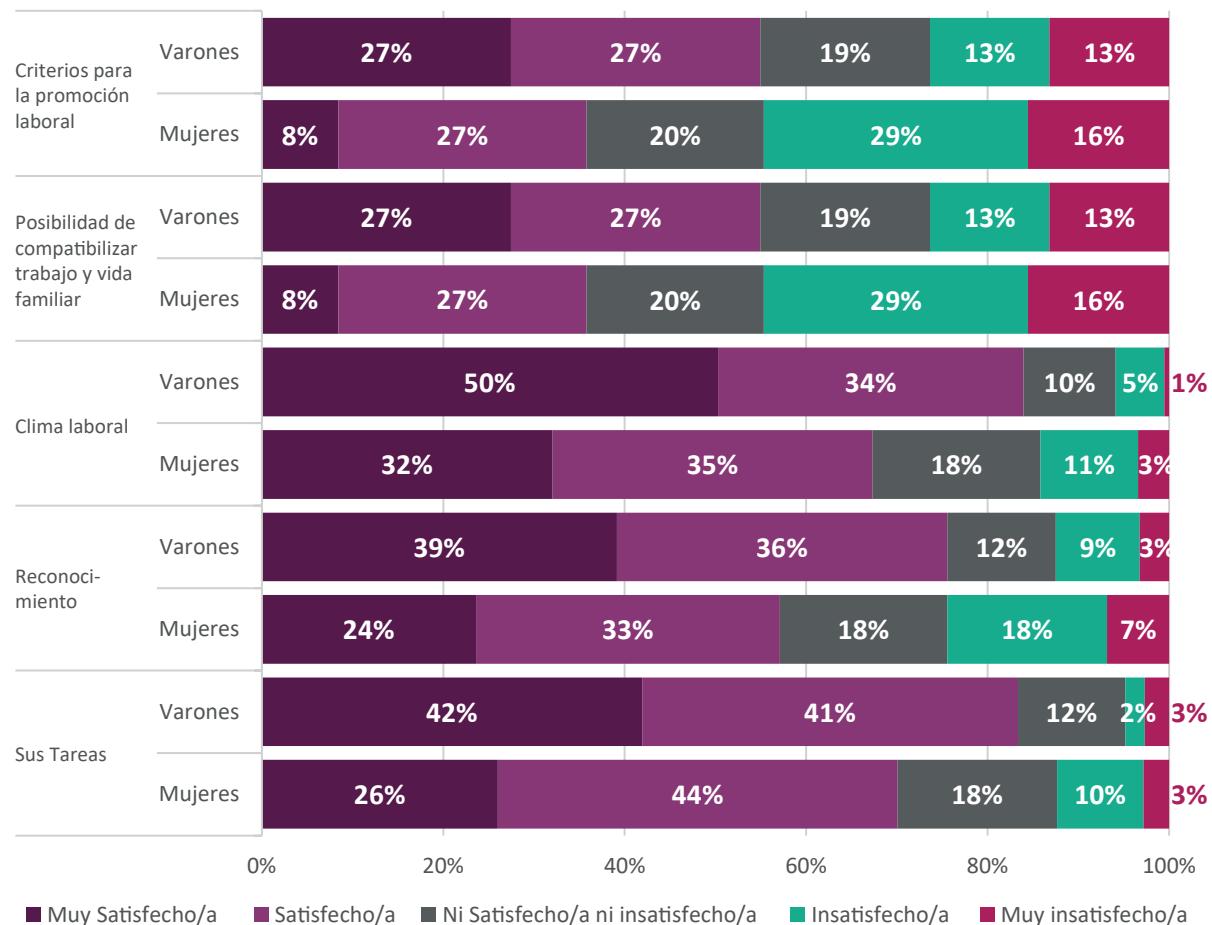
Casi el 83 % de los varones se encuentra satisfecho o muy satisfecho con sus tareas (41% y 42% respectivamente). En el caso de las mujeres, ese porcentaje es del 69% (26% están muy satisfechas y el 43% satisfechas). El 12% de las mujeres se considera insatisfecha o poco

satisfecha con sus tareas, frente el 5% de los varones. Sin embargo, al ser consultados/as sobre si están conformes con el reconocimiento a sus tareas, 1 de cada 4 mujeres dijo estar insatisfecha o muy insatisfecha (24%), y el porcentaje de los hombres que respondió en igual sentido se reduce a la mitad (12%).

Respecto al clima laboral, dijeron estar satisfechos/as o muy satisfechos/as el 67% de las abogadas y el 84% de los abogados. Las mujeres que dijeron estar insatisfechas o muy insatisfechas con el clima en su trabajo son más del doble que los varones que respondieron en igual sentido (14% y 6%, respectivamente).

La pregunta sobre la conformidad con los criterios utilizados para la promoción en la carrera laboral es la que registra mayores brechas de género. La opción que tuvo un mayor porcentaje para las mujeres fue la de insatisfecha (28%). En el caso de los varones, un porcentaje similar dijo estar satisfecho o muy satisfecho con esos criterios (27% para ambas opciones) y solo 1 de cada 4 no se encuentran satisfechos con los mecanismos de promoción.

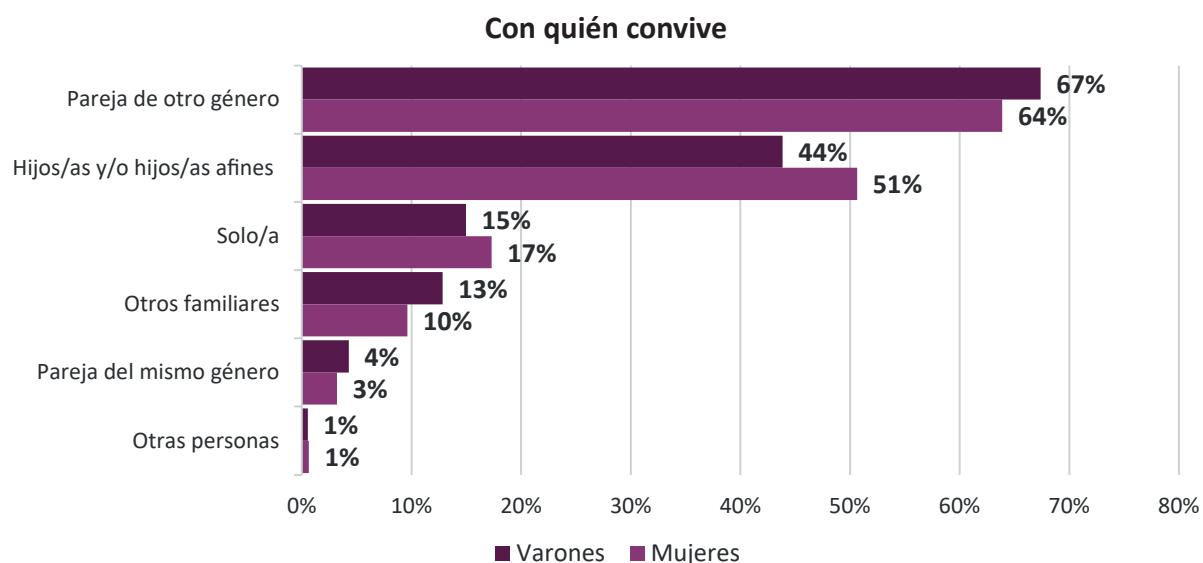
Por último, los abogados también respondieron en más oportunidades (73%) estar satisfechos o muy satisfechos con las posibilidades de compatibilizar su trabajo con su vida familiar y doméstica. En tanto, las mujeres dieron esa opción el 54% de las veces.



6.C. Organización familiar, uso del tiempo e impacto en la carrera profesional

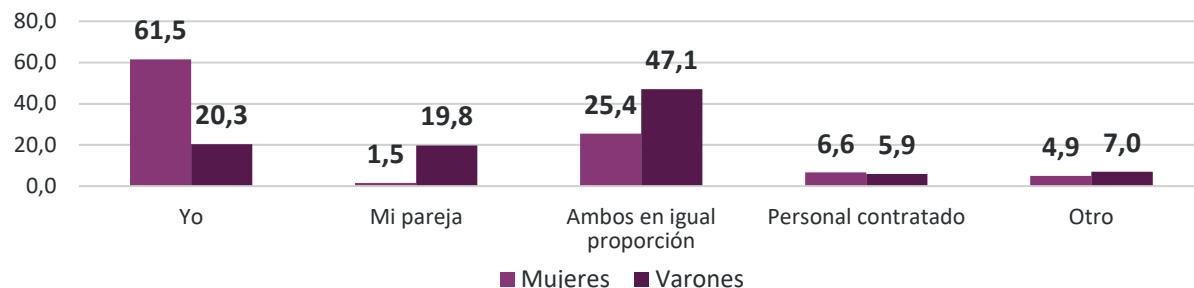
Los estudios sobre el uso del tiempo señalan que las responsabilidades domésticas y de cuidado suelen recaer de forma mayoritaria sobre las mujeres, y que ello impacta en sus posibilidades de crecimiento profesional. En consecuencia, se indagó sobre la conformación familiar de quienes participaron en el estudio, cuáles son sus demandas extra laborales y cómo inciden en su carrera laboral.

Abogadas y abogados dijeron, sin mayores diferencias, que conviven con una pareja de otro género (64% y 67%, respectivamente), o del mismo género (3% y 4%), o solas/os (17% y 15%). En cambio, son más las mujeres que conviven con sus hijos (51% de las mujeres y 44% de los hombres).



