



TECHOS DE CRISTAL Y PISOS PEGAJOSOS:

**ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS CONCURSALES
PARA CARGOS DE MAGISTRATURAS 2018-2022
EN LA JUSTICIA NACIONAL Y FEDERAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**

TECHOS DE CRISTAL Y PISOS PEGAJOSOS: ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS CONCURSALES PARA CARGOS DE MAGISTRATURAS 2018-2022 EN LA JUSTICIA NACIONAL Y FEDERAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Diciembre 2024

© ONU Mujeres, 2024

Autoría: Malena Monteverde y José Florito

Malena Monteverde es investigadora del Centro de Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS-UNC) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y asesora de estadística y análisis de datos de ONU Mujeres en Argentina. José Florito es asistente programático del Área de Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad de la Oficina Nacional de ONU Mujeres en Argentina.

La autora y el autor agradecen la guía de Delfina García Hamilton, coordinadora del Área de Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad de la Oficina Nacional de ONU Mujeres en Argentina. También reconocen los aportes y comentarios de Luz Vegas, Asistente Programática Senior de la Oficina Nacional de ONU Mujeres en Argentina. Asimismo, el trabajo hubiese sido imposible de realizar sin la colaboración constante de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. También agradecen los aportes de Ana Pichón Riviere, exconsultora de ONU Mujeres en Argentina, que inició el trabajo preliminar que condujo a este informe.

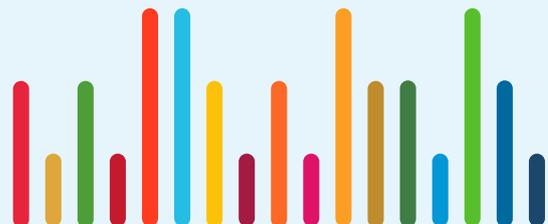
Dirigido por: Delfina García Hamilton, coordinadora del Área de Gobernanza, Mujeres, Paz y Seguridad de la Oficina Nacional de ONU Mujeres en Argentina

Edición: Constanza Narancio, especialista de Comunicación en ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Diseño editorial: Emicel Guillén, consultora en Diseño en ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Esta publicación puede ser reproducida en su totalidad o en parte y de cualquier forma para fines educativos y/o no lucrativos sin permiso especial del titular de los derechos de autor, siempre que se cite la fuente.

Cita: ONU Mujeres (2024). *Techos de cristal y pisos pegajosos: Análisis de trayectorias concursales para cargos de magistraturas 2018-2022 en la Justicia Nacional y Federal de la República Argentina*. Argentina.



ÍNDICE

Resumen ejecutivo	4
Introducción	6
<i>¿Por qué es relevante una participación igualitaria de género en la administración de justicia?</i>	8
<i>Brechas de género en la Justicia Federal y Nacional de Argentina: datos y antecedentes académicos</i>	9
<i>Análisis de trayectorias: chances relativas en concursos de magistratura en la Justicia Federal y Nacional 2018-2022</i>	14
Síntesis de Resultados	33
<i>¿Qué nos falta saber? Déficits de información</i>	33
<i>Conclusiones</i>	34
Referencias bibliográficas	36
Anexos	38



RESUMEN EJECUTIVO

Las mujeres ocupan el 31 % de los cargos de magistratura en la Justicia Federal y Nacional de la República Argentina, a pesar de componer el 57 % y el 58 % del personal administrativo y el funcionariado, respectivamente (OM-CSJN, 2024). Esta subrepresentación en los cargos jerárquicos abre interrogantes sobre sus causas. La literatura especializada –que será analizada en las subsecciones que siguen a este resumen ejecutivo– identifica dos motivos que pueden ser objeto de indagación y que pueden darse de manera conjunta: los procesos concursales y los factores estructurales.

La primera hipótesis es que los procesos concursales no son sensibles al género, por lo que las mujeres son perjudicadas en sus sucesivas fases de implementación. Para testear la hipótesis, este documento analiza información agregada de varones y mujeres que concursaron a cargos de magistratura en la Justicia Nacional y Federal entre 2018 y 2022, desde la fase de inscripción a los concursos hasta la terna que se eleva al Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.). Por falta de datos, no se analiza la última fase del proceso de selección que consiste en la designación final que depende del Ejecutivo Nacional y del Senado de la Nación, es decir, es extrajudicial, donde también podrían existir sesgos de género y explicar las asimetrías encontradas en el Mapa de Género.

La segunda hipótesis que señala la literatura especializada es que, independientemente de las características del proceso concursal, la subrepresentación en el mayor nivel jerárquico se explica por la menor tasa de inscripción debido a barreras estructurales asociadas a las normas de género, la división sexual del trabajo y a los mayores desafíos que enfrentan las mujeres para alcanzar los antecedentes concursales a las mismas edades que sus pares varones, lo cual ha sido parcialmente documentado en estudios antecedentes (OM, 2014; DGN, 2021 y Cristallo, 2023). Este documento no aborda estas cuestiones que suceden con anterioridad al proceso concursal mismo. Sin embargo, una línea de investigación futura indagará – a través de métodos cualitativos – la percepción de estas barreras estructurales entre las mujeres concursantes, las mujeres efectivamente nombradas magistradas y mujeres que podrían inscribirse, pero no lo hacen. Además, estas barreras estructurales pueden afectar la última fase del concurso que corresponde a la designación final que depende de acuerdos más bien políticos entre el P.E.N. y el Senado, donde las mujeres encuentran más dificultades para participar de las negociaciones políticas por tareas de cuidado, entre otras barreras.

Este documento analiza la probabilidad relativa de varones y mujeres que concursaron a cargos de magistraturas en la Justicia Nacional y Federal entre 2018 y 2022. Encuentra que las chances relativas entre cada fase y en cada año varían, siendo superiores para varones en algunas oportunidades y para mujeres en otras. El análisis para todo el período y de fase a fase del proceso, no obstante, encuentra una chance del 40 % para las mujeres. Sin embargo, la falta de desagregación y detalle de la información no permite la comparación entre varones y mujeres controlando por otros factores relevantes.

En consecuencia, se recomienda una serie de futuras líneas de investigación:

- Producir bases de datos sobre las personas que se inscriben a cargos de magistratura que permitan ejecutar análisis econométricos que comparen varones y mujeres controlando por factores relevantes como experiencia profesional, años de educación, entre otros.
- Indagar sobre la brecha de género en la fase de inscripción (27 % de mujeres vs. 73 % de varones) a través de métodos cualitativos que den cuenta de la percepción de las candidatas y potenciales candidatas sobre las barreras estructurales que experimentan o experimentaron.
- Analizar la fase política de la definición de las magistraturas – Confirmación a través del Poder Ejecutivo y el Senado de la Nación – con el objetivo de dar cuenta de si esa última fase contribuye a incrementar o reducir la brecha de género en los cargos de magistratura que evidencia el Mapa de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es analizar con perspectiva de género las trayectorias concursales de las candidaturas a cargos de la magistratura en la Justicia Nacional y Federal de la República Argentina entre 2018 y 2022, con el fin de poder dar cuenta de su incidencia sobre los techos de cristal y los pisos pegajosos en el Poder Judicial de la Nación.

El concepto de “techo de cristal” es utilizado generalmente para referirse a la subrepresentación de mujeres en puestos de decisión tanto en el sector privado como en el sector público, como también a la existencia de barreras invisibles –pero difíciles de atravesar– que dificulta que las mujeres y las minorías lleguen a los escalones más altos de una corporación, independientemente de sus logros o calificaciones (Hymowitz & Schellhardt, 1986). La metáfora arquitectónica, cuya primera aparición se remonta al mundo de las finanzas corporativas de Estados Unidos en la década de 1980 (Loden, 1988), se popularizó debido a su gran viabilidad interpretativa y su potencia para incidir sobre organizaciones con gran homogeneidad masculina en los puestos de decisión.

Sin embargo, el término ha enfrentado críticas sobre su valor intrínseco para describir el fenómeno y sobre su capacidad de ser operacionalizado metodológicamente (Díaz, y otros, 2019). Respecto de su poder descriptivo, la principal crítica es que es difícil definir un solo “techo”: en la mayoría de las observaciones a las que se aplica se constata una sucesión de reducciones de la proporción de mujeres en la toma de decisiones (Benscho & Brouns, 2013). Sobre su capacidad de operacionalización metodológica, la dificultad con el término radica en que la brecha de género en los puestos jerárquicos no puede ser explicada completamente por la discriminación activa en la selección y promoción de perfiles, sino que también existen componentes estructurales –como las normas sociales vinculadas con los roles de las mujeres y los varones o la división sexual del trabajo– que también impactan sobre ella (Powell & Butterfield, 2015). Estos componentes pueden incidir en la autoselección de los perfiles que se proponen para determinada posición, lo que es más difícil de capturar de forma rigurosa.

El concepto de “piso o suelo pegajoso” (“*sticky floor*”) fue introducido por Catherine White Berheide en 1992 y simboliza la primera barrera que dificulta a las y los trabajadores para ascender a los puestos de mayor jerarquía, mientras que los techos de cristal serían las barreras en fases más avanzadas de los procesos y que también afectan el acceso a los cargos de mayor rango. De ahí que las mujeres sean las que ocupan los trabajos con sueldos más bajos, de menor prestigio y con menor movilidad (Berheide, 2013). El concepto amplía la metáfora arquitectónica de la desigualdad en las trayectorias laborales de mujeres y varones para dar cuenta de ciertas condiciones que funcionan como barreras iniciales en las carreras de las mujeres. Estas tienen que ver con normas sociales de género, la distribución desigual de las tareas de cuidado no remunerado, sesgos inconscientes y barreras de información consecuentes de la homosociabilidad en los espacios de poder (CEPAL, 2016). Ambos conceptos –pisos pegajosos y techos de cristal– pueden coexistir para explicar la segregación vertical de género. La segregación ocupacional de género puede ser horizontal o vertical: la primera se debe a que los varones y las mujeres

se distribuyen de forma diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel; la vertical, en cambio, es el resultado de la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que genera una sobrerrepresentación de estos últimos en los puestos de toma de decisión (OIT-PNUD, 2019).

Es necesario tener en cuenta que el uso de las metáforas de techo de cristal y pisos pegajosos siempre es específico del contexto. Esto quiere decir que, dependiendo del recorte que se haga del fenómeno sobre el que se apliquen, serán de mayor o menor utilidad descriptiva. Por ejemplo, si se toma la totalidad del mercado laboral, es evidente que las mujeres que se inscriben o que están en condiciones de inscribirse en los concursos de magistratura no están en una situación de pisos pegajosos: son profesionales, tienen antecedentes académicos y docentes relevantes y algún grado de experiencia previa en el Poder Judicial o en el ejercicio libre de la profesión. Ahora bien, si el recorte contempla únicamente la carrera a cargos de magistratura, la metáfora es más adecuada, en la medida en que se constatan situaciones que parecen desincentivar o imposibilitar a las mujeres de siquiera participar en los procesos concursales.

En el año 2009 la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) creó la Oficina de la Mujer (OM-CSJN) con el objetivo de impulsar en el Poder Judicial de la Nación (PJM) un proceso de incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él.

Entre las iniciativas implementadas, desde el año 2010 la OM-CSJN elabora el Mapa de Género de la Justicia Argentina¹, que permite observar la desigual distribución por género de los cargos en el sistema de justicia de la República Argentina. Específicamente, el Mapa de Género de la OM-CSJN documenta de forma anual desde 2011 la participación de varones y mujeres y desde el año 2022 la participación por identidad de género en los distintos niveles jerárquicos del sistema de justicia argentino. En la Justicia Federal y Nacional de la República Argentina se constata una sobrerrepresentación de varones en los cargos de magistratura. Según los últimos datos disponibles – de 2023 – el 100 % de los ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación son varones y el 69 % de las magistraturas de las Cámaras Nacionales y Federales están ocupadas por varones (OM-CSJN, 2024). A su vez, las mujeres son mayoría entre el funcionariado (58 %) y el personal administrativo (57 %). Se observa entonces que, a medida que se incrementa el nivel jerárquico, se reduce la proporción de mujeres en la Justicia Federal y Nacional hasta llegar a ser solo 1 de cada 4 camaristas.

En los 12 años reportados por el Mapa de Género, la proporción de mujeres en cargos de magistraturas rondó alrededor del 30 %. Si bien la reforma del Reglamento del Concurso Público para la oposición de antecedentes de 2019 incorporó un sistema de inclusión de mujeres en las ternas para cargos de juezas nacionales y federales, como también la incorporación de temáticas vinculadas con la igualdad de género en las fases sucesivas de evaluación², resulta necesario realizar una evaluación específica del impacto de estas medidas, que será motivo de otro estudio ampliatorio del presente.

En este estudio analizamos las trayectorias de los concursos para contrastar la existencia de desigualdades entre varones y mujeres en las distintas instancias del proceso. Por ello, este informe estima las chances relativas que tienen las mujeres respecto de los varones de avanzar en cada etapa del proceso definido en los concursos.

1 Se puede acceder al Mapa a través de este link: <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

2 Consejo de la Magistratura, Resoluciones 266 y 289/2019.

¿POR QUÉ ES RELEVANTE UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

En general, los argumentos que abogan por una mayor participación de las mujeres en las posiciones de poder dentro del Poder Judicial se pueden agrupar en dos tipos.

El primero, que puede denominarse “sustantivo”, incluye los argumentos sobre la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en sociedades democráticas e inclusivas. En comunidades fundadas en el principio de igualdad ante la ley, es razonable esperar que todas las personas, independientemente de su género o sexo asignado al nacer, puedan acceder a posiciones de poder según sus méritos, competencias y calificaciones. Para ello, es necesario derribar prejuicios y sesgos que tradicionalmente excluyeron a las mujeres de los ámbitos de toma de decisión en general y de la administración de la justicia en particular (Kohen, 2005). El argumento, de corriente liberal, se funda en la noción del derecho de las potenciales candidatas a magistradas a ser tratadas de igual manera que sus pares varones durante el proceso de selección.

Si bien esta razón tiende a ser aceptada por la mayoría de la academia especializada, algunas críticas señalan que es insuficiente para efectivamente lograr una mayor participación de las mujeres en la administración de la justicia. La crítica señala que, incluso en un contexto de tratamiento igualitario durante el proceso de selección, las mujeres corren con desventaja por una miríada de situaciones que ocurren por fuera del espacio acotado del concurso. En esencia, se refieren a las normas sociales de género que impactan sobre la división sexual del trabajo, sobre la percepción de roles para mujeres y para varones, y sobre la acumulación de desventajas que experimentan las mujeres a lo largo de sus trayectorias formativas y laborales (MMGyD, 2021). A modo de ejemplo, uno de los elementos a considerar durante el concurso para cargos de magistratura es la experiencia docente; sin embargo, autoras han señalado cómo en los claustros universitarios las mujeres enfrentan mayores desafíos que sus pares varones para el acceso a oportunidades de docencia e investigación (Bergallo, 2006). De esta forma, una situación de desigualdad previa impacta sobre un punto inicial (la primera fase del concurso) que se presenta ficcionalmente como neutral. Estas críticas, que también son pasibles de realizarse según otras categorías además del género o del sexo, como la raza o la orientación sexual, fundamentan la práctica de medidas afirmativas que permiten nivelar la competencia para hacerla equitativa entre personas que han experimentado diferentes circunstancias en su vida.

Un ejemplo de estas medidas afirmativas en el proceso de selección de magistraturas en Argentina es el artículo 40 del Reglamento del proceso de selección, que establece que se convocará para entrevistar a las 6 personas con mayor puntaje y, agrega, si no hubiese mujeres entre ellas, a las dos mujeres que sigan en orden de mérito si obtienen los puntajes reglamentarios mínimos.

El segundo tipo de argumentos puede denominarse “instrumental”, en la medida en que funda sus razones no en el derecho de las personas postulantes sino en el efecto que una mayor participación de mujeres tiene sobre el sistema democrático y sobre la igualdad de género (Kohen, 2005).

En primer lugar, una composición diversa de los tribunales de justicia, que refleje la composición social de la Nación, fortalecería la legitimidad de los mecanismos de administración de la justicia en la medida en que los justiciables se verían representados y representadas por quienes ocupan las magistraturas. Esto, a su vez, sostiene la legitimidad del Poder Judicial como ente imparcial y legítimo para dirimir conflictos que se producen en el seno social (Hale, 2001).

