



EL PODER JUDICIAL DESDE UNA PERSPECTIVA FEMINISTA

Aportes para entender las
desigualdades y avanzar hacia la
paridad

CARRERA: ABOGACIA

AUTORA: PAOLA BELÉN ESCOBAR

DIRECTORA: MARIANA RULLI

SEDE ATLÁNTICA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO

2020

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de Río Negro por darme la posibilidad de estudiar y formarme como profesional.

A mi familia, por estar siempre presentes brindándome su apoyo incondicional y contención en cada momento durante el desarrollo de mi carrera.

A Mariana Rulli, por introducirme en el mundo de la investigación y por aceptar ser la directora de este trabajo, orientándome en cada momento y alentándome a continuar cuando las dudas surgían.

TABLA DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	1
TABLA DE CONTENIDOS	2
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1: Estado del arte, marco teórico y estrategia metodológica	7
1.1: ESTADO DEL ARTE	7
1.2: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	11
1.3: ESTRATEGIA METODOLÓGICA	16
CAPÍTULO 2: Las mujeres en el Poder Judicial	18
2.1: MARCO NORMATIVO (internacional, nacional y provincial)	18
2.1.1: Marco normativo Internacional (selección)	18
2.1.2: Marco Normativo Nacional (selección)	21
2.1.3: El cupo y la paridad en el Poder Legislativo en el marco normativo de las provincias	23
2.2: LA JUSTICIA EN NÚMEROS	25
2.2.1: La Corte Suprema de Justicia de la Nación	26
2.2.2: Distribución por género en la provincia de Río Negro	28
2.2.2.1: Integración del Superior Tribunal de Justicia	28
2.2.2.2: Composición de los ministerios públicos, fiscal y de defensa	31
2.2.2.3: Cámaras	36
2.2.2.4: Juzgados	38
2.2.2.5: Fuero penal	40
2.2.2.6: La provincia en contexto comparado:	42
CAPÍTULO 3: Mujer, Madre y/o Jueza	44
3.1: TRAYECTORIA PREVIA AL INGRESO AL STJ	44
3.2: INGRESO AL STJ	46
3.3: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL	48
3.4: CONCILIACIÓN DE TIEMPOS DE CUIDADO	50
3.5: OPINIÓN SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE PARIDAD	52
3.6: OTROS DATOS QUE RESULTAN RELEVANTES	53
Capítulo 4: Análisis del Proyecto de Ley de Paridad de Género para el PJ y los Ministerios Nacionales	55
4.1: OBJETO DEL PROYECTO	57
4.2: LOS CONCURSOS	58
4.3: EXÁMENES DE OPOSICIÓN Y EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES:	59
4.4: TERNAS ENVIADAS AL PEN	61
4.5: DISPOSICIONES TRANSITORIAS	62
CONCLUSIONES	64

BIBLIOGRAFÍA

66

ANEXOS

73

INTRODUCCIÓN

A partir de 1991, con la sanción de la Ley Nro. 24.012, conocida como “Ley de Cupo”, Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en aplicar por ley un sistema de cuotas para garantizar la participación de las mujeres en el Congreso Nacional. Esto se vio reflejado en la reforma constitucional de 1994, donde se consagra la garantía de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para acceder a cargos electivos y partidarios.

Todos estos avances, sumados a la ratificación de Tratados Internacionales que tienen como objetivo la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su siglas en inglés), y a partir de la sanción de leyes de cupo también a nivel provincial la participación de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisión se ha ampliado, constituyéndose en un gran avance en torno a los derechos políticos de las mujeres.

Asimismo, en 2017, el Congreso Nacional sancionó la Ley Nro. 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. Previamente, en el año 2000 se inauguró en las provincias argentinas una serie de reformas vinculadas a garantizar el acceso paritario de las mujeres a las legislaturas conocidas como la “primera generación de reformas de paridad” (Caminotti y Del Cogliano, 2019). Santiago del Estero (2000), Córdoba (2000) y Río Negro (2002) fueron las primeras provincias en aprobar la equivalencia de género para las listas de candidatos-as a legisladores-as. En 2016, la provincia de Buenos Aires (que representa el 37% del padrón electoral nacional) aprobó la Ley Provincial Nro. 14.848, inaugurando la “segunda generación de reformas de paridad” que continuaron las provincias de Neuquén, Salta y Chubut en el mismo año. En 2018, siguieron las provincias de Catamarca, Chaco, Mendoza, Misiones, Santa Cruz y Ciudad de Buenos Aires y Formosa en 2019. En 2020, se aprobaron leyes de paridad en La Pampa, Santa Fe y recientemente, en la provincia de Entre Ríos y San Luis. Es decir, en la actualidad, ya son 17 provincias las que cuentan con ley de paridad que significan más del 70% del padrón electoral nacional (Rulli, 2020).

Sin embargo, a pesar de la sanción de leyes de paridad en el Poder Legislativo (PL) (nacional y provinciales) en los cargos de decisión en el Poder Ejecutivo (PE) y en el Poder Judicial (PJ), las mujeres están lejos de alcanzar la paridad. Más allá de que el porcentaje de mujeres que egresan de la carrera de Abogacía en las universidades nacionales es mayor que el de los varones¹, a la hora de ver la conformación en el PJ, resulta notorio que en ciertos fueros las mujeres nos vemos sub-representadas en los puestos de mayor jerarquía.

En este sentido, el objetivo general de esta investigación es contribuir al conocimiento y diagnóstico de las desigualdades de género en el PJ de la provincia de Río Negro en el periodo comprendido entre el 2011 y 2019, incluyendo la composición histórica del Superior Tribunal de Justicia (STJ) desde la provincialización, y, asimismo, proponer alternativas que nos permitan erradicar esas desigualdades.

Para poder cumplir con el objetivo general anteriormente mencionado, los objetivos específicos son los siguientes:

- Recopilar y sistematizar el marco normativo internacional, nacional y provincial sobre la erradicación de la violencia y discriminación por razones de género.
- Recopilar y sistematizar la normativa vigente sobre paridad en los poderes legislativos (nacional y subnacional) dado que constituyen un antecedente de las normativas inclusivas de género en el Estado y pueden servir como orientadoras para la sanción de leyes que regulen a los demás poderes.
- Describir cuantitativamente la composición del Poder Judicial desde la perspectiva de género, focalizando en la Corte Suprema de Justicia de la Nación y en el Poder Judicial de Río Negro.
- Realizar un análisis cualitativo sobre las experiencias de vida, trayectoria y conciliación de las responsabilidades de cuidados y profesionales a través de la recuperación de la voz de una jueza actual del STJ.

¹ Ver dato en <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/radiografia-de-los-universitarios-argentinos-cuales-son-las-carreras-mas-elegidas-nid2034373/>

- Analizar en profundidad el texto del Proyecto de Ley de Paridad en el PJ y los Ministerios Públicos nacionales (con estado parlamentario en el Congreso Nacional), y sugerir aquellas recomendaciones que se consideren relevantes.

El presente trabajo se realizó en el marco de los requisitos necesarios para finalizar la Carrera de Abogacía de la Sede Atlántica de la Universidad Nacional de Río Negro, tal como lo establece el Plan de Estudios Res. UNRN Nro. 922/2012. Asimismo, la investigación se ha realizado en el marco de dos proyectos de investigación de la UNRN (PI 40-C-545 y PI 40-C-809) en los que me he desempeñado como investigadora-estudiante y becaria.

El trabajo se encuentra organizado en cuatro capítulos que se corresponden con los objetivos específicos propuestos. En el capítulo 1, se presenta el estado del arte, el marco teórico y conceptual y la estrategia metodológica que se implementó para su desarrollo. En el segundo capítulo, se describe una selección del marco normativo internacional, nacional y provincial. Seguidamente, se presentan los datos recolectados y se realiza una descripción cuantitativa de la composición de los distintos ámbitos del PJ según género. Para ello, se dividirá el capítulo en dos secciones: en la primera, se presentará la composición de la CSJN y en la segunda, la de la provincia de Río Negro, que a su vez estará dividida en subsecciones para poder observar al STJ, a los Ministerios Públicos y los juzgados y cámaras provinciales. En el tercer capítulo, se realiza un análisis cualitativo a partir de las experiencias de una jueza del STJ, obtenida a través de una entrevista en profundidad. En el capítulo 4, describe en profundidad lo establecido por el Proyecto de Ley de Paridad en el PJ y los Ministerios Públicos nacionales con estado parlamentario en el Congreso Nacional. Finalmente, se presentan las principales conclusiones.

Es importante aclarar, que tal como está presente en las fuentes utilizadas para este trabajo cuando se utilice la expresión “género” (en singular) nos estaremos refiriendo a una concepción de género binaria así como al referirnos a mujeres y/o varones nos referimos a personas cis. Eso no implica el desconocimiento ni la falta de respeto por la diversidad de géneros.

CAPÍTULO 1: Estado del arte, marco teórico y estrategia metodológica

1.1: ESTADO DEL ARTE

A partir de la sanción de las leyes de cuotas, el acceso e incremento del ingreso de las mujeres a cargos públicos electivos en el Congreso Nacional y en las legislaturas provinciales, la literatura académica sobre la participación de las mujeres en la toma de decisiones ha crecido, especialmente desde el campo disciplinar de la Ciencia Política. Los primeros estudios han analizado el impacto de las leyes de cuota (Archenti, 2002, Archenti y Tula, 2007, 2013, 2017; Caminotti, 2007) y, más recientemente, de las nuevas normativas que promueven la paridad en los mecanismos de selección de candidatos/as y conformación de las listas electorales (Caminotti y Del Cogliano, 2019). Otras investigaciones se han dedicado a estudiar las características del sistema político y de los sistemas electorales que favorecen u obstaculizan el acceso de las mujeres al poder legislativo, así como el rol de los partidos políticos (Jones, Alles y Tchintian, 2012; Tula y Archenti, 2013). Por otra parte, otros estudios se han concentrado en estudiar las carreras políticas de mujeres y varones, las trayectorias generizadas, los perfiles socio-económicos y nivel educativo, cantidad de hijos/as, entre otras variables que caracterizan a las mujeres políticas (Marx, Borner y Caminotti, 2007; Caminotti, Rotman y Varetto, 2011; Schwindt-Bayer, 2011). En los últimos años, algunas investigaciones han indagado sobre la conciliación de los tiempos de cuidados, y la forma en que éstos dificultan la presencia, permanencia y participación efectiva de las mujeres en los parlamentos (Rulli, 2020).

Al investigar sobre "Mujer y PJ" surgen numerosas investigaciones/estudios que hablan del acceso a la justicia, del tratamiento de las mujeres víctimas de violencia de género, femicidio y, más actualmente, de la judicialización del aborto.

Sobre estos temas la información abunda, pero hay un tema, el tema sobre el que trata esta investigación, donde la información se torna escasa. Hay muy poca literatura sobre la paridad de género hacia el interior del PJ, que haga foco en el rol que ocupamos las mujeres en la institución y la forma en que se produce

nuestra representación en lo que podemos considerar puestos de toma de decisión.

Para comenzar, ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2009) realiza un relevamiento sobre los efectos que tuvieron las leyes de cuota, pero fundamentalmente su impacto en las legislaturas. En este sentido, una investigación de Basabe-Serrano (2020) observa que los estudios realizados sobre la presencia de mujeres en el PJ son poco sistemáticos en algunas regiones del mundo y prácticamente inexistentes en otras, como es el caso de América Latina. Asimismo, revisa los estudios realizados sobre presencia de juezas en el PJ y plantea la necesidad de una futura agenda de investigación en el campo de la representación de mujeres en cortes de justicia.

En la literatura encontramos estudios que advierten que los sistemas administración de Justicia presentan diferencias importantes entre los países de acuerdo con las tradiciones jurídicas a las que pertenecen, realizando un análisis histórico y comparativo entre los países de América Latina que forman parte del estudio (Comisión Económica Para América Latina y el Caribe-CEPAL-, 1999).

Si nos enfocamos en el nivel nacional veremos estudios que tienen como objetivo analizar cuantitativamente la participación de las mujeres en los cargos públicos en los tres poderes del Estado (Instituto Nacional de Mujeres, 2018; -ELA, 2009) y aquellos que realizan dicho análisis con una revisión histórica desde la primera Constitución de 1853 (Petrillo, 2020). Otras investigaciones incluyen además el estudio de las provincias de Córdoba, Chaco, Santa Cruz y Buenos Aires (Gastiazoro, 2013).

Pinto (2020) presenta datos que visibilizan cómo las relaciones desiguales de poder impactan de modo distinto en mujeres y hombres, y explican por qué las mujeres buscamos la paridad en el mundo del derecho.

En este sentido, Bergallo (2010) y Burdeos (2019) sostienen que la inclusión de las mujeres en la magistratura nacional es una cuestión de igualdad de oportunidades en el empleo profesional y en el ejercicio del poder político, pero que conlleva también una forma de representación democrática del género en la judicatura. Para llegar a esta conclusión Burdeos (2019) realiza un análisis sobre

distintas normas y resoluciones que hacen a la designación de los magistrados en la provincia de Buenos Aires, desde el inicio mismo del concurso. Sagasta (2009) coincide con las autoras y parte de la premisa de que la promoción de la participación de las mujeres en distintos ámbitos (social, político, judicial, ideológico), sin duda contribuye a construir un Estado Democrático de Derecho.

Zaikoski Biscay (2016) resalta que a pesar de la cantidad de normas existentes a nivel internacional, regional, nacional y local y de su contenido sustancialmente igualitario, el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos en los poderes públicos nacional y provinciales sigue un patrón sistemático de desigualdad y discriminación. Plantea que no alcanza con la existencia de leyes que no discriminen abierta o directamente, sino que la igualdad debe concretarse en cuanto a las oportunidades sustancialmente iguales para unas y otros.

Por otra parte, Alcolumbre (2020) demuestra que la Justicia sigue inmersa en un esquema de dominación en el cual falta mucho por batallar para conciliar estándares de igualación y visualización de los conflictos por los que atraviesan las mujeres. Al punto tal que aún hoy discutimos acerca de la existencia del techo de cristal, las desigualdades en el acceso a los puestos de trabajo y en los ascensos, así como de las inequidades en materia de remuneraciones entre hombres y mujeres y el desplazamiento solapado del género femenino de aquellos cargos electivos a los que se aspira por concurso en alguno de los tres poderes del Estado. En la misma línea, un estudio reciente de Martínez (2020), en el que realiza un breve repaso del avance normativo en favor de la equidad de género, intenta describir por qué en la práctica, el avance no se ve reflejado, lo que resulta explicable a través del famoso techo de cristal que determina que, a pesar de ingresar masivamente las mujeres al PJ, puesto que tienen un desempeño destacable en los concursos, luego la pirámide se invierte al llegar a puestos jerárquicos o de poder. También Bergallo (2005) nos habla del techo de cristal a la hora de seleccionar jueces federales y nacionales, demostrando las dificultades que las mujeres atraviesan cuando quieren ingresar a estos cargos.