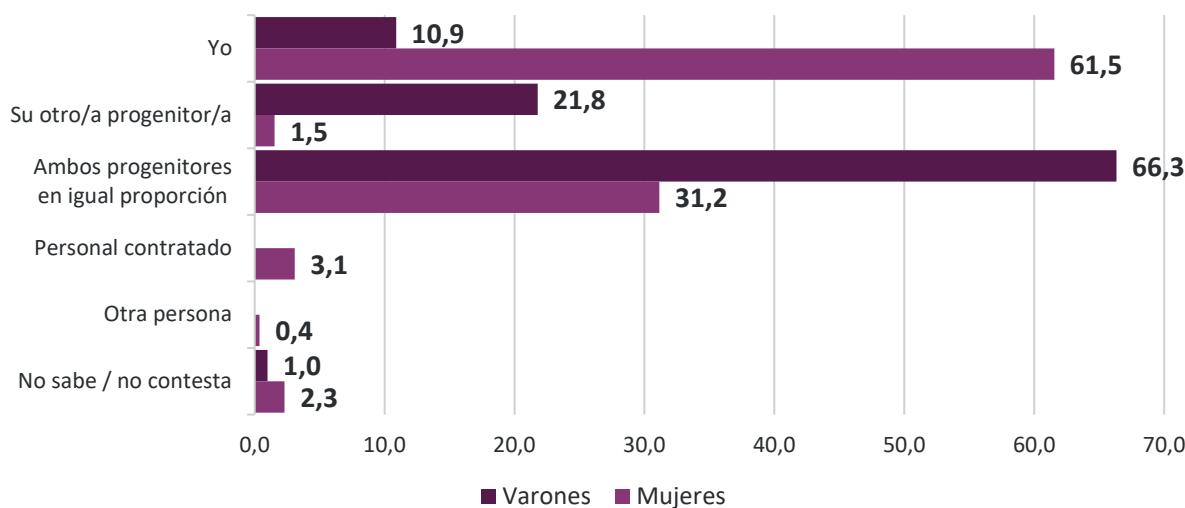
Las respuestas sobre quién destina más tiempo a las tareas domésticas difieren entre los géneros, en consonancia con las encuestas disponibles sobre el uso del tiempo y feminización de estas tareas de la población económicamente activa en general (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ y PAUTASSI 2014; LUPICA 2010; ESQUIVEL, FAUR y JELIN 2012; MARCO y RICO 2013, entre otros). Dijeron que son ellas/os quienes dedican más tiempo a esas tareas 6 de cada 10 mujeres y 2 de cada 10 hombres, y solo el 1,5 de las primeras indicó que es su pareja quien les destina más tiempo, lo que contrasta con las respuestas de los varones (el 20% dijo que eran sus parejas las principales responsables). Se registran importantes diferencias en la percepción de quienes afirmaron que ambos integrantes de la pareja dedican igual cantidad de tiempo a este trabajo: una cuarta parte de las mujeres y casi la mitad de los hombres.

¿Quién dedica más tiempo a las tareas domésticas?



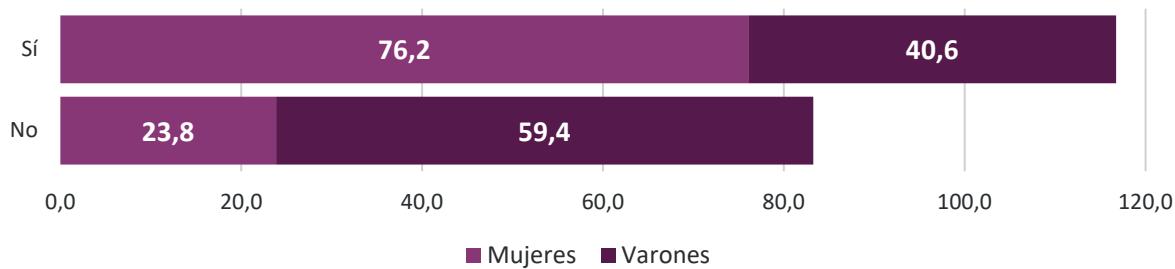
El 56% de las mujeres y el 54% de los hombres dijeron tener hijos/as (en ambos casos, el 5% respondió tener hijos/as con alguna discapacidad). Aquí también difieren de forma sustancial las respuestas de varones y mujeres, aunque ambos grupos reafirman (en distinta medida) el rol principal que continúan teniendo las mujeres en el cuidado de hijos/as. Así, 6 de cada 10 mujeres y 1 de cada 10 hombres dijeron ser quienes más tiempo le dedican a su cuidado. En tanto, dijeron que era su otro/a progenitor/a quien lo hacía el 1,5% de las mujeres y el 22% de los varones. El porcentaje de varones que consideró que ambos progenitores dedican igual cantidad de tiempo duplica al de las mujeres que contestaron en el mismo sentido (66% y 31%, respectivamente). Finalmente, el 3% de las mujeres dijo que quien más tiempo dedica cotidianamente al cuidado de sus hijos/as es personal contratado, y ningún hombre eligió esa opción.

¿Quién dedica más tiempo al cuidado de hijos/as?



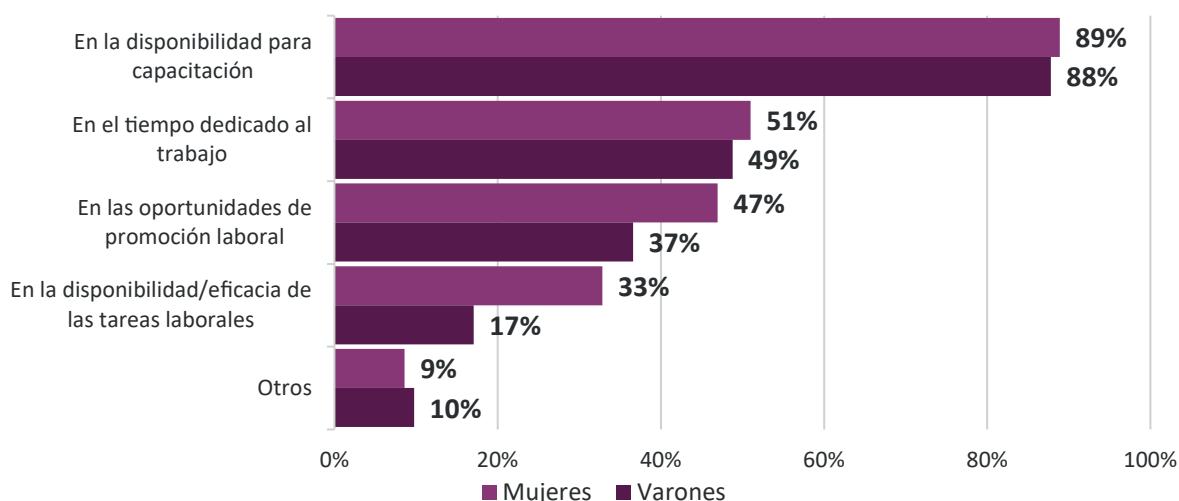
Al preguntarles si la maternidad o paternidad afectó su desarrollo laboral, una amplia mayoría de abogadas dijo que sí (76%) y una amplia mayoría de abogados dijo que no (59%).

La maternidad/paternidad ¿afecta o afectó su desarrollo profesional?



Tanto los varones como las mujeres que manifestaron ver afectada su carrera profesional indicaron como principal impacto la menor disponibilidad de tiempo para capacitación y formación (88 % de los varones y 89% de las mujeres que respondieron) y, en segundo lugar, el tiempo que dedicaban o dedican al trabajo (51% las mujeres y 49 % los varones). En cambio, se advierte que las mujeres señalaron en mayor medida que la maternidad les impactó en las oportunidades de promoción laboral (47% de respuestas de las mujeres y 37% de los varones). La brecha es mayor respecto de la disponibilidad y eficacia en el desempeño cotidiano de las tareas laborales: el porcentaje de las mujeres que ve afectado este despliegue duplica al de los varones: 33% frente al 17%.

¿Cómo vio afectado su desarrollo profesional?



Se incorporaron, también, otras preguntas más específicas sobre el uso del tiempo, que desglosan las tareas de cuidado, dado que la evidencia muestra que, al ser naturalizadas como propias de las mujeres, estas actividades no son percibidas como trabajo. En consecuencia, resulta más difícil identificar el tiempo destinado a ellas, según si se le pregunta a quien las realiza cotidianamente o no. Las listas cortas de tareas muestran una tendencia al sub reporte de actividades que a menudo se dan de manera simultá-

nea, como todo el trabajo de cuidado no pago cuando se lo compara con las actividades diarias⁵⁵.

En cuanto al contenido específico de las tareas domésticas y de cuidado, la percepción del tiempo destinado a ellas cambia si se interroga sobre el cuidado de hijas, hijos y otros integrantes de la familia o sobre otras tareas del hogar. Sin embargo, cabe tener presente que las tareas de cuidado no solo abarcan la atención directa de niñas, niños, personas enfermas o con discapacidad y adultos/as mayores, sino también las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos –cuidado indirecto–), la gestión del cuidado (coordinar turnos y horarios, organizar las comidas, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros) y el autocuidado (que incluye ocio, tiempo libre u otras actividades no asociadas con la reproducción de la vida) (INDEC 2020, 8)⁵⁶. Analizar todas las esferas de cuidado permite advertir que la cantidad de horas que se dedica de forma directa a la atención de las y los hijos no refleja, por sí sola, el tiempo real que insumen estas tareas.