En segundo lugar, las juezas tendrían un poder simbólico al ser roles en los cuales mujeres y niñas pueden verse representadas y contribuirían a cuestionar normas sociales patriarcales que reducen a las mujeres a la esfera doméstica. Existe evidencia acerca de cómo la participación de mujeres en diferentes instancias de jerarquía social – legislaturas, compañías, producciones cinematográficas- impacta positivamente sobre el marco de posibilidades que las niñas perciben para sí mismas y en los sesgos de género de la sociedad. Un estudio basado en un experimento natural en India evidenció como la elección de mujeres políticas mejoró tanto el involucramiento de las mujeres en los asuntos públicos como la percepción de eficiencia de las mujeres electas por parte de sus comunidades (Beaman, Duflo, Pandre, & Topalova, 2012)³.

En tercer lugar, dentro de los argumentos instrumentales se encuentra el que refiere que las mujeres juezas podrían ser más sensibles al género y, por tanto, impartir justicia de una forma distinta a la de sus pares varones. La idea subyacente es que las mujeres, por la forma en la que fueron socializadas y por las discriminaciones y vulneraciones basadas en el género que experimentaron, tienen una comprensión diferente de asuntos jurídicos respecto de sus colegas varones, más sensible a las desigualdades estructurales de género (Gilligan, 1982). Esta noción es controvertida en la medida en que tiene ribetes esencialistas – y por ende puede perpetuar los roles tradicionales de género – y en cuanto no hay evidencia concluyente acerca de que las juezas dictan sentencias más sensibles a cuestiones de género que los jueces (Kohen, 2005).

En resumen, si bien existen importantes argumentos acerca de por qué es importante una mayor participación de las mujeres en la administración de justicia, en Argentina se sigue constatando una sobrerrepresentación de jueces varones en la justicia federal y nacional. A continuación, se rescata la evolución histórica que registra el Mapa de Género y se resumen las principales investigaciones que anteceden e inspiran a este informe.

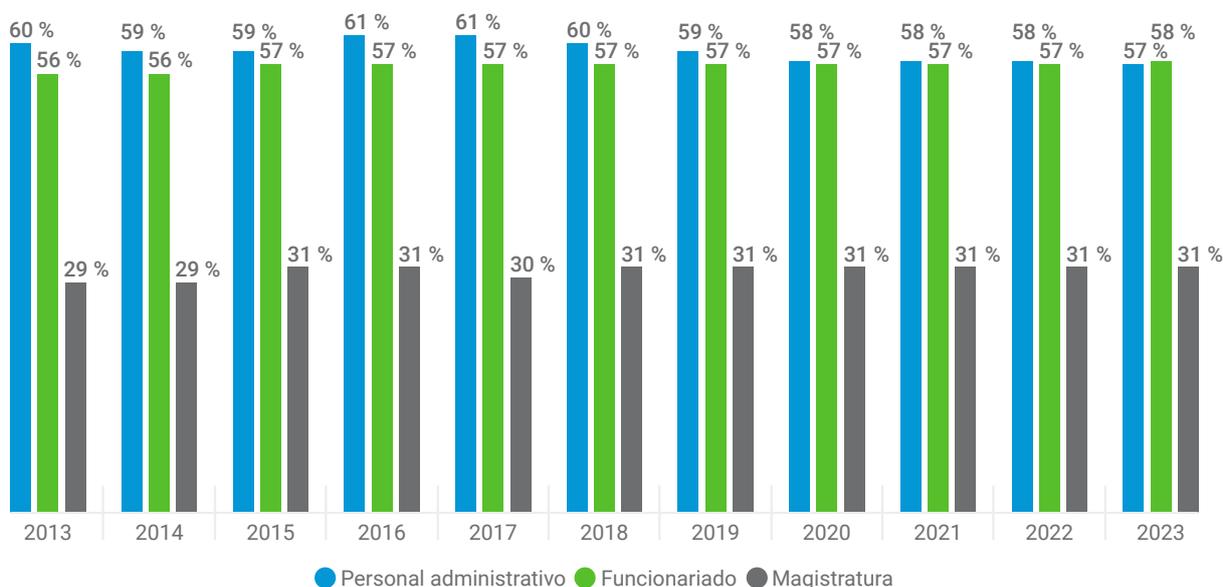
BRECHAS DE GÉNERO EN LA JUSTICIA FEDERAL Y NACIONAL DE ARGENTINA: DATOS Y ANTECEDENTES ACADÉMICOS

Como se anticipó en la introducción, los datos del Mapa de Género de la OM-CSJN evidencian que la participación de las mujeres disminuye a medida que se incrementa la jerarquía del escalafón. Esta es una tendencia que se ha mantenido estable en los últimos 10 años. De esta forma, alrededor del 60 % del personal administrativo de la Justicia Nacional y Federal es mujer; entre el funcionariado, el porcentaje se reduce a alrededor del 56 %; finalmente, alrededor del 30 % de las magistradas de la Justicia Nacional y Federal han sido mujeres en la última década.

3 La investigación explora el uso aleatorio de cuotas de género en consejos municipales de la India para investigar si tener una funcionaria electa mujer afecta la percepción sobre el liderazgo de las mujeres en la comunidad. La cuota de género fue implementada en distintos municipios por sorteo, lo que deja de lado una explicación endógena sobre cambios en la percepción sobre el liderazgo de mujeres en municipios que deliberadamente cambian sus reglas electorales para incluir más mujeres. El artículo académico encuentra que la elección de mujeres debilitó los estereotipos tradicionales de género en las comunidades donde fueron electas y redujo el sesgo de los varones respecto de la efectividad de las funcionarias.

GRÁFICO 1

Porcentaje de mujeres en la Justicia Nacional y Federal de Argentina, según escalafón jerárquico. 2013-2022



Fuente: Mapa de Género de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de la Nación Argentina.

En 2022, de las Cámaras Nacionales y Federales con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires solo 1 de 6 (17 %) tenían mayoría de magistradas mujeres⁴, siete de las Cámaras estaban compuestas por menos del 25 % de magistradas, resaltándose la Cámara Nacional de Casación en lo Criminal y Correccional por estar compuesta íntegramente por magistrados varones.

Por su parte, respecto de las Cámaras Federales con asiento en las Provincias, solo 4 de 15 Cámaras (el 27%) estaban compuesta por al menos un tercio de magistradas⁵. La Cámara Federal de Apelaciones de Resistencia y la Cámara Federal de Apelaciones de Paraná eran las que más cerca estuvieron de la paridad, con un 45 % y un 47 % de magistradas mujeres, respectivamente. Las Cámaras Federales de Apelaciones de La Plata y de Mar del Plata estaban compuestas íntegramente por magistrados varones.

La masculinización de la administración de la justicia en Argentina es un fenómeno que ha llamado la atención desde el regreso de la democracia en 1983 y, fundamentalmente, desde el nombramiento de las dos primeras ministras de la Corte Suprema de Justicia de la Nación – Elena Highton de Nolasco en 2004 y Carmen Argibay en 2005⁶. En 2006, un estudio de Paola Bergallo basado en registros administrativos del Consejo de la Magistratura de la Nación reveló que, si bien las mujeres tenían a su cargo el 41 % de los juzgados nacionales inferiores, solo el 18 % de las instancias de apelación estaban a su cargo. En el caso de los juzgados federales, las juezas presidían el 31 % de los tribunales inferiores frente al 18 % de

4 La Cámara Federal de la Seguridad Social (58 %), la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil (46,5 %), la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo (54,35 %) y la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial (33,3 %).

5 La Cámara Federal de Apelaciones de Paraná (46,7 %), la Cámara Federal de Apelaciones de Resistencia (45,5 %), la Cámara Federal de Apelaciones de Corrientes (37,5 %), y la Cámara Federal de Apelaciones de Posadas (33,3 %).

6 Si bien Margarita Arguás fue nombrada ministra de la CSJN en 1970 por un Decreto Ley durante el gobierno de facto de Roberto Levingston, no se contabiliza por tratarse de un régimen no democrático.

las cámaras de apelación. El estudio también identificó una fuerte segregación horizontal, agravándose la subrepresentación en magistraturas del fuero penal económico (Bergallo, 2006). La autora señala también que una de las causas de estas brechas de género tenía que ver con la falta de perspectiva de género en la evaluación de antecedentes, premiándose la experiencia en posiciones universitarias donde seguían siendo frecuente los sesgos en contra de las mujeres, fundamentalmente en el acceso a la titularidad de las cátedras. A su vez, ante la constatación de que en general las personas candidatas tenían trayectorias que combinaban empleos de tiempo completo con la práctica de la docencia a tiempo parcial, la académica señala la invisibilización del cuidado no remunerado y su distribución desigual entre varones y mujeres como factor determinante a ser considerado en los procesos de selección de vacantes en magistraturas (Bergallo, 2006).

Otro artículo, publicado en 2009, argumenta a favor de una mayor presencia de mujeres en los cargos de magistratura por el efecto que esto tendría sobre la legitimidad democrática y sobre la descomposición de roles tradicionales de género (Gastrón, 2009). La autora repasa los principales argumentos a favor de equiparar la proporción de jueces y juezas y ofrece un análisis sensible al género de una selección de sentencias judiciales. Concluye que, si bien acelerar la cantidad de magistradas es una condición necesaria para administrar una justicia conducente a la igualdad de género, también es fundamental avanzar en la capacitación de todo el sistema judicial para evitar la traslación de sesgos de género en el dictado de sentencias.

En 2014, la OM-CSJN publicó un estudio sobre el acceso de las mujeres a la magistratura, tomando como base los perfiles de las personas postulantes. Propuso un análisis cuantitativo de los *curriculum vitae* presentados en las postulaciones a cargos de juez/a y vocal de cámara a nivel nacional y federal entre los años 2010 y 2012. Para ello, se valió de una base de datos facilitada por el Consejo de la Magistratura (OM-CSJN, 2014). El estudio ofrece hallazgos muy interesantes respecto de las dinámicas de género. En primer lugar, señala una sobrerrepresentación de postulantes varones: fueron el 73 % durante el bienio analizado. En segundo lugar, se observa que la edad promedio de postulación de las mujeres superaba en un año y medio a la de sus pares varones. Ellos tienden a presentarse tanto más jóvenes (la edad mínima fue de 28 años vs. 32 de ellas, en promedio) como más adultos (la edad máxima fue de 75 años v. 68 de ellas). En general, ellos tendían a tener más experiencia docente (78 % de los varones la tenía frente al 73 % de las mujeres); tendían más a contar con libros publicados (42 % v. 31 %); y lo mismo sucedía con artículos académicos (70 % v. 57 %). Sin embargo, cuando estos datos se controlaban por rango etario, se constataba que las mayores calificaciones de los varones se daban en el grupo hasta los 40 años y se iban revirtiendo a partir de entonces. Esto es fundamental porque coincide con el período reproductivo de las personas, lo que parece indicar que la experiencia de la parentalidad y el cuidado no impacta de forma igual en las posibilidades de varones y mujeres interesados/as en la carrera judicial. Se puede inducir que a ellas les cuesta tener que renunciar al dictado de clases y a la publicación de trabajos académicos. El mismo fenómeno entre género, edad y calificaciones se observa en cuanto al máximo nivel educativo alcanzado: los varones jóvenes tienden a tener más estudios de maestría/doctorado que las mujeres, pero la relación se invierte a partir de los 40 años (OM-CSJN, 2014).

El estudio de la Oficina de la Mujer y el relevamiento anual del Mapa de Género inspiraron un artículo en la edición de marzo de 2016 de *Junta Somos Más*, la revista de la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA). Además de organizar una campaña de visibilización de la segregación vertical, la revista incluye un artículo que retoma los hallazgos previos y propone avanzar en modificaciones institucionales de los mecanismos de selección de jueces y juezas para potenciar la participación de mujeres (Dobarro & Del Mazo, 2016).

Entre 2019 y 2021, aparecieron análisis - tesis de grado y posgrado - que se enfocaron en el análisis de la segregación horizontal en los poderes judiciales de las provincias argentinas. Anís y Nazaruca (2019), por ejemplo, explotan datos administrativos de la Oficina de Estadísticas del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes para graficar una pirámide en donde las mujeres están cada vez menos representadas a medida que se incrementa la jerarquía del escalafón analizado (Anís y Nazaruca, 2019). A su vez, Mijael (2019) comparó la composición de género de los Tribunales Superiores de Justicia de las Provincias de Misiones, Corrientes, Chaco y Formosa. Escobar (2020) hace un ejercicio similar para caracterizar las brechas de género en el Poder Judicial de Río Negro. La autora combinó el análisis cuantitativo de las proporciones por escalafón a lo largo del tiempo con una entrevista en profundidad con una ministra del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro (Escobar, 2020). A su vez, también se publicaron análisis de la segregación vertical en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, (Acosta y otros, 2021).

En 2021, el ex Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad del Gobierno Nacional Argentino publicó un informe titulado *“Administración de justicia y perspectiva de género”*. Este aborda de forma comprehensiva el diagnóstico sobre la participación de las mujeres en los cargos de magistraturas, y también intenta identificar los factores más relevantes que explican las brechas identificadas por la Oficina de la Mujer. El informe señala que las normas sociales de género, traducidas en sesgos, imperan en las instituciones de los tres poderes del Estado e imponen barreras a las mujeres y a la población LGTBQ+ en el acceso a puestos de decisión. A su vez, argumenta que la división sexual del trabajo, que sigue posicionando a las mujeres como productoras principales del cuidado no remunerado –elemento central para el sostenimiento y la reproducción social- impacta en sus posibilidades laborales, incluyendo al sub universo que concursa para cargos de magistratura. El Ministerio también propone una serie de medidas y lineamientos para fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el Poder Judicial. Entre ellos se cuentan la adopción de medidas afirmativas, el fortalecimiento de las áreas de género, la inclusión de la perspectiva de género en los mecanismos de sanción y remoción de personas magistradas, y el fortalecimiento de los sistemas de información (MMGyD, 2021).

También en 2021, se publicó la segunda medición del Índice Atenea para Argentina. Atenea es una alianza interagencial entre el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral (IDEA Internacional) creada con el fin de propulsar una herramienta orientada a dinamizar y acelerar los progresos en el acceso y ejercicio igualitario de los derechos de las mujeres desde una perspectiva igualitaria (Índice Atenea, 2021). El índice mide el avance en los derechos políticos de las mujeres a partir de una serie de dimensiones. La séptima dimensión compete a la participación de las mujeres en el Poder Judicial, y está compuesta por tres indicadores: la presencia de mujeres en la Corte Suprema de Justicia de la Nación; la presencia de mujeres en el máximo órgano jurisdiccional electoral (la Cámara Nacional Electoral); y la existencia de un mecanismo de transversalización y aceleración de género en dicho órgano. En Argentina, se hicieron dos mediciones: una en 2016 y otra en 2021. En 2016, el puntaje obtenido por el país en esta dimensión fue de 16,7; en 2021, se redujo a 13,3. Esto fue consecuencia de la disminución de mujeres como ministras de la CSJN y de que no se avanzó en el nombramiento de magistradas en la CNE ni en la puesta en funcionamiento de un mecanismo de transversalización de género en dicha cámara. Es la dimensión en la que Argentina obtuvo el peor puntaje (Índice Atenea, 2021). El informe coincide con estudios previos que señalan la existencia de techos de cristal en el Poder Judicial de la Nación, apuntando a la reducción de la proporción de mujeres según avanza la jerarquía de los escalafones.

En 2022, se publicó un artículo académico que analizó el nombramiento de mujeres juezas, fiscales y defensoras públicas en el período comprendido entre 1976 y 2019. La autora y el autor ofrecen una revisión de los nombramientos según cargos vacantes y encuentran que la tasa de designación de mujeres

aumenta cuando la cantidad de cargos es menor, y disminuye en el caso inverso. Los períodos de menor y mayor vacancia se complementan entre sí para mantener la proporción de magistradas designadas constante a lo largo de los años, a pesar de que existen períodos que, por un incremento en las designaciones, parecen más favorables para las mujeres (Gastiazoro & Moguillansky, 2022).