Gil (2020) analiza los aportes de las mujeres y la forma en que han transformado beneficiosamente la función judicial. La autora señala que la inclusión de mujeres contribuyó de manera esencial a la humanización de las relaciones entre los

destinatarios o usuarios del sistema de justicia. Habla del rol de cuidado que nos ha sido asignado históricamente y sostiene que la contribución del sistema de rol femenino permite abordar problemáticas endémicas en el servicio de justicia, proponiendo estrategias de cambio, desde la perspectiva de género, aplicada a los procesos de administración y gerenciamiento de las oficinas judiciales.

Facio y Jiménez (2007) reseñan los compromisos y acciones implementadas por los Estados para asegurar el acceso de las mujeres a la justicia, describen ampliamente las relaciones de género y la situación de las mujeres en el sistema judicial desde sus diferentes posiciones como usuarias, servidoras judiciales, víctimas e infractoras y se plantean algunas recomendaciones para la transversalización de la igualdad de género en la modernización de la administración de justicia.

Kohen (2005) revisa los argumentos más corrientes a favor de que haya más mujeres juezas, dividiéndolos en dos tipos. Están, por un lado, los relacionados con la legitimidad democrática, que no sólo se refieren a las mujeres sino también a otros grupos en situación de desventaja. Por otro lado, la conveniencia de que haya más mujeres en la justicia se ha sustentado en que esto es deseable porque ellas pueden hacer un aporte específico a la justicia y, por consiguiente, marcar una diferencia.

Finalmente, Kohen, Maffía y Ruiz (2016) recogen los hallazgos de la encuesta “Percepciones de operadoras y operadores acerca de la desigualdad de género en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, cuyo principal objetivo fue aportar a la identificación y erradicación de los sesgos de género en el sistema de justicia, entendidos como procesos que condicionan prácticas, sentidos y experiencias de sus operadores/as, inciden sobre las estructuras judiciales y configuran la relación con las personas justiciables.

El tema cuenta, inclusive, con una novedosa repercusión periodística donde se ponen en evidencia las dificultades para alcanzar una efectiva paridad de género en la composición del PJ para lograr que la justicia tenga perspectiva de género. Demuestra que el techo de cristal que impide el ascenso de las mujeres se hace bastante evidente y también muestra una clara división sexual del trabajo: en las

especialidades no penales, los resultados se acercan a la paridad entre varones y mujeres, mientras que en el fuero penal se registra un contundente predominio masculino y una alta sub-representación femenina (Santoro, 2019).

Tula y Berman (2018) analizaron en una columna periodística la distribución de género en los poderes del estado argentino, poniendo en eje las leyes de paridad nacional y observando qué provincias cuentan con su propia ley en este sentido. Las autoras sostienen que un actor clave en la aplicación de la ley de paridad son los tribunales electorales, responsables en garantizar su cumplimiento, pero advierten que, paradójicamente, la composición de género en el interior del PJ muestra grandes desigualdades.

Sobre el PJ en Río Negro, algunos de los estudios previos son incipientes y han tenido como objetivo recolectar y sistematizar la composición del poder según género en años recientes (Escobar y Rulli, 2018).

1.2: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Esta investigación se encuentra enmarcada desde una perspectiva feminista y de derechos humanos, nutriéndose de los principales lineamientos teóricos-conceptuales que surgen de los estudios de género sobre la participación de las mujeres en la esfera pública y de la economía feminista.

En primer lugar, entendemos al *género* como el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana. Es decir, la cultura constituye el espacio donde se manifiesta el género como una construcción social. El género es entonces un “sistema sexo-género de opresión de las mujeres, en tanto involucra una jerarquía del sexo que sitúa a lo femenino en posición de subordinación respecto de lo masculino (Rubin, 1986). Es decir, el “sistema sexo-género” nos permite ver a qué sexo le son adjudicados ciertos privilegios en detrimento del otro formando lo que conocemos como el sistema jerarquizado a partir del cual nos relacionamos socialmente, en el que las mujeres somos perjudicadas o aquellas personas que se apartan de la heteronormatividad. Es decir, el género son todos los roles, funciones y

representaciones construidas socialmente en un momento determinado y como tales pueden ser transformados.

Por otra parte, entendemos que el sistema capitalista y patriarcal es un sistema jerarquizado que implica relaciones de género asimétricas en el cual las mujeres nos encontramos en una notoria desventaja respecto de los varones. El patriarcado, como un sistema jerarquizado, es un conjunto de relaciones sociales, políticas y económicas que mantiene al varón como parámetro de la humanidad, otorgándole privilegios e institucionalizando su dominio y superioridad sobre la mujer (Véase definición en Gamba, 2009).

En palabras de D'Atri, A. (2004), si bien el patriarcado no nace con el capitalismo, le ha sido funcional. A pesar de que el capitalismo incorporó masivamente a las mujeres al mundo laboral, no abolió la “naturalización” de la injusta y desigual división sexual del trabajo por la cual el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado son realizadas en su mayoría por las mujeres.

Es decir que, aunque el acceso al mercado de trabajo remunerado podría entenderse como cierta forma de liberación porque sacó a las mujeres del ámbito privado del hogar, no quitó de sus espaldas el rol de madre y ama de casa, imponiéndoles dobles o triples jornadas laborales, naturalizando e invisibilizando el trabajo doméstico no remunerado. En consecuencia, la opresión de las mujeres bajo el capitalismo es aún más sutil, ya que, hoy las mujeres podemos estudiar, ser profesionales y tener autonomía económica, social y afectiva frente a nuestros compañeros, pero accedemos al mundo laboral en condiciones de mayor precarización y flexibilización.

Basados en el sistema “sexo-género”, se observa que prevalecen los valores masculinos de la racionalidad, el éxito y la competitividad, mientras que en la mujer prevalece la exaltación de la maternidad y la pureza. Estos estereotipos, además, tienen un impacto en el acceso de las mujeres al poder porque a través de ellas se establece la división sexual de roles. De esta manera, se establece que las mujeres sean las principales responsables del mundo privado, mientras los varones son los responsables del mundo público y están a cargo de las decisiones.

Por lo tanto, como ya hemos mencionado, al igual que Bergallo (2010), la inclusión de las mujeres en la magistratura nacional y provincial es una cuestión de igualdad de oportunidades no solo en el empleo profesional sino también en el ejercicio del poder político. La inclusión de mujeres en todos los poderes del estado y en todos los niveles genera una forma de representación democrática del género en la judicatura. Asimismo, considero, siguiendo a Gil (2020), que la inclusión de mujeres contribuirá de manera esencial a la humanización de las relaciones entre los destinatarios o usuarios del sistema de justicia.

Desde este posicionamiento teórico, resulta importante precisar los principales conceptos que utilizaremos para el desarrollo de la investigación.

Como hemos adelantado, la “división sexual del trabajo”, implica la concentración de las mujeres en las tareas de reproducción en el ámbito doméstico y también en ciertos puestos de trabajo. Esta división se encuentra naturalizada porque existe la creencia de que existen roles y funciones innatos que la provocan, como la capacidad biológica de procrear. Partiendo de eso, los estudios feministas observan que hay ciertas cualidades que son atribuidas como propias de la fuerza de trabajo femenina o de la masculina y que, por consiguiente, generan esta división. En la división sexual del trabajo se encuentra la raíz de múltiples formas de discriminación y subordinación que limitan las posibilidades de plena inserción de las mujeres en el trabajo remunerado (Beechey, 1999, García Fanelli, 1989, Hirata y Kergoat, 1994, Mackintosh, 1992).

A este concepto hay que sumarle el de “doble jornada laboral”. En sus comienzos, el estudio sobre el trabajo femenino fue abordado desde dos dimensiones: la doméstica y la remunerada. Cuando una mujer realiza tareas remuneradas divide su tiempo para trabajar dentro y fuera del hogar, hecho poco común para los hombres. Pero, a la vez, esa doble jornada genera dificultades para realizar otras actividades porque importa una grave limitación del tiempo o la energía disponibles para participar. Todas las tareas desempeñadas en el ámbito doméstico y tendientes al cuidado familiar se realizan en forma gratuita y no se contabilizan como fuerza de trabajo de las personas económicamente activas de un país. Además, el mercado de trabajo condiciona la presencia femenina a estereotipos que, en general, constituyen una prolongación de la asistencia

realizada en el ámbito doméstico. En el imaginario colectivo se cree que estas capacidades las apartan de los lugares de decisión (Balbo, 1994, Bianchi, 1994, Bonnacorsi, 1999, Hirata y Kergoat, 1994, Lister, 1997, Philips, 1996, Saffioti, 1992, Witz, 1997).

Esto se vincula con la noción de “participación”, referida a las actividades que se desarrollan en el ámbito público. Como hemos mencionado, existen estereotipos culturales que asignan a las mujeres al ámbito doméstico y que actúan como normas implícitas en algunos espacios de distribución de poder, obstaculizando o marginando la presencia de las mujeres, lo que condiciona severamente sus posibilidades de participación (Pateman, 2000, Philips, 1995, 1996). Aunque se haya avanzado en algunas esferas del estado en favor de la participación de las mujeres (como lo es en el PL), no dejan de estar marginadas en espacios de relevancia y toma de decisión.

Una vez dentro del ámbito laboral podremos observar la discriminación que las mujeres sufren, de la que se desprenden los conceptos de segregación vertical y horizontal.

Por la “segregación vertical” nos encontramos con la ausencia o la escasa participación de las mujeres en los puestos jerárquicos.

En este sentido fue acuñado el concepto de “techo de cristal”, diseñado para expresar las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera laboral (y política) cuando buscan ascender. Esto es imperceptible, pero imposibilita el avance en la profesión. Es invisible porque no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos evidentes para imponer tales restricciones a las mujeres, sino que se establece por obstáculos implícitos, informales y difíciles de detectar.

A este concepto se suma el de “piso pegajoso” (o engomado) que son todas las situaciones (estructurales y personales) que sitúan a la mujer en el nivel más bajo de la pirámide laboral. A estas barreras también se las conoce como “techo de cemento” Son una serie de elecciones personales que pueden influir en la

decisión de una mujer de rechazar un ascenso y obtener puestos de dirección cuando sea posible. Suelen ser invisibles o se consideran imposibles de cambiar.

Por otra parte, la “segregación horizontal” es un fenómeno en el mercado laboral por el cual las mujeres se concentran en ciertos sectores y lugares de trabajo (docencia, cuidados, limpieza, labores administrativas), mientras que los hombres se concentran en otros (construcción, seguridad). Esto significa la feminización y masculinización de las diferentes actividades.

Dentro de este tipo de segregación están las “paredes de cristal”, que se refieren al muro invisible que restringe las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, ubicándolas en el sector menos dinámico, precarizado y menos remunerado de la economía. Estos muros se construyeron sobre la base de una cultura patriarcal, y desde temprana edad consolidan el rol asociado a ciertas actividades asignadas a las mujeres, que luego se refleja en la trayectoria educativa y laboral, e impactan negativamente en la autonomía económica de la mujer (García Beaudoux, 2018).

Por último, uno de los conceptos en los que hacemos hincapié para solucionar las dificultades generadas con estas desigualdades es el de “acción positiva”. Se denomina así al conjunto de medidas que son diseñadas y aplicadas para corregir una situación de discriminación de un colectivo social. La IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 le da relevancia a los problemas para acceder y mantener el empleo de las mujeres, y a que sean tratadas en condiciones iguales a los varones. Estas medidas se proponen fomentar la igualdad de oportunidades estableciendo reglas favorecedoras a la mujer con la finalidad igualadora en los resultados. En el espacio que estamos estudiando las mujeres están subrepresentadas por lo que la aplicación de medidas positivas busca inclinar la decisión hacia la mujer para equiparar las oportunidades de ambos sexos. Son medidas de carácter temporal que se implementan en ámbitos y períodos de aplicación concretas, cuyos objetivos se encaminan al logro de la igualdad de oportunidades entre los sexos y a conseguir un cambio en los imaginarios colectivos sin tener que recurrir a medidas coercitivas. Un ejemplo de medidas de acción positiva en el país es la ley de cupo (Alberdi, 1996, Bonaccorsi, 2003, Bonaccorsi y Dema, 1998, Dema, 2000, Díaz, 1996).

1.3: ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para el diseño y la confección de la investigación fue utilizada una estrategia metodológica descriptiva, con el objetivo de realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de la cuestión que será tratada.

En primer lugar, se realizó una recolección, sistematización y descripción cuantitativa de la composición según género de la CSJN, el STJ, los ministerios públicos, fiscal y de defensa, y las cámaras y juzgados de la provincia de Río Negro. Para llevar a cabo esta etapa de la investigación, como primera medida fueron sistematizados los datos proporcionados por el Mapa de Género (MG) elaborado por la Oficina de la Mujer de la CSJN (OMCSJN)². En una segunda instancia, se recolectaron y sistematizaron datos del PJ de Río Negro, para llevar a cabo la descripción del estado de la cuestión en la provincia en lo que respecta a la composición histórica del STJ y a los juzgados y cámaras provinciales.

En segundo lugar, se llevó a cabo una investigación cualitativa, realizando una entrevista en profundidad de caso único, realizada a la Dra. Adriana Zaratiegui (actual Jueza del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro).

La entrevista en profundidad es una técnica cualitativa de recolección de datos. Es *“un proceso en el que se pone en juego una relación social”* (Guber, 2005: 236), una forma especial de conversación entre dos personas, dirigida y registrada por el investigador/a con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional continuo y con cierta línea argumental por parte del entrevistado/a, acerca de un tema de interés definido en el marco de la investigación (Alonso, 1998). La información recolectada se basa en la biografía de la persona entrevistada y se vincula con el *“conjunto de representaciones asociadas a acontecimientos vividos por [la persona]”* (Alonso, 1998). Si bien en las entrevistas, el foco se basa en la experiencia individual del entrevistado/a que será útil para comprender la experiencia de otras personas en situaciones similares (Flick, 2015), en esta investigación realizamos un estudio de caso único con el objetivo de profundizar el conocimiento sin establecer generalizaciones ni comparaciones.

² Disponible en línea en: <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

La entrevista a la Dra. Adriana Zaratiegui fue realizada el lunes 5 de octubre de 2020 a través de la plataforma Meet y fue grabada en video, para posteriormente ser desgrabada y codificada, a fin de llevar a cabo el análisis que se realizará en el Capítulo 3. Previamente, se confeccionó un instrumento de recolección de datos (cuestionario abierto) estructurado en las siguientes dimensiones:

- Trayectoria previa al acceso al STJ.
- Ingreso/acceso al STJ.
- Desigualdades de género en el ámbito judicial.
- Conciliación de tiempos de cuidado.
- Opinión respecto del Proyecto de Ley de Paridad.

Finalmente, a partir del Proyecto de Ley de Paridad en el PJ y los Ministerios Públicos nacionales, se realiza la descripción del mismo para demostrar de qué manera se busca reducir las desigualdades de género en la composición del PJ, desde el proceso de selección de candidatos/as a ocupar sus cargos.

CAPÍTULO 2: Las mujeres en el Poder Judicial

En el presente capítulo se efectuará una selección de la normativa relevante para abordar el tema que motiva la investigación y se realizará una descripción de la composición según género de nuestros tribunales, tomando como guía al MG elaborado por la OMCSJN y datos de el PJ provincial que fueron relevados y sistematizados para poder obtener la información que se mostrará en la segunda sección. Con este capítulo se busca dar cumplimiento a los tres primeros objetivos específicos de la investigación.