Al consultar cuántas horas semanales dedican al cuidado de personas, las respuestas no varían demasiado según el sexo de quien responda. La percepción sobre carga horaria destinada al cuidado de personas contrasta con las respuestas que dieron quienes tienen hijos/as a cargo. En ese caso, las percepciones de las mujeres destacaban como prioritario el rol materno en las tareas de cuidado.

Diferente es el resultado cuando se responde específicamente sobre el tiempo dedicado a otras tareas domésticas, que constituyen cuidado indirecto (realizar las compras, cocinar, limpiar). En este caso, se encontró que el 28% de las mujeres destinan más de 11 horas semanales a estas labores, frente al 17% de los varones. En el bloque horario en el que mayor diferencia se advierte es entre quienes destinan de 11 a 20 horas semanales a estas tareas: respondieron así el 22% de las mujeres y el 14% de los hombres.

Se registra, además, una diferencia menor en la carga horaria que mujeres y varones dedican a actividades académicas y docentes, que en ambos casos es alta. El 81% de las mujeres dedica entre 5 y 30 horas semanales a las actividades de este tipo, mientras los hombres lo hacen en un 88% de los casos. La participación en actividades de la sociedad civil baja en volumen e invierte la preminencia por género, aunque la diferencia es menor. El 25% de las mujeres destina hasta 30 horas semanales a estas actividades, y el 22,5% de los varones. En

55 Se advierte que cuanto más larga es la lista de tareas, más tiempo informan las mujeres dedicar al trabajo no remunerado, lo que significa que a medida que las preguntas de apoyo se vuelven más detalladas, se producen relatos más precisos a medida que mejora su memoria y percepción. Esto, a su vez, significa que las estimaciones del uso del tiempo se ven afectadas por la duración y detalle de la lista de tareas. Entre las muchas razones para esto, se encuentra que los elementos de la lista son necesariamente amplios, haciendo que los encuestados “sumen” todas las actividades diversas bajo un mismo encabezado general e inevitablemente se pierden algunas. Ver: ESQUIVEL [et al] 2008.

56 Asimismo, el cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, pero también el de quienes podrían autoproveerse dicho cuidado (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ y MARZONETTO 2015).

ambos casos, la mayor proporción se da entre quienes dedican menos de 5 horas semanales: 22% y 19% respectivamente.

También se encuentran diferencias en el tiempo que mujeres y varones dedican a actividades recreativas y de ocio (deportes, *hobbies*, TV, lectura recreativa, etc.). El 57% de las mujeres dedica 5 horas semanales o menos a estas actividades, frente al 53% de los hombres. A medida que la cantidad de horas semanales aumenta, se incrementa la brecha de género a favor de los hombres, que llega a duplicar el porcentaje en el bloque de 11 a 20 horas semanales dedicadas al ocio (14% de los hombres frente al 7% de las mujeres). Las horas destinadas al ocio constituyen un componente del autocuidado y, además, son parte del tiempo que requiere la preparación de exámenes. Resignar tiempo de ocio puede condicionar la vida laboral de una persona y los datos muestran que quienes resignan más ocio son las mujeres en general (INDEC 2020, 27), como se ve reflejado en esta encuesta.

Uso del tiempo		Hasta 5	De 6 a 10	De 11 a 20	De 21 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	Más de 50	Ns/Nc
		horas semanales							
Cuidado de niños/as y/o personas que requieran cuidados (incluyendo el tiempo de traslado a sus actividades, etc.)	Mujeres	19,02%	20,51%	14,10%	5,98%	6,41%	3,85%	3,63%	26,50%
	Varones	19,79%	18,18%	13,90%	8,56%	5,35%	1,60%	2,14%	30,48%
Tareas domésticas (limpieza del hogar, realizar compras, cocinar, etc.)	Mujeres	41,24%	29,91%	22,22%	3,85%	1,07%	0,43%	0,43%	0,85%
	Varones	49,20%	33,16%	13,90%	1,60%	0,53%	0,53%	0,53%	0,53%
Docencia, actividades académicas, de formación o estudio	Mujeres	43,38%	25,64%	10,26%	1,50%	0,21%	0,00%	0,00%	19,02%
	Varones	47,59%	29,41%	9,63%	1,07%	0,00%	0,00%	0,00%	12,30%
Participación en organizaciones de la sociedad civil o públicas	Mujeres	21,79%	1,71%	1,28%	0,43%	0,00%	0,00%	0,00%	74,79%
	Varones	18,72%	3,21%	0,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	77,54%
Recreación y ocio (deportes, <i>hobbies</i> , TV, lectura recreativa, etc.)	Mujeres	57,26%	29,49%	7,05%	0,43%	0,00%	0,00%	0,00%	5,77%
	Varones	52,94%	28,88%	13,90%	1,07%	0,00%	0,00%	0,00%	3,21%

6. B. Aspiraciones profesionales de varones y mujeres

La investigación examinó cuál es la principal aspiración de las y los consultados en su carrera profesional en los próximos 5 años. Las preguntas diferenciaron las distintas expectativas, según el escalafón en el que se desempeñan (empleados/as, funcionarios/as o defensores/as).

Entre las/os empleadas/os, casi la mitad de los varones y de las mujeres aspiran a obtener un ascenso (47% y 48,5%, respectivamente). Sin embargo, son más las empleadas que

desean un pase a otra área del MPD o, incluso, ingresar en otro organismo del sistema de administración de justicia (estas respuestas representan al 15% de las empleadas, mientras que los empleados con aspiraciones similares alcanzaron solo el 6,5%). También se registran diferencias de género al evaluar quiénes planean presentarse a un examen para el agrupamiento técnico-jurídico⁵⁷ o a un concurso para puesto de defensor/a: el 30% de las mujeres y el 42% de los varones.

Aspiración profesional de empleados/as (próximos 5 años)

	Mujeres		Varones	
	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido
Continuar en el puesto actual	3	1,1	1	1,3
Obtener un ascenso	127	48,5	36	46,8
Dedicarse a otra actividad que no sea empleo en el sistema judicial	5	1,9	2	2,6
Obtener un pase a otra área del MPD	32	12,2	4	5,2
Ingresar a otro organismo del sistema de administración de justicia (como MPF o Poder Judicial, nacional o local)	8	3,1	1	1,3
Presentarse a un examen para el agrupamiento Técnico-Jurídico	58	22,1	22	28,6
Presentarse a un concurso para defensor/a	20	7,6	10	13,0
Otro	4	1,5	0	
No sabe, no contesta	5	1,9	1	1,3
TOTAL	262	100,0	77	100,0

En cuanto a las y los funcionarios, la principal expectativa de las mujeres es obtener un ascenso (46%) y, en segundo lugar, presentarse a un concurso (24%) (ambas representan el 70% de las respuestas de las mujeres). En cambio, las principales aspiraciones de los varones consisten en esperar un ascenso y concursar por un cargo de defensor (34,6% en ambos casos, lo que da un total de 69%). La mayor inclinación que mostraron los empleados para aspirar a un puesto de defensor (con relación a sus pares mujeres) se intensifica en los cargos de funcionarios. En este caso, la diferencia es de 10 puntos porcentuales a favor de los funcionarios que presentan mayores ambiciones en su carrera profesional. En cambio, es mayor el por-

57 Aprobar un examen técnico-jurídico es un requisito para la designación en cargos letrados (secretario/a de primera instancia, prosecretario/a letrado/a o secretario/a letrado/a). El examen se conforma con una evaluación de antecedentes (que representa el 30% del total del puntaje) y una evaluación escrita, en la que se garantiza el anonimato de quienes participan (Cf. art. 34.f y 35, Régimen Jurídico del MPD, TO conf. Res. DGN N° 999/2020 y Reglamento para el ingreso de Personal al MPD, TO conf. Anexo I, Res. DGN N° 1124/15, modif. por Res. DGN N° 518/19).

centaje de mujeres que quieren obtener un pase a otra dependencia que el de los varones, aunque es menor al 10 por ciento en ambos supuestos (7% de las mujeres y 4% de los varones).

Aspiración profesional de funcionarios/as (próximos 5 años)

	Mujeres		Varones	
	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido
Continuar en el puesto actual	16	8,9	7	9,0
Obtener un ascenso	83	46,1	27	34,6
Dedicarse a otra actividad que no sea empleo en el sistema judicial	2	1,1	1	1,3
Obtener un pase a otra área del MPD	12	6,7	3	3,8
Ingresar a otro organismo del sistema de administración de justicia (como MPF o Poder Judicial, nacional o local)	5	2,8	3	3,8
Presentarse a un concurso para defensor/a	44	24,4	27	34,6
Presentarse a un concurso para otros cargos de magistrados/as (fiscal o juez/za)	3	1,7	4	5,1
Jubilarse	4	2,2	1	1,3
Otro	4	2,2	1	1,3
No sabe, no contesta	7	3,9	4	5,1
TOTAL	180	100,0	78	100,0

Por último, en las respuestas de las defensoras y defensores, se modifican los guarismos, dado que nos encontramos con el lugar de más alta escala dentro de la propia institución. Aspiran a continuar en el mismo puesto el 42% de las mujeres y el 50% de los varones. Destaca el dato de las mujeres que se presentarían a otro concurso, no solo si se compara con los varones, sino con las respuestas de los otros agrupamientos (empleadas y funcionarias): el 46% de las mujeres se presentaría a otro concurso, sea para defensora o para otros cargos de magistrada (38,5% y 8% respectivamente). En el caso de los hombres, el porcentaje es de 31% (19% y 12,5%).