Finalmente, entre 2022 y 2023 Johanna Cristallo publicó dos estudios similares sobre techos de cristal en el acceso a cargos de magistratura de segunda instancia. Tanto en su tesis de maestría como en un estudio del *think tank* Fundar, la autora analiza los concursos a juez/a de segunda instancia de Cámaras Federales y Nacionales para el período comprendido entre 1999 y 2018, previo a la modificación del Reglamento que incluyó medidas afirmativas para potenciar la participación de mujeres en el proceso. La autora analiza la cantidad de mujeres y varones que se inscriben y atraviesan cada etapa del concurso; las edades de las personas inscriptas y designadas y su diferencia por género; los puntajes obtenidos en oposición y antecedentes finales; y la evolución de la participación de las mujeres en los 20 años de concursos relevados. Sus hallazgos coinciden con evidencia previa. Las mujeres se inscriben menos que los varones; incluso cuando aumenta la cantidad de vacantes, disminuye la proporción de mujeres inscriptas por el aumento de la proporción de varones inscriptos. Se constata una diferencia en la edad de inscripción: las mujeres tienden a participar un año más grandes que los varones; en el caso de las designaciones, esta brecha se incrementa a tres años en promedio. Una vez iniciado el concurso, a las mujeres les tiende a ir mejor en todas las etapas; además, tienden a tener mejores resultados en la evaluación (Cristallo, 2023).

La autora señala tres factores relevantes detrás de estos fenómenos. En primer lugar, que las mujeres son una minoría entre las personas inscriptas en los concursos, por lo que la neutralidad del proceso tiene límites en la aceleración del incremento de mujeres magistradas. Esto es relevante porque mueve el foco de incidencia desde el concurso a las reservas de potenciales candidatas. En segundo lugar, a las mujeres les va mejor que a los varones en el proceso; esto posiblemente tiene que ver con que hay una mayor autoselección de las postulantes, que están mejor preparadas y tienen, en promedio, un año más de edad, lo que correlaciona positivamente con antecedentes relevantes. En tercer lugar, las mujeres esperan más tiempo antes de presentarse a los concursos y, entre las personas designadas, son tres años mayores que sus colegas varones. Esto arroja luz sobre el condicionamiento que la división sexual del trabajo y el impacto diferencial de la maternidad y la paternidad tienen sobre las trayectorias de varones y mujeres en el Poder Judicial (Cristallo, 2023).

Con el objetivo de complementar la evidencia y literatura especializada existente, este informe analiza las trayectorias de mujeres y varones en concursos de magistratura de la Justicia Nacional y Federal, a fin de identificar las chances relativas de las primeras respecto de los segundos en cada fase del proceso.

ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS: CHANCES RELATIVAS EN CONCURSOS DE MAGISTRATURA EN LA JUSTICIA FEDERAL Y NACIONAL 2018-2022

El proceso

Para ser juez/a de la nación en una cámara nacional de apelaciones “se requiere ser argentino nativo, abogado graduado en universidad nacional, con seis años de ejercicio y treinta años de edad” mientras que para ser juez/a nacional de primera instancia, “se requiere ser argentino nativo, abogado graduado en universidad nacional, con cuatro años de ejercicio y veinticinco años de edad” (artículo 6° Ley n.º 13.998).

De acuerdo con la normativa nacional, cuando se produce una vacante o se está por producir, el Consejo de la Magistratura de la Nación (CMN) debe llamar a concurso público y llevar a cabo el proceso de selección. En la Figura 1 se muestra esquemáticamente las etapas del proceso de los concursos, desde que se produce la vacante hasta la designación, las cuales son:

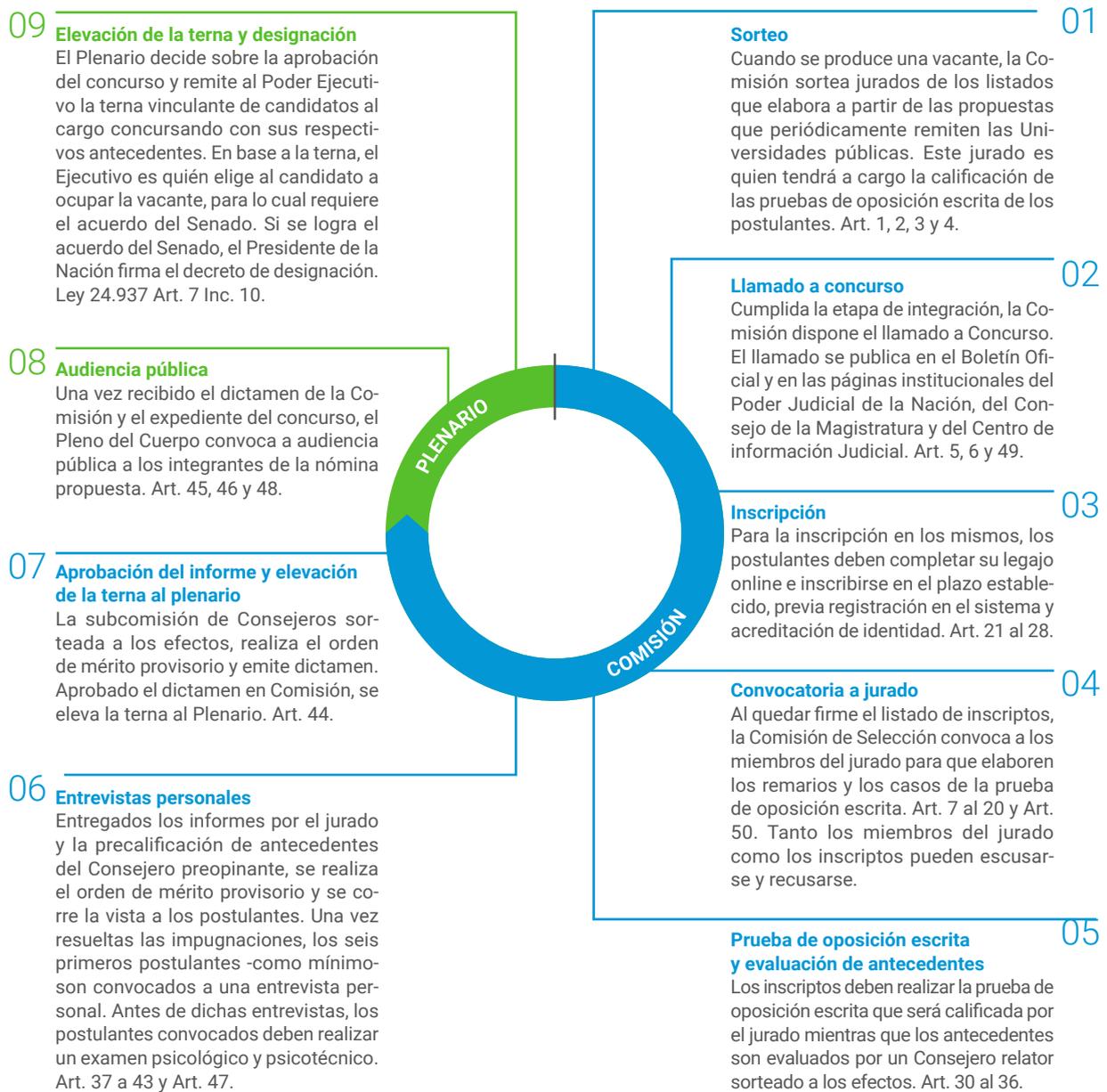
1. Cuando se produce una **vacante**, la Comisión **sortea jurados** de los listados que remiten las Universidades Públicas (quienes tendrán a cargo la calificación de pruebas de oposición).
2. Luego de cumplida la etapa de integración del jurado, la Comisión dispone el **llamado a Concurso** el cual se publica en el Boletín Oficial y en las páginas institucionales.
3. A continuación, comienza la etapa de **inscripción**, para la cual los postulantes deben completar su legajo online e inscribirse en el plazo establecido.
4. Una vez firme el listado de inscriptos, la Comisión de Selección convoca a los miembros del jurado para que **elaboren los temarios** y los casos de la prueba de oposición.
5. **Evaluación: prueba de oposición escrita y antecedentes.** Los inscriptos deben realizar la prueba de oposición escrita que será calificada por el jurado mientras que los antecedentes son evaluados por un consejero relator sorteado a los efectos.
6. **Orden de mérito provisorio, examen psicológico y psicotécnico y entrevistas personales:** entregados los informes por el jurado y la precalificación de antecedentes del consejero, se realiza la orden de mérito provisorio (sumando la evaluación de antecedentes y de la prueba de oposición). Una vez resueltas las impugnaciones⁷, los seis primeros postulantes, como mínimo, son convocados a una entrevista personal (previo realizar examen psicológico y psicotécnico).
7. La subcomisión de consejeros emite un dictamen y propone una orden de mérito definitivo. **Aprobado el dictamen en Comisión**, se **eleva la terna al Plenario del Consejo**.

⁷ Las personas postulantes pueden impugnar la evaluación de antecedentes propios y del resto de las personas concursantes. También puede impugnarse la evaluación de los exámenes de oposición.

8. Una vez recibido el dictamen de la Comisión y el expediente del concurso, el Pleno del Cuerpo convoca a **audiencia pública a los integrantes de la nómina** propuesta.
9. El Plenario decide sobre la aprobación del concurso y remite al Poder ejecutivo la terna vinculante de candidatos al cargo concursado con sus respectivos antecedentes. En base a la terna, **el Ejecutivo es quien elige al candidato** a ocupar la vacante, para lo cual requiere del **acuerdo del Senado**. Si se logra el acuerdo del Senado, el presidente de la Nación firma el decreto de **designación**.

ILUSTRACIÓN 1

Proceso de selección de magistradas/os



Fuente: Consejo de la Magistratura de la Nación

Fuente de datos y metodología

La Secretaría de la Comisión de Selección de Magistrados y Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura, publicó el *Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura: 2018-2022* (CMN, 2023), de ahora en más denominado "RP_2018_2022", el cual brinda información sobre trayectorias en concursos de la Justicia Federal y Nacional, desagregado por mujeres y varones.

A la fecha, es la única fuente disponible que contiene información de trayectorias para un mismo universo de postulantes desde que se inscriben a concursos de magistratura. Se trata de información que permite cuantificar la cantidad de varones y mujeres que van quedando en las etapas de cada concurso: Inscripción, Confirmación, realización del Examen, Aprobación, realización de la Entrevista y quedar en Ternas.

El informe RP_2018_2022 muestra tabulados y gráficos con la distribución absoluta y relativa de varones y mujeres en las distintas etapas, pero no cuantifica la probabilidad, riesgo relativo o chance (Odds Ratio) de que las mujeres vayan quedando en las diferentes etapas, en comparación con sus pares varones.

Dada la forma de la que se disponen los datos, para este informe, se utiliza el estadístico más habitual: los Odds Ratio (OR), que permiten cuantificar la chance relativa de un evento (quedar seleccionado/a en cada etapa; donde cada etapa en un evento) de un grupo (mujeres) respecto a otro grupo (varones).

Formalmente lo podemos escribir como:

$$OR(M/V)_i = (QMujeres_i / QMujeresN_{i-1}) / (QVarones_i / QVaronesN_{i-1})$$

Donde:

OR = odds ratio

M = mujeres

V = varones

QMujeres = cantidad de mujeres que pasan exitosamente la etapa

QVarones = cantidad de varones que pasan exitosamente la etapa

QMujeresN = cantidad de mujeres que no pasan con éxito la etapa

QVaronesN = cantidad de varones que no pasan con éxito la etapa

i = etapa del concurso

Es decir, $QMujeres_i$ es la cantidad de mujeres que quedaron en la etapa i del concurso, y $QMujeresN_{i-1}$ es la cantidad de mujeres en la etapa inmediatamente anterior a i que no pasaron exitosamente la etapa i (de manera similar para varones).

Los OR permiten cuantificar la chance relativa que tiene las mujeres de quedar en cada etapa, respecto a los varones. Un OR mayor a 1 significa que las mujeres tienen una chance relativa más alta de ocurrencia del evento (etapa), mientras que OR menores a 1, lo contrario (menores chances para las mujeres).

Como paso previo al análisis estadístico, se hizo una revisión de la información contenida en el RP_2018_2022 contrastándola con los informes oficiales de la Comisión de Selección de Magistrados y Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura: *Concursos Concluidos* y *Concursos en Trámite* (actualización el 15 de septiembre de 2022). De dicho proceso se pudo constatar la consistencia entre la información del RP_2018-2022 y los informes oficiales.

Finalmente, primero se analiza la distribución de inscriptos (absoluta y relativa) que es el universo de partida (y por tanto no es posible calcular los OR), para luego ir cuantificando la chance relativa de las mujeres (respecto a los varones) de quedar en cada etapa hasta la etapa de ternados y ternadas, que son las que ocurren dentro del proceso a cargo del Consejo de la Magistratura, y para las cuales contamos con la información para el presente análisis. Se calculan los OR de cada etapa, por año y por procedencia profesional (ejercicio libre o poder judicial).

Resultados

Distribución de personas inscriptas

A continuación, se muestra la distribución entre varones y mujeres de las personas inscriptas en los concursos de magistratura de la justicia Federal y Nacional para los concursos del periodo 2018-2022.

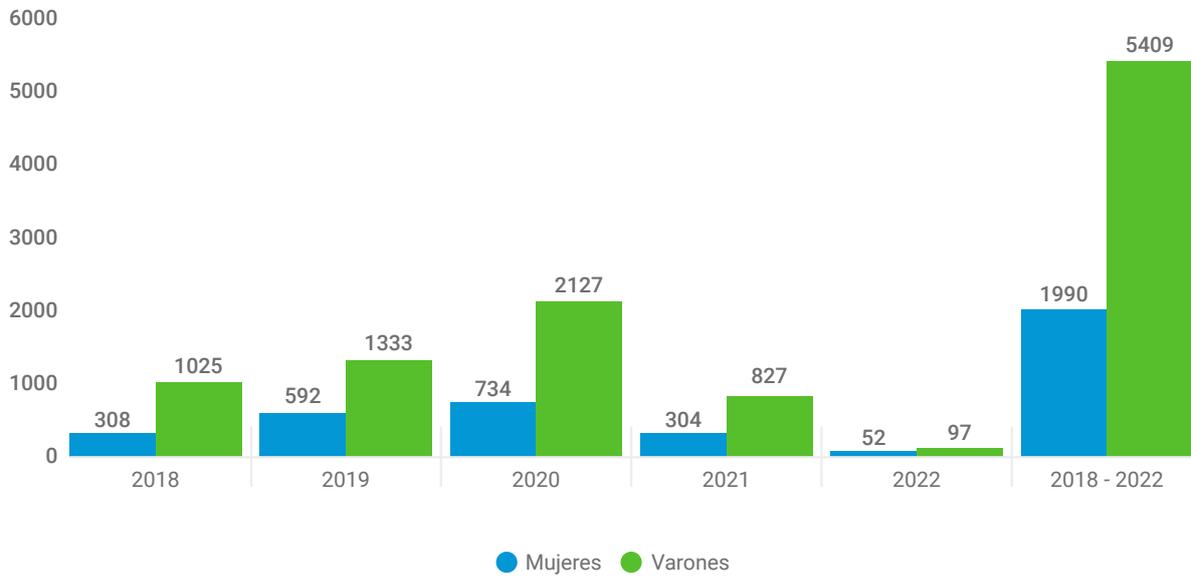
Durante el período de análisis, primero se observa un aumento en el número de inscriptos e inscriptas (hasta 2020) y luego una notable reducción en 2021 y 2022.

La cantidad de inscriptas mujeres a concursos de magistratura (Jueces y Juezas de tribunales, cámaras y juzgados Nacionales y Federales) es notablemente menor que la cantidad de inscriptos varones, y esto se observa en todo el período analizado con cambios que no parecen marcar una tendencia clara (Gráfico 2).

La distribución porcentual entre varones y mujeres está en el rango de 23 %-35 % mujeres y de 77 %-65 % varones en los concursos de 2018 a 2022, con un promedio en todo el período conjuntamente de 27 % de mujeres y 73 % de varones (Gráfico 3).

