

OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS PARA EL ACCESO DE MUJERES A LOS CONSEJOS - MAGISTRATURA - COLEGIACIÓN¹

Sabemos que los Derechos Humanos son inherentes a todas las mujeres y todos los hombres sin distinción alguna y, entre ellos, la igualdad y la no discriminación representan principios y valores arraigados en la democracia pero, la realidad nos demuestra que su determinación no siempre tiene el mismo alcance. Desde la formalidad de la norma que afirma que "*toda persona es igual ante la ley*", en materia de representación, la exclusión de diferentes grupos sociales aún permanece.

La Constitución Argentina contiene una cláusula general de igualdad y normas relativas a la participación política de las mujeres (arts. 37 y 75, incs. 22 y 23, y la Disposición Transitoria Segunda), pero no contiene, explícitamente, un principio general de representación paritaria. Tratados y Convenciones Internacionales, que conforman nuestro bloque de constitucionalidad, como la CEDAW y Belén Do Pará, establecen la obligación, de los Estados Parte, de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, comprometiéndose a modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer y, además, deben garantizar el acceso igualitario de las mujeres a las funciones públicas.

En el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, del 2015, se estableció, como objetivo final, conseguir la igualdad de género y disminuir los mecanismos sociales que promocionan las condiciones de desigualdad. A tal fin, Argentina realizó un proceso de adaptación e implementación en el territorio nacional y ratificó su compromiso para cumplir tales metas.

La CEDAW, entre las Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina, en 2016, destacó la necesidad de contar con legislaciones relativas a la paridad de género en la representación de los tres poderes del Estado.

¹ Ponencia presentada en XII JORNADAS NACIONALES DE ABOGADAS DE F.A.C.A.: "*Juzgar y Defender con Perspectiva de Género a 40 años de Democracia*". San Rafael, Mendoza, 21-22 de setiembre 2023.

El llamado "Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023" no resultó aplicable al sistema de justicia, no obstante ello, existen algunas normas administrativas que incorporan acciones afirmativas para garantizar la igualdad en los procesos de selección de magistradas en las instituciones del sistema de justicia.

Por otro lado, existen unidades a cargo de las políticas de género en las instituciones de justicia tales como la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la Comisión sobre Temáticas de Género del Ministerio Público de la Defensa y Dirección General de Políticas de Género, del Ministerio Público Fiscal y la Unidad de Derechos Humanos y Género del Consejo de la Magistratura de la Nación, cuyos objetivos, en general, apuntan a incorporar la perspectiva de género en cada una de estas instituciones.

Ahora, ninguna de las acciones mencionadas promueven la representación paritaria dentro de las instituciones del sistema de justicia, especialmente las vinculadas a los procesos de selección de funcionarias y funcionarios. Hay estudios cualitativos y cuantitativos sobre la igualdad entre varones y mujeres, en el sistema de justicia, que así lo demuestran.

En este sentido, es importante destacar que el Mapa de Género de la Justicia Argentina, elaborado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sido utilizado para la elaboración de diagnósticos y propuestas de políticas públicas, tanto nacionales como provinciales, en la fundamentación de proyectos legislativos y en la justificación de acciones de organizaciones sociales y jurídicas tendientes a la equidad de género en ámbitos de decisión.

Asimismo, el Consejo de la Magistratura de la Nación, con fecha 18 de agosto de 2022, a propuesta de la Comisión de Selección de Magistrados y Escuela Judicial, aprobó el "Registro de Datos de Género y Procedencia Profesional en el Procedimiento de Selección de Magistradas/os", que comprende los concursos en trámite del período 2018-2022 (Resolución 12/23).

Así, a partir del análisis de los informes oficiales y no oficiales, se busca identificar si persiste el llamado “techo de cristal” en el sistema de justicia argentino. Esto es, si debido a las barreras/obstáculos invisibles, tanto internos como externos, se nos impide a las mujeres alcanzar los máximos puestos de responsabilidad, con mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos en cada uno de los organismos en los que trabajamos.