Estas respuestas pueden sugerir dos cosas. Por un lado, que las mujeres, una vez que lograron acceder a un puesto de magistradas, ganan seguridad y consideran que pueden repetir los buenos resultados, y aspiran a hacerlo. Por otra parte, que los cargos de magistradas que ocupan no son los de mayor jerarquía, por lo que esperan seguir creciendo en puestos de segunda o ulterior instancia, o de otra competencia.

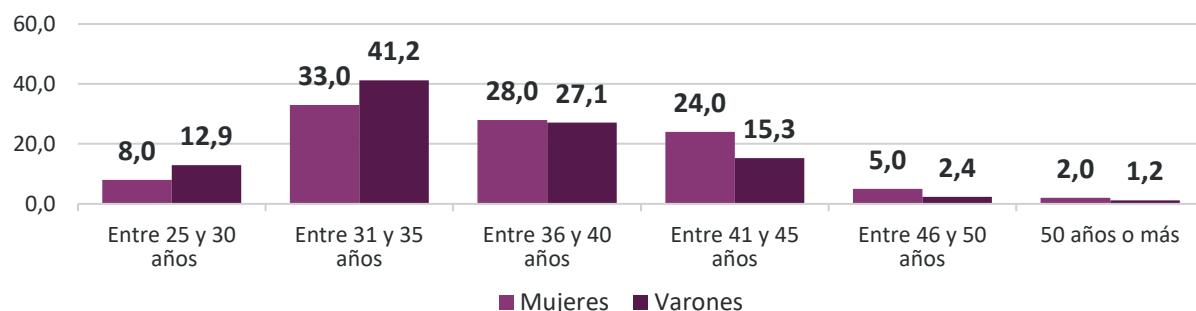
Aspiración profesional de defensores/as (próximos 5 años)

	Mujeres		Varones	
	Frecuencia	Porcentaje válido	Frecuencia	Porcentaje válido
Continuar en el puesto actual	11	42,3	16	50,0
Dedicarse a otra actividad que no sea empleo en el sistema judicial	0		1	3,1
Presentarse a un concurso para otro cargo de defensor/a	10	38,5	6	18,8
Presentarse a un concurso para otros cargos de magistrados/as (fiscal o juez/za)	2	7,7	4	12,5
Jubilarse	2	7,7	2	6,3
Otro	1	3,8	3	9,4
TOTAL	26	100,0	32	100,0

Las perspectivas de carrera profesional fue evaluada, asimismo, distinguiendo entre quienes participaron en un concurso y quienes no lo hicieron.

A aquellos/as que concursaron para un puesto de defensor/a (100 mujeres y 85 varones de los encuestados, que representa el 21% y el 45,5 %, respectivamente) se les consultó sobre la edad que tenían cuando se presentaron al primer concurso. Como en otras investigaciones, se encontró que las mujeres aspiran a crecer en la carrera a una edad más avanzada que los hombres. Mientras que más de la mitad de los varones (54%) se presentó por primera vez antes de los 35 años, solo 4 de cada 10 mujeres lo hicieron en la misma franja etaria. Entre los 36 y los 40 años, el porcentaje entre mujeres y varones es similar. En tanto, los 10 puntos de diferencia a favor de los varones en el segmento de menos de 35 años, se revierte en la franja de 41 a 45 años. En ese grupo, se presentaron el 24% de las mujeres encuestadas y el 15% de los varones. Es decir que el 81% de los encuestados concursaron por primera vez antes de los 41 años, frente al 69% de las mujeres. Se ha explicado que la postergación de proyectos laborales por parte de las mujeres más jóvenes, como presentarse a un concurso, es un efecto de las distintas responsabilidades domésticas y de crianza, que se suelen intensificar en esa etapa vital (MAFFÍA [et al] 2016, 82; OM 2014, 13).

¿Qué edad tenía cuando se presentó al primer concurso?



También se encontró que los varones, además de presentarse en una mayor proporción, se presentan más veces a los concursos. Así, la mitad de las encuestadas se presentó solo una vez y una cuarta parte de ellas en dos oportunidades. En el caso de los varones, casi un tercio se presentó una sola vez, pero la gran mayoría lo hizo en dos o más ocasiones. Uno de cada 4 contestó que concursó en 5 oportunidades.



En cuanto a las personas que no se han presentado a ningún concurso, se indagaron las razones por las que no lo hicieron. Casi la mitad de los varones respondió, sin más, que les interesa la idea de presentarse a un concurso y que lo harán en la próxima oportunidad. En igual sentido respondió un porcentaje significativamente inferior de mujeres (el 29%). En porcentajes similares, ambos grupos respondieron que no lo hicieron porque no tienen interés (4%).

Además de esas opciones, el cuestionario contempló otras respuestas sugeridas, en las que existe interés en concursar, pero se presenta algún obstáculo que funciona como autolimitante. En estos grupos de respuestas, también son notorias las diferencias de género. El 30% de las mujeres dijo que tiene interés en presentarse a un concurso, pero que sus responsabilidades domésticas y de cuidado le dificultan prepararse para el examen o compatibilizar esas tareas con las propias del cargo concursado. Por su parte, dieron las mismas respuestas solo el 8% de los varones. Las mujeres también indicaron, en mayor medida, impedimentos para prepararse para el examen vinculados con la carga de trabajo (14% de las mujeres y 9% de los hombres). Estas dificultades remiten a barreras materiales, relacionadas con la sobrecarga de tareas (laborales y/o domésticas y de cuidado).

El peso de la doble jornada laboral (en especial, de la maternidad) también surgió en respuestas abiertas a esta pregunta, como se puede ver en estos casos:

“Todavía quiero ser madre”.

“Lo intenté, pero no llegaba a prepararme entre el trabajo y las cuestiones domésticas”.

“Me anoté en un concurso y no pude siquiera rendir porque no califiqué. Soy mamá y profesional y vivo en el interior de la Provincia de Buenos Aires y, por ese motivo no pude hacer cursos, posgrados y especializaciones que me requerían trasladarme a otra ciudad y me generaba altos costos que no pude solventar”.

“Como madre y ejerciendo la defensa en instancia oral, es muy complicado escribir publicaciones y continuar con la actividad académica con la misma dedicación que antes de tener a mi hijo. No llegué a estar ternada pese a haber dado muy buenos exámenes escritos y orales, porque personas con más cargo que yo o con publicaciones tenían mayor puntaje en el antecedente académico, y eso les otorga mucha ventaja incluso en casos donde en el examen tuvieron calificación de, por ejemplo, 40 o 50 puntos”.

En cambio, algunos hombres dieron razones de conveniencia para justificar el interés o la falta de interés en concursar:

“No tengo interés, pero igualmente voy a concursar para no ser pospuesto en ascensos frente a otras personas que lo rindieron”.

“No resulta económicamente favorable acceder al cargo de Defensor en virtud de la aplicación del impuesto a las ganancias”.

Otro grupo de respuestas se relacionan con las percepciones de varones y mujeres respecto de sus condiciones para enfrentar un concurso y ser designados/as. Son más las mujeres que sienten preocupación por el resultado del examen (13% frente al 7% de varones); o que creen que todavía no están preparadas para asumir esa responsabilidad (22% de mujeres y 15% de varones); o que piensan que, aunque les vaya bien, designarían a alguien más (30% de mujeres y 20% de varones).

Motivos por los que no concursó

		Mujeres	Varones
No tengo interés	Cant.	15	4
	%	4%	4%
Tengo interés, voy a inscribirme en un futuro cercano	Cant.	107	49
	%	29%	48%
Tengo interés, pero creo que aunque me vaya bien, seleccionarían a alguien más	Cant.	110	20
	%	30%	20%
Tengo interés, pero considero que no estoy preparada/o para esa responsabilidad	Cant.	81	15
	%	22%	15%
Tengo interés, pero siento temor por el resultado	Cant.	47	7
	%	13%	7%
Tengo interés, pero no sé cómo prepararme para el concurso	Cant.	40	10
	%	11%	10%
Tengo interés, pero considero que no es un ámbito propicio para mí	Cant.	11	3
	%	3%	3%
Tengo interés, pero no tengo tiempo para prepararme por la carga de trabajo	Cant.	52	9
	%	14%	9%

		Mujeres	Varones
Tengo interés, pero no tengo tiempo para prepararme por la carga doméstica y/o familiar	Cant.	68	7
	%	18%	7%
Tengo interés, pero no creo que pueda compatibilizar las responsabilidades del cargo con mis tareas domésticas y de cuidado	Cant.	44	1
	%	12%	1%
Tengo interés, pero no puedo desplazarme a la sede/ciudad donde tomarán el examen por costos económicos	Cant.	7	3
	%	2%	3%
Tengo interés, pero no puedo desplazarme a la sede/ciudad donde tomarán el examen por responsabilidades familiares	Cant.	5	3
	%	1%	3%
No reúno los requisitos	Cant.	30	11
	%	8%	11%
Otro motivo (¿cuál?)	Cant.	30	6
	%	8%	6%
No sabe/no contesta	Cant.	12	5
	%	3%	5%
TOTAL	Cant.	368	102
	%	100%	100%

*Supera el 100% por ser suma de menciones.