GRÁFICO 2

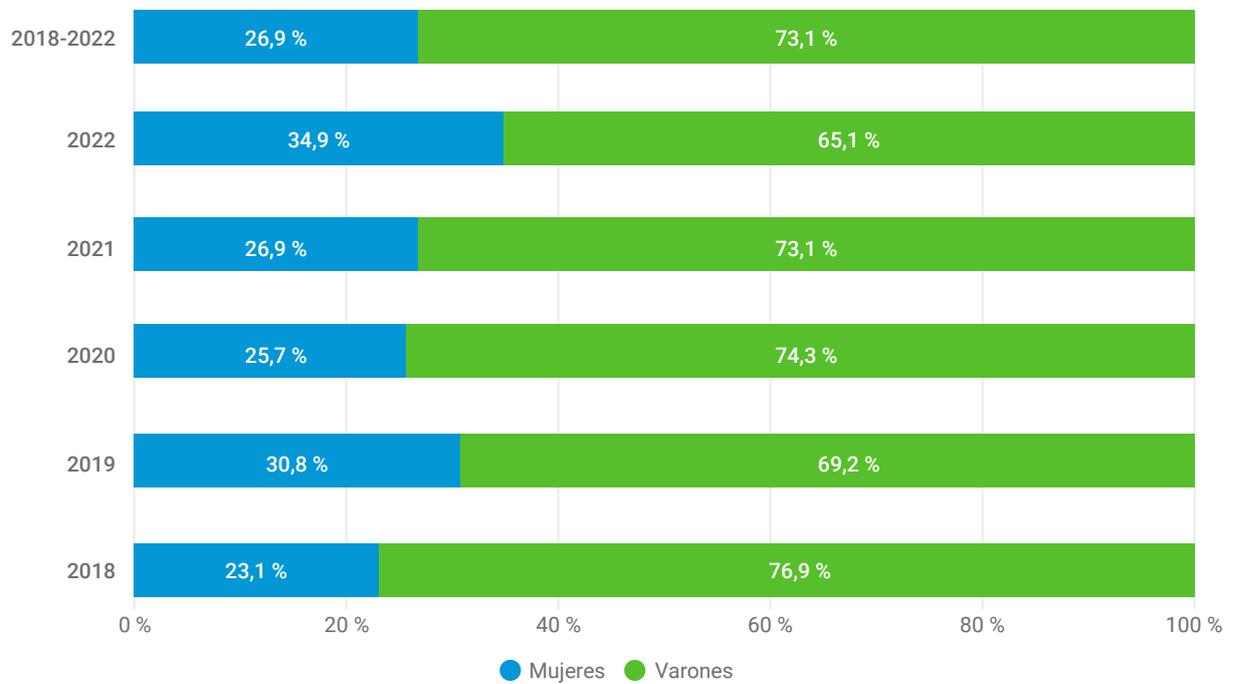
Cantidad de personas inscritas en concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 3

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas inscritas. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

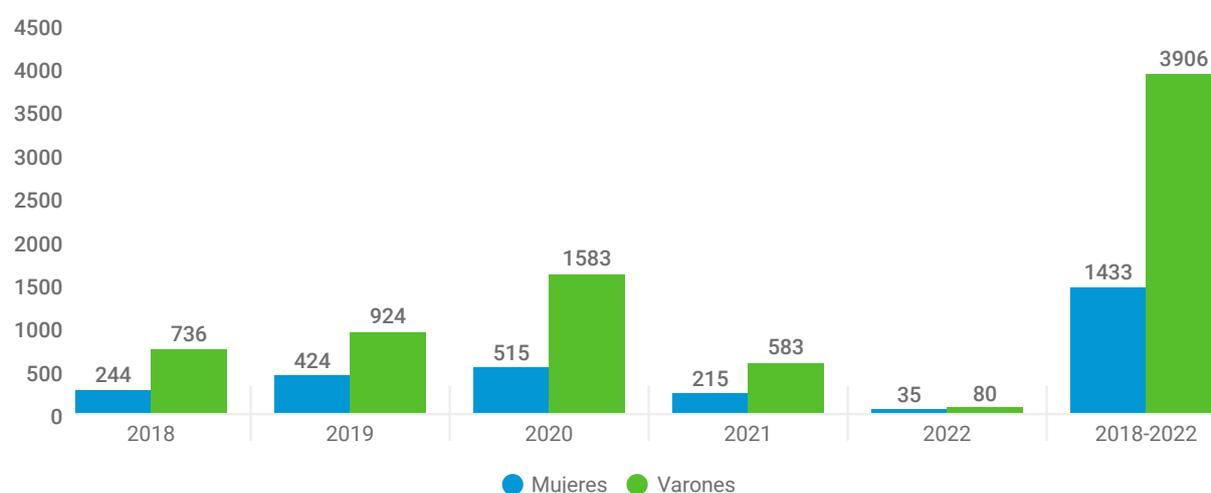
Distribución de personas confirmadas

La cantidad de candidatas confirmadas (mujeres) a concursos de magistratura (Gráfico 4) es notablemente menor que la cantidad de confirmados varones en todo el período (de forma similar a lo observado con las personas inscriptas).

La distribución porcentual entre varones y mujeres confirmados en concursos de magistratura en todo el período conjuntamente es de 27 % de mujeres y 73 % de varones (Gráfico 5).

GRÁFICO 4

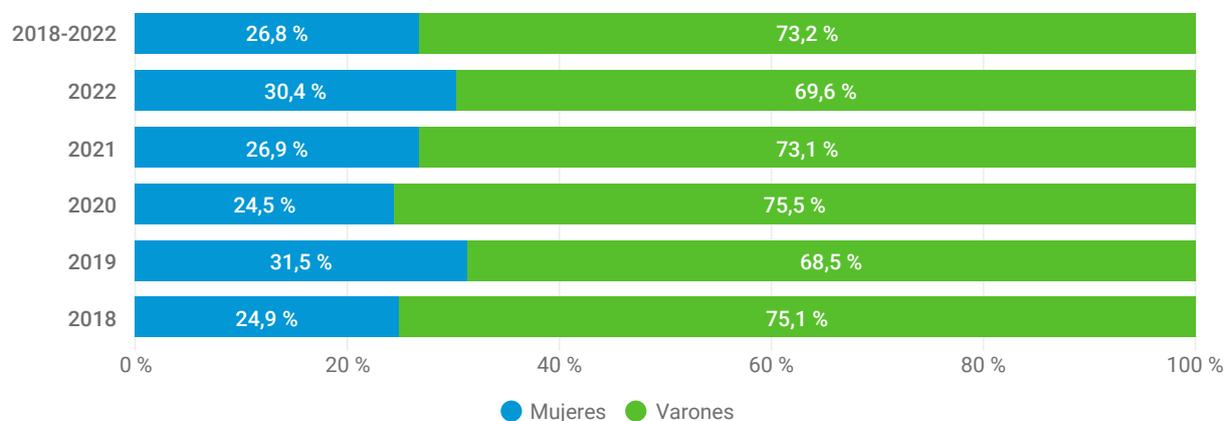
Cantidad de personas confirmadas en concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 5

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas confirmadas. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

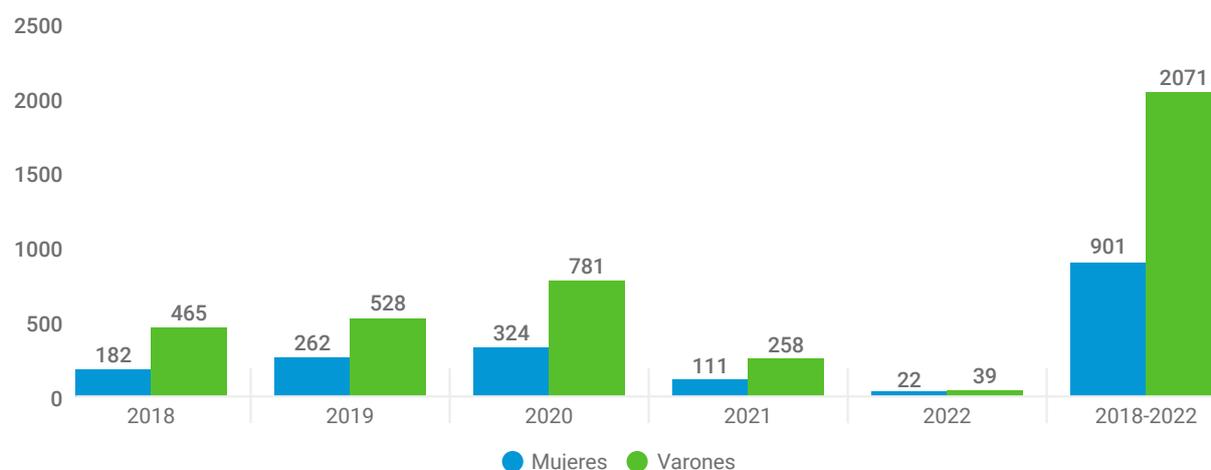
Distribución de personas que rinden el examen de oposición

La cantidad de candidatas que rindieron (mujeres) a concursos de magistratura es notablemente menor que la cantidad de varones, en todo el período (de forma similar a lo observado en las etapas anteriores)

La distribución porcentual entre varones y mujeres que rindieron en todo el período conjuntamente es de 30 % de mujeres (levemente mayor que en las etapas anteriores) y 70 % de varones.

GRÁFICO 6

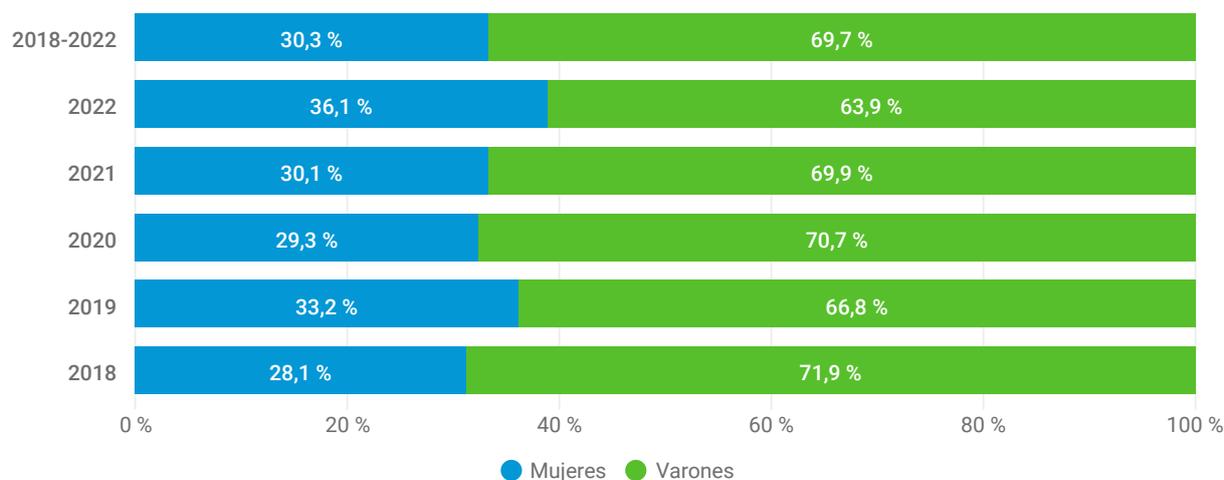
Cantidad de personas que rinden el examen de concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 7

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas que rinden el examen. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

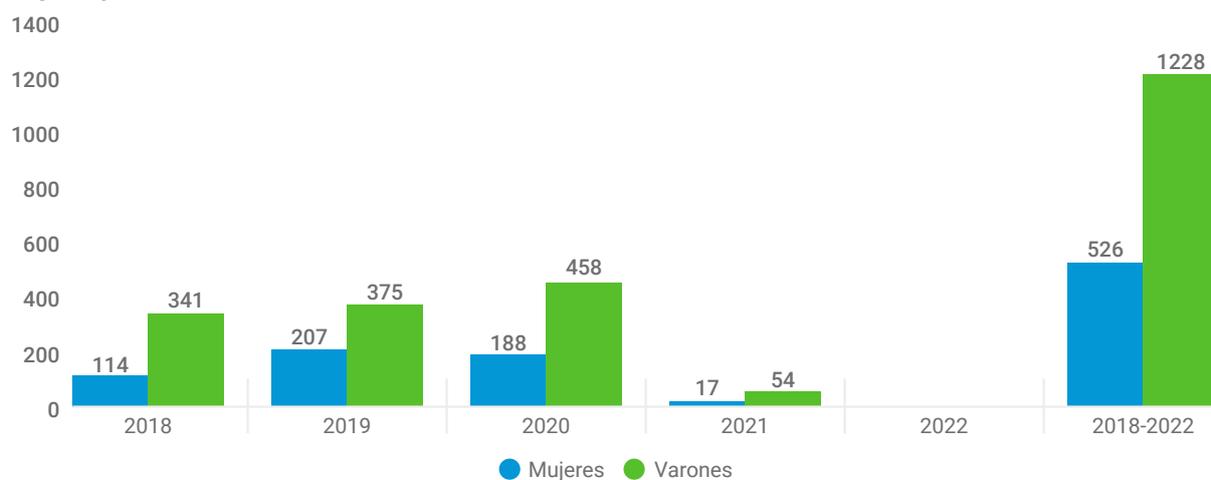
Distribución de personas que aprobaron el examen

La cantidad de candidatas que aprobaron (mujeres) a concursos de magistratura es notablemente menor que la cantidad de varones en todo el período (de forma similar a lo observado en las etapas anteriores).

La distribución porcentual entre varones y mujeres que aprobaron en todo el período conjuntamente es de 30 % de mujeres y 70 % de varones (similar a la etapa anterior).

GRÁFICO 8

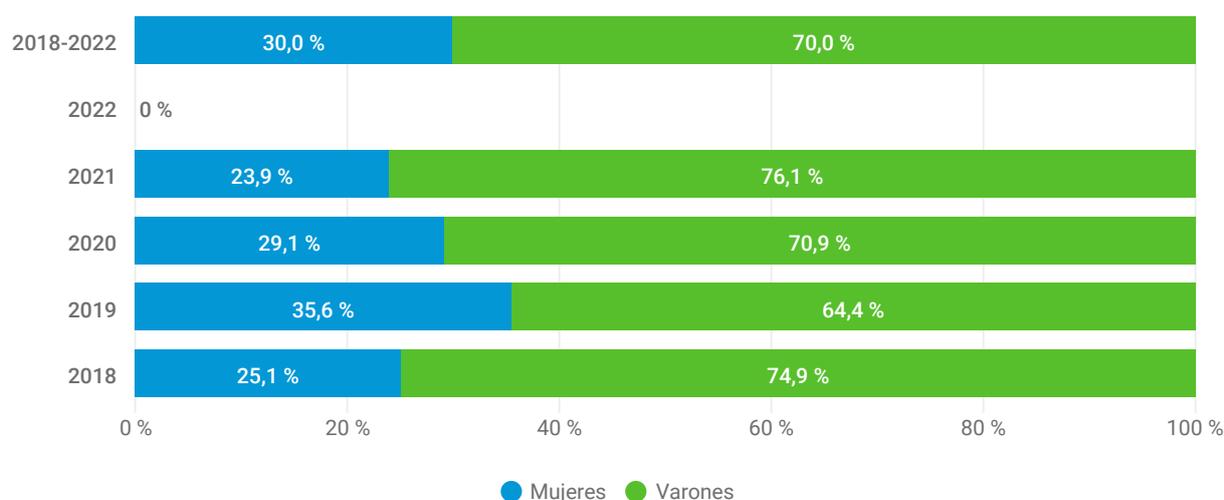
Cantidad de personas que aprobaron el examen de concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 9

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas que aprobaron el examen. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

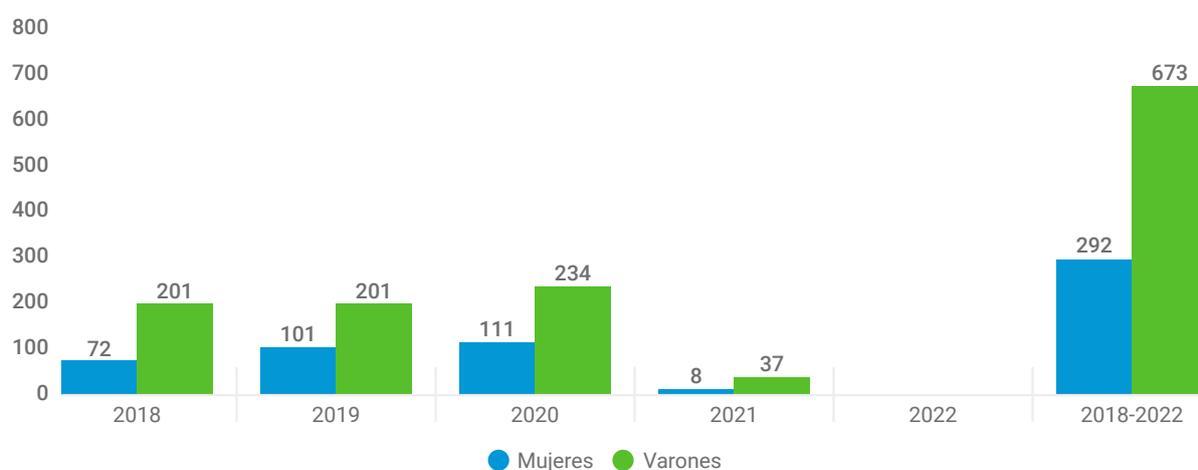
Distribución de personas que son entrevistadas

La cantidad de candidatas que fueron entrevistadas (mujeres) para los concursos de magistratura es notablemente menor que la cantidad de varones en todo el período (de forma similar a lo observado en las etapas anteriores).