2.1: MARCO NORMATIVO (internacional, nacional y provincial)

Argentina posee un marco normativo robusto en materia de género, que se encuentra contenido en diversas convenciones y tratados internacionales, su normativa nacional e, inclusive, en leyes provinciales. Todas estas normas buscan eliminar cualquier forma de discriminación y constituyen un notorio avance hacia la eliminación de desigualdades de género.

En esta sección se realizará una selección de la normativa que nos puede servir de fundamento para exigir la paridad en el PJ comenzando con el marco normativo internacional y avanzando hacia el nivel nacional y provincial.

2.1.1: Marco normativo Internacional (selección)

En 1979, Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como la CEDAW por sus siglas en inglés), constituyéndose en el primer instrumento de derechos humanos para las mujeres con carácter vinculante y se ha erigido en *“un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos”* (CEDAW, 1979: Introducción). La Argentina la aprobó mediante ley 23.179 de junio de 1985 y desde 1994 goza de jerarquía constitucional y en 2007 ratificó su Protocolo Facultativo (1999), que establece mecanismos de denuncia e investigación para casos particulares.

A los fines de nuestra investigación nos parece importante resaltar lo que la Convención establece en los siguientes artículos:

En su artículo 1, la CEDAW define la expresión "*discriminación contra la mujer*" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Al ratificarla, el Estado Nacional asumió el compromiso de condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviniendo en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. Este compromiso implica, según lo determina el artículo 2 de la Convención, asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica del principio de igualdad del hombre y de la mujer; establecer por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; y adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

El artículo 4 de la CEDAW establece que la adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida por la misma Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Por último, el artículo 11 de la CEDAW determina el compromiso de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación

contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, entre otros aspectos, el derecho a las mismas oportunidades de empleo.

Como hemos mencionado anteriormente, con la aprobación de la CEDAW se implementaron nuevas normativas a nivel nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres. Este fenómeno se pudo ver a nivel regional, especialmente después de los procesos de transición a la democracia durante la década del ochenta e inicios de los noventa.

Siguiendo esta línea, en el plano regional, la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994 aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención de Belém do Pará), que constituye una de las legislaciones internacionales más avanzadas en materia de igualdad de géneros. Argentina la ratificó en 1996 por la Ley Nacional Nro. 24.632.

Con la Convención Belém do Pará se propuso, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres a nivel regional, como ejes básicos en la lucha contra el fenómeno de la violencia física, sexual y psicológica. Asimismo, la Convención enfatiza la obligación de los Estados parte de establecer los mecanismos financieros e institucionales necesarios para asegurar la participación femenina en la toma de decisiones y su autonomía económica.

Esta Convención entiende que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. La actuación del Estado debe analizarse en dos planos, por un lado, el Estado debe garantizar el acceso igualitario de las mujeres a las funciones públicas, especialmente a aquellas implican toma de decisiones (artículo 4 inc. j)³, y por otro lado, que las decisiones de quienes ocupen esos cargos, garanticen la protección de los derechos de las mujeres contra toda forma de violencia, en todos los planos de su vida.

³ “Artículo 4: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: (...) j- el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”

2.1.2: Marco Normativo Nacional (selección)

La Constitución Nacional de 1994 reconoce expresamente la igualdad de género y la no discriminación: el artículo 16 establece el principio de igualdad, el artículo 37 establece el principio de *igualdad real* entre hombres y mujeres en el acceso a cargos electivos y partidarios, y el artículo 75, en su inciso 23, autoriza al Congreso a tomar medidas de acción positiva para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos.

Tabla Nro. 1: Principios de igualdad real en la Constitución Nacional

Art. 16 (principio de igualdad)	<i>“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: No hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.”</i>
Art. 37 (nuevos derechos y garantías)	<i>“la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.”</i>
Art. 75 (atribuciones del Congreso)	Corresponde al Congreso: <i>“legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”</i>
Disposición transitoria segunda	Las acciones positivas mencionadas en el artículo 37 <i>“no podrían ser inferiores a los vigentes al tiempo de sancionarse esta constitución y durarán lo que la ley determine”.</i>

Fuente: Constitución Nacional Argentina, 1994.

En lo que respecta a las leyes nacionales, resulta importante resaltar a tres de ellas, que constituyen un avance sustancial en el reconocimiento de la problemática que nos convoca y que se vuelven un compromiso para generar otro modelo de realidad en donde no haya diferencias basadas en el género. Estas leyes son: la Ley de protección integral de las violencias, la Ley de Paridad de Género en ámbitos de representación política y la Ley Micaela.

En 2009, se sancionó la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales. La ley establece distintas modalidades de violencia: doméstica; institucional; laboral; contra la libertad reproductiva; obstétrica y mediática. Además, en 2019 se incorporó la violencia contra las mujeres en el espacio público (Ley Nro. 27.501) y la violencia pública-política (Ley Nro. 27.533).

Esta ley es de orden público y de aplicación para todo el país, y ordena a los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptar las medidas necesarias y ratificar en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones (artículo 7).

La Ley N° 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política, sancionada en 2017, establece que la integración de las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente. Esta ley es importante porque reconoce la necesidad de establecer paridad en estos ámbitos y puede servir como ejemplo para reconocerla también a nivel judicial.

Finalmente, en 2018, se sancionó la Ley N° 27.499, Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

2.1.3: El cupo y la paridad en el Poder Legislativo en el marco normativo de las provincias

En las legislaturas provinciales (en las unicamerales y en las cámaras de diputados en las provincias que poseen legislaturas bicamerales) las mujeres ocupan, en promedio, el 33% de los cargos. Como se observa en la Tabla Nro. 2, la legislatura con mayor porcentaje de mujeres es la de la provincia de Santiago del Estero con el 50%, que fue la primera en sancionar una ley de paridad en el año 2000. La provincia con menor porcentaje de mujeres es La Rioja (14%), que posee una Ley de Cupo desde 1992 que establece que el 30% de los-as candidatos-as de las listas deben ser mujeres. Esta información también se refleja en el ámbito judicial, porque como se verá en la próxima sección, en el STJ de La Rioja no encontraremos ninguna mujer

Como hemos mencionado anteriormente, en 2017 se sancionó a nivel nacional la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. Previamente, en el año 2000 se inauguró en las provincias argentinas una ola de reformas vinculadas al acceso de las mujeres a las legislaturas conocidas como la “primera generación de reformas de paridad” (Caminotti y Del Cogliano, 2019). Así, Santiago del Estero (2000), Córdoba (2000) y Río Negro (2002) (Rulli y Del Carmen, 2020) se convirtieron en las primeras provincias en aprobar la equivalencia de género para las listas de candidatos/as a legisladores/as. En 2016, la provincia de Buenos Aires (que representa el 37% del padrón electoral nacional) aprobó la Ley Provincial Nro. 14.848, inaugurando la “segunda generación de reformas de paridad” que continuaron las provincias de Neuquén, Salta y Chubut en el mismo año. Continuaron en 2018 las provincias de Catamarca, Chaco, Mendoza, Misiones, Santa Cruz y Ciudad de Buenos Aires y finalmente, Formosa en 2019. Finalmente, en 2020 se aprobaron leyes de paridad en La Pampa, Santa Fe y recientemente, en la provincia de Entre Ríos y San Luis. Es decir, en la actualidad, ya son 17 provincias las que cuentan con ley de paridad que significan más del 70% del padrón electoral nacional (Rulli, 2020).

Tabla Nro. 2: Porcentaje de legisladores-as provinciales según normativa vigente.

Normativa	Provincia (N=cantidad total de legisladores)	Varones	Mujeres
Cupo (1992)	La Rioja (N=36)	86%	14%
Paridad (2018)	Santa Cruz (N=24)	83%	17%
Paridad (2016)	Salta (N=60)	78%	22%
Cupo (1994)	San Juan (N=36)	78%	22%
Cupo (1994)	Tucumán (N=49)	78%	22%
Paridad (2020)	Entre Ríos (N=34)	74%	26%
Cupo (1992)	Corrientes (N=30)	73%	27%
Paridad (2018)	Misiones (N=40)	70%	30%
Paridad (2016)	Neuquén (N=35)	69%	31%
Paridad (2018)	Catamarca (N=41)	68%	32%
Paridad (2020)	San Luis (N=43)	67%	33%
Paridad (2016)	Buenos Aires (N=92)	65%	35%
Paridad (2018)	CABA (N=60)	65%	35%
Cupo (2010)	Jujuy (N=48)	65%	35%
Paridad (2020)	Santa Fe (N=30)	64%	36%
Paridad (2019)	Formosa (N=30)	63%	37%
Paridad (2016)	Chubut (N=27)	63%	37%
Paridad (2000)	Córdoba (N=70)	61%	39%

Paridad (2020)	La Pampa (N=30)	60%	40%
Paridad (2018)	Chaco (N=32)	59%	41%
Paridad (2018)	Mendoza (N=48)	58%	42%
Paridad (2002)	Río Negro (N=46)	54%	46%
Cupo (1998)	Tierra del Fuego (N=15)	53%	47%
Paridad (2000)	Santiago del Estero (N=40)	50%	50%

Fuente: Elaboración propia en base a Díaz Langou [et al.] (2019) y actualización con leyes provinciales sancionadas recientemente.

2.2: LA JUSTICIA EN NÚMEROS

En esta sección realizaremos una descripción de la composición de la CSJN, el STJ, los ministerios públicos de la provincia de Río Negro y sus cámaras y juzgados según género. Para poder llevar a cabo dicho análisis hemos tomado como eje al MG elaborado cada año por la OMCSJN.

Este mapa es una herramienta de suma utilidad para proporcionar información sobre la forma en que se distribuyen los cargos en la justicia según el sexo de sus integrantes. El relevamiento, que es anual, permite observar que, si bien el poder judicial se integra mayormente por mujeres, sus posibilidades de acceso a cargos decisorios disminuyen a medida que aumenta la jerarquía de los tribunales⁴.

La información para confeccionarlo es proporcionada por cada provincia, en la provincia de Río Negro es encargada de recopilar y enviar los datos Beatriz Mosqueira, coordinadora de la Oficina de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial.

La sección tendrá a su vez dos subsecciones, la primera tratará la composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), que es el más alto tribunal de la República Argentina, con el objetivo de poder comparar los datos a nivel

⁴ Descripción realizada en el Mapa de Género de 2011, puede descargarse en el link que figura ut supra.

nacional con lo que sucede en la provincia de Río Negro.

En la segunda se analizará la composición del Poder Judicial (PJ) de Río Negro, tomando distintos ejes para la observación.

En primer lugar, se verá al Superior Tribunal de Justicia (STJ), analizando su composición desde 1959 en cuanto a los jueces que lo integraron y tomando como base el MG elaborado a partir del 2011 en lo que respecta a los demás funcionarios. A continuación, se tratarán los ministerios públicos, fiscal y de la defensa, también tomando como guía el mapa mencionado. Finalmente, la sección concluirá con un apartado sobre la composición de las cámaras y juzgados de la provincia, elaborado con la guía que elabora el PJ de Río Negro y que tiene corte en noviembre del presente año⁵.

2.2.1: La Corte Suprema de Justicia de la Nación

El Mapa de Género de la Justicia Argentina nos permite observar fácilmente que mientras mayor es la jerarquía menor es la posibilidad de acceso de las mujeres a los cargos de ese nivel, que son aquellos espacios de toma de decisiones.

Gráfico Nro 1. Ministros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación según género (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

⁵ Disponible en línea en:

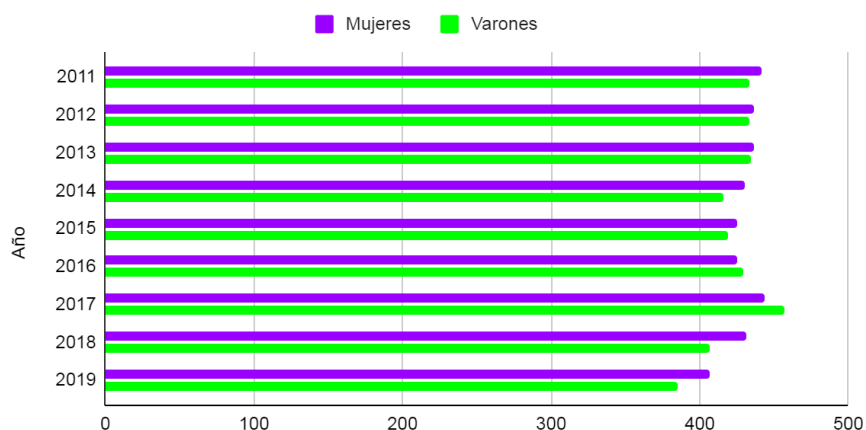
https://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/institucional/busqueda_form.php

En primer lugar, se observa que la cantidad de jueces que integraron la Corte Suprema desde el 2011 fue variando hasta que en el 2016 quedó establecida su composición por cinco miembros, pero a pesar de eso, sólo en 2015 hubo algo cercano a la paridad y esto se dio porque la composición de ese momento era de tres miembros.

Cuando los miembros eran siete nunca fueron más de dos las mujeres que formaban parte, y cuando el número de integrantes se redujo a cinco sólo una mujer pudo acceder a este cargo.

Ahora bien, si vamos descendiendo en los escalafones descubriremos que la situación varía pues si observamos la categoría de funcionarios y personal administrativo la paridad empieza a surgir.

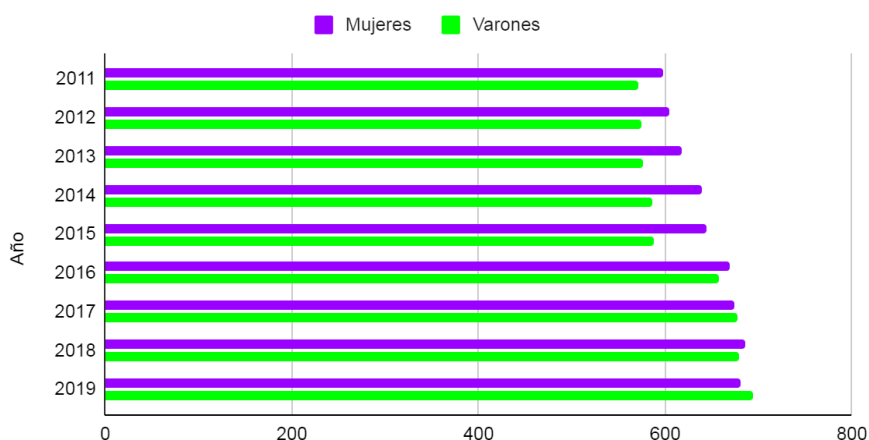
Gráfico Nro 2: Funcionarios de la Corte Suprema de Justicia según género (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

La categoría de funcionarios esta integrada por los Secretarios/as de Corte y otros funcionarios en general. Como nos muestra el Gráfico Nro 2, los porcentajes de mujeres y varones que forman parte de este grupo tienen muy poca diferencia, pero en 2018 y 2019 la cantidad de mujeres es levemente superior pues éstas representan el 51,5 %.

Gráfico Nro 3: Personal administrativo de la Corte Suprema de Justicia según género (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

Finalmente, en lo que respecta al personal administrativo observamos que desde el 2011 estuvo integrado por más mujeres que varones hasta llegar al 2019 donde la situación se revierte, pero con una diferencia muy pequeña puesto que en dicho año los varones representaron el 50,5%.