Al preguntar sobre los aspectos del proceso que le generan mayor dificultad o preocupación, otra vez varían las respuestas seleccionadas por las mujeres y por los varones. Las mujeres señalaron sobre todo la presentación de la documentación (40%), la evaluación de antecedentes funcionales (30%) y académicos (30%), y el examen oral (28%). En cambio, la principal preocupación de los varones es el trámite ante el Poder Ejecutivo y el Senado (40%), seguida por las evaluaciones de antecedentes académicos (22%) y funcionales (20%), y la presentación de la documentación (aunque en una proporción notoriamente inferior a la marcada por sus pares mujeres: 16% frente al 40%). El porcentaje de mujeres que se manifestó preocupada por el examen oral también duplica al porcentaje de varones (28% y 14%, respectivamente).

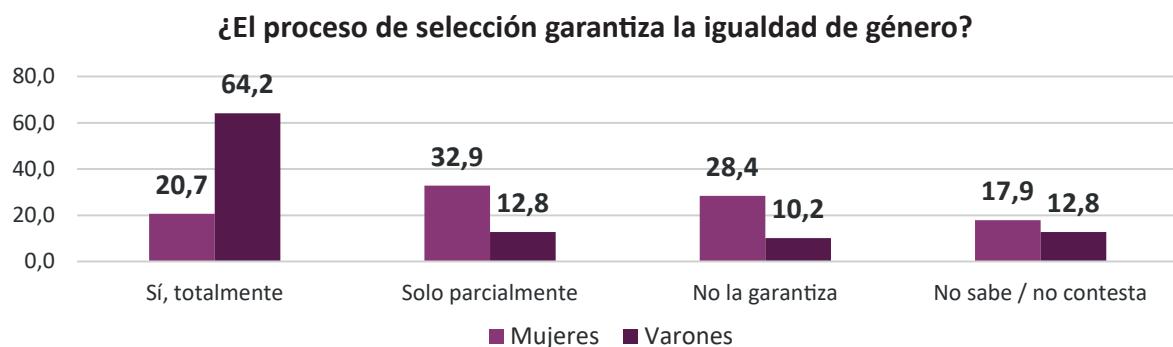
Aspectos del proceso que le generan dificultad o preocupación

		Mujeres	Varones
Sede/Ciudad en la que se realiza el examen	Cant.	27	15
	%	26%	18%

		Mujeres	Varones
Inscripción	Cant.	7	6
	%	7%	7%
Presentación de la documentación	Cant.	42	16
	%	40%	19%
Evaluación de antecedentes funcionales	Cant.	31	17
		30%	20%
Evaluación de antecedentes académicos	Cant.	31	19
	%	30%	22%
Prueba escrita	Cant.	14	14
	%	13%	16%
Prueba oral	Cant.	29	12
	%	28%	14%
Confección de las ternas	Cant.	6	3
	%	6%	4%
Confección del orden de mérito	Cant.	3	6
	%	3%	7%
Composición del tribunal evaluador	Cant.	8	8
	%	8%	9%
Trámite ante el PEN y el Senado	Cant.	28	34
	%	27%	40%
Ninguno	Cant.	6	10
	%	6%	12%
Otros ¿Cuál/es?	Cant.	11	3
	%	11%	4%
No sabe/ no contesta	Cant.	2	4
	%	2%	5%
TOTAL	Cant.	104	85
	%	100%	100%

*Supera el 100% por ser suma de menciones.

Por último, se les preguntó a quienes contestaron la encuesta si consideran que el proceso de selección de magistrados garantiza la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. A este punto, los varones respondieron que “sí, totalmente” el 64% de las veces, y 1 de cada 10 consideró que lo hace solo parcialmente o no la garantiza. Las respuestas de las mujeres fue más crítica en este aspecto. Solo el 21% consideró asegurada la igualdad de oportunidades, mientras que son más las respuestas que indicaron que lo hace parcialmente (33%) o no lo hace (28%).



Algunas respuestas dan cuenta de los motivos por los que consideran desigual el trámite de los concursos. En repetidas oportunidades, las mujeres señalaron que la valoración de antecedentes, ya sean funcionales o académicos, las perjudica por razones de género:

“Creo que uno de los problemas radica en el acceso a los cargos altos de funcionarios por mujeres”.

“Existe un acceso diferencial a los cargos de mayor jerarquía, siendo en muchos ámbitos del MPD dominados por hombres, y esos cargos permiten obtener mejores puntajes en los concursos”.

“Considero injusta la valoración de antecedentes de docencia y publicaciones para la conformación de las ternas; cuando muchas de nosotras con suerte llegamos a hacer un posgrado”.

Las dificultades para obtener mayores antecedentes académicos o para presentarse en los concursos se profundizan en el caso de mujeres domiciliadas en el interior del país:

“En mi caso, me resultó difícil, no solo obtener mi título profesional, sino además continuar capacitándome, dada mi condición de madre (en tal época, niños de primera etapa escolar) ama de casa, situación económica, y domiciliada en el interior del país, razón por la cual debes viajar para realizar cualquier curso o formación”.

“Participé de varios concursos durante mi carrera y todos los que se desarrollaron fuera de mi ciudad de residencia fueron problemáticos cuando mis hijas eran pequeñas, porque debía coordinar con distintas personas para que estuvieran a su cuidado mientras yo no estaba en la ciudad. Esa era una preocupación adicional”.

Por otro lado, también se mencionaron la pérdida de oportunidades o las condiciones desiguales en la competencia por motivos de embarazo y maternidad:

“Cuando me inscribí en un concurso no pude rendir la prueba escrita ya que a la fecha del examen estaba a poco tiempo de parir y no podía viajar a Buenos Aires. No se me brindó ninguna otra posibilidad, simplemente perdí la oportunidad por estar embarazada”.

“Las mujeres muchas veces no nos podemos anotar en un concurso o examen porque nuestro hijo acaba de nacer. Luego otro examen no sirve para cubrir esos cargos, y no se tiene en cuenta que no los rendimos porque estábamos con licencia por maternidad”.

“Mientras rendía sentía como se me llenaban los pechos de leche. Son muchas horas sin posibilidad de parar para, aunque sea, sacarme leche”.

“Tuve una muy buena experiencia y trato por parte de personal de concursos, pero lo cierto es que lo hice mientras cursaba un embarazo. Las personas gestantes y las no gestantes recibimos el mismo trato.”

Por último, algunos relatos dan cuenta de experiencias de trato desigual por motivos de género:

“En mi defensoría, jamás vi motivación para que una mujer –que no fuera la secretaria– concursara para ser defensora. Por el contrario, si alguna mujer lo sugiere, se generan silencios incómodos como si estuviese diciendo algo malo”.

“Es muy difícil poder pensarse en un cargo de defensora cuando somos relegadas en toda la carrera judicial con una sobrecarga de tareas administrativas –sin dejar de delegarnos tareas jurídicas–, acosadas por nuestra forma de vestirnos por nuestros jefes, castigadas cuando decidimos ser madres o al elegirse sistemáticamente hombres para ocupar cualquier cargo vacante”.

“En lo personal, estoy ternada para un cargo de defensor (que implica un cambio de domicilio de una provincia a otra) y en ocasión de mantener una entrevista (no formal) con funcionarios ligados al Ministerio de Justicia se me preguntó específicamente qué opinión tenía mi (ahora ex) marido”.

7. CONCLUSIONES

El Ministerio Público de la Defensa está integrado de forma prominente por mujeres (casi 6 de cada 10 integrantes), pero son una minoría entre quienes tienen el cargo de defensor o defensora públicos. Las mujeres solo se encuentran sobrerepresentadas en los puestos técnico-administrativos. Aunque predominan entre los/as funcionarios/as, preocupa la diferencia de 10 puntos registrada entre estos cargos de mayor responsabilidad y jerarquía y los puestos administrativos que los anteceden (56% y 66 %, respectivamente), y aun más, su pérdida de representación entre los/as defensores/as. Los números indican la presencia de segregación vertical, que obstaculiza a las mujeres el ascenso en la carrera profesional dentro de la institución.

Si se compara el porcentaje de defensoras que se registraba en 2008 (46%) con el de mujeres designadas como defensoras en el periodo que va del 2008 al 2019 (33%), se advierte que la brecha de género en el acceso a la magistratura en el MPD se incrementó notablemente. Esas cifras indican la necesidad de implementar con urgencia mecanismos correctivos, a fin de asegurar condiciones equitativas de competencia.

Como sucede con otros organismos que conforman el sistema de administración de justicia⁵⁸, en el caso del MPD también se constató que existe segregación horizontal. Las defensoras solo son mayoría en cargos con competencia para la defensa o representación de personas menores de edad o con capacidad restringida. Estas dos materias se asocian a roles de cuidado, aspectos considerados históricamente como una responsabilidad femenina, lo que replica un clásico esquema de división sexual del trabajo que continúa latente en la sociedad. Además, las mujeres son casi la mitad de quienes se desempeñan en puestos no penales, pero solo el 35% entre los/as defensores/as con intervenciones penales, y sus posibilidades disminuyen aún más cuando se trata de cargos federales. Tanto el derecho penal como el fuero federal han sido considerados tradicionalmente como masculinos y ajenos a las competencias y habilidades femeninas, por lo que la menor representación de mujeres en esos cargos también traduce la segregación horizontal en el empleo en el sistema judicial.

58 Ver BERGALLO (2006, 145-217); ZAYAT (2011, 337-378); GASTIAZORO (2013); MPF - Dirección General de Políticas de Género (2018); Oficina de la Mujer y Oficina de Violencia de Género del Poder Judicial de la Provincia de Chubut (2020). Un análisis sobre las percepciones de varones y mujeres que trabajan en la justicia sobre posibilidades y dificultades para acceso a los cargos de magistrados/as puede verse en MAFFÍA [el al] (2016).