La distribución porcentual entre varones y mujeres que aprobaron en todo el período conjuntamente es de 30 % de mujeres y 70 % de varones (similar a la etapa anterior).

GRÁFICO 10

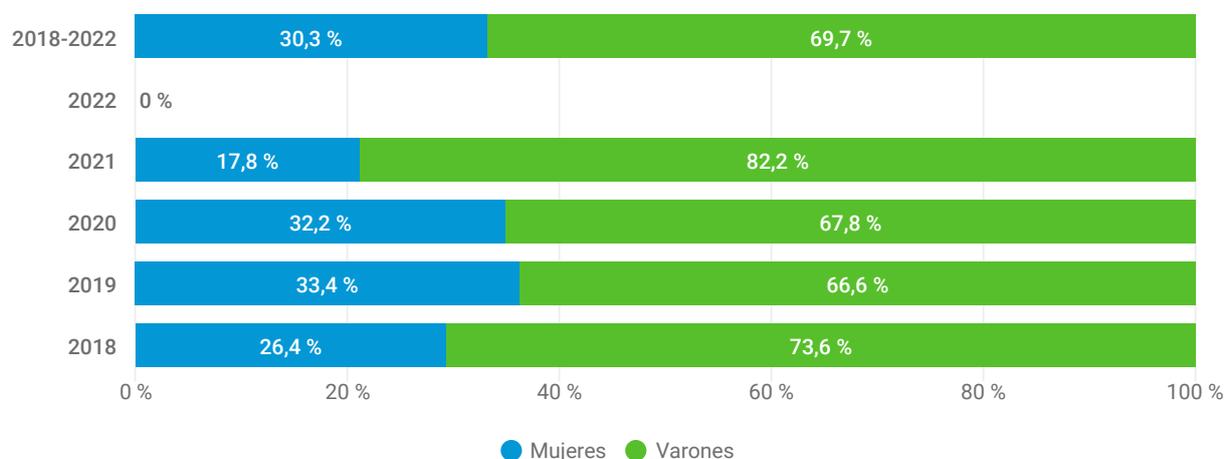
Cantidad de personas que son entrevistadas en los concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 11

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas que son entrevistadas. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

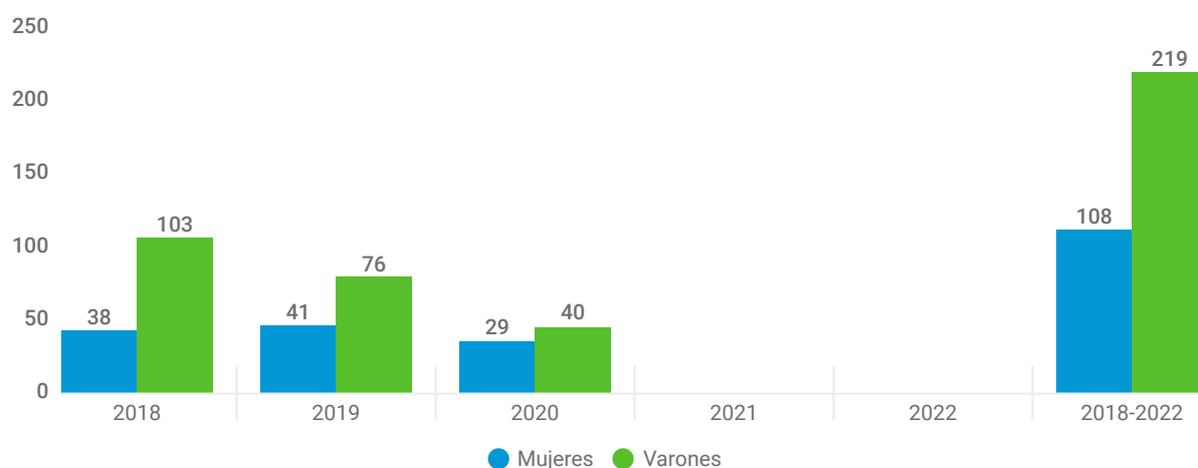
Distribución de personas que son ternadas

La cantidad de candidatas que fueron ternadas (mujeres) para los concursos de magistratura es notablemente menor que la cantidad de varones en todo el período (de forma similar a lo observado en las etapas anteriores).

La distribución porcentual entre varones y mujeres que fueron ternados en todo el período conjuntamente es de 33 % de mujeres y 67 % de varones (levemente superior a las etapas anteriores).

GRÁFICO 12

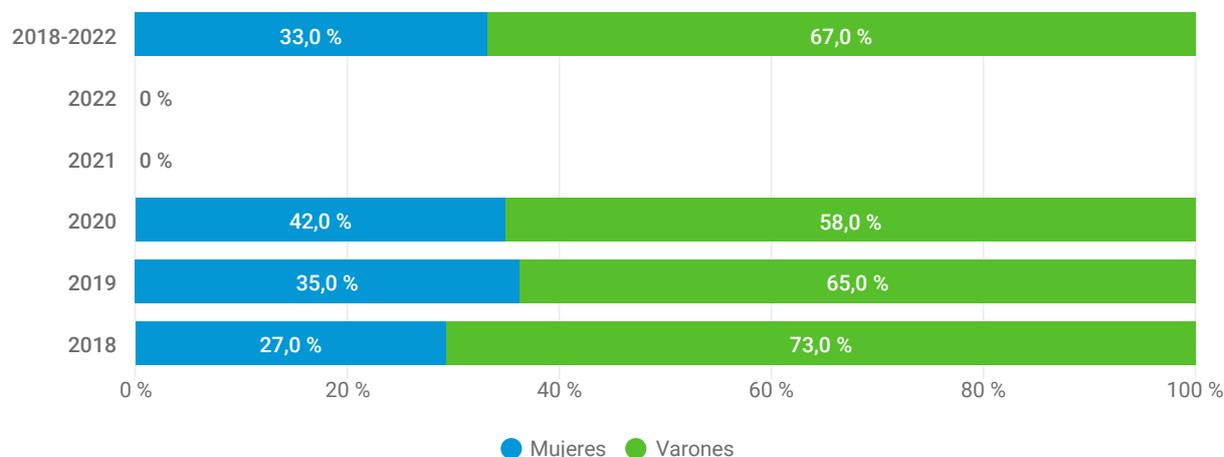
Cantidad de personas que son ternadas en los concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Mujeres y Varones: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

GRÁFICO 13

Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas que son ternadas. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022

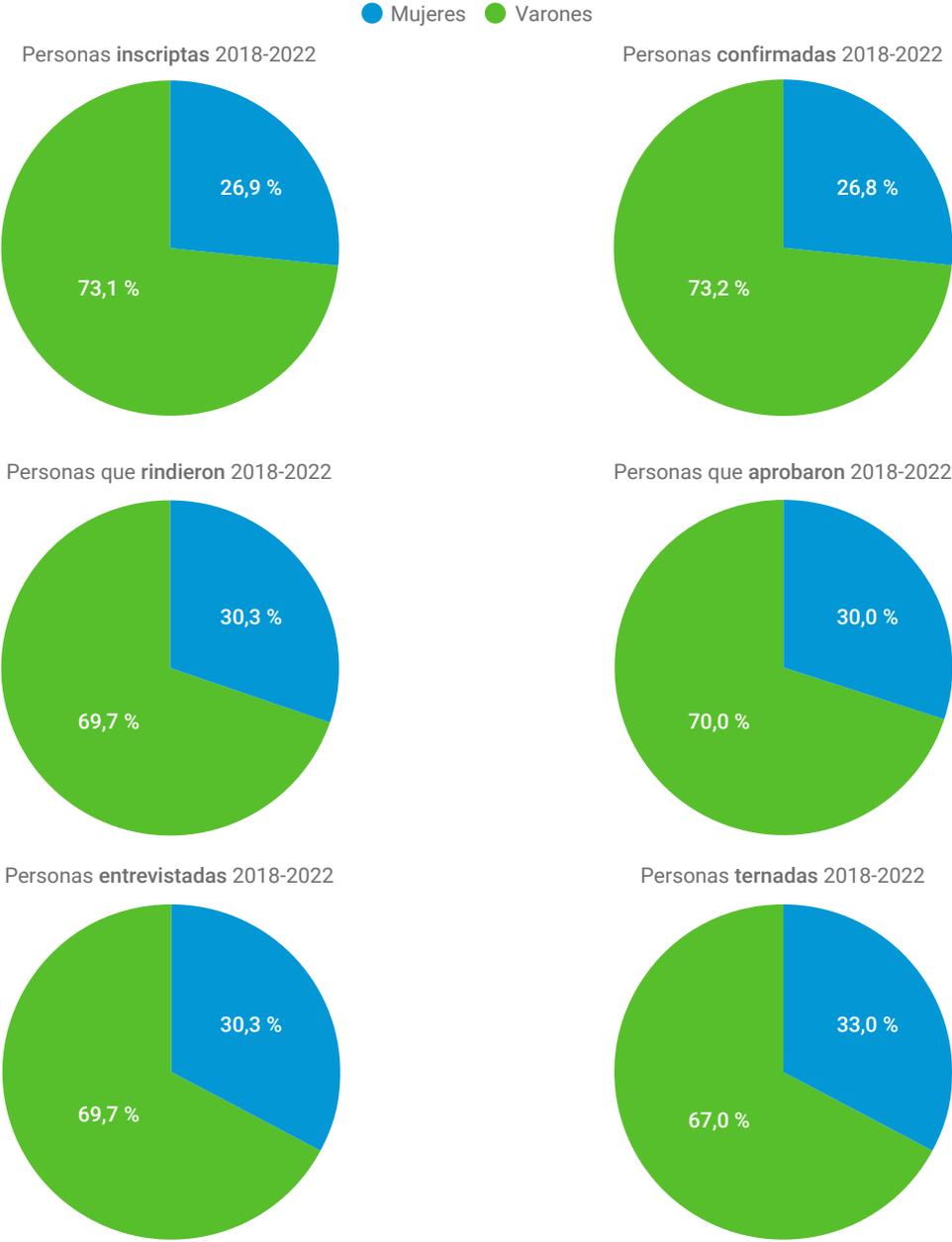


Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

A modo de resumen, en la siguiente gráfica se presenta el porcentaje de mujeres y de varones en cada etapa, para todo el período conjuntamente.

Es posible observar que la participación de las mujeres es notablemente menor en todas las etapas de los concursos, aunque puede observarse un leve aumento en todo el proceso: con un 27 % de inscritas inicialmente y un 33 % de ternadas al final.

GRÁFICO 14
Distribución entre varones y mujeres (en %) de personas que Inscritas, Confirmadas, que Rinden el examen, Aprueban, son Entrevistadas y son Ternadas. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

¿Cómo se traducen los valores anteriores en términos de las chances relativas que tienen las mujeres de pasar exitosamente cada una de las instancias de los concursos? A continuación, se presentan los resultados que buscan responder este interrogante.

Chances relativas de confirmar, rendir, aprobar, ser entrevistadas y ser ternadas

Análisis de las etapas: en el tiempo

El gráfico 15 muestra los odds ratios (OD) para cada una de las etapas de los concursos iniciados entre 2018-2022: en las primeras cinco figuras se muestra la evolución temporal de los OD para cada una de las etapas y, en la última, se presentan los OR de cada etapa para todo el período 2018-2022 de forma sintética.

Del primer cuadrante es posible observar que la chance de **confirmación** de inscripción de las Mujeres fue un 50 % mayor a la de los varones para los concursos iniciados en 2018 y que a partir de ese año se fue reduciendo hasta terminar siendo menor entre las mujeres un 60 % respecto a los varones en los concursos de 2022.

Por su parte, el segundo cuadrante (primera línea a la derecha) muestra que las mujeres tienen una chance relativa de **rendir la prueba de oposición** mayor a los varones, con odds ratios mayor a uno para todo el período.

El tercer cuadrante (segunda línea de la izquierda) muestra que la chance relativa de las mujeres de **aprobar el examen de oposición** no sigue un patrón de comportamiento estable: en los concursos de 2018 y 2021 las chances de las mujeres eran menores a la de los varones, para los concursos iniciados en 2019 las mujeres presentaron mayores chances de aprobar y en los de 2020 las chances fue la misma para ambos. Para los concursos iniciados en 2022, a la fecha del relevamiento no se cuenta con casos aprobados, ni de varones ni de mujeres (ver Anexo I).

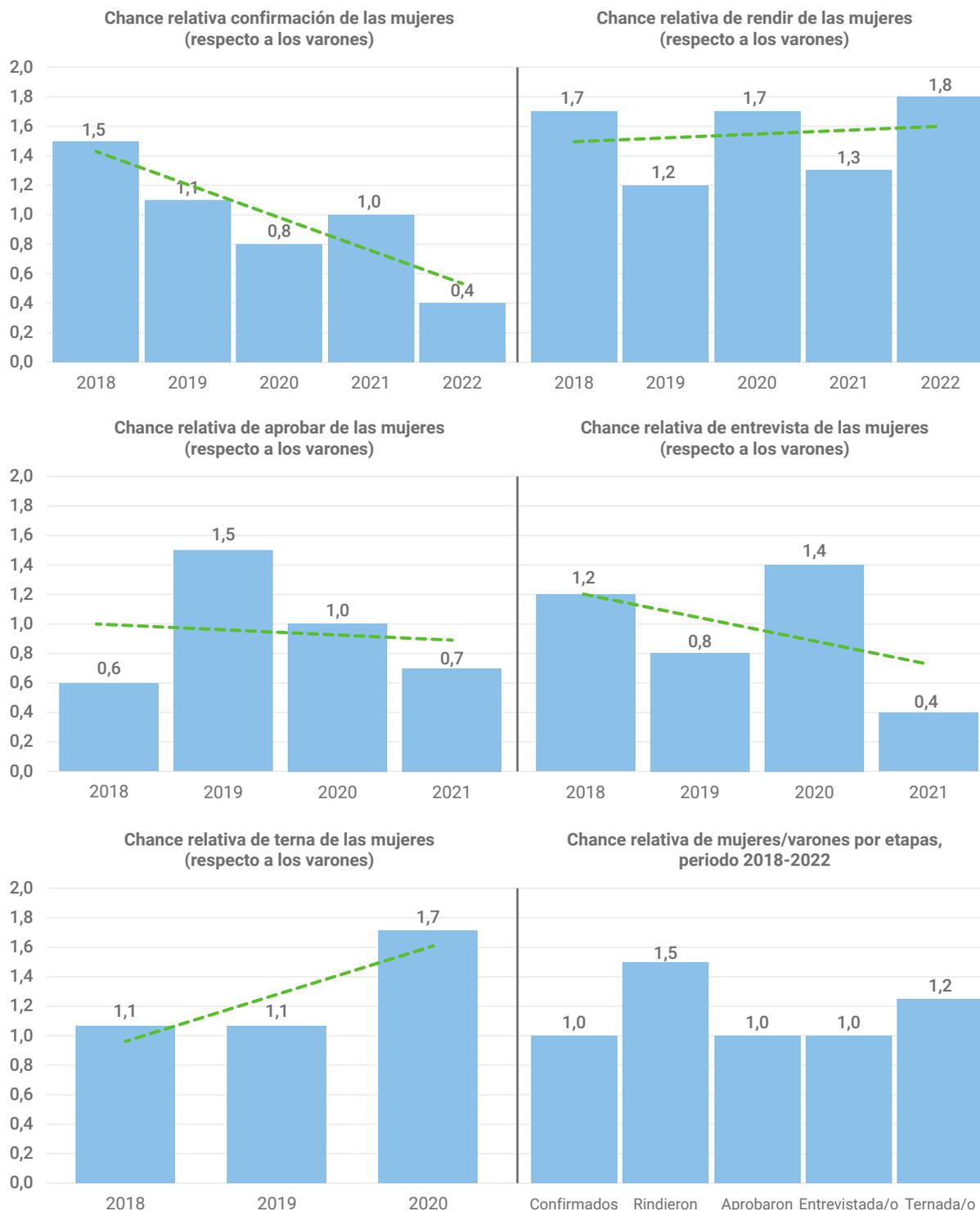
El cuarto cuadrante (segunda línea a la derecha) muestra las chances relativas de que las mujeres candidatas que aprobaron el examen realicen **la entrevista** (respecto a los varones). No se observa un patrón de comportamiento estable entre los concursos de 2018-2022: entre las postulantes de los concursos de 2018 y 2021 la chance relativa es mayor a 1 (mayor para las mujeres que para los varones), y para 2019 y 2021 la chance de las mujeres sería menor.