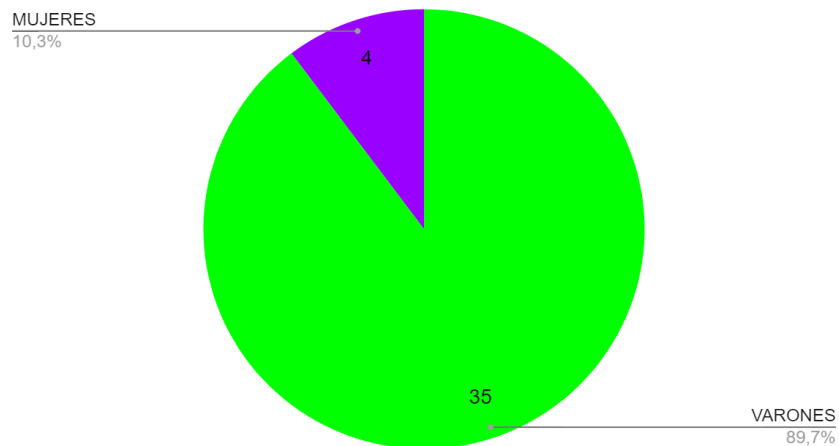
De lo expuesto resulta que si bien podría considerarse como paritaria a la Corte Suprema esto sólo es así en los niveles inferiores. En lo que respecta a los magistrados, que son la cara visible de la institución, queda a simple vista la preeminencia masculina en todos los años tomados para el estudio.

2.2.2: Distribución por género en la provincia de Río Negro

2.2.2.1: Integración del Superior Tribunal de Justicia

Para observar la composición del STJ se realizó un análisis histórico de sus integrantes desde 1959 a la actualidad y también se utilizó como guía el MG para estudiar su composición en los niveles inferiores.

Gráfico Nro 4: Composición del STJ según género (1959-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al listado de composición y presidencias del STJ elaborado por su Centro de Documentación Jurídica

Como dato principal resulta notorio que a lo largo de todos esos años fueron jueces del STJ 35 varones y sólo 4 mujeres. Pero también hay que hacer una salvedad en torno a esto: la primera mujer que formó parte fue Graciela Campano, que tomó el cargo en 1971 y renunció en 1973, desempeñando sus tareas durante un gobierno de facto⁶. Esto significa que sólo 3 mujeres fueron juezas del STJ en democracia.

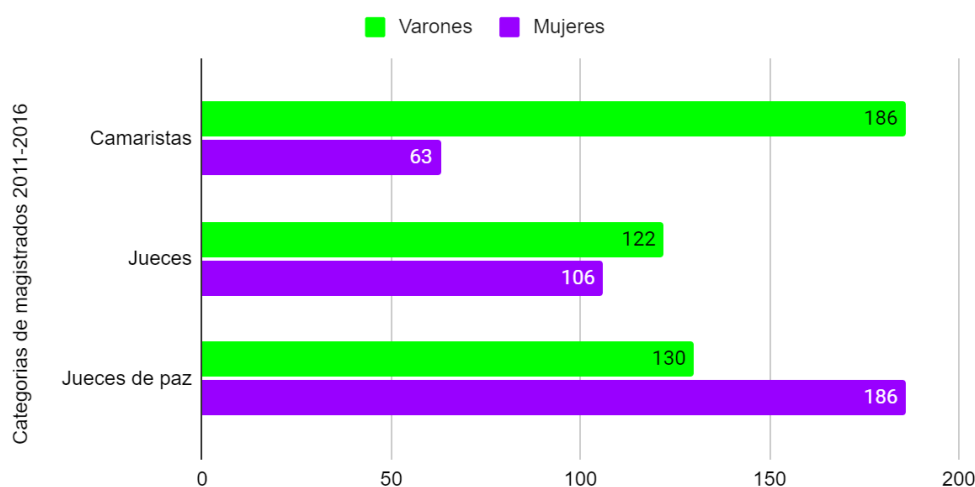
Con la transición a la democracia y casi 20 años después, en 1990 y con los albores de lo que serían las leyes de cupo femenino, vuelve a ingresar una mujer en el STJ que duró 6 años en el cargo hasta su renuncia. Finalmente, en 2013, tras seguir una carrera judicial y con posterioridad a las normativas que establecen cupo, ingresan las Dras. Piccinini y Zaratiegui, que permanecen en el cargo hasta la actualidad.

Cabe mencionar que la ley orgánica del PJ Nro. 5190, sancionada en el 2017, dispone en su artículo 37 que el STJ estará compuesto por cinco integrantes y que su composición debe conformarse con vocales de ambos sexos, procurando una equilibrada representación de las distintas Circunscripciones Judiciales. Nada dice este artículo sobre porcentajes de participación en base al género.

⁶ Información brindada por Adriana Zaratiegui, jueza del STJ, en la entrevista que le fue realizada para el presente trabajo (desarrollada en el próximo capítulo)

Ahora bien, el MG estudia a la categoría de magistrados incluyendo en ella a los ministros, camaristas, jueces y jueces de paz y hasta el 2016 discriminaba en sus informes qué participación había en cada una de las subcategorías. Resulta importante a los fines de este estudio ver como se produjo la distribución por género en estas últimas tres subcategorías.

Gráfico Nro 5: Separación por género dentro de la categoría de magistrados 2011-2016



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

El gráfico número 5 nos muestra que las diferencias en estas subcategorías son evidentes. Durante el período objeto de análisis se observa que los camaristas fueron principalmente hombres, representando el 75% de los miembros.

Para la subcategoría de jueces podríamos considerar que nos acercamos a una situación más paritaria porque los hombres representan el 53% de este grupo; pero esa semiparidad se pierde nuevamente si observamos a los jueces de paz, pero en esta ocasión la mayoría está conformada por las mujeres, que representan un 59 % del total.

Esta lectura es importante porque si nos detenemos a pensar en la jerarquía de las categorías, los camaristas, que son quienes se ocupan de las cámaras de apelaciones, tienen un rango mucho mayor que los jueces de paz y son un grupo muy masculinizado.

El juez de paz, por su parte, es un funcionario judicial con atribuciones jurisdiccionales sobre asuntos de “baja justicia” a nivel local, como controversias civiles y comerciales que involucran montos menores, y competencia correccional sobre delitos leves. Aunque con plenos poderes judiciales, su misión principal es conciliar ⁷. Aquí es donde se encuentran mayormente las mujeres.

Si bien también resulta importante analizar a los Secretarios de este tribunal, que tienen jerarquía de jueces de cámara, y a los relatores generales y referencistas que integran cada secretaría, debemos aclarar que el dato no ha sido contemplado por no encontrarse disponible en las fuentes consultadas.

2.2.2.2: Composición de los ministerios públicos, fiscal y de defensa

A la hora de analizar esta sección, en primer lugar, corresponde observar cómo fue la composición histórica de la Procuración, que en nuestra provincia es el organismo encargado de los Ministerios, tanto fiscal como de la defensa.

Tabla Nro. 9: Procuradores de la provincia de Río Negro		
Periodo	Nombre y Apellido	Género
1983-1987	A. Salvador Mulet	V
1987-1991	José Lorenzo Tevez	V
1991-1995	Hugo Fernando Mantaras	V
2003-2007	Liliana Laura Piccinini	M
2012-2015	Silvia Baquero Lazcano	M
2015-2019	Jorge Oscar Crespo	V

FUENTE: elaboración propia en base a actas conferidas por el Escribano General de la provincia

Tal como surge de la Tabla Nro. 7, no pudimos encontrar la información correspondiente al período que transcurre entre 1995 y 2003, pero resulta notorio que en los periodos observados el cargo fue desempeñado en su mayoría por varones.

Visto esto podemos analizar la composición de cada ministerio en particular. Para

⁷ Juez de Paz (Argentina, 1820-2019), Juan Manuel Palacio. Disponible en línea en: <https://www.teseopress.com/diccionarioagro/chapter/juez-de-paz-argentina-1820-2019footnote-recibido-agosto-2019-footnote/>

su estudio tomamos como base la información elaborada por la OMCSJN en sus MG, desde el 2011 al 2019. Dentro de cada ministerio veremos tres categorías: fiscales o defensores, funcionarios o personal administrativo, porque en estos casos también se torna evidente que a mayor jerarquía hay menor participación femenina.

El rol que les corresponde a los y las fiscales que conforman el Ministerio Público Fiscal (MPF) tiene fines y objetivos muy claros: defender los intereses generales de la sociedad, porque al Estado y a la sociedad les interesa particularmente que se persigan todos los delitos. Por otra parte, en las cuestiones no penales, el interés general reviste en la necesidad de asistir a toda la comunidad en la defensa de sus derechos.

Los y las fiscales, en los procesos penales, son quienes llevan adelante la investigación de los delitos. Como representante de los intereses de la sociedad, a quienes les compete la tarea de trabajar en nombre del MPF, también les corresponde emitir dictámenes en algunas causas. Los dictámenes son una parte esencial del proceso que elabora el o la fiscal para que el juez o jueza decida la cuestión que están tratando. En este sentido, un dictamen es mucho más que una simple opinión fundamentada: en ese documento, el fiscal representa el interés general de perseguir delitos -en materia penal- o de tutelar los intereses generales -en los fueros no represivos- sobre el punto del conflicto que se esté discutiendo⁸.

El Ministerio Público de la Defensa (MPD), en cambio, es una institución de defensa y protección de derechos humanos que garantiza el acceso a la justicia y la asistencia jurídica integral, en casos individuales y colectivos, de acuerdo a los principios, funciones y previsiones establecidas en la ley orgánica que lo regula. Promueve toda medida tendiente a la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas, en especial de quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad⁹.

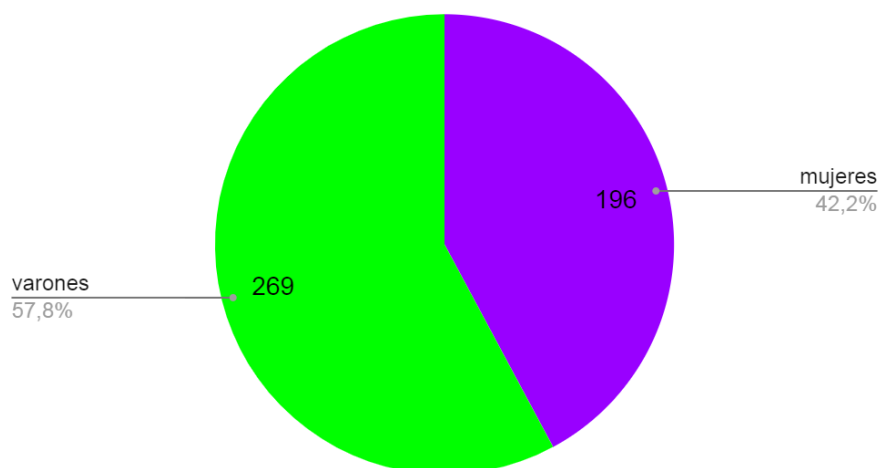
Una vez establecidas las diferencias en sus funciones podemos analizar su

⁸ <https://www.mpf.gob.ar/que-es-el-mpf/>

⁹ <https://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional-n/que-es-mpd>

composición en lo que corresponde a fiscales y defensores, como muestran los gráficos expuestos a continuación.

Gráfico Nro 6: Fiscales (2011-2019)

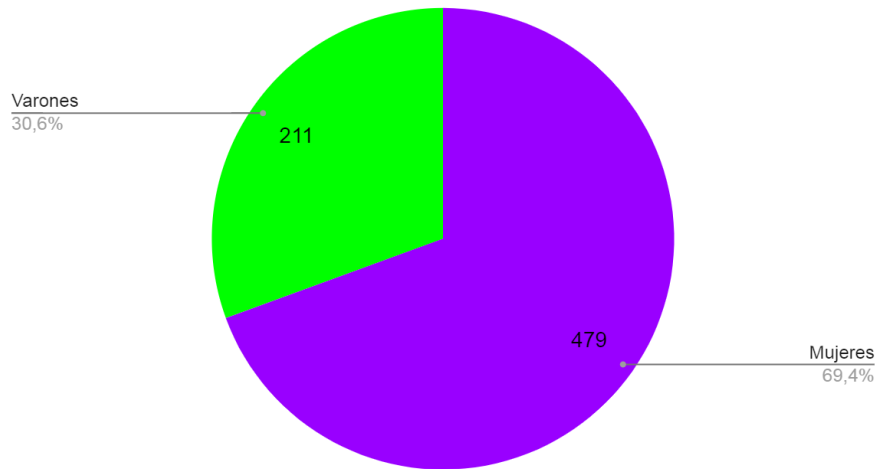


Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

Como se puede observar en el Gráfico Nro. 6, en el caso de los fiscales la preeminencia masculina es notoria, dato que no resulta sorprendente si recordamos su función: perseguir los delitos.

Pero si miramos a los defensores la situación se invierte (Gráfico Nro.7), volviéndose manifiesta la preeminencia femenina, en mi opinión, reproduciendo estereotipos de cuidado ya que la tarea de este Ministerio es la de protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

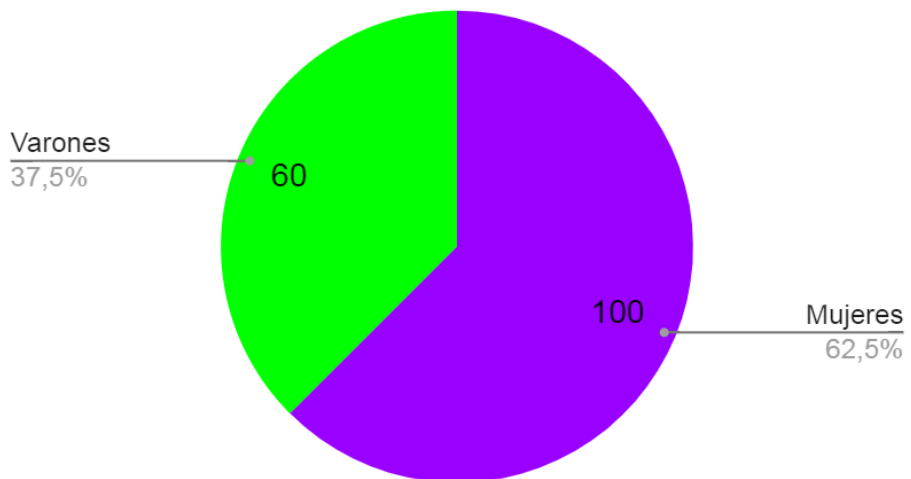
Gráfico Nro 7: Defensoras/res (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

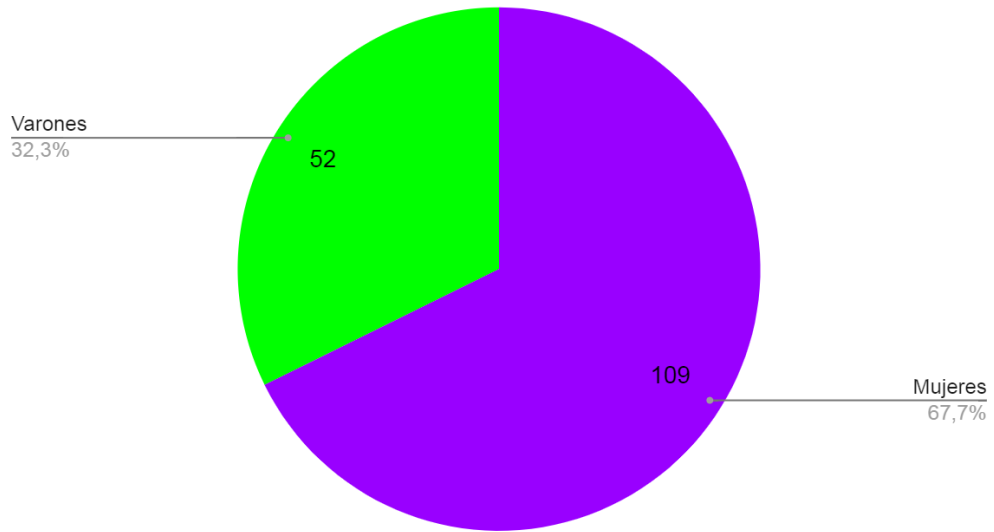
Cuando se trata de funcionarios, en ambos ministerios (MPF en el Gráfico Nro. 8 y MPD en el Gráfico Nro.9) la mayoría es femenina, con una representación superior al 60%.