El análisis de las distintas instancias de los concursos para cargos de defensores y defensoras permitió identificar diversos sesgos de género. Esos hallazgos podrían explicar los procesos que inciden, implícita o explícitamente, en los resultados descriptos.

Como se señaló, la presencia de mujeres en espacios ocupados tradicionalmente por varones se precisa por distintas razones. Una de ellas se vincula con el derecho al acceso igualitario al empleo y al ejercicio profesional; otra, se refiere a la imperiosa necesidad de presentar roles identitarios que actúen en el plano simbólico para eliminar barreras estructurales con base en estereotipos de género⁵⁹, y, de esa forma, superar obstáculos para la participación igualitaria que ocasionan déficits de representación (FRASER 2008).

Desde esta perspectiva, la escasa inclusión de mujeres en los jurados de los concursos configura uno de los sesgos de género que es preciso revertir. Es el jurado quien califica los antecedentes y la prueba de oposición de quienes aspiran a ocupar el cargo de defensor/a, y esa función coloca a sus integrantes en el rol del conocimiento, del saber, de la especialización y solvencia técnica. En consecuencia, la frecuente exclusión de mujeres en la conformación de los jurados actúa negativamente en el plano simbólico y colabora en forma implícita a perpetuar roles de género que niegan a las mujeres las condiciones necesarias para acceder a esos cargos⁶⁰.

Este aspecto motivó una reforma reglamentaria en el año 2015 para lograr la equidad de género en la conformación del jurado. Sin embargo, preocupa que esa previsión no haya derivado en una mayor incorporación de mujeres y que, por el contrario, la brecha de género se haya intensificado desde entonces. Aunque los requisitos resultan más difíciles de alcanzar para defensoras que para defensores, debido al techo de cristal, las cifras indican que hay barreras adicionales para su participación como jurados. La investigación muestra que, en los últimos tiempos, las mujeres se integraron como presidentas o titulares de jurados en una proporción muy inferior (16%) al porcentaje que ocupan como defensoras (39%).

La designación del/la jurista para incorporarse al jurado también muestra sesgos de género. Si bien las mujeres encuentran serias dificultades para acceder a cargos en la docen-

59 Sobre argumentos esgrimidos para justificar la necesidad de asegurar mayor presencia de mujeres, ver RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ y PAUTASSI (2014); RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, GIOSA ZUAZÚA y NIEVA (2009); LUPICA (2010); ESQUIVEL, FAUR y JELIN (2012); MARCO y RICO (2013).

60 Por otra parte, cabría explorar si conformaciones de jurados más equitativas en términos de género podrían impactar en las calificaciones de varones y mujeres. Al respecto, algunas autoras sostienen que existen diferencias en el tipo de razonamiento que aplican varones y mujeres en la resolución de problemas morales y jurídicos. En especial, reparan en que las mujeres son más sensibles a un pensamiento contextualizado antes que a principios universales y abstractos. Carol Gilligan afirma que en la resolución de problemas morales las mujeres mantienen un pensamiento más concreto y situado, en contraposición al formal y abstracto más propio de los varones, y desarrolla la ética del cuidado como una teoría moral que se diferencia de la ética de la justicia (GILLIGAN 1985). Sobre la importancia que ofrece un conocimiento contextual y su impacto en el razonamiento jurídico, ver BARTLETT (2011); CAMPOS RUBIO (2008); HEIM (2016); JARAMILLO (2000); FAERMAN (2015). Sobre diferencias de género en el razonamiento judicial, ver KOHEN (2005).

cia universitaria (en especial, la titularidad de cátedra y otros puestos de mayor jerarquía), la amplitud de categorías previstas para incluirlas en las listas debería proveer académicas en cantidad suficiente para superar el escaso margen del 25% de juristas invitadas a participar en los concursos.

Respecto de la sustanciación de los concursos, el dato más significativo⁶¹ radica en la menor participación de las mujeres durante todo el proceso (representan el 36% del total de inscriptos/as, con una participación promedio del 34,6% a lo largo del trámite). Ese menor grado de inscripción y participación (fenómeno conocido como piso pegajoso) luego impacta indefectiblemente en la constitución de las ternas y en las designaciones.

Los obstáculos que presenta el piso pegajoso durante el trámite se combinan con brechas de género horizontales y verticales. La segregación horizontal parece vincularse con dificultades que enfrentan las mujeres para competir en el fuero federal (con el 34% de mujeres inscriptas), lo que contrasta con su mayor intervención en concursos para cargos con competencia en el fuero ordinario, en especial, en materia de menores de edad y personas con capacidad restringida y en materia no penal (donde representan el 52% del total de inscriptos/as, en ambos casos). Sin embargo, esos cargos resultan marginales en términos cuantitativos, y la mayor participación de mujeres no logra impactar, en consecuencia, en la conformación final del organismo.

Por otra parte, cabe advertir que la mayor presencia femenina en los concursos para el fuero ordinario también se vincula con cargos concentrados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lo que sugiere mayores obstáculos de las mujeres para acceder a la magistratura en algunas provincias. En sentido coincidente con este análisis, se encontró que el porcentaje de mujeres inscriptas para concursos en CABA alcanza al 43% del total de aspirantes, muy por encima de la media nacional. Estos datos podrían indicar segregación por motivos de género de distinta índole por regiones. En línea con estos datos, en el fuero federal es donde se encuentran las mayores dificultades para el acceso de las mujeres a cargos de defensoras.

En cuanto a los cargos de defensores/as de mayor jerarquía, se advierte que del total de inscriptos/as en concursos para puestos de segunda o ulterior instancia, las mujeres solo representan el 31% (frente al 38% de mujeres inscriptas para cargos de primera instancia). El dato resulta regresivo si se lo compara con la composición actual del organismo, ya que las mujeres representan el 39% del total de defensores/as de mayor jerarquía.

Además de presentar índices de inscripción notoriamente inferiores, las mujeres pierden competitividad a lo largo de la sustanciación del concurso, aunque las diferencias entre varones y mujeres en este aspecto son menores. Las mujeres alcanzan una terna en una proporción comparativamente inferior a los varones (en términos generales, las mujeres representan el 36% del total de inscriptos/as pero solo el 33% del total de ternados/as). Sin embargo, en 8 de cada 10 casos, las mujeres integraron una terna. La excepción a esta regla es el fuero DGN, en el que siempre se remitieron ternas con composición mixta. Aunque la amplia ma-

61 Aunque no novedoso (ver BERGALLO 2006; OM 2014).

yoría de las ternas aprobadas fueron mixtas, se considera relevante apostar a una mayor presencia de las mujeres; el objetivo final debe aspirar a que todas ellas las incluyan.

En términos de calificaciones de mujeres y varones, se advierte que, en la comparación general, la puntuación media de los varones supera a la recibida por las mujeres. En la mayoría de los casos, se trata de diferencias que rondan los 2 puntos y que, en la suma final, pueden alcanzar los 5 puntos de diferencia. Estos datos sugieren que, aunque las mujeres obtengan en promedio una calificación menor, la gran barrera para el acceso a los cargos es su menor grado de participación en los concursos, antes que su desempeño.

Más allá de esta afirmación, surge claramente que las mujeres pierden competitividad en todos los casos a la hora de calificar los antecedentes. Esa evaluación suele incluir puntos por créditos académicos que resultan más difíciles de obtener para las mujeres por razones de género, sobre todo por sus mayores responsabilidades en las tareas de cuidado⁶² y la consecuente menor disponibilidad de tiempo para actividades académicas. Por lo tanto, es posible que al otorgarse el mismo peso a la evaluación de antecedentes y a la prueba de oposición, las mujeres vean disminuidas sus posibilidades de alcanzar el examen oral y escrito, y obtengan una calificación final disminuida.

Los resultados de la encuesta de autopercepción confirman este obstáculo que encuentran las mujeres como consecuencia de la recarga de tareas domésticas y de cuidado. Una gran mayoría de ellas señala que sus responsabilidades en las tareas de cuidado impactaron negativamente en su desarrollo profesional y les impiden contar con el tiempo necesario para estar en igualdad de condiciones que los varones cuando se trata de acreditar antecedentes académicos. El análisis del uso del tiempo que hacen abogadas y abogados de la institución⁶³ también confirma este sesgo.

Al analizar las decisiones adoptadas por las agencias políticas que intervienen en la etapa de las designaciones, sobresale el incremento de la brecha de género durante el periodo investigado. No obstante, 8 de cada 10 ternas incluía a candidatas que podrían haber sido designadas, por lo que, lejos de ser un resultado inevitable, existían condiciones para que la

62 Hay mucha evidencia en América Latina en general, y en la Argentina en particular, que muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres. El Módulo de Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo relevado en la Encuesta Anual de Hogares Urbanos de Argentina da cuenta de que las mujeres destinan el doble de tiempo a las actividades de cuidado que los varones. Para una lectura detallada de los resultados de este módulo, ver RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ (2015).

63 Este tipo de análisis es recomendado por organismos internacionales para detectar situaciones de desigualdad y evaluar el diseño de políticas compensatorias; en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) se insta a que se aprecien las diferencias entre mujeres y varones en lo relativo al trabajo remunerado y no remunerado. Sugiere, en este sentido, “[e]laborar medios estadísticos apropiados para reconocer y hacer visible en toda su extensión el trabajo de la mujer y todas sus contribuciones a la economía nacional, incluso en el sector no remunerado y en el hogar, y examinar la relación entre el trabajo no remunerado de la mujer y la incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres a ella” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Párrafo 68.b).

proporción de mujeres designadas fuera mayor. Esto muestra que, con decisión política, se podría haber evitado esa pérdida en términos de equidad de género y, del mismo modo, que con mecanismos institucionales correctivos es posible mejorar la incorporación de mujeres.