La chance relativa de **quedar ternadas** entre las mujeres es mayor a 1 (mayor para las mujeres que los varones) para los concursos de los tres años para los que hay casos: 2018, 2019 y 2020.

Tomando conjuntamente los concursos iniciados en 2018-2022 (último cuadrante), es posible observar chances relativas iguales para varones y mujeres en las etapas de confirmación, aprobación y ser entrevistado/a y mayores chances para las mujeres en las etapas de rendir el examen de oposición y ser ternadas.

GRÁFICO 15

Análisis de las Trayectorias de Concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Chances Relativas de las Mujeres (respecto a los varones) para cada Etapa. Concursos iniciados entre 2018-2022.



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

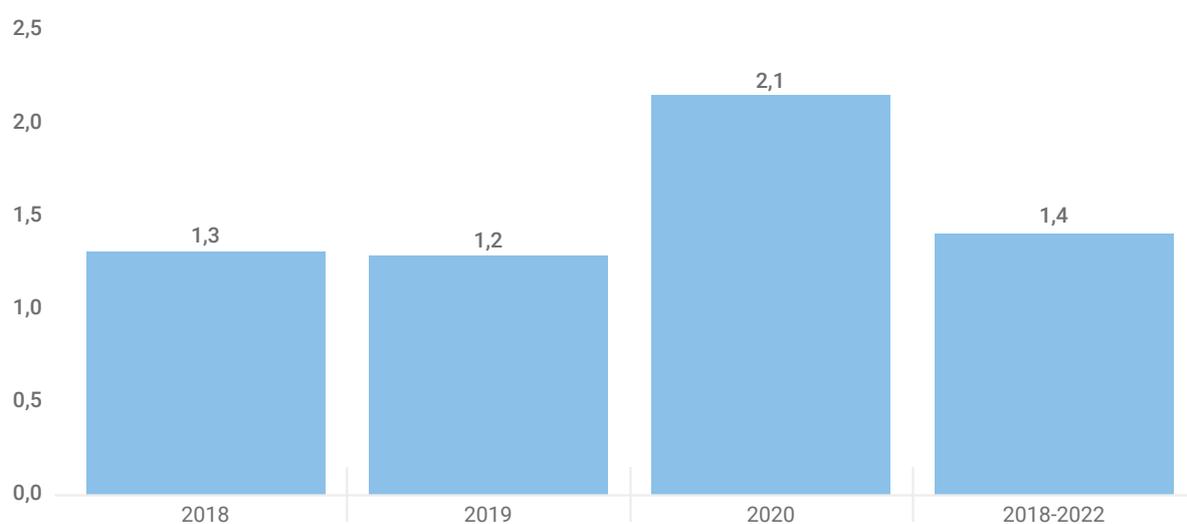
Nota: En los casos donde no están todos los años es porque o no había casos o no fue posible calcular el odds ratio porque no hubo diferencias entre la cantidad de postulantes que quedaron en la etapa respecto a la cantidad inicial (ver cálculos en el Anexo I).

La gráfica a continuación (15.2) muestra la chance relativa de **quedar ternadas** entre las mujeres inscritas (respecto a los varones), es decir analizando la relación de punta a punta de los concursos como una forma sintética de evaluar la probabilidad de éxito relativo de las mujeres en todo el proceso.

Es posible observar que los OR son siempre mayores a 1, con un promedio para todo el período de 1,4, lo cual indica que las mujeres que se inscriben tienen una probabilidad relativa un 40 % mayor a los varones de quedar ternadas.

GRÁFICO 15.2

Análisis de la Trayectoria Personas Inscritas-Ternadas de Concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Chances Relativas de las Mujeres (respecto a los varones) Inscriptos -Ternados. Concursos iniciados entre 2018-2022.



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

Análisis de las etapas: por procedencia profesional

Distribución de personas inscriptas según procedencia profesional

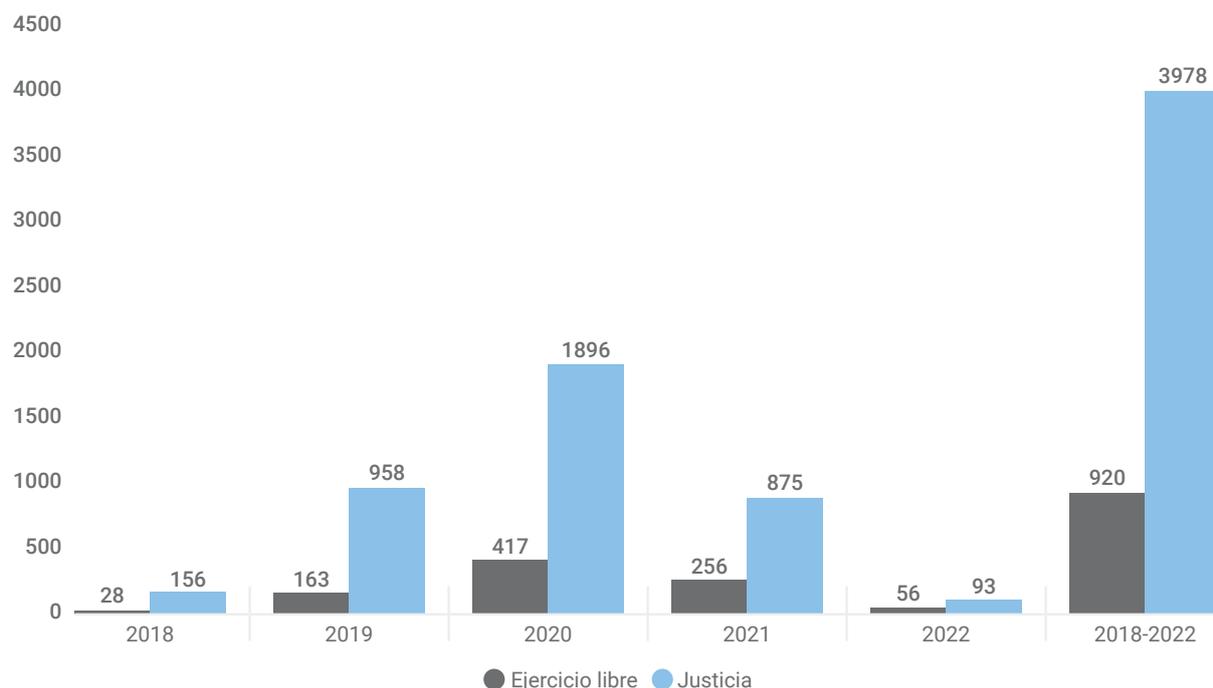
A continuación, se realiza el análisis distinguiendo la procedencia profesional de las y los candidatos. Se consideran dos alternativas posibles: las personas que se presentan a los concursos y proceden del ejercicio libre de la profesión y aquellos que ya estaban trabajando en algún área de la justicia.

El número total de casos con el que se cuenta para el análisis según procedencia profesional es menor que para el universo total, ya que esta información comenzó a registrarse con posterioridad (según se aclara en la propia fuente de información: CMN, 2023)

Es posible observar la mayor cantidad de personas candidatas que provienen del propio sistema de justicia: cuatro veces más que la cantidad de candidaturas que provienen del ejercicio libre de la profesión.

GRÁFICO 16

Cantidad de personas Inscritas a Concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federa según Procedencia Profesional, 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

Distribución de mujeres y varones en cada etapa según procedencia profesional

A continuación, en la Gráfica 17, se muestra la distribución absoluta de varones y mujeres según procedencia profesional para cada etapa de los concursos, de forma tal que se pueda observar la cantidad de casos que quedan en cada grupo y cada etapa.

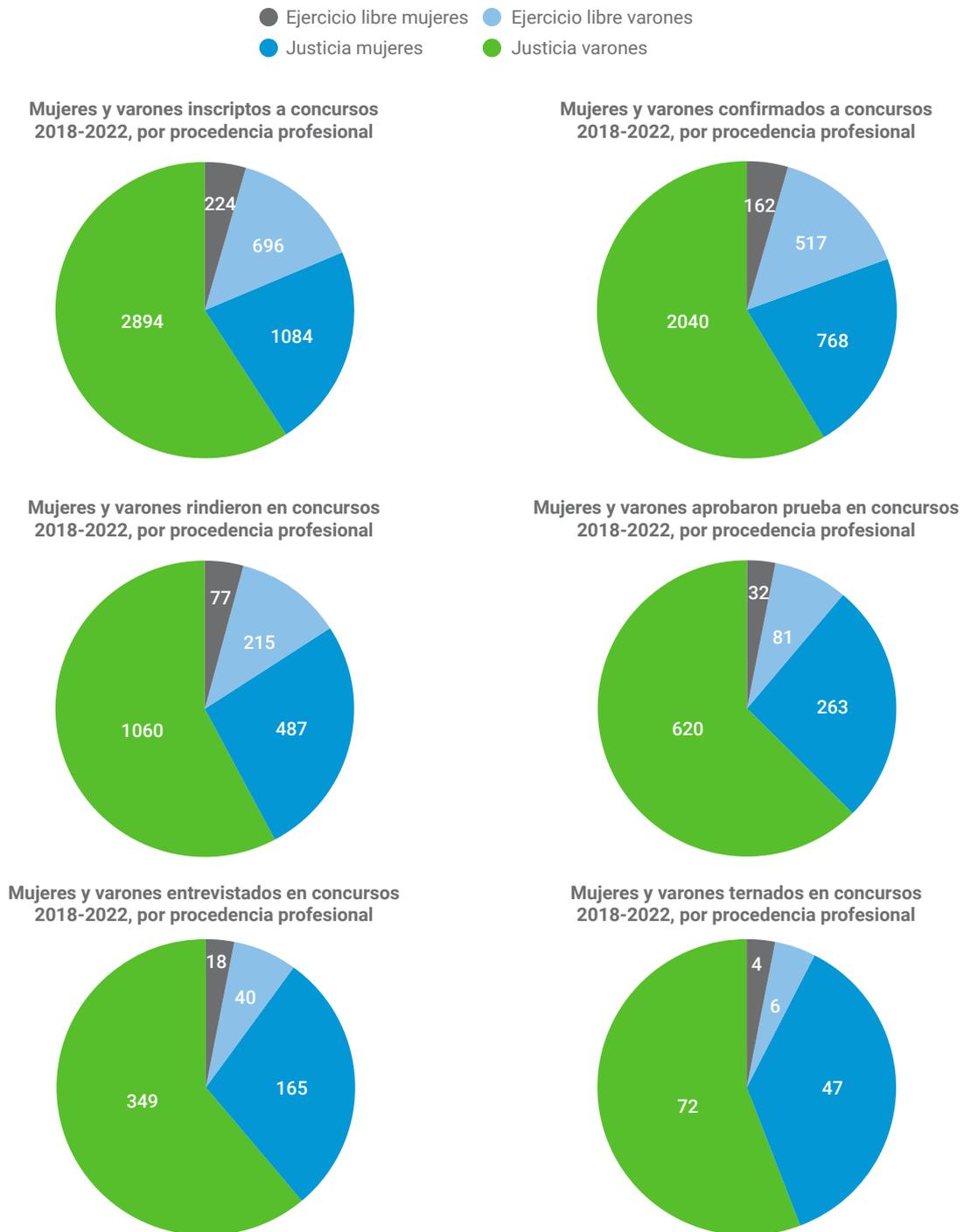
El azul y celeste muestran las y los postulantes mujeres y varones, respectivamente, que provienen de la Justicia y en verde oscuro y claro las y los que provienen del ejercicio libre de la profesión.

El patrón general en todas las etapas es la mayor cantidad de postulantes que provienen de la Justicia que se mantiene en todas las etapas, e incluso aumentan relativamente en las etapas más avanzadas (observar que las áreas celeste y azul son más grandes en las últimas dos etapas).

También, si bien las áreas claras (correspondiente a los varones) son mayores en todas las etapas que las áreas oscuras de azul y verde (de las mujeres), es posible observar una leve reducción (indicando un aumento relativo de las candidatas mujeres que van quedando en las instancias más avanzadas), aunque no al punto de revertir la relación.

GRÁFICO 17

Distribución de postulantes entre varones y mujeres en cada etapa, según procedencia profesional. Concursos de Magistratura Nacional y Federal: 2018-2022



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

Chances relativas de las distintas etapas según procedencia profesional

El gráfico 18 muestra los odds ratios (OD) para cada una de las etapas de los concursos iniciados entre 2018-2022, desagregando según la procedencia profesional del/la postulante: a) ejercicio libre de la profesión (EL) o b) poder judicial (PJ). En las primeras cinco figuras se muestra la evolución temporal de los OD para cada una de las etapas y, en la última, se presentan los OR para todo el período 2018-2022 de forma sintética.

La chance relativa de **confirmación** de las mujeres inscriptas en los concursos (respecto a los varones inscriptos) no muestra un patrón claro según la procedencia profesional de los/las candidatas. Por ejemplo, para los concursos iniciados en 2021 las mujeres provenientes del ejercicio libre de la profesión (EL) tuvieron una chance relativa mayor que los varones de quedar confirmadas (OR 1,8), mientras que las que provenían del poder judicial (PJ) menor a ellos (OR 0,8). En los concursos iniciados en 2019 y 2022 sucedió lo inverso (mayor chance de las mujeres con procedencia del PJ y menor de las provenientes del EL). Hay que tener en cuenta que, para algunos años, especialmente 2018 y 2022 hay muy pocos casos y los resultados deben ser tomados con cautela.

La chance relativa de las mujeres confirmadas que **rinden el examen de oposición** es en general mayor a 1 (es decir mayor chance para las mujeres que para los varones) especialmente entre las que provienen del PJ, aunque también las que provienen del EL en los concursos iniciados en 2018, 2020 y 2021.

La chance relativa de **aprobar el examen de oposición** de las mujeres (respecto a los varones) no muestra un comportamiento claro, aunque en general es mayor entre las que provienen del EL. Para los concursos iniciados en 2018, la chance de aprobar de los varones fue mayor que la de las mujeres de ambas procedencias (PJ y EL). Pero para los concursos de 2019, 2020 y 2021 la chance relativa de aprobar de las mujeres en general fue mayor, en particular las provenientes del EL.

Para los concursos iniciados en 2018, 2019 y 2020, la chance relativa de realizar la **entrevista** fue mayor para las mujeres que para los varones de ambas procedencias profesionales (odds ratios mayores a 1). Para los concursos iniciados en 2021 se revierte este resultado (con mayores chances para los varones de las dos procedencias). Para los concursos de 2022, a la fecha del relevamiento, no se registran entrevistas ni a candidatos varones ni a candidatas mujeres.