Gráfico Nro 8: Funcionarios/as del MPF (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

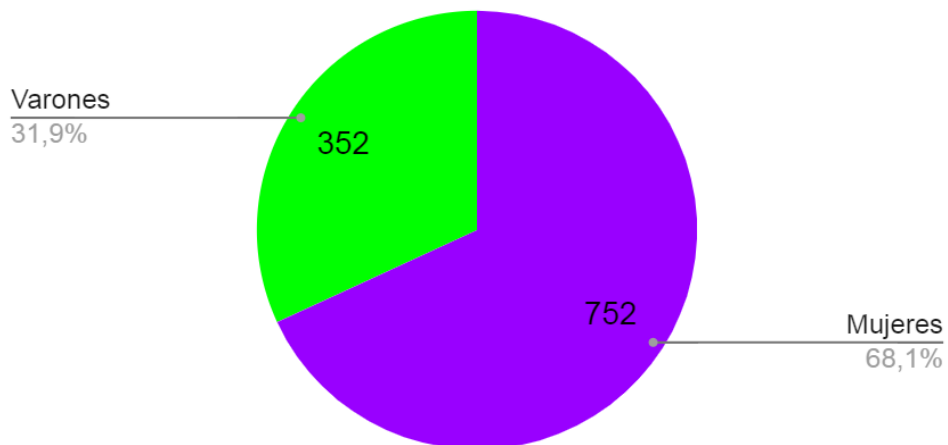
Gráfico Nro 9: Funcionarios/as del MPD (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

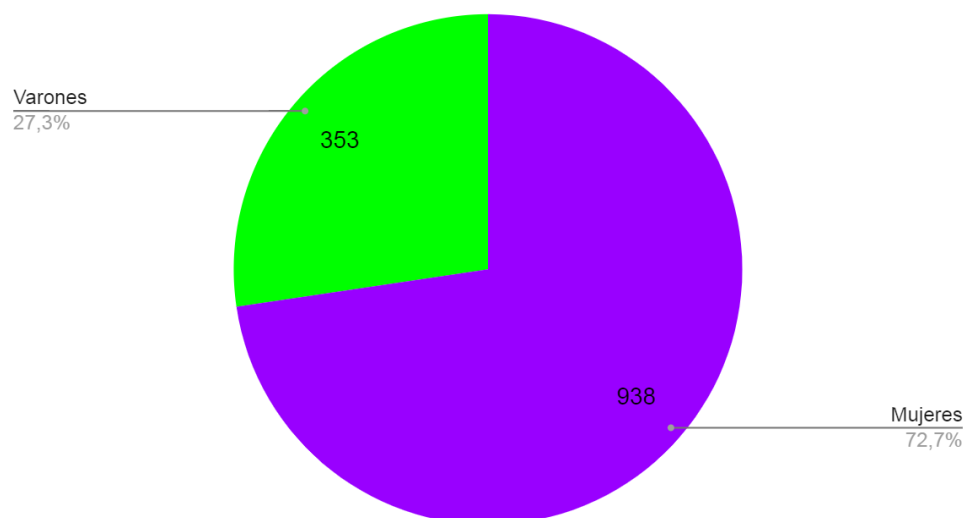
Al llegar a la categoría de personal administrativo el porcentaje de mujeres que forman parte de la misma aumenta en forma similar a lo que sucede con los funcionarios, pero superando el 70% en el caso del MPD.

Gráfico Nro 10: Personal administrativo del MPF (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

Gráfico Nro. 11: Personal administrativo del MPD (2011-2019)



Fuente: Elaboración propia en base al MG de la OMCSJN

Estos datos refuerzan nuestra postura, hay mucha participación femenina dentro de la estructura del PJ pero mayoritariamente en los escalafones inferiores, donde no hay lugar para la toma de decisiones.

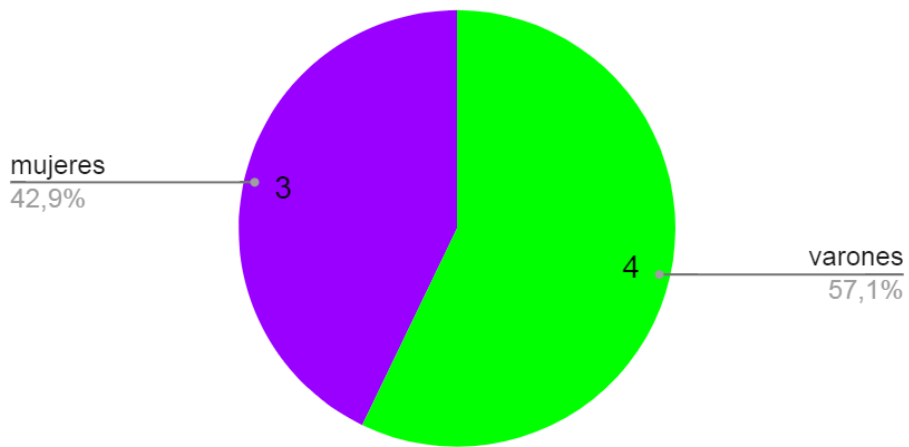
2.2.2.3: Cámaras

Las cámaras de apelación son aquellos tribunales que tienen competencia para conocer de los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones judiciales de un tribunal inferior. En la provincia de Río Negro podemos encontrar a las Cámaras de apelaciones en lo civil, comercial y de minería y a las Cámaras del trabajo. Para su análisis fue utilizada la guía elaborada por el PJ provincial.

Nuestra provincia cuenta con cuatro Cámaras de apelaciones en lo civil, comercial y de minería y seis Cámaras del trabajo. Uno de los datos principales que surge al analizarlas es que no hay una sola mujer que las presida; en todas ellas sus presidencias están a cargo de varones¹⁰.

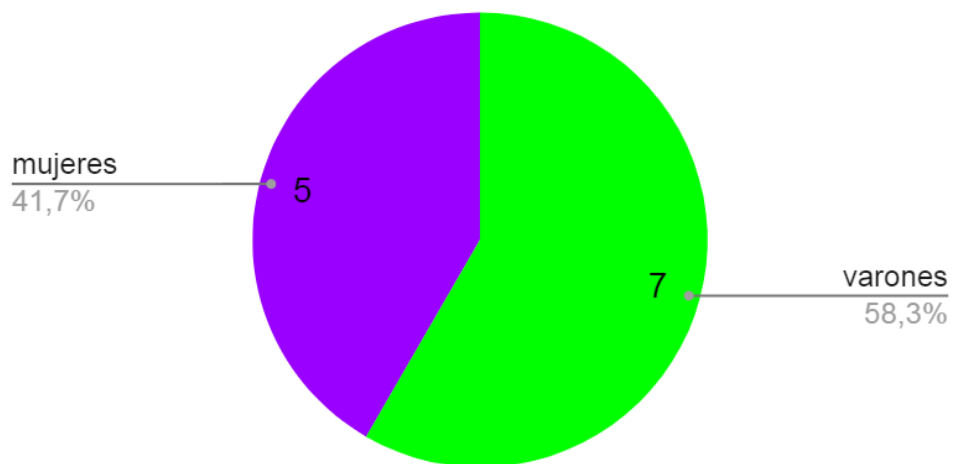
¹⁰ Ver tabla Nro. 12 en el anexo.

Gráfico Nro 12: Jueces/zas en las cámaras de apelaciones en lo civil, comercial y de minería



Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

Gráfico Nro 13: Jueces/zas en las cámaras del trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

En cuanto a los jueces que las integran, en las Cámaras de apelaciones en lo civil, comercial y de minería podríamos decir que hay algo parecido a la paridad puesto que de siete puestos tres son ocupados por mujeres.

En cuanto a las Cámaras del trabajo, el porcentaje de participación masculina es superior, pero la diferencia no resulta tan grave porque si uno de esos puestos

hubiese sido ocupado por una mujer habría paridad.

2.2.2.4: Juzgados

Dentro de la provincia contamos con los juzgados Civil, comercial, de minería y sucesiones, Familia y De ejecución penal; pero dentro del fuero penal también resulta relevante el análisis de los jueces de garantías y de los jueces de juicio.

Gráfico Nro 14: Jueces/zas del juzgado civil, comercial, de minería y sucesiones



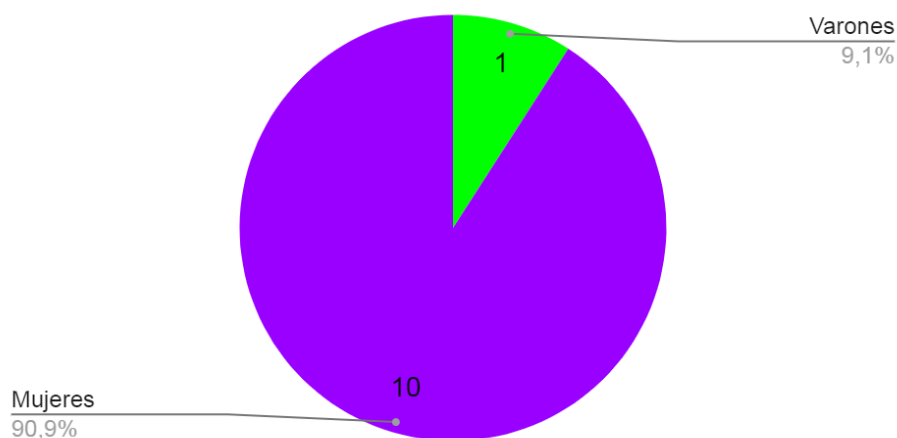
Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

En los juzgados Civil, comercial, de minería y sucesiones nos encontramos con que hay una mayor participación femenina, pero al igual que en las cámaras del trabajo, si una de ellas fuese un varón nos encontraríamos en una situación de paridad.

En el caso de las categorías de secretarios y abogados referencistas la mayoría es femenina, representando un 78% y un 73% respectivamente¹¹.

¹¹ Ver tabla Nro. 12 en el anexo.

Gráfico Nro 15: Jueces/zas de los juzgados de familia

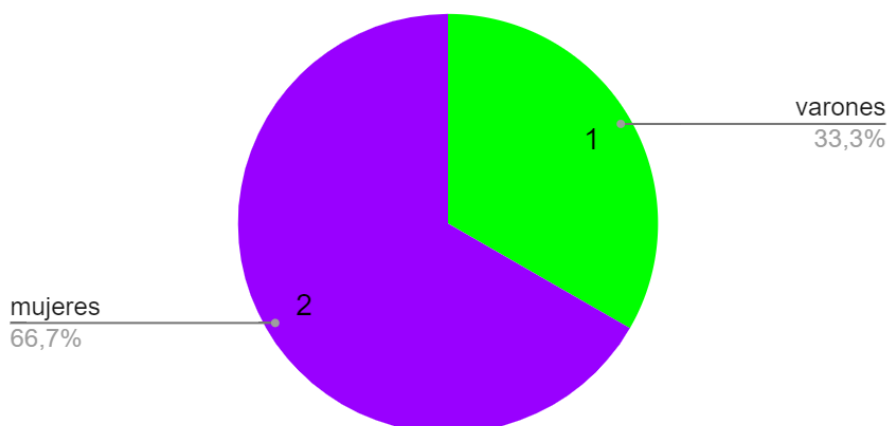


Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

En el caso de los juzgados de familia el dato no resulta sorprendente, el 90% de sus jueces son mujeres, constituyendo otra situación que refuerza estereotipos de género vinculados a la protección y al cuidado de la institución familiar.

En estos juzgados el total de las secretarías son mujeres y los equipos interdisciplinarios sólo cuentan con un 14% de participación masculina¹².

Gráfico Nro 16: Jueces/zas de los juzgados de ejecución penal



Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

¹² Ver tabla Nro.12 en el anexo.

En los juzgados de ejecución penal a simple vista nos encontramos con que hay un porcentaje mayor de mujeres juezas pero la situación se da porque uno de los juzgados, el nro. 10 en General Roca, tiene este puesto vacante.

En lo que respecta a los secretarios, de los cuatro que hay sólo uno es varón¹³.

2.2.2.5: *Fuero penal*

Dentro del fuero penal tiene una fundamental relevancia el Tribunal de Impugnación, pues es el encargado de llevar a cabo las revisiones contra las sentencias definitivas.

Tabla Nro. 13: Composición del Tribunal de Impugnación	
Nombre y Apellido	Género
Miguel A. Cardella (Presidente)	V
Carlos M. Mussi	V
María Rita Custet Llambi	M
Adrian Zimmermann	V

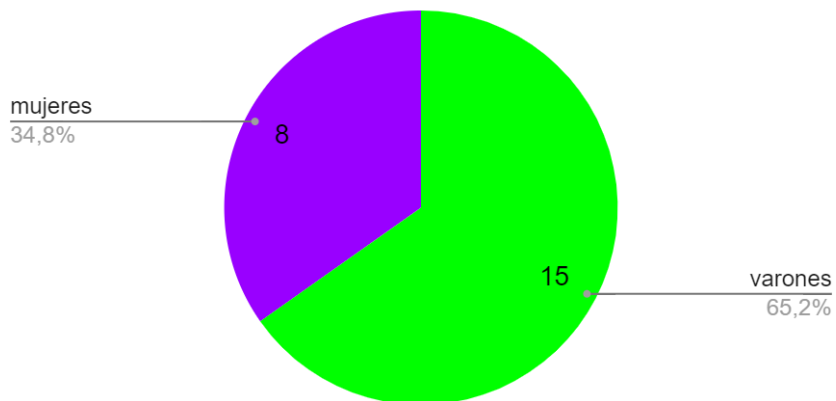
Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

Al observar la Tabla Nro. 13 podemos observar que de los cuatro miembros que componen el Tribunal sólo una es mujer. Este dato también es reflejo de la segregación vertical.

También dentro de este fuero es necesario contemplar lo que ocurre con los jueces de juicio y los jueces de garantías.