El llamado proceso de segregación vertical es multicausal, operando en él diversos mecanismos en las distintas fases de la escala judicial. A la par de la segregación vertical mencionada (asociada a la idea de “techo”), se observa también que la composición de género, en los distintos fueros, presenta la particularidad de que las mujeres tenemos mayor presencia en aquellas materias vinculadas al rol de cuidado, de la protección y de lo doméstico, tareas asociadas a los estereotipos de lo femenino, tales como las ramas del derecho de familia, mientras que, en otros fueros, asociados al poder como el fuero penal y el electoral, están mayoritariamente ocupados por varones, dando cuenta de cierta segregación horizontal.

Como punto de partida para el análisis de datos, es importante expresar que, en la actualidad, hay un crecimiento en la representación de las mujeres, aunque por debajo de la paridad. Si tomamos el período 2020-2022, hay alrededor de un tercio en los cargos de máxima autoridad, claramente por debajo de la paridad, pero, también, tenemos que tomar ese número como dinámico, que está en permanente movimiento y que, con el transcurso del tiempo, va en ascenso.

Entre los datos analizados del 2022, por la Oficina de la Mujer, el total del plantel estuvo compuesto por 127.336 personas, de las cuales el 57% eran mujeres. Sin embargo, ellas conformaron sólo el 30% de las máximas autoridades (Ministras/os, Procuradoras/es Generales, Defensoras/es Generales), incluso un punto por debajo del año 2021. Si se considera la sumatoria de quienes accedieron a un cargo de Magistratura, Procurador/a, Fiscal o Defensor/a, número que también incluye a quienes se desempeñaban como máximas autoridades, esta cifra ascendió al 45%, aún por debajo de la paridad de género.

Lo anterior da cuenta de que el “techo de cristal” aparece para las mujeres cuando concursan para acceder a la Magistratura, y más aún, para acceder al máximo nivel de autoridad. Si bien no es requisito ser funcionaria/o del poder judicial para acceder a los últimos rangos ya que es un sistema abierto, se observa que, dentro del poder judicial, en 2022, los funcionarios varones tuvieron el doble de chances de convertirse en magistrados, procuradores, fiscales o defensores y 3,6 veces más posibilidades de convertirse en máximas autoridades que sus pares mujeres, funcionarias en el sistema de justicia argentino.

Respecto a la composición por género, desde el año 2022, la sumatoria de los Consejos de la Magistratura de la Nación, Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuenta con 208 consejeros y consejeras, de los cuales 76 (37%) somos mujeres y 132 (63%) son varones. Esto señala que nuestra participación en los Consejos aún es baja.

Por su parte, el Consejo de la Magistratura de la Nación estuvo compuesto por 9 consejeras mujeres y 11 consejeros varones.

Analizando la evolución de la distribución por género de los cargos de consejera/o, tomando de manera conjunta a los Consejos de la Magistratura de la Nación, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se observa que, a lo largo de las últimas mediciones, el porcentaje de mujeres que ocupa el cargo de consejera en todos estos organismos aumentó en 11 puntos porcentuales, pasando del 26% en 2017 a 37% en la última medición. De todas formas, el porcentaje de 37% de mujeres consejeras para 2022 muestra que aún nos encontramos por debajo de la paridad.

Las distintas investigaciones corroboran la existencia de múltiples barreras y problemáticas que nos afectan concretamente a las mujeres en el acceso y permanencia en los sistemas de justicia, en especial, de los cargos de mayor jerarquía. Estas barreras y problemáticas tienen que ver con los obstáculos: en principio, vivimos en una sociedad profundamente patriarcal, donde los mecanismos de decisión están afianzados en un sistema masculinizado. Otro de los obstáculos lo encontramos en los sistemas electorales de los Consejos y Colegios que presentan

ausencia de normas que favorezcan, con medidas de acciones afirmativas, nuestro acceso en condiciones de paridad con los varones. También, es un gran obstáculo el peso de las tareas de cuidado que siguen siendo importantes y que son una carga que mayoritariamente asumimos las mujeres; si bien hay cambios positivos en la sociedad, hay una evidencia que las tareas de cuidado pesan sobre nosotras. Esto distorsiona, dificulta y solapa nuestras trayectorias y posibilidades al momento que trabajamos y nos desempeñamos en los diferentes espacios laborales.