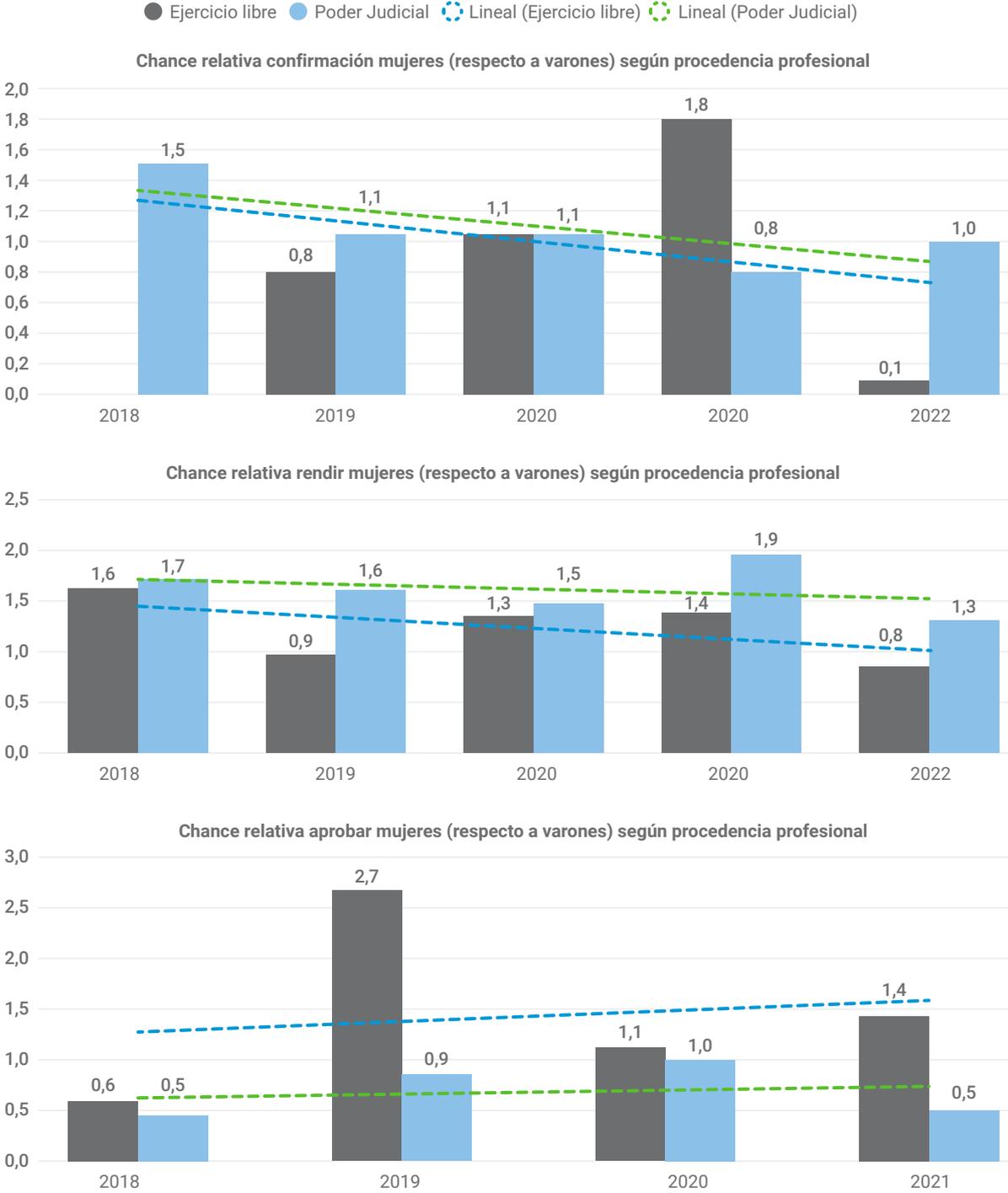
La cantidad de candidato/as que llegan a ser **ternado/as** es bastante baja (aun cuando se toman todos los concursos iniciados en cada año como universo) y en los concursos de los dos últimos años (2021 y 2022) aún no se registran candidaturas ternadas ni varones ni mujeres. Por su parte, en los concursos iniciados en 2018, 2019 y 2020 la chance de que las personas que pasan la entrevista queden ternadas resulta ser mayor para las mujeres que para los varones, con valores similares según la procedencia profesional.

Dado que las trayectorias temporales para cada etapa no muestran un patrón de comportamiento claro, lo cual puede ser como consecuencia del poco número de observaciones cuando se desagrega por año y por procedencia profesional, en la última gráfica, se muestra el resultado de las chances para los concursos iniciados en el período 2018-2022 conjuntamente. Se observa que en general las chances relativas de las mujeres son mayores (respecto a los varones) en casi todas las etapas y para ambas procedencias profesionales. Solamente las mujeres procedentes del PJ mostraron una chance relativa un 20 % menor en la etapa de aprobación, y un 10 % de chance menor de confirmar entre las provenientes del EL.

Analizando específicamente las mujeres de qué procedencia tienen más chance en cada etapa se observa que: en las etapas de confirmación y de examen, la chance fue algo mayor para las mujeres provenientes del PJ, mientras que en la de aprobación y ternas fue algo mayor para las provenientes del ejercicio libre de la profesión, siendo igual en la etapa de entrevistas para ambas procedencias.

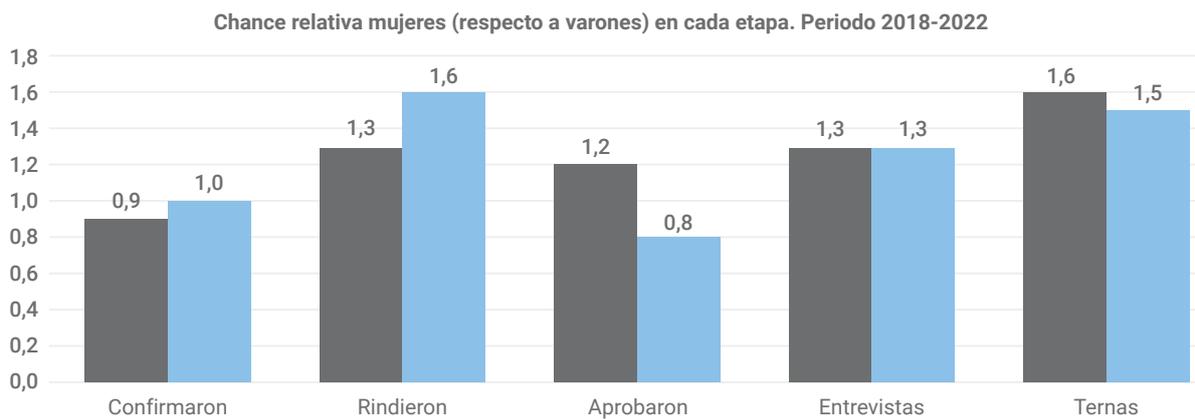
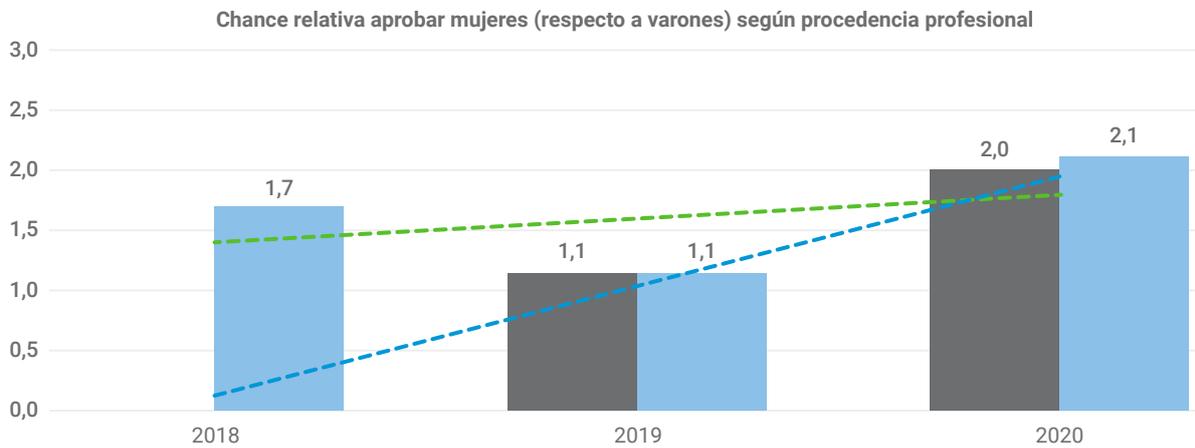
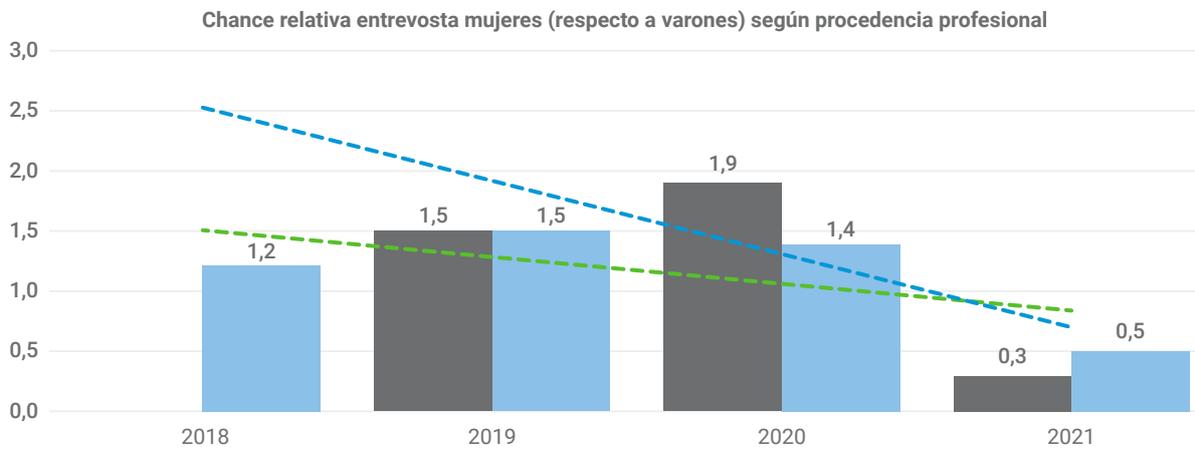
GRÁFICO 18

Análisis de las Trayectorias de Concursos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal. Chances Relativas por Etapa. Desagregación por Procedencia Profesional. Concursos iniciados entre 2018-2022.



CONTINÚA GRÁFICO 18

● Ejercicio libre ● Poder Judicial ● Lineal (Ejercicio libre) ● Lineal (Poder Judicial)



Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

Nota: En los casos donde no están todos los años es porque o no había casos o no fue posible calcular el odds ratio porque no hubo diferencias entre la cantidad de postulantes que quedaron en la etapa respecto a la cantidad inicial (ver cálculos en el Anexo II).

SÍNTESIS DE RESULTADOS

Los resultados del análisis de chances relativas de concursos de magistratura de la Justicia Federal y Nacional en Argentina se condicen con la evidencia previa. El concurso en sí no parece ampliar las desigualdades de género que operan entre las y los concursantes, pero tampoco las neutraliza. El foco del problema parece estar en la inscripción minoritaria de mujeres para los cargos, probablemente como consecuencia de la acumulación de desventajas que se dan en el período anterior de la presentación a concurso. Los resultados muestran que la principal brecha entre varones y mujeres se produce en la primera fase, con una proporción de mujeres que se inscriben en los concursos muy inferior a sus pares varones: 27 % de mujeres contra un 73 % de varones inscriptos en los concursos de 2018 a 2022 conjuntamente.

Por otra parte, cuando se calculan las chances relativas de que las mujeres pasen las etapas posteriores de los concursos: confirmación, realización del examen de oposición, aprobación del examen, realización de la entrevista y quedar en ternas; no se observa un patrón que sugiera desventajas por parte de las mujeres inscriptas (e incluso en algunas etapas se observa que las mujeres tienen mayores probabilidades de éxito), ni tampoco un sesgo que pudiera asociarse a la procedencia profesional de las/los candidata/os que perjudique a las candidatas femeninas.

Un análisis de punta a punta durante todo el proceso, a partir de cuantificar la chance relativa que las mujeres inscriptas en los concursos tienen de ser finalmente ternadas, refuerza lo anterior, e incluso muestra una chance promedio para el período un 40 % mayor para mujeres, lo cual sugiere que los concursos atenúan la segregación vertical, pero no logran revertir los techos de cristal que finalmente se observan en el Mapa de Género de la Justicia Argentina (OM-CSJN).

Este primer análisis de trayectorias sugiere, entonces, que el origen de los techos de cristal que efectivamente se observan en la composición por género de los cargos de magistratura de la justicia nacional y federal argentina obedecerían principalmente a factores que parecen desincentivar a que las mujeres se postulen (asociado a la hipótesis de Pisos Pegajosos) y no a factores asociados a inequidades en el propio proceso de selección (tener en cuenta que a nivel de funcionariado hay más mujeres que varones, según se desprende del Mapa de Género de la Justicia Argentina, OM-SCJN, 2023).

¿QUÉ NOS FALTA SABER? DÉFICITS DE INFORMACIÓN

Sin embargo, el análisis realizado hasta la fecha, tanto en este estudio como otros trabajos antecedentes (OM-CSJN, 2014; Cristallo, 2023), se basa en la comparación de grupos de mujeres y varones candidatas/os que no son homogéneos en características relevantes y que también podrían estar incidiendo en los

resultados (la probabilidad de éxito de los concursos) como son: la edad, las credenciales educativas, los antecedentes laborales y la producción científico/académica y/o factores contextuales que a su vez podían mediar entre estos factores y las propias chances de inscripción o de éxito y que están muy asociados a los roles de género (como son todas las tareas no remuneradas en el hogar). De aquí, que aún no se pueda afirmar que, además de las brechas iniciales, no existan desigualdades de género en las fases posteriores del proceso (asociado a la idea de Techos de Cristal).

Un análisis que contemple estos factores requiere estimar modelos probabilísticos con información adecuadamente sistematizada, de forma tal de medir si mujeres con iguales características (controles de edad, educación, credenciales educativas, antecedentes, etc.) que sus pares varones tienen (o no) menor probabilidad de ir pasando las diferentes etapas del proceso.

Sin embargo, a la fecha no se cuenta con las bases de microdatos estadísticas necesarias para un análisis de este tipo, ya que la fuente de información disponible (y utilizada en el presente informe) es información agregada y no contiene todas las variables de interés.

En el Anexo III del presente informe se describen otras fuentes de información disponible consultadas (con datos sobre concursos y/o cargos de magistratura de la justicia argentina), y se realiza un breve diagnóstico y descripción de las limitaciones identificadas en términos de elaboración de los microdatos necesarios para un estudio de trayectorias basado en modelos de probabilidad.

Por último, en el Anexo IV se describe el conjunto de variables que sería muy útil poder sistematizar (sobre la base de información existente) y que permitiría construir la base de microdatos necesaria para la estimación de los modelos de probabilidad de las trayectorias más apropiados para la identificación de la incidencia del género. Esa información permitiría responder a la pregunta acerca de si lo que explica la poca participación relativa de mujeres en la magistratura judicial tiene que ver con pisos pegajosos y/o con techos de cristal.

CONCLUSIONES

Las mujeres están subrepresentadas en los cargos de magistratura de la Justicia Federal y Nacional Argentina. Y existen importantes argumentos, sustantivos e instrumentales, que fundan la necesidad de avanzar en esquemas tendientes a la paridad de género en la administración de la justicia.

Este análisis complementa la evidencia previa existente acerca de las dinámicas que se observan en las trayectorias de varones y mujeres que concursan a cargos de la Justicia Federal y Nacional Argentina. Enfocándose en el período posterior a la inclusión de medidas afirmativas (2018-2022) y en las etapas del proceso que transcurren en el Consejo de la Magistratura, se halló que los concursos parecerían no evidenciar una desventaja contra las mujeres que participan de ellos y que las brechas ocurren, al menos en parte, durante la inscripción, aunque no es posible descartar que pueda existir diferencias en las últimas etapas de las designaciones (que ocurren fuera de la órbita del Consejo de la Magistratura), dado que no se cuenta con esa información sistematizada a la fecha.