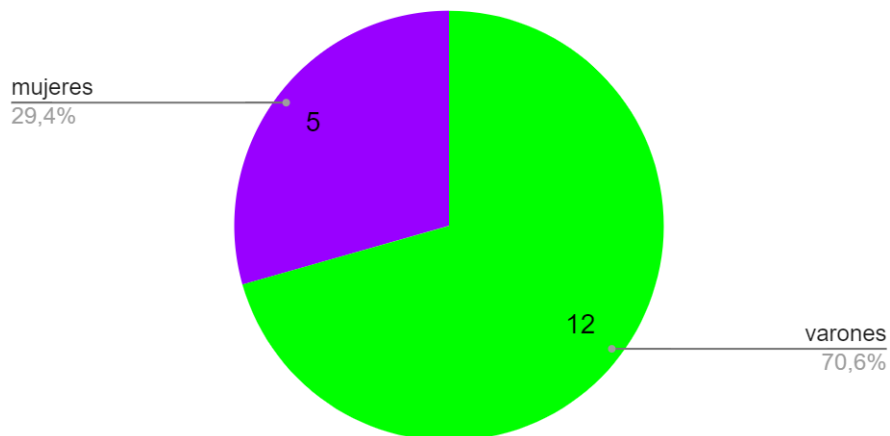
¹³ Ver tabla Nro.12 en el anexo.

Gráfico Nro 17: Jueces y juezas de garantías en el fuero penal



Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

Gráfico Nro 18: Jueces y juezas de juicio en el fuero penal



Fuente: Elaboración propia en base a la guía del PJ provincial (corte noviembre 2020)

Es un hecho de público conocimiento que dentro del fuero penal predominan las masculinidades y es más difícil para una mujer desempeñarse en el mismo, nuevamente, reproduciendo estereotipos que nos consideran frágiles como para ocuparnos de los asuntos que son tratados por esta rama.

Los Gráficos Nro. 16 y Nro. 17 confirman lo expuesto anteriormente. En ambos casos, ya sea para los jueces de juicio o para los jueces de garantías, la mayoría va a estar compuesta por hombres y la participación femenina no va a alcanzar el

35% en ninguno de los casos.

2.2.2.6: La provincia en contexto comparado:

Para culminar este capítulo tomamos como fuente al MG interactivo de la CSJN¹⁴ y así poder tener una visión de la totalidad de las provincias. Los datos que surgen son los siguientes:

- Existen cinco provincias que no cuentan con ninguna mujer en su STJ, estas son Formosa, La Rioja, Mendoza, Corrientes y Chubut.
- En Santa Cruz, Chaco, Tucumán, Misiones y San Luis son más las mujeres que los varones pero en semiparidad puesto que los tribunales son impares y es ahí donde radica la diferencia¹⁵.
- En Río Negro, Tierra del Fuego, Jujuy, San Juan, Córdoba y Catamarca prevalecen los varones, pero al igual que en el inciso anterior podríamos afirmar semiparidad puesto que los tribunales son impares y es ahí donde radica la diferencia¹⁶.
- En La Pampa, Buenos Aires, Salta, Santa Fe, Santiago del Estero, Neuquén y Entre Ríos hay un porcentaje mucho mayor de varones en el cargo, habiendo sólo una mujer en algunas de ellas¹⁷.
- En el caso de defensores/as, en casi todas las provincias la mayoría es femenina, en algunas en proporciones muy elevadas. En Corrientes hay sólo un varón más, en Tierra del Fuego son 3 y en Entre Ríos son 8. Catamarca y La Rioja no registran datos¹⁸.
- Para los fiscales la proporción es inversa, la mayoría son hombres, salvo en Río Negro y Jujuy donde sólo hay una mujer más en cada caso, y en Formosa, Catamarca y Chaco que hay dos mujeres más. En Santiago del

¹⁴ Disponible en línea en

<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/consultaSTP.html?queListar=&idJurisdiccion=>

¹⁵ Ver tabla Nro.14 en el anexo.

¹⁶ Ver tabla Nro.14 en el anexo.

¹⁷ Ver tabla Nro.14 en el anexo.

¹⁸ Ver tabla Nro.14 en el anexo.

Estero las mujeres fiscales casi duplican a los hombres¹⁹

¹⁹ Ver tabla Nro.14 en el anexo.

CAPÍTULO 3: Mujer, Madre y/o Jueza

Si bien los datos cuantitativos constituyen una fuente de información relevante, es imperativo tener en cuenta la voz de las personas que se desempeñan dentro del sistema para que nos cuente cómo son sus vivencias y cómo es su experiencia siendo mujer y jueza del STJ cumpliendo con el cuarto objetivo específico propuesto.

Como ya se adelantó, el presente capítulo se desarrollará en base a un estudio de caso único basado en una entrevista en profundidad realizada a Adriana Zaratiegui (Jueza del STJ de la provincia de Río Negro). Dicha entrevista fue estructurada en cinco ejes, que serán las secciones que componen el presente capítulo.

3.1: TRAYECTORIA PREVIA AL INGRESO AL STJ

Al iniciar la entrevista y hacer mención acerca de la escasa participación de mujeres que hubo dentro del STJ desde 1859 en adelante, la Dra. Zaratiegui realizó un breve repaso sobre el acceso de las mismas:

“Una de las mujeres que identificaste estuvo muy poco, Graciela Campano, estuvo muy poco, esta durante un gobierno de facto, eso es lo que un poco la diferencia, después la primera mujer que llega en la democracia se llama Nelly Flores que es una mujer que era camarista civil en la ciudad de San Carlos de Bariloche, y después Liliana y yo. Graciela Campano era militante del PPR, era Requeijista, que ha sido durante el gobierno de Requeijo en la provincia, y nosotras tres venimos de lo que se llama la carrera judicial”.

Una vez hecha esta salvedad continuó contando su propia trayectoria académica y profesional previa y su ingreso en el Poder Judicial. Su carrera incluyó una vasta trayectoria profesional (asesora legal en el Poder Ejecutivo, referencista, secretaría penal, agente fiscal y fiscal de cámara) y académica (con especializaciones y maestrías):

“Bueno, yo me recibí en La Plata, estuve trabajando en un estudio bastante importante que tenía estudio en La Plata y Buenos Aires, trabajaba mucho, muchísimo, bueno, con el tema de la autopista y todo lo demás llegaba muy tarde a mi casa, un poco eso capaz que me convenció de venir al interior”.

“Cuando llegué acá trabajaba en el Ministerio de Gobierno como asesora legal, era secretaria del Colegio de Abogados, me costaba encontrar trabajo como abogada en los estudios ya establecidos (...)”.

“Así que cuando salió la oportunidad de ingresar acá no era fácil, no había Consejo de la Magistratura, yo no tenía conocidos de nadie, eso ha sido un poco la historia de mi carrera, el STJ puso un concurso de oposición, que no se hacían en ese momento, para nombrar referencistas entonces yo me puse a estudiar, estudié y lo gané, así entré al PJ, como referencista del STJ con un concurso de oposición”.

“Después de allí yo tenía ganas de hacer la carrera judicial y se presentó la oportunidad con una secretaría penal. La verdad que craso error porque el fuero penal era como terrible en aquel momento”.

“Bueno, pasé, llegué a fiscal. En aquél entonces no había tantos posgrados entonces hice una especialidad, el INECIP junto con la UBA hacían convenios y empezaron a dar la especialidad en penal y la maestría en la Universidad de San Juan Bosco en Trelew y empezamos a viajar allá, terminamos, hice la tesis, después me eligieron fiscal de cámara, me eligieron presidenta del colegio de magistrados, creo que fui la primer presidenta mujer del colegio, después participe en concursos, quería ir para juez de cámara”.

“Ese concurso lo recuerdo especialmente porque habían dos vacantes, habían dejado dos mujeres, las cámaras eran dos, bah, una cámara con dos salas y eran seis jueces y juezas y habían justo renunciado las dos mujeres, se concursaban esas dos vacantes, mínimamente tendría que haber entrado yo por mujer, saque el puntaje más alto, quedó una terna de tres personas para dos puestos y no me eligieron porque tienen la

facultad de no elegir y eso fue percibido como algo bastante injusto, y después viene la ley de la legislatura que habla de que deben integrarse con, los integrantes deben ser de ambos sexos, se amplía el STJ y le ponen que son integrantes de ambos sexos y pienso que por ahí un poco esa publicidad que me dio ese concurso, de que había sido injusto y el hecho de que era como una mujer más visible dentro de las mujeres de carrera jurídica”.

3.2: INGRESO AL STJ

La designación de los miembros del STJ tiene un mecanismo que se encuentra expresamente estipulado en el artículo 204 de la Constitución de la Provincial de Río Negro:

“Los miembros del STJ son designados por un Consejo integrado por el gobernador de la Provincia, tres representantes de los abogados por cada circunscripción judicial, electos de igual forma y por igual período que los representantes del Consejo de la Magistratura e igual número total de legisladores, con representación minoritaria, conforme lo determina la Legislatura. Los candidatos son propuestos tanto por el gobernador como por un 25%, por lo menos, del total de los miembros del Consejo. El gobernador convoca al Consejo y lo preside, con doble voto en caso de empate. La asistencia es carga pública. La decisión se adopta por simple mayoría y es cumplimentada por el Poder Ejecutivo”.

A pesar de que lo establecido en el artículo resulte claro, la designación de la Dra. Zaratiegui no dejó de tener todas las dificultades que se tiene cuando se trata de puestos con fuerte carga política.

“Políticamente estuvo bastante reñido, estaba el tema de que ingresaran dos mujeres, si bien dice “debe estar integrado por vocales de ambos sexos” no se si no estuvieron a punto de poner una. A mi me llamó el gobernador, fuimos a una entrevista de radio porque hacíamos los talleres de género; cuando llegamos a la entrevista le estaban haciendo una entrevista al gobernador, entre que el gobernador se fue y nosotros

nos sentamos, el gobernador ahí me llamó, yo no lo conocía y me dijo que me iba a llamar y después me dijo que me iba a proponer para el STJ, pero ahí después en algún momento parecía que no iba a ser la candidata, yo tuve gran apoyo del colegio de abogados porque yo ya había estado nominada para la procuración general”.

“Ahí hubo algunas tensiones políticas, había otra mujer, es un nombramiento básicamente político, tenes que tener apoyo, yo tuve un gran apoyo, salí por unanimidad pero creo que el apoyo inicial no lo tenía por cuestiones de la política y tuve gran apoyo dentro del colegio de abogados”.

“El día anterior los habían llamado a la residencia a los candidatos a tener una entrevista con los legisladores y a mi no me llamaron, un policía que estaba en la residencia me dijo que se habían reunido. Ahí ellos muestran su fuerza y los colegios de abogados me apoyaron en las negociaciones que hacen pero desconozco un poco porque yo después de la entrevista pase a tomar un café con una amiga de siempre y había un ex integrante del STJ y todavía me vino a saludar como dándome a entender que había sido descartada, así que yo me fui a mi casa, me quede dormida en el sillón y me llamaron diciéndome que había salido, no se mucho más de la política”.

La literatura sobre el estudio de los mecanismos de selección de candidatos y las leyes de cupos, al menos para los casos de las legislaturas, señalan que los partidos políticos son “los guardianes de las puertas del ingreso de las mujeres a la política” (Matland, 1998, Rulli y Torres Molina, 2020) porque son los que tienen el poder para decidir dónde van las mujeres y dónde van los varones y, sobre todo, se torna evidente el hecho de que realizan un cumplimiento minimalista de las normativas, es decir que si se establece el 30% de la participación como base, ese porcentaje nunca será superado y se convertirá en lo que se conoce como techo de cristal. El ámbito judicial no está exento de esta circunstancia:

“En ese momento de los cinco ya sabían que iban a ir dos, tres mujeres no lo iban a pensar nada. Yo lo pienso y digo, bueno, en el consejo de la

magistratura es un dato que habría que contar, cuando vos vas a elegir un cargo por que no tenes en cuenta ver cuando se presentan cuántos varones hay por ejemplo en el consejo de jueces de Viedma, en su momento me acuerdo que un legislador me dijo “yo hable de la cuestión de género en la entrevista porque van a ser seis jueces varones” y yo era la única mujer que tenía posibilidad de entrar y dice “no, va a fallar a favor de las mujeres”, dicen cualquier barbaridad porque total son impunes, pero habría que ver también a todas las mujeres que desalienta esto”.

Podría sostenerse que con el transcurso del tiempo la situación se está modificando y las mujeres poco a poco vamos avanzando hacia una mayor representatividad, pero la evidencia demuestra que, a pesar de ser mayoría dentro de esta institución, seguimos siendo desplazadas en lo que respecta a los puestos con mayor jerarquía.

“Ahora se está feminizando todo lo que sería el secretariado y se están masculinizando los colegios de jueces y cuando vas al MPF si bien vas a tener una base buena de mujeres en los fiscales jueces hay una sola mujer, hay que dar la lucha y habría que cambiar”.

3.3: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL

La forma en la que se perciben desigualdades de género en el ámbito judicial no fue una pregunta específica, pero desde el inicio de su carrera la Dra. Zaratiegui identificó ciertas actitudes que demuestran que la desigualdad es real, tanto en el ámbito público como en el privado, haciendo que los inicios en la profesión también sean complicados:

“Este tema del género también ocurre en el ejercicio liberal de la profesión, a veces prefieren a un varón que a una mujer, sobre todo te estoy hablando del año 85”.

Los estereotipos de género, que nos colocan a las mujeres en un ideal en el que somos madres/esposas (Lagarde, 2016), es decir, mujeres completas e incondicionalmente dedicadas a lo familiar que deben resignar los logros profesionales para dedicarse a una crianza full time o, en el ámbito profesional nos consideran personas frágiles y vulnerables incapaces de tratar a las personas que están vinculadas al fuero penal, tradicionalmente ocupado por varones:

*“Me acuerdo que me ofrecieron un cargo inferior en el que se trabajaba sólo seis horas, **pero yo había sacado el mayor puntaje y yo no quería porque no quería que me incidiera después, no quería que pensarán que yo priorizaba la atención de mi hijo entonces dije que no y me quede con este cargo que era de ocho horas**”.*

*“Nuevamente me volvieron a llamar con esto de la segregación horizontal y me dijeron **“¿A usted le parece penal que va a tener que lidiar con la policía?”**, yo quería”.*

Incluso cuando una decide vencer estos estereotipos puede observarse a la desigualdad en el desempeño de las funciones:

*“Vos en aquél entonces le preparabas todo al juez y el juez firmaba, por supuesto que él sabía lo que decidía, entonces vos tenías que esperarlo a él para que firme y él por ejemplo se ponía a hablar con otro hombre, hablaban y **yo siempre pensaba estos tipos van a volver a la casa, le van a decir a la mujer que trabajaron cualquier cantidad, se van a sentar en el televisor a esperar que... y yo tenía que volver a mi casa, hacer la cena, cena diferenciada porque una cosa eran los bebés y otra cosa era mi marido**, entonces por ahí yo estaba esperando que el tipo me firmara y él estaba charlando pelotudeces con el otro”.*

Las capacitaciones hacen crecer las posibilidades de avanzar dentro de la carrera judicial, pero nuevamente, esto se convierte en una dificultad para las mujeres, que están obligadas a conciliar las responsabilidades que resultan de la injusta y desigual distribución sexual de las tareas de cuidados y trabajos domésticos no

remunerados y por lo tanto, en muchos casos, a resignar determinados aspectos de su carrera :

“Cuando ellos están juntando papeles las chicas están criando los bebés, entonces, se postergan en ir a tantos cursos y ya ahí tienen una desigualdad en cuanto al puntaje. Entonces el sistema meritocrático que aparece tan neutral no lo es tanto”.