Estas barreras y problemáticas nos desafían a trabajar en forma mancomunada, para encontrar mecanismos de elección y promoción que amplíen las normativas con la finalidad de reducir la brecha de género y asegurar nuestra presencia en diferentes contextos.

Frente a los obstáculos, Argentina tiene una serie de buenas prácticas, experiencias consideradas como estrategias exitosas o, al menos, idóneas para fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres en condiciones de igualdad en los sistemas judiciales.

Una de ellas es la reglamentación electoral del Consejo de la Magistratura que se realizó en el seno del cuerpo y que, aunque no se aplicó a todos los estamentos, resultó determinante para contemplar la paridad de género, ampliando nuestra representación. Pero, más allá de ello, tiene que estar consagrado en una ley y no en una reglamentación, que es de carácter coyuntural, estableciendo un régimen paritario. El Poder Legislativo tiene una deuda con el Consejo de la Magistratura para regular las representaciones paritarias en los diferentes estamentos. Sancionada la normativa que regule estas cuestiones, se podrá garantizar, en forma segura y precisa, que no haya ni barreras ni trabas en el acceso de las mujeres a todos los espacios en igualdad con los varones.

Otra de las prácticas desarrolladas por el Consejo de la Magistratura, que viene trabajando en la incorporación de la perspectiva de género, son las modificaciones introducidas a través de las Resoluciones 266/19, 269/19 y 289/19. Estas modificaciones hacen a la inclusión de mujeres en la etapa de entrevistas siempre que hayan obtenido los puntajes reglamentarios mínimos; la incorporación de al

menos una mujer en la terna, cuando la entrevista realizada haya sido satisfactoria; la aplicación de estos criterios en los casos de concursos múltiples; la obligación de acreditar como requisito de inscripción a los concursos una constancia de capacitación en materia de perspectiva de género y, finalmente, la perspectiva de género como una de las pautas de evaluación de las y los aspirantes a ocupar cargos en la Magistratura.

También, en relación con los concursos, se incorporaron reglas de composición paritaria de los jurados, a fin de atenuar el peso de los criterios subjetivos en las evaluaciones, particularmente para el caso de las entrevistas personales. Para este fin, el Consejo de la Magistratura de la Nación, mediante Resolución 210/20, incorpora una docente mujer en competencia general integrando el jurado, que toman la decisión de corregir y evaluar, llevando adelante el proceso de selección. Un criterio importante que se viene trabajando es el de la incorporación de la perspectiva de género en resolución de casos para la evaluación, resultando central que la integración de jurados cuenten con la presencia de mujeres.

Otra cuestión que resulta central es el establecimiento de protocolos contra el acoso sexual (Resolución 156/23). Todos sabemos de las consecuencias del acoso sexista, la violencia política, institucional e interseccional, y estos protocolos contemplan medidas de protección, garantías de indemnidad en el cargo y formas de reparación respecto de las víctimas (por ejemplo, permisos o excedencias por haber sufrido violencia). El Consejo, mediante Resolución 156/23, creó el Protocolo contra la violencia y el acoso laboral.

Otro tema importante es el de mantener y reforzar los observatorios de género, donde se trabaja, impulsando y visibilizando todas las cuestiones relacionadas al mismo. El Consejo, mediante Resolución 388/10 y 169/12, creó la Unidad de Derechos Humanos y Género, Trata de Personas y Narcotráfico.

Reviste importancia, también, la incorporación de acciones positivas que promuevan nuestra postulación a cargos o funciones en los que se detecte un déficit de representación femenina. Se creó, así, una Solapa Normativa y Jurisprudencial en temática de género mediante Resolución 12 /22.