Además, se identificó la información existente que sería útil sistematizar para poder estimar modelos que permitan aislar mejor la incidencia del género en el proceso de selección a partir de controlar por factores como pueden ser la edad, las credenciales educativas, la experiencia laboral, entre otras, y que de no tenerse en cuenta adecuadamente pueden generar confusión acerca del origen de las diferencias observadas entre varones y mujeres.

En consecuencia, sería importante poder potenciar el sistema de información del Consejo de la Magistratura de la Nación para poder tener una caracterización más completa y utilizable de los perfiles que se presentan para los cargos concursados. A su vez, sería útil complementar los análisis cuantitativos con estrategias cualitativas que puedan indagar, a través de entrevistas en profundidad, sobre cómo las mujeres concursantes, juezas y camaristas experimentaron el proceso de selección, qué elementos creen que sería necesario tener en cuenta para innovaciones normativas y procedimentales y qué barreras previas a la inscripción operan de forma tal de desincentivar la participación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M.; García, N., Pérez Crispiani, C. (2021). *La clínica jurídica desde adentro. Techo de cristal en el poder judicial bonaerense*. Clínica Jurídica de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata: La Plata.
- Anís, M. y Nazaruca, N. (2019): *El techo de cristal en cifras. Análisis del acceso de las mujeres al Poder Judicial de la Provincia de Corrientes*. XV Jornada de Comunicaciones Científicas de la UNNE: Resistencia y Corrientes.
- Beaman, L., Duflo, E., Pandre, R., & Topalova, P. (2012). Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India. *Science*.
- Benscho, Y., & Brouns, M. (2013). The trouble with the Glass Ceiling: Critical Reflections on a famous concept. *International Critical Management Studies*.
- Bergallo, P. (2006). ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. En L. Cabal, & C. Motta, *Más allá del derecho. Justicia y Género en América Latina*. Bogotá: El siglo del hombre.
- Berheide, Catherine W. (2013) «Sticky Floor» in Smith, V. (ed): *Sociology of Work: An Encyclopedia*. Sage Publications. p. 825-827.
- Cristallo, J. (2023). *Techo de cristal en la justicia. Estudio empírico sobre el proceso de selección de jueces y juezas*. Buenos Aires: Fundar.
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Consejo de la Magistratura de la Nación (2023). Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de las/os aspirantes a la magistratura. Período 2018-2022.
- Díaz, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A., & Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo: Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC-ONU MUJERES- OIT- PNUD.
- Dobarro, V., & Del Mazo, G. (2016). Techo de cristal: El acceso a la judicatura y las cuestiones de género. *Juntas somos Más. Revista de la AJMA*.
- Escobar, Paola (2020). *El poder judicial desde una perspectiva feminista. Aportes para entender las desigualdades y avanzar hacia la paridad*. Universidad Nacional de Río Negro: Bariloche.

- Gastiazoro, M. E., & Moguillansky, M. (2022). Brechas de género en las designaciones del sistema judicial argentino. Análisis de tendencias. *Instituto de investigaciones Ambrosio Gioja*.
- Gastrón, A. (2009). Género y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en Argentina. *Revista Científica de la UCES*.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hale, B. (2001). Equality and the Judiciary: Why should we want more women judges? *Public Law*.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal Vol. 24, Issue 1*.
- Índice Atenea. (2021). *Rompiendo techos de cristal, consolidando la paridad como principio democrático en Argentina: Avances y desafíos pendientes*. Buenos Aires: ONU Mujeres - PNUD - Idea Internacional - Gobierno de la República Argentina.
- Kohen, B. (2005). Más mujeres a la justicia. Los argumentos más frecuentes. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*.
- Loden, M. (1988). *Feminine Leadership or How to Succeed in Business without being One of the Boys*. New York: Times Books.
- Mijaél, Julián (2019): Participación de mujeres en cargos decisivos en el sector público del NEA. Comparación entre los STJ de Formosa, Misiones, Chaco y Corrientes. XV Jornada de Comunicaciones Científicas de la UNNE: Resistencia y Corrientes.
- MMGyD. (2021). *Administración de Justicia y Perspectiva de Género*. Buenos Aires: Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad - Gobierno de la República Argentina.
- Powell, G., & Butterfield, D. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness, People and Performance*, 306-326.

ANEXOS

ANEXO I

Cuadros con los Odds Ratios del análisis temporal

AÑO	INSCRIPTOS		CONFIRMARON		ODDS RATIOS	RINDIERON		ODDS RATIOS
	M	V	M	V	Confir- maron	M	V	Rindieron
2018	308	1025	244	736	1,5	182	465	1,7
2019	592	1333	424	924	1,1	262	528	1,2
2020	734	2127	515	1583	0,8	324	781	1,7
2021	304	827	215	583	1,0	111	258	1,3
2022	52	97	35	80	0,4	22	39	1,8
2018-2022	1990	5409	1433	3906	1,0	901	2071	1,5

AÑO	APROBARON		ODDS RATIOS	ENTREVISTAS		ODDS RATIOS	TERNAS		ODDS RATIOS
	M	V	Apro- baron	M	V	Entre- vistas	M	V	Ternas
2018	114	341	0,6	72	201	1,2	38	103	1,1
2019	207	375	1,5	101	201	0,8	41	76	1,1
2020	188	458	1,0	111	234	1,4	29	40	1,7
2021	17	54	0,7	8	37	0,4			s/d
2022			s/d			s/d			s/d
2018-2022	526	1228	1,0	292	673	1,0	108	219	1,2

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

ANEXO II

Cuadros con los Odds Ratios del Análisis desagregado por procedencia profesional

AÑO	INSCRIPTO/AS				CONFIRMARON				ODDS RATIOS CONFIRMARON	
	EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJER-CICIO	PODER
	M	V	M	V	M	V	M	V	Libre	Judi-cial
2018	7	21	34	122	4	21	29	97		1,5
2019	40	123	276	682	24	81	185	449	0,8	1,1
2020	99	318	494	1402	75	235	367	1008	1,1	1,1
2021	61	195	244	631	51	145	159	442	1,8	0,8
2022	17	39	36	57	8	35	28	44	0,1	1,0
2018-2022	224	696	1084	2894	162	517	768	2040	0,9	1,0

AÑO	RINDIERON				ODDS RATIOS RINDIERON		APROBARON				ODDS RATIOS APROBARON	
	EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJER-CICIO	PO-DER	EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJER-CICIO	PO-DER
	M	V	M	V	Libre	Judi-cial	M	V	M	V	Libre	Judi-cial
2018	2	8	22	63	1,6	1,7	1	5	15	52	0,6	0,5
2019	10	35	124	251	0,9	1,6	8	21	95	199	2,7	0,9
2020	39	105	225	523	1,3	1,5	19	48	140	322	1,1	1,0
2021	24	57	96	194	1,4	1,9	4	7	13	47	1,4	0,5
2022	2	10	20	29	0,8	1,3					s/d	s/d
2018-2022	77	215	487	1060	1,3	1,6	32	81	263	620	1,2	0,8

AÑO	ENTREVISTAS				ODDS RATIOS ENTREVISTAS		TERNAS				ODDS RATIOS TERNAS	
	EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJER-CICIO	PO-DER	EJERCICIO LIBRE		JUSTICIA		EJER-CICIO	PO-DER
	M	V	M	V	Libre	Judi-cial	M	V	M	V	Libre	Judi-cial
2018	1	5	11	36		1,2	1	2	6	15		1,7
2019	5	11	61	109	1,5	1,5	1	2	20	34	1,1	1,1
2020	11	20	86	171	1,9	1,4	2	2	21	23	2,0	2,1
2021	1	4	7	33	0,3	0,5					s/d	s/d
2022					s/d	s/d					s/d	s/d
2018-2022	18	40	165	349	1,3	1,3	4	6	47	72	1,6	1,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base del Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/as aspirantes a la magistratura (CMN, 2023).

ANEXO III

Descripción de la información disponible

La información y documentos disponibles a la fecha con información sobre concursos y cargos de magistratura es la siguiente:

- A. El informe de **Relevamiento preliminar de los datos de género y de procedencia profesional de los/las aspirantes a magistratura. Período 2018-2022**. Es la fuente de información utilizada en el presente estudio. Se trata de un informe con tabulados de casos (agregados) para las distintas etapas de los concursos (INSCRIPTOS, CONFIRMADOS, RINDIERON, APROBARON, ENTREVISTADOS, TERNADOS) por sexo que permite ver cómo se distribuyen los varones y las mujeres en las diferentes etapas de los concursos. Sin embargo, no se trata de microdatos y no contiene desagregaciones para todas las variables de interés. No resulta un insumo para construir bases de microdatos ni para estimar modelos o estadísticos controlando por factores de confusión. Dado que esta fuente (el informe de Relevamiento) no contiene la etapa “DESIGNADOS”, se intentó construir buscando en fuentes con información sobre designaciones (a partir de los números de los concursos) en: 1- el informe sobre Concursos Concluidos del CM (que se describe en el punto D) 2- la base de Designaciones del MJyDDHH (B.2) 3- las bases del portal del MAPA Dinámico (punto C). Sin embargo, de las 182 vacantes concursadas entre 2018-2022, solo fue posible identificar 10 designaciones con esas fuentes y, por tanto, no se consideró el dato.

- B. **Las bases del portal de datos abiertos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos**. Las bases disponibles en esta fuente son:
 - B.1. Estadísticas de designación de magistrados de la Justicia Federal y Nacional por género;
 - B.2. Designaciones de magistrados de la Justicia Federal y Nacional;
 - B.3. Magistrados de la Justicia Federal y de la Justicia Nacional;
 - B.4. Curriculum vitae de magistrados para cubrir vacantes en el Poder Judicial y el Ministerio Público (Justicia Nacional solamente);
 - B.5. Selección de magistrados del Poder Judicial y el Ministerio Público (Justicia nacional solamente).

Notar que las bases anteriores contienen información para diferentes universos de la Justicia (poder Judicial Nacional en algunos casos, Federal y Nacional en otros).

Con esta fuente no es posible construir trayectorias completas de concursos a cargos de magistratura de la Justicia Federal y Nacional por diversas razones (además de no contener los mismos universos, no tienen los identificadores necesarios para vincular los registros, muchas variables tienen gran cantidad de información faltante, los registros no están cargados de forma homogénea y/o no tienen el formato adecuado para la lectura estadística, etc.).

Por otra parte, analizando cada una de las bases para tratar de obtener información parcial sobre las trayectorias, se observa que no tienen las propiedades estadísticas suficientes (falta descripción de las variables y categorías, los campos no tienen formato homogéneo, falta de variables relevantes, no está clara la completitud del universo específico, etc.), como para ser trabajadas y obtener resultados que puedan ser correctamente interpretados.

- C. **Las bases del portal de Mapa Dinámico del Consejo de la Magistratura:** No incluye todos los inscriptos de concursos 2017-2022. Se analizaron tres bases (la de concursos en trámite, remitidos y designados). Una de las bases incluye postulantes con orden de méritos desde noviembre de 2018 a 2023 y ternados, pero se trata de concursos en trámite (no todos los concursos). La segunda base contiene información de ternados en 2018 y 2019. La tercera base contiene información sobre Designados. En todas las bases faltan variables importantes y hay mucha información faltante (campos sin rellenar).
- D. Informe oficial del CM sobre: *CONCURSOS CONCLUIDOS (actualización al 15 de septiembre de 2022)*. Son informes en PDF de concursos con información de cada concurso desde el año 2000 a la actualidad: jurados, composición de ternas y designados, pero no incluye los Inscriptos/Postulantes. Falta información de otras etapas y de variables claves de lo/as candidato/as.
- E. Informe oficial del CM sobre: *CONCURSOS EN TRÁMITE (actualización al 15 de septiembre de 2022)*. Como en las bases del Mapa Dinámico del CM, están los postulantes con Orden de Méritos en cada concurso, no queda claro si son todos los postulantes/inscriptos. Se trata de un universo acotado (ya que se trata solo de los concursos en trámite).

ANEXO IV

Microdatos Necesarios para Modelos de Probabilidad

A continuación, se describe la base de microdatos necesaria para avanzar en estimaciones de modelos probabilísticos que permitan calcular los odds ratios entre mujeres y varones para cada etapa de los concursos controlando por efectos de selección y confusión, de forma tal de poder aislar más apropiadamente la incidencia de la variable sexo/género.

1. **Universo:** Candidato/as para acceder a cargos de Magistratura de la Justicia Nacional y Federal, en las distintas etapas del proceso, desde la inscripción hasta la última instancia posible.
2. **Periodo:** 2017 a la actualidad. El año de inicio obedece a la relevancia de tomar información anterior a los años en los que se dictaron resoluciones sobre la composición de sexo/género de los concursos (a partir del 2019), con el objetivo de evaluar el posible impacto de estas resoluciones.
3. **Variables con información sobre Inscriptos, Confirmados, Rindieron, Aprobaron, Entrevistados, Ternados, Designados.**

Variables de Identificación del/a candidato/a (persona + concurso)

Nombre completo candidato/a	DNI	Número de Concurso (o código en formato homogéneo)	Foro	Cargo	Lugar del cargo	Año del concurso	Año de inscripción del candidato/a al concurso
-----------------------------	-----	--	------	-------	-----------------	------------------	--

Variables con información personal adicional relevante

Sexo	Género (si está)	Fecha de nacimiento (formato homogéneo día/mes/año)	Edad al momento de la inscripción al concurso	Estado civil al momento de la inscripción Soltero/a (0) Casado/a (1) Divorciado/a (3) Separado/a (4) Unión de Hecho (5) Viudo/a (6) Perdido (.)	Número de hijo/as
------	------------------	---	---	--	-------------------

Variables sobre credenciales educativas

Título de Abogado Si(1)/N(0)/(.)	Título de Grado en otro Si(1)/N(0)/(.)		Si respondió Si ¿en qué?	
Título de Maestría presentado Si(1)/N(0)	Título de Maestría en derecho Si(1)/N(0)	Título de Maestría, precisar especialidad	Otro título de Maestría Si(1)/N(0)	Si respondió Si ¿en qué?
Título de Doctorado presentado Si(1)/N(0)	Título de Doctorado en derecho Si(1)/N(0)	Título de Doctorado, precisar especialidad	Otro título de Doctorado Si(1)/N(0)	Si respondió Si ¿en qué?

Variables sobre antecedentes laborales

¿Tuvo algún cargo/función en el poder judicial? Si(1)/N(0)	Cargo/función en el PJ, (último si tuvo varios)	Cargo/función en PJ al momento de la inscripción Si(1)/No(0)	Si no proviene del PJ, indicar si se dedicaba a Profesión Libre (1) u otro (0)	Si es otro, ¿cuál?
---	---	---	--	--------------------

Variables sobre antecedentes laborales/académicos

Experiencia docente Si(1)/No(0)	Cargos docentes totales (número)	Tipo de cargo (indicar el máximo): Director/a (1) Profesor/a titular (2) Profesor/a adjunto/a (3) Ayudante (4) JTP (5) Auxiliar (6) Profesor/a suplente (7) Otro/a (8)	Docencia en derecho Si(1)/No(0)	Si es en Derecho Especialidad 1	Si es en Derecho Especialidad etc.
Libros publicados en autoría o coautoría Si(1)/No(0)		Cantidad de Libros			
Artículos publicados en autoría o coautoría Si(1)/No(0)		Cantidad de Artículos			
Disertante en Mesa Redonda, Conferencia, Congreso, etc. Si(1)/No(0)		Cantidad			

Confirmación de la Postulación

Candidato confirmado Si(1)/No()	Orden de mérito provisorio
------------------------------------	----------------------------

Evaluación: Rindieron-Resultado, Entrevista-Resultado, Puntaje Final

¿Rindió? Si(1)/No()	Resultado examen	Entrevistado/a? Si(1)/No(0)	Resultado entrevista	Otro	Orden de mérito definitivo
------------------------	------------------	--------------------------------	----------------------	------	----------------------------

Ternados

Quedó ternado Si(1)/No()

Designados

Concurso finalizado Si(1)/No()	¿Fue designado? Si(1)/No(0)
-----------------------------------	--------------------------------

Nota: todas las variables deben estar en una misma base. Si están en bases diferentes, deben contener todas las variables de identificación.