Por otra parte, en términos estrictamente proporcionales, las mujeres no han recibido un peor trato que los varones al momento de las designaciones (en general, es al revés, pues las mujeres conforman el 29% del total de ternados/as, pero fueron designadas en el 33% de los casos). Aunque no se advierta una intencionalidad discriminatoria⁶⁴, esta información refuerza la idea de que hacen falta mecanismos institucionales que mejoren el acceso de las mujeres a los cargos de la magistratura del MPD.

En este orden, son conocidas las dificultades sociales, culturales e históricas que encuentran las mujeres para ocupar cargos de mayor responsabilidad y liderazgo, por lo que resultan necesarios mecanismos compensatorios para revertir un contexto discriminatorio general. En esta indagación, surge que la ausencia de dispositivos de ese tipo llevó a designaciones regresivas que incrementaron la inequidad de género.

La encuesta realizada a las y los abogados del MPD ilustra (tanto en términos cuantitativos como cualitativos) sobre las barreras prácticas, simbólicas y de representación a las que se hizo referencia.

Mientras que el 76% de las mujeres con hijos/as afirmó que la maternidad impactó en su carrera profesional, el 59% de los varones respondió que la paternidad no tuvo ese efecto. Al evaluar más específicamente cómo inciden las distintas responsabilidades de cuidado entre varones y mujeres a la hora de aspirar a un cargo de defensor/a se encontró, por un lado, que las mujeres ven más condicionada su participación en un concurso por la necesidad de equilibrar su trabajo remunerado y no remunerado y, por otro lado, que aquellas que han concursado debieron postergar esa decisión mientras estaban en la franja etaria en la que suelen estar a cargo de niños/as pequeños/as.

Las diferencias en el uso del tiempo entre varones y mujeres también ratifica este sesgo; sobre todo si se tiene en cuenta que las tareas de cuidado abarcan no solo el cuidado directo de niños/as y adultos/as que requieran atención, sino también las precondiciones en las que se realiza el cuidado, la gestión del cuidado, y el autocuidado⁶⁵. La encuesta muestra que son mayoría las mujeres que dedican más de 11 horas semanales al trabajo doméstico (cuidado indirecto), y que son más los varones que destinan mayor cantidad de horas a actividades académicas y recreativas (entre quienes dedican entre 11 y 20 horas semanales al ocio, la proporción de varones duplica a la de mujeres).

En otro orden, las mujeres también se mostraron más cautas en sus aspiraciones de

64 Ver MALLESON (2007) y RODRÍGUEZ (2009). Respecto del impacto de la intervención de más mujeres y otros colectivos en las respuestas de la justicia ver KOHEN (2005).

65 Ver capítulo 6.

crecimiento profesional⁶⁶ y más preocupadas que los varones respecto de sus condiciones para atravesar el concurso y ser designadas. Estas percepciones pueden guardar relación con la baja presencia de mujeres defensoras (y, en general, de magistradas y otros puestos jerárquicos), lo que puede dificultar visualizarse en esos roles y socavar su confianza a la hora de aspirar a ocupar esos cargos (OM 2014).

Como conclusión general, es posible afirmar que las barreras que encuentran las mujeres para acceder a cargos de defensoras obedecen a un conjunto de variables que confluyen en un resultado discriminatorio.

Sin dudas, un gran obstáculo (y el mayor desafío) se asocia a la baja inscripción de mujeres en los concursos. Los datos recolectados muestran que, con un pequeño margen perjudicial, las mujeres llegan a ser nombradas en una proporción muy similar a la que deciden participar en la competencia por los cargos.

En consecuencia, los objetivos a perseguir deben apuntar, en primer lugar, a incrementar la cantidad de aspirantes mujeres; en segundo término, a eliminar aquellos sesgos que hacen que las mujeres que participan en los trámites corran con desventajas; y, en tercer y último lugar, a contar con medidas de acción afirmativa orientadas a revertir la histórica exclusión de mujeres de la magistratura.

Sobre el primero de esos desafíos, hace falta reconocer que la baja tasa de inscripción de mujeres para ocupar cargos de magistradas no puede explicarse tan solo por sus decisiones subjetivas o preferencias aisladas, sino que hace falta considerar fenómenos extendidos que se vinculan con, al menos, dos factores sociales. Por una parte, con la división sexual del trabajo, que actúa para recargarlas con tareas de cuidado de personas y del hogar y las coloca en desventaja en la competencia (lo que opera en el plano práctico), y, por otra parte, con la persistente exclusión de las mujeres en los puestos jerárquicos y roles de liderazgo (lo que opera en el plano simbólico y político).

Se trata de factores estructurales de la sociedad actual, por lo que su modificación excede a las posibilidades del MPD. Sin embargo, es posible implementar prácticas internas orientadas a compensar (aunque sea, de forma parcial) aquellas inequidades iniciales y generar una cultura institucional sensible a las cuestiones de género. Entre otras cosas, se sugiere fomentar y visibilizar el rol de liderazgo de las mujeres, generar programas de mentoreo, y profundizar los esfuerzos institucionales destinados a prevenir y erradicar la discriminación por razones de género en el ámbito laboral. Además, se propone realizar nuevas convocatorias destinadas a mujeres cuando el porcentaje de inscriptas para un concurso sea bajo.

Con respecto al segundo de los desafíos, referido a las condiciones inequitativas en la sustanciación de los concursos, se encuentran aspectos que pueden ser mejorados con re-

66 En especial, en los cargos de empleadas y funcionarias. En cambio, las magistradas se mostraron más interesadas en seguir concursando por cargos de mayor jerarquía.

formas reglamentarias y políticas internas. Estas propuestas deberían orientarse, principalmente, a asegurar la conformación diversa de jurados de concursos, tanto en lo que hace a la integración con defensores/as como respecto a las y los juristas; a adoptar medidas positivas para el acceso a publicaciones, cursos y becas que dependen del organismo y que suman puntaje en la valoración de antecedentes; a considerar cambios en el sistema de evaluación para eliminar los sesgos de género detectados; y a adoptar medidas específicas que permitan minimizar el impacto de la maternidad y de la responsabilidad primaria de los cuidados⁶⁷ en la carrera profesional en general y, en especial, en la preparación, presentación, evaluación y designación en los concursos.

En orden a las mayores barreras de género identificadas para obtener puestos en algunas regiones del territorio nacional, las medidas de acción positiva que vayan a implementarse deberían orientarse o priorizar a mujeres empleadas en defensorías del interior del país en general, y en aquellos distritos que resultaron más adversos para la participación de mujeres, en especial.

Si se logra incidir sobre la cantidad de aspirantes y sobre los nudos problemáticos en la forma de calificar a las y los postulantes, se aspira a alcanzar condiciones de competencia más equitativas y la conformación de una mayor cantidad de ternas mixtas, hasta alcanzar, progresivamente, que en todas ellas haya mujeres presentes.

Cabe destacar que la revisión de la forma en que se sustancian los concursos y el impulso de modificaciones internas es una oportunidad óptima para evaluar, además, los conocimientos de género de quienes aspiran a un cargo en la defensa pública. En este sentido, sería positivo incorporar como contenido obligatorio en los temarios de los concursos (y, también, de exámenes para cargos inferiores) cuestiones de género vinculadas con las tareas propias de los cargos concursados (para propiciar una prestación de servicio con enfoque de género), y el “Protocolo de actuación para la prevención y la intervención en casos de discriminación por motivos de género” del MPD (para fomentar un ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia).

Aunque estas reformas no son suficientes para remover todos los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a la magistratura, son necesarias y son un ejercicio sobre lo que cada organismo puede aportar con vocación política para erradicar la persistente discriminación de género⁶⁸.

67 Cabe aclarar que este enfoque no implica aceptar que las mujeres son las responsables principales y naturales de la atención de sus hijas/os y otras personas que requieran cuidados. Pero las políticas operan sobre la realidad, y tanto los datos que surgen de la propia encuesta de auto-percepción como de otras encuestas de uso del tiempo disponibles señalan que esa es la realidad sobre la que hay que intervenir, hasta tanto se modifiquen los patrones de desigualdad imperantes en la organización social del cuidado.

68 Aunque se reconoce la utilidad que cumplen los llamados cupos femeninos para asegurar la participación de mujeres en espacios de los que han sido históricamente excluidas, según las circunstancias comprobadas en la investigación, no sería necesaria una medida de este tipo en el trámite

No obstante, de cara al resultado final, cabe destacar que, aunque el MPD logre mejorar las condiciones en que participan varones y mujeres en los concursos y ampliar la cantidad de ternas mixtas, de poco servirán esos progresos si no son acompañados por la decisión política a la hora de determinar la asignación de los cargos. En este sentido, hace falta también un compromiso explícito de género por parte de los poderes políticos que intervienen en la designación de las y los defensores, esto es, del Poder Ejecutivo y del Senado de la Nación, a fin de revertir la histórica exclusión de las mujeres de la magistratura⁶⁹.

interno de los concursos del MPD. En esta parte del trámite, la fijación de un cupo podría reservar cierta cantidad de lugares a las mujeres en las ternas. Sin embargo, la enorme mayoría de las ternas emitidas son mixtas; en el caso de los cargos de DGN, todas las ternas fueron mixtas, pero es donde fueron nombradas la menor cantidad de las veces. Esos datos muestran que no es la falta de mujeres ternadas el problema en la brecha de género entre las y los defensores.