“A mi me costó bastante ir a Trelew, si bien me divertía un montón, yo tenía que usar dos fines de semana al mes para estudiar, trasladarme y que se yo, pero en ese momento nadie lo hacía, yo elegí lo meritocrático para sortear las amistades porque viste como son las conformaciones del consejo de la magistratura, los varones tienen más posibilidades sociales porque van a asados, porque juegan al fútbol, la conformación del consejo de la magistratura no es paritaria, tienes por ahí una mujer, listo, para de contar, entonces esto también incide porque los varones tienen sus equipos de fútbol y que se yo, sería interesante bucear un poco en todas las candidatas que quedan afuera, pero las chicas son muy buenas rindiendo, son como más aplicadas, ahora las fiscales adjuntas están ganando las mujeres”.

Todo esto nos hace notar que son muchas las cuestiones contra las que tenemos que luchar si buscamos que la institución del PJ sea paritaria, empezando desde la base misma del sistema.

3.4: CONCILIACIÓN DE TIEMPOS DE CUIDADO

Como ya se ha adelantado, a la actividad judicial hay que sumarle la otra jornada laboral que suele estar invisibilizada y que es la que se desempeña hacia el interior del hogar. Esta jornada mayormente es desempeñada por las mujeres. En los siguientes fragmentos se ofrece evidencia de las vivencias y experiencias vinculadas a la conciliación de la vida profesional y las responsabilidades de cuidados:

*“No conseguí trabajo profesional en lo privado pero un poco visualizaba al PJ como un lugar donde podés hacer carrera, donde podías estudiar y donde **podías armonizar mejor las obligaciones familiares con tu vida profesional, la podías organizar más**”.*

Las estrategias que desarrollan las mujeres con el objetivo de disminuir la carga incluyen: la ayuda externa privada, el acceso a políticas públicas de tiempos y/o la ayuda de otros familiares, en general otras mujeres (abuelas, hermanas). En la entrevista se pueden observar las estrategias implementadas y las vivencias:

*“Recién había tenido mi primer hijo, tenía un mes, así que por ejemplo eso es una cosa que cambiamos en esta gestión, no pude hacer uso de la licencia por maternidad y entre con mi hijo que tenía un mes, en ese entonces el PJ tenía una guardería muy buena porque **se quedaba con los chicos hasta que nosotros termináramos nuestros trabajos si teníamos cuestiones de turnos o de lo que sea, así que fue el bebé más chiquito que ingresó en la guardería**”.*

*“Pelear mediante con mi marido, reformulación del contrato digamos, fuimos armonizando, nos fuimos separando las tareas de la casa entonces la vida se fue haciendo más sencilla en ese aspecto para conciliar las dos realidades mías. Ahora en el STJ lo tengo bien presente, tengo algunas estrategias para cuidarme si bien ya mi vida es mucho más tranquila en cuanto a las cuestiones domésticas, **lo que es de la casa, lo que es cocinar lo hace todo mi marido, ahora cambió al extremo, pero son cosas que tenemos acordadas que él las hace con gusto, es un gran compañero. Tengo al cuidado a mi mamá adulta, soy la única hija que tiene acá porque mis dos hermanos no viven acá, por eso mi marido es como que me da todo el apoyo en todo lo otro**”.*

Sin embargo, a pesar de que se puedan encontrar este tipo de herramientas, la situación no deja de pesar en las mujeres, que deben demostrar que pueden con todo porque si no lo hacen corren el riesgo de que no se las tome en cuenta.

“Trabajábamos muchísimo en aquél momento, el horario era partido no había horarios corridos, a veces llegaba tarde a mi casa, yo no planifique

*las cosas y mis dos hijos se llevan un año o sea que caótico por completo, mucho estrés, pero **siempre tratando de mostrar que era como un hombre o mejor que un hombre***”

Pautassi (2007) ha señalado que el cuidado, además de ser un trabajo intenso que debe ser valorado, es un derecho humano: “*el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado*” que se encuentra incorporado en Pactos y Tratados internacionales e integra el *corpus* de derechos humanos (Pautassi, 2007, 2020). Este derecho incluye el derecho al tiempo para los cuidados personales (tiempos para el ocio, controles médicos, alimentación adecuada, ejercicio físico, entre otros). El autocuidado suele ser dejado de lado cuando se tiene que lidiar entre la actividad profesional y el cuidado de terceros porque hacerlo suele generar sentimientos de culpa.

“No lo tenía tan presente al hecho de cuidarme y me fue muy costoso porque tenes esa cuestión de no faltar a ningún acto escolar, de hacer un montón de cosas que yo las quería hacer y mostrarles. Hoy le pregunto a mis hijos y ellos no recuerdan ausencias, no tienen reclamos de ese tipo para nada”.

3.5: OPINIÓN SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE PARIDAD

En noviembre de 2019 el Congreso Nacional dictó un Proyecto de Ley de Paridad de Género en el PJ y el Ministerio Público de la Nación, que será analizado en detalle en el próximo capítulo, que consideramos será un notable avance en la búsqueda de la eliminación de todas estas dificultades que como mujeres sufrimos para desempeñarnos en el marco de esta actividad

*“Me parece que **dota de mayor legitimidad al PJ la incorporación de mujeres, un reflejo de la sociedad.** Me parece que tenemos que ir por la paridad, que la paridad no sea el límite en esto de lo minimalista. Había una jueza norteamericana, Ruth Guinsburg que dijo que va a haber igualdad, ahora no me acuerdo, cuando haya tantas miembros mujeres en la corte, y yo te puedo decir que a la igualdad la vamos a alcanzar*

*cuando tengamos 5 juezas en el STJ porque tantos años tuvimos cinco jueces varones que entonces... **No puedo opinar sino a favor por una cuestión de democracia**".*

En cuanto a la posibilidad de aplicación de un proyecto semejante en la provincia, la Dra Zaratiegui encuentra ciertas dificultades por la manera en que se encuentra estructurada nuestra constitución, pero se muestra optimista ante la posibilidad de aplicación de medidas positivas que regulen la cuestión.

*"Es posible, por supuesto, lo que es más difícil es una conformación igualitaria en el consejo de la magistratura porque eso está en la constitución, entonces está cristalizada la conformación en la constitución, reformar la constitución es más difícil, incluso a veces desde el PJ **depende los vientos que corran te da miedo tocar la constitución** porque te da miedo que intenten tocar otras cuestiones que afecten a la independencia del PJ y otras cuestiones, entonces eso es más difícil, eso podría ser a través de acciones positivas en cada colegio porque nada obsta que cada colegio dentro de su estatuto tenga dicho que los representantes al consejo de la magistratura tendrán que ser de ambos sexos, pero en cuanto a lo demás tranquilamente se podría poner porque así como hay una cláusula para el STJ puede haber para el resto de los tribunales inferiores de que se respete la conformación de ambos sexos. Yo estoy muy agradecida a las legisladoras que tuvieron esta acción positiva, digamos, la desigualdad estructural existe, es evidente, **hay bases constitucionales para las acciones positivas y paliar la desigualdad estructural así que tranquilamente hay fundamento constitucional y supraconstitucional para poner una ley de este tipo**".*

3.6: OTROS DATOS QUE RESULTAN RELEVANTES

La creación de la Oficina de la Mujer (hoy Oficina de Derechos Humanos y Género) constituye un avance en lo que respecta a la lucha para erradicar las diferencias de género dentro de la institución, pero existe la posibilidad de que

ocurra lo que en política se conoce como “el riesgo del cuarto propio”, es decir, que la actividad quede encerrada en un compartimento destinado para la cuestión de géneros y diversidad que una vez que es creada queda librada a su suerte.

*“Es algo con lo que nosotros luchamos permanentemente para eso, ya tenemos varios años, ahora nos llamamos oficina de derechos humanos y géneros, fuimos haciendo nuestro propio camino de oficina de la mujer fuimos oficina de género y ahora somos oficina de derechos humanos y género, **tratamos de articular con otras áreas, ir creciendo y de a poco ir metiendo nuestro granito de arena para no quedar en el cuarto propio**”.*

Lograr evitar ese estancamiento también se convierte en una lucha

*“Es difícil también porque a veces nos demandan más de lo que nosotros podemos hacer, es como que tenemos que solucionar todos los problemas del mundo, tenemos que solucionar el patriarcado nada más y nada menos, que es imposible, nosotros habíamos nacido básicamente como capacitación y recopilación de datos y bueno, de repente te llama una jueza que ve un sesgo machista cuando le revocan de la cámara de apelaciones una sentencia y entonces es difícil, pero yo creo que **para no quedarnos así trabajamos con otras áreas para ir saliendo y poco a poco la oficina viene siendo un referente, vamos haciendo camino al andar, viendo cómo nos vamos insertando que no es fácil porque hay mucha resistencia, es una política medio gradual**”.*

Sin embargo, desde la Oficina se fueron aplicando cambios que resultan significativos para la situación de las mujeres dentro del PJ.

“Esto que a mi me pasó, que tuve que perder la licencia por maternidad y entré y mi hijo tenía un mes, bueno, ahora nosotros si elegimos a alguien y está embarazada esperamos que cumpla el tiempo de licencia por maternidad y después la ingresamos. Otra cosa que también hicimos positiva es que cuando cualquier organismo que tiene una mujer embarazada, una empleada, funcionaria o lo que sea, tiene derecho a pedir a alguien en reemplazo en la licencia, entonces si es una empleada

nosotros hacemos un contrato que normalmente después queda porque alguien se jubila o hace falta en algún lado, pero eso es importante para que no se diga no la voy a nombrar porque es joven y después se embaraza y me quedo seis meses, porque la licencia es de seis meses, me quedó seis meses sin un recurso. Antes en el preocupacional le pedían el test de embarazo, estaba prohibido pero se lo pedían así que lo sacamos”.

“Después tenemos un programa de acción más específico, tenemos un programa para trabajar con mujeres presas, hay cosas en las que estamos medio solas a decir verdad, estábamos trabajando con las mujeres originarias, eso se paró un poco por una cuestión presupuestaria, teníamos que coordinar con el ejecutivo y no lo podíamos hacer”.

Capítulo 4: Análisis del Proyecto de Ley de Paridad de Género para el PJ y los Ministerios Nacionales

El 14 de noviembre de 2019 el Senado y la Cámara de Diputados presentaron el Proyecto de Ley de Paridad de Género para el PJ y los Ministerios Nacionales²⁰.

Los datos que han sido expuestos a lo largo de los capítulos anteriores ponen de manifiesto la existencia de una clara disparidad en el acceso a las magistraturas, tal como es expresado en los fundamentos del Proyecto, consideramos que la responsabilidad para frenar esta situación debe ser compartida por todos los poderes a cargo de la selección de magistrados/as. Por ende, no sólo resulta menester garantizar la presencia de mujeres en las ternas que se elevan al Poder Ejecutivo Nacional (PEN), sino que éste debe propender a la paridad de género en la elección de pliegos para la cobertura de las diversas vacantes en el fuero y/o jurisdicción de que se trate, y el Senado de la Nación debe velar por el efectivo cumplimiento de tales fines.

El objetivo de este Proyecto es la adopción de medidas destinadas a revertir la disparidad de género existente en la administración de justicia federal y nacional, con la expectativa de que una medida semejante sea replicada en las provincias, en consonancia con los compromisos internacionales suscriptos por nuestro país.

Con este capítulo se pretende dar cumplimiento al quinto objetivo específico, que fuera planteado al inicio de la investigación, esto es analizar en profundidad el texto del Proyecto y sugerir aquellas recomendaciones que se consideren relevantes para el caso en que se quisiera sancionar un proyecto semejante a nivel provincial.

²⁰ Disponible en línea en <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=5123-D-2019>

4.1: OBJETO DEL PROYECTO

En sus artículos iniciales, el proyecto nos indica cuál es el objeto que motiva su sanción, expresando que busca regular la paridad de género en todos los cargos, desde el personal de maestranza hacia los magistrados y sin importar la calidad en la que se realiza la contratación.

“ARTÍCULO 1°: La presente ley tiene por objeto regular la paridad de género en el Poder Judicial de la Nación y en el Ministerio Público de la Nación en todos los cargos que integran el escalafón”.

“ARTICULO 2°: La designación de magistrados y magistradas, funcionarios y funcionarias, empleados y empleadas y del personal de maestranza y oficios del PJ de la Nación y del Ministerio Público de la Nación debe realizarse respetando el principio de paridad de género, debiendo adecuarse las normas que regulan estos procedimientos a fin de incorporar este principio. Tal obligación alcanza tanto a la designación de personal en forma permanente, interina, transitoria o por contrato con relación de dependencia en planta transitoria”.

Ambos artículos reconocen la existencia de la desigualdad estructural dentro del sistema, presente en todos los escalafones del sistema judicial, y plantean la necesidad de que la designación sea conforme al principio de paridad de género y adecuando las normas relativas a la designación a tal fin.

Esto no se aleja de las distintas acciones que vienen realizándose para eliminar las barreras de género en el desempeño de funciones que se realizan a través de cargos públicos en otros poderes del Estado en todos sus niveles, pero especialmente a nivel nacional.

El 22 de noviembre de 2017 el Congreso sancionó la Ley N° 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política, que establece que la integración de las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente.

Luego, el 19 de diciembre de 2018, se sancionó la Ley N° 27.499, conocida como la “Ley Micaela”, que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes del Estado.

Todas estas acciones colaboran con el fin de erradicar las diferencias basadas en el género, son acciones positivas en pos de la integración de las mujeres en los ámbitos en los que tantas veces han sido excluidas y buscan educar para que la violencia contra las mujeres deje de ser un hecho cotidiano.

4.2: LOS CONCURSOS

Los concursos públicos constituyen la base para el ingreso a los cargos que se desempeñan dentro del PJ, por lo que el Proyecto también establece pautas para la realización de los mismos:

“ARTICULO 3°: En los concursos públicos que realizan el Consejo de la Magistratura, el MPF y el MPD, al menos el treinta por ciento (30%) de postulantes inscriptas deben ser mujeres. De no alcanzarse el mínimo, podrá realizarse una segunda o tercer convocatoria y/u otras medidas tendientes a garantizar el cupo mínimo de inscripción pretendido”.

“ARTICULO 4°: En los concursos públicos que realizan el Consejo de la Magistratura, el MPF y el MPD, los jurados deben conformarse garantizando el principio de paridad de género”.

Es bien sabido que a la hora de publicarse la apertura de los concursos públicos suelen ser escasa la concurrencia de mujeres para participar de los mismos, ya sea porque no pueden conciliar sus tiempos de cuidado con el desarrollo de la actividad a la que desean acceder, o simplemente porque se encuentran desanimadas al haber sido convencidas de que un hombre puede desarrollar mejor esa función por los estereotipos de género que suelen rodear la actividad, tal como expresaba la Dra. Zaratiegui en su entrevista²¹.

²¹ Ver capítulo 3.