También es central, establecer capacitaciones de género, obligatorias para todo el personal judicial, que provean no solo de conocimiento sobre el uso de la perspectiva de género, en el ejercicio de administración de justicia respecto de la ciudadanía, sino, también, de elementos dirigidos a sensibilizar sobre las brechas y discriminaciones de género en los sistemas de justicia. Velar para que los programas de formación sean compatibles con los tiempos y responsabilidades de cuidado que pesan mayoritariamente sobre las mujeres. El Consejo, en esta materia dicta los talleres de la Ley Micaela, de capacitación obligatoria a través de la Unidad de D.D.H.H. y Género y de la Escuela Judicial (Resolución 258/19).

Por último, es importante definir políticas robustas de conciliación entre la vida privada/familiar y la vida profesional/laboral. A los efectos, se sugiere implementar guarderías, lactarios y permisos o excedencias adicionales a los permisos de maternidad previstos por la legislación para atender el cuidado de familiares u otras personas bajo dependencia frente a la ocurrencia de eventos como enfermedad u otras contingencias que requieren apoyo o cuidado. A esos fines, el Consejo, mediante Resolución 207/15 creó el Lactario y amplió las licencias por maternidad y paternidad (Resolución 7/21).

Ahora es tiempo de hablar de los desafíos. Hay que fortalecer las medidas de acción positiva en pos de asegurar nuestra presencia en condiciones de paridad respecto de los varones. Esto es algo central y existe la necesidad de contar con normativas que promuevan la paridad de género. Claramente es una tarea que debemos llevar adelante en los tres poderes del Estado. El Poder Legislativo cuenta con normativa que aseguran la paridad de género, no así los otros dos poderes del Estado. También es importante incorporar la perspectiva de género en los procesos de elección y normativa electoral referidos a la promoción y la ampliación para, así, reducir la brecha de género y asegurar nuestra presencia en todos los contextos.

Tenemos que seguir trabajando en nuestro empoderamiento en todas las actividades. La acción sorora es la que abre puertas, la que comparte en forma solidaria sus experiencias, sus saberes y que permite, en los organismos, dar continuidad y fortalecimiento al desarrollo de estas políticas. Las acciones

individuales y solitarias quedan trucas. Es importante generar redes, lazos, uniones constructivas para que la labor y el esfuerzo del grupo tengan continuidad.

Resulta fundamental el apoyo y la solidaridad femenina para estos desafíos. Es por ello que debemos seguir fomentando estos encuentros de asociaciones gremiales y colegiadas de mujeres actuando colectivamente para desarrollar la acción sorora que promueve la paridad de género.

María Fernanda Vazquez
Consejera por el Estamento de la Abogacía

FUENTES NORMATIVAS

- Constitución Nacional
- Ampliación de la competencia de Género de la Unidad DD.HH. (Resolución CM 169/2012)
- Implementación de Espacio para la Lactancia (Resolución CM 207/2015)
- Convenio celebrado entre la CSJN, el CM y el Instituto Nacional de las Mujeres (Resolución CM 258/2019) para la capacitación Ley Micaela, obligatoria en temática de género y violencia contra las mujeres.
- Resoluciones CM 266/2019, 269/2019, 289/2019, 210/2020 que implementan modificaciones en el Reglamento de Concursos de Magistrados/as en cuestiones que hacen a la paridad de género y la capacitación en la materia de los concursantes.
- Licencia única de nacimiento para personal del CM (Resolución CM 7/2021)
- Incorporación al sitio web del Consejo de una solapa que contenga normativa y jurisprudencia en materia de género para facilitar su acceso (Resolución CM 12/2022)
- Entraron en vigencia las reformas relativas al nuevo requisito de capacitación en perspectiva de género para la inscripción en los procedimientos de selección introducido al art. 7° del Reglamento de Concursos por la Resolución 269/19 CM.
- Aprobación del “Protocolo para la prevención, abordaje e intervención en casos de violencia y acoso laboral, con perspectiva de género” (Resolución CM 156/2023).
- Creación del Registro de Datos de Género y Procedencia Profesional en el Procedimiento de Selección de Magistrados/as y actualización del Mapa Dinámico de los Concursos (Resolución CM 12/2023).