En cambio, sí se considera necesario y aconsejable fijar la necesidad de priorizar la designación de las mujeres ternadas en la etapa política del proceso. Como todas las personas ternadas han acreditado los requisitos necesarios para ocupar el cargo, una valoración política comprometida con la erradicación de la discriminación de género debería considerar las desventajas históricas de las mujeres y orientar sus decisiones a asegurar un acceso equitativo a los cargos de la magistratura.

69 Muchas autoras desconfían de la capacidad de la meritocracia como medio para alcanzar la igualdad de oportunidades por la persistencia de estereotipos de género, y apelan a la necesidad de acciones basadas en una fuerte decisión política para producir verdaderos cambios (MAFFÍA 2016, 80-81).

BIBLIOGRAFÍA

BELOFF, Mary. 2020. “La perspectiva de género en la enseñanza del derecho penal y procesal penal”. En: RONCONI, Liliana. *La enseñanza del derecho con perspectiva de género. Herramientas para su profundización*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación. Departamento de Publicaciones.

BENERÍA, Lourdes. 2003. *Gender, Development and Globalization. Economics as if All People Mattered*. London: Routledge.

BERGALLO, Paola. 2006. “¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires”. En: CABAL, Luisa y MOTTA, Cristina (comp.). *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*. Argentina: Siglo del Hombre Editores, Red Alas.

BARTLETT, Katharine T. 2011. “Métodos jurídicos feministas”. En: FERNÁNDEZ, Marisol y MORALES, Félix (coord.). *Métodos feministas en el derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana*. Lima: Palestra.

CAMPOS RUBIO, Arantza. 2008. “Aportaciones iusfeministas a la revisión crítica del derecho y a la experiencia jurídica”. En: ASTOLA MADARIAGA, J. (coord.). *Mujeres y Derecho: pasado y presente. I Congreso multidisciplinar de Centro-Sección de Bizkaia*. Bilbao: Universidad del País Vasco. Facultad de Derecho.

ELSON, Diane. 2005. “Unpaid Work, the Millennium Development Goals, and Capital Accumulation”. Presentado en: “Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty and the Millennium Development Goals”. PNUD / Levy Economics Institute of Bard College. Nueva York: Annandale-on-Hudson.

ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor, y JELIN, Elizabeth. 2012. *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: UNICEF / UNFPA / IDES. Disponible en: <https://argentina.unfpa.org/es/publicaciones/las-logicas-del-cuidado-infantil-entre-las-familias-el-estado-y-el-mercado> (consultado: 25/06/2021).

ESQUIVEL, Valeria; BUDLENDER, Debbie; FOLBRE, Nancy y HIRAW, Indira. 2008. “Explorations: Time-Use Surveys in the South”. En: *Feminist Economics*, vol. 14 (3). Londres. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1080/13545700802075135> (consultado: 25/06/2021).

FAERMAN, Romina. 2015. “Ética del cuidado: Una mirada diferente en el debate moral”.

En: *Revista de Teoría del Derecho de la Universidad de Palermo*, año 2, N° 1. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Palermo.

FRASER, Nancy. 2008. *Escalas de Justicia*. Barcelona: Herder Editorial.

GASTIAZORO, María Eugenia. 2013. *Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial*. Universidad Nacional de Córdoba: Centro de Estudios Avanzados. E-Book. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/cea-unc/20161116032848/pdf_1199.pdf (consultado: 13/04/2021).

GILLIGAN, Carol. 1985. *La moral y la teoría. Psicología del desarrollo femenino*. México: Fondo de Cultura Económica.

HEIM, Daniela. 2016. *Mujeres y acceso a la justicia*. Buenos Aires: Didot.

JARAMILLO, Isabel Cristina. 2000. “La crítica feminista al derecho”. En: WEST, Robin. *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Siglo de Hombres Editores.

KANDEL, Victoria. 2020. “De viejas omisiones y lentes incorporaciones. El género en la formación docente”. En: RONCONI, Liliana. *La enseñanza del derecho con perspectiva de género. Herramientas para su profundización*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación. Departamento de Publicaciones.

KOHEN, Beatriz. 2005. “Más mujeres a la justicia. Los argumentos más frecuentes”. En: *Revista Academia*, año 3, N° 6. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación. Departamento de Publicaciones.

LUPICA, Carina. 2010. *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires: OIT. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_corresponsa.pdf (consultado: 25/06/2021).

MAFFÍA, Diana [et al.]. 2016. *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Observatorio de Género en la Justicia de la CABA. Jusbaires.

MALLESON, Kate. 2007. “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”. En: *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, año 8, N° 1, Buenos Aires, 2007, pp. 35-56.

MARCO, Flavia y RICO, María Nieves. 2013. “Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional”. En: PAUTASSI, Laura y ZIBECCHI, Carla (coord.). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

RODRÍGUEZ, Marcela. 2009. “Género y procesos de selección y remoción de jueces/zas, fiscales y defensores/as federales y nacionales”. En: RODRÍGUEZ, Marcela y ASENSIO, Raquel (comp.). *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*. Buenos Aires: Editores del Puerto. Centro de Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP).

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina y MARZONETTO, Gabriela. 2015. “Organización social del

cuidado y desigualdad”. En: *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, año 4, N° 8. Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús. Departamento de Planificación y Políticas Públicas. Disponible en: <http://revistas.unla.edu.ar/perspectivas/issue/view/103/39> (consultado: 24/06/2021).

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina; GIOSA ZUAZÚA, Noemí y NIEVA, Dora. 2009. “El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina”. En OIT-PNUD. *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina. 2015. “El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina. Un análisis desde la evidencia del módulo de trabajo no remunerado”. En: *Documentos de Trabajo: Políticas públicas y derecho al cuidado*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina y PAUTASSI, Laura. 2014. *La organización social del cuidado de niños y niñas*. Buenos Aires: ADC / CIEPP / ELA.

RONCONI, Liliana y RAMALLO, María de los Ángeles. 2020. “La enseñanza del derecho con enfoque de género en la Facultad de Derecho de la UBA: la situación actual”. En: RONCONI, Liliana. *La enseñanza del derecho con perspectiva de género. Herramientas para su profundización*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación. Departamento de Publicaciones.

ZAYAT, Demián. 2011. “Méritos y política. La selección de jueces federales en Argentina” (Primer premio formación judicial 2009). Centro de Formación Judicial – CFJ.

Documentos de organismos internacionales

OIT, 2019. “Un paso decisivo hacia la igualdad de género”. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang--es/index.htm (consultado: 12/4/2021).

ONU. 1995. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf (consultado: 24/06/2021).

ONU. 2015. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1.

Documentos de organismos nacionales

Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC). 2020. *Hacia la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado*. Documento de trabajo N° 30. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INDEC. Libro digital, PDF. Disponible en: https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/4si11_30.pdf (consultado: 24/06/2021).

Ministerio Público de la Defensa (MPD). Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa, N° 27.149 (vigente).

MPD. Ley Orgánica del Ministerio Público de la Defensa, N° 24.946 (no vigente).

MPD. Resolución DGN N° 1146/2015, del 2 de julio de 2015.

MPD. Resolución DGN N° 72/2008, del 16 de enero de 2008.

MPD. Resolución DGN N° 936/1998, del 7 de septiembre de 1998.

MPD. Reglamento de Concursos para la Selección de Magistrados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación, aprobado por Resolución DGN N° 1244/2017 y modificado por Resolución DGN N° 681/2020. Disponible en: <https://www.mpd.gov.ar/pdf/concursos/REGLAMENTO%20DE%20MEGISTAROS%20EN%20COLUMNAS%20-%20Resolucion%20DGN%20Nro%201244%20Modif%20por%20Res%20DGN%20Nro.%20681.20.pdf> (consultado: 9/4/2020).

Régimen Jurídico del MPD, TO conf. Res. DGN N° 999/2020 y Reglamento para el ingreso de Personal al MPD, TO conf. Anexo I, Res. DGN N° 1124/15 (modif. por Res. DGN N° 518/19).

Ministerio Público Fiscal de la Nación (MPF). Dirección General de Políticas de Género. 2018. “El impacto del género en el proceso de selección de fiscales”. Disponible en: <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf> (consultado: 13/4/2021).

Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (OM). *Mapa de Género en la Justicia Argentina*. Disponible en: https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessionid=CEWOFzaqXWnXCZY7CEdxQeceJguUBzQ_z6fYj5sW9s4p7AIQ-FSeK!1497049869.

OM. 2014. “Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos”. Disponible en: <https://www.csjn.gov.ar/om/nl/techo.pdf> (consultado: 30/06/2021).

Oficina de la Mujer y Oficina de Violencia de Género del Poder Judicial de la Provincia de Chubut. 2020. “Análisis de la discriminación estructural en el acceso en condiciones de igualdad de las mujeres a los cargos de máxima jerarquía en los Poderes Judiciales de Argentina”. Disponible en: https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2020/herramientas_doc_y_videos/ANALISIS_DE_LA_INTEGRACION_DEL_PODER_JUDICIAL_EN_LAS JUSTICIAS_PROVINCIALES.pdf (consultado: 13/4/2021).