Al establecer la posibilidad de renovar la convocatoria si el porcentaje mínimo de mujeres previsto para la apertura del concurso no es alcanzado, el Proyecto asegura que todos tendremos igual posibilidad de acceder al cargo, sin importar cual sea nuestro sexo. Sin embargo, al ser esta una ley que busca la paridad, no deja de parecer caprichoso el porcentaje impuesto, porque si bien esta establecido como un mínimo se corre el riesgo de que vuelva a ocurrir lo mismo que todos estos años, con las otras leyes que imponen cupos, se corre el riesgo de que se de un cumplimiento minimalista de la misma y ese treinta por ciento (30%) se termine convirtiendo en un techo de cristal.

El hecho de exigir que el jurado también este conformado garantizando el principio de paridad de género dota de mayor legitimidad al concurso, porque si se espera un cambio semejante resulta necesario comenzar a aplicarlo desde el comienzo y no tendría sentido que quienes decidieran quién va a ingresar no respetaran el principio de paridad para regirse a sí mismos.

4.3: EXÁMENES DE OPOSICIÓN Y EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES:

Entre las instancias previstas para los concursos públicos se encuentra la de los exámenes de oposición y la evaluación de antecedentes, donde suelen desarrollarse numerosas pruebas para determinar la aptitud de los aspirantes a los cargos y se estudia el desarrollo de su carrera prestando especial atención a las capacitaciones y cursos que pudieran haberse realizado.

“ARTICULO 5°: Los exámenes de oposición y las entrevistas personales de los concursos públicos que realizan el Consejo de la Magistratura, el MPF y el MPD, deben garantizar la evaluación en temáticas de género y violencia contra las mujeres, en los términos de la ley 27.499”.

“ARTICULO 6°: La evaluación de los antecedentes de los concursos públicos que realizan el Consejo de la Magistratura, el MPF y el MPD, debe valorar especialmente la formación y ejercicio de actividades docentes en temáticas de género y violencia contra las mujeres, en los términos de la ley 27.499”.

Tal como señala Burdeos (2019), la forma en que se determinan los puntajes, fundada en los "méritos" de las y los postulantes, puede parecer a simple vista "neutra" en cuanto al género, pero su aplicación ha demostrado no serlo.

En este sentido, Bergallo (2005) concluyó que "el mecanismo 'meritocrático' y supuestamente 'neutral en términos de género' combinado con la falta de compromiso del PE y del Senado en el fomento de la nominación de mujeres y con las diferencias en las oportunidades laborales en el mundo del derecho, contribuye a mantener y ahondar las desigualdades y la segregación en las oportunidades de acceso a la magistratura y a las instancias más importantes de toma de decisión en el Poder Judicial".

No obstante, las mujeres se enfrentan a numerosas dificultades para alcanzar las calificaciones requeridas en estos concursos, como consecuencia de "las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres, a partir del establecimiento de roles diferenciadores en función del género, lo cual ha contribuido a privar a la mujer de las mismas oportunidades que tiene el varón, para ocupar puestos de importancia en organizaciones e instituciones, al prevalecer unos valores que minoran su capacidad para el desempeño de determinadas funciones de responsabilidad a causa de sus obligaciones domésticas" (Gómez-Bahillo, 2016-Citado en Burdeos, 2019).

Incluso ha coincidido con esta postura la Dra. Zaratiegui en la entrevista que le fuera realizada, al decir que mientras los hombres "*juntan papeles*" las mujeres crían a los bebés, lo que les quita el tiempo para capacitarse, o que si deciden hacerlo tienen que esforzarse el doble para poder coordinar numerosos aspectos en su vida personal, demostrando "*que son como un hombre o mejor que uno*".

El establecimiento de la capacitación en materia de género como requisito de inscripción a los concursos públicos para la designación de magistradas y magistrados es muy relevante, pues quienes aspiren a la magistratura pueden haberse desarrollado laboralmente no sólo en el ámbito del PJ, sino que también pueden provenir del ejercicio liberal de la profesión o del sector privado. De esta manera, se extiende la capacitación en materia de género a todas aquellas personas que aspiren a ocupar un cargo en la judicatura, y no únicamente a las

que provengan de la Administración Pública, para quienes la "Ley Micaela" la establece de manera obligatoria (Burdeos, 2019).

Esta exigencia resulta un notorio avance ya que es de crucial importancia que quienes se conviertan en operadores del sistema judicial reciban capacitaciones con perspectiva de género, porque son quienes deberán brindar soluciones no discriminatorias cuando cuestiones de género les sean planteadas, dejando a un lado la estructura patriarcal en la que suelen desempeñarse.

4.4: TERNAS ENVIADAS AL PEN

El principio de paridad de género no debe quedar estancado en las etapas iniciales del concurso, como un intento de complacer en forma minimalista las demandas que los movimientos feministas exigen, sino que debe mantenerse hasta la culminación del mismo. Es por esto que el Proyecto de ley también trata la composición de las ternas y la forma en que éstas deben ser observadas para la designación de la persona que ocupará el cargo que se encuentre vacante.

“ARTICULO 7°: Las ternas conformadas que se envíen al PE por parte del Consejo de la Magistratura, del MPF y el MPD deben garantizar la paridad de género”.

“ARTICULO 8°: El PEN debe tener en cuenta al momento del envío del pliego al Honorable Senado de la Nación, la composición actualizada por género del fuero y jurisdicción del cargo vacante a cubrir y debe propender a lograr el equilibrio en la participación de mujeres y varones, hasta lograr que el 50% de las vacantes sean cubiertas por mujeres. Si se tratare de un concurso destinado a cubrir más de un cargo vacante, al menos el 50% de los cargos deben cubrirse con postulantes mujeres”.

“ARTÍCULO 9°: El Honorable Senado de la Nación deberá tener en cuenta la composición actualizada por género del fuero y jurisdicción del cargo vacante a cubrir y deberá rechazar el pliego propuesto si no propende a lograr el equilibrio en la participación de mujeres y varones”.

“ARTÍCULO 10: Si el análisis de la composición de magistrados/as por género del fuero y jurisdicción de la vacante a cubrir, arrojará un porcentaje de mujeres menor al 30%, la convocatoria al concurso podrá estar destinada exclusivamente a mujeres”.

En palabras de Burdeos (2016), “la obligación de incorporar mujeres en las ternas de candidatas y candidatos a la magistratura nacional se observa como una medida necesaria que toma en cuenta la desigualdad de oportunidades reales entre hombres y mujeres para reunir los méritos exigidos en la calificación de sus antecedentes profesionales, que deriva de la aún vigente división sexual de las tareas domésticas y la atribución del rol de cuidado predominantemente a las últimas”.

El requisito de que las ternas respeten el principio de paridad guarda consistencia con todo lo expuesto anteriormente, pues no bastaría con la incorporación de una sola mujer en ellas para considerar que se está dando cumplimiento a este principio porque es bien sabido que la decisión estará a cargo de los otros poderes y si la mayoría está compuesta por varones se torna casi inexistente la posibilidad de que esa mujer sea seleccionada.

Finalmente, lo establecido por el artículo 10 constituye uno de los mayores avances a la hora de imponer acciones positivas para garantizar la igualdad. Si un fuero o jurisdicción se encuentran sobre representados por varones, permitir que el concurso este destinado exclusivamente a mujeres se vuelve la única herramienta con capacidad de contrarrestar la desigualdad existente.

4.5: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Para finalizar, la ley establece las disposiciones transitorias, comunes a las de todas las leyes, e invita a las provincias a adherir a sus términos.

ARTÍCULO 11: La autoridad de aplicación dictará las normas aclaratorias y complementarias de la presente ley, debiendo abstenerse de convocar a concursos por fuera de las pautas aquí establecidas.

ARTICULO 12: Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 13: La presente ley regirá a partir de su publicación en el boletín oficial.

ARTICULO 14: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Tomando en cuenta todo lo expresado hasta el momento y sabiendo que Río Negro fue pionera en dictar leyes de cupo para las legislaturas, consideramos que debería adherir a los términos del proyecto, para lograr que el PJ en la provincia sea una institución paritaria.

CONCLUSIONES

Tal como hemos mencionado anteriormente, Argentina posee un marco normativo robusto en materia de paridad de género, que se encuentra contenido en diversas convenciones y tratados internacionales, su normativa nacional e, inclusive, en leyes provinciales. Todas estas normas buscan eliminar cualquier forma de discriminación y constituyen un notorio avance hacia la eliminación de las desigualdades de género en la plena participación política y toma de decisiones.

Si bien las normas que establecen cupos o paridad a nivel provincial van aumentando gradualmente, todas estas leyes están destinadas a las legislaturas, pero nada se establece respecto al PJ. Una mirada rápida hacia su interior nos demuestra que son muchas las mujeres que recorren sus pasillos, pero ¿en que forma somos partes del sistema? ¿llegamos a los espacios de toma de decisión o estamos ahí para “ayudar” a alguien más a que decida? Al detenernos a mirar con atención encontramos las respuestas a esas preguntas y resulta evidente que la situación varía según el fuero y la categoría laboral en la que posamos nuestra mirada. Este trabajo ha procurado contribuir a responder esas preguntas.

En los datos presentados en el Capítulo 2, se ha demostrado que, tanto a nivel nacional como a nivel provincial, en los tribunales superiores (CSJN y STJ) los cargos de mayor jerarquía quedan reservados en su mayoría a los varones. Esto nos permite dar cuenta del techo de cristal al que nos enfrentamos las mujeres, es decir, la segregación vertical que sufrimos en el PJ. Por otra parte, en lo que respecta a los juzgados de la provincia la situación cambia a favor de la mujer de forma manifiesta en los de familia, sosteniendo la construcción social en la que las mujeres somos las encargadas del cuidado y la protección de esta institución en la que se convierte lo familiar, reproduciendo roles de género y facilitando la segregación horizontal.

Pero tener la visión de los datos cuantitativos sólo nos permite un pantallazo global y descriptivo acerca de la desigual composición según género dentro del PJ. Es por ello que, con el objetivo de comprender cómo se reproducen estas desigualdades, es necesario tomar contacto con alguien que esté en el paño y

que haya pasado por esto en carne propia, poder analizar desde las vivencias y las propias experiencias.

La información obtenida y analizada a través de la entrevista realizada resulta muy clara al respecto y refleja las distintas luchas en las que se ven inmersas las mujeres que quieren realizar una carrera judicial. A través de su experiencia podemos evidenciar que las diferencias están presentes, que los estereotipos de género y la doble jornada laboral son reales y que el techo de cristal es una realidad de la que no podemos escapar, pero también nos demuestra que poco a poco la situación va cambiando a nuestro favor y que lograr la paridad en algún futuro no muy lejano parece posible.

Por último, este trabajo, además de ofrecer evidencia y analizar el lugar de las mujeres en el PJ pretende analizar el Proyecto de Ley de Paridad de Género en el PJ y los Ministerios Públicos Nacionales, con el fin de determinar en que medidas busca solucionar todas las dificultades que se les presentan a las mujeres a la hora de ingresar a los puestos de la magistratura y pensar si es posible la aplicación de una medida semejante a nivel provincial.

La investigación nos permite tener una visión global de la composición de la justicia, de las diferencias estructurales que existen entre varones y mujeres y de la manera en que esas diferencias repercuten a la hora de ejercer funciones dentro del PJ. No podemos mirar hacia un costado si en verdad queremos avanzar hacia la igualdad, tenemos que abrir los ojos y darnos cuenta de lo necesario que es cambiar este paradigma para que la situación sea más equitativa para ambos géneros en todos los espacios de representación y no sólo en las legislaturas. Sólo así podremos afirmar que las mujeres estamos representadas en los tres poderes del estado, lo que no deja de ser una cuestión que hace a la democracia y nuestros derechos humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberdi, I. (1996)** *“Las acciones positivas y la igualdad de oportunidades”*, en “Mujeres”, N 21°, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Alcolumbre, M. G. (2020)** *“Género y justicia”*, en LA LEY 11/03/2020, 3. Cita Online: AR/DOC/560/2020.
- Alonso, L. E (1998)** *“La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa (Vol. 218)”*. Editorial Fundamentos.
- Archenti, N. (2002)** *“Los caminos de la inclusión política. Acciones afirmativas de género”*, en Vázquez, Silvia (comp.) Hombres públicos, mujeres públicas, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert.
- Archenti, N. y Tula, M. I. (2007)** *“Cuotas de género y tipo de lista en América Latina”*, en Opinião Pública, Vol. 13, N°1.
- Archenti, N. y Tula, M. I. (2013)** *“¿Las mujeres al poder? Cuotas y paridad de género en América Latina”*, Seminario de Investigación, N° 9, Salamanca, Universidad de Salamanca.
- Archenti, N. y Tula, M. I. (2017)** *“Critical Challenges of Quotas and Parity in Latin América”*, en “Women, Politics, and Democracy in Latin América” (pp. 29-44). Palgrave Macmillan, New York.
- Balbo, L. (1994)** *“La doble presencia”*, en C. Borderías et al. (comps.), “Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales”, Barcelona.
- Basabe-Serrano, S. (2020)**. *“¿En qué medida la independencia judicial incide sobre la presencia de mujeres en altas cortes de justicia?. América Latina en perspectiva comparada”*. Política y gobierno, 27(1).
- Beechey, V. (1999)** *“The sexual division of labour and the labour process: a critical assessment of Braverman”* en S. Wood “The degradation of work. Skill, des-killing and the labour process”.
- Bergallo, P. (2005)** *“¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires”*, en CABAL, Luisa - MOTTA, Cristina (comps.), Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina, Bogotá, págs. 150-151.

- Bergallo, P. (2010)** *“La integración de la Corte y la representación democrática”*, en Suplemento Universidad de San Andrés 21/12/10. Cita Online: AR/DOC/7982/2010.
- Bianchi, M. (1994)** *“Más allá del doble trabajo”*, en C. Borderías et al. (comps.), *“Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales”*, Barcelona.
- Bonaccorsi, N. y Dema, S. (1998)** *“Las políticas de acción positiva en el mercado laboral: superación de la perspectiva de igualdad de oportunidades”*, en *“La Aljaba”*, segunda época, universidades nacionales de Luján, La Pampa y Comahue.
- Bonaccorsi, N. (1999)** *“El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado”*, en *“La Aljaba”*, segunda época, universidades nacionales de Luján, La Pampa y Comahue.
- Bonaccorsi, N. (2003)** *“Políticas públicas de igualdad”*, en Universidad de Oviedo- Universidad Nacional de Comahue.
- Burdeos, F. (2019)** *“Hacia la igualdad de género en el acceso a la magistratura nacional. Recientes reformas al Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados”*, en LA LEY 23/12/2019,1. Cita Online: AR/DOC/3714/2019.
- Caminotti, M. (2017)** *“La paridad política en Argentina: avances y desafíos”*, Buenos Aires, Organización de las Naciones Unidas-Mujeres. 570 POSTData 25, N° 2, Los guardianes del acceso a la política...
- Caminotti, M., Rotman, S. y Varetto, C. (2011)** *“Carreras políticas y oportunidades “generizadas” en la provincia de Buenos Aires, Argentina (1983-2007)”*, en POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político, 16(2), 8.
- Caminotti, M. y Del Cogliano, N. (2019)** *“El origen de la ‘primera generación’ de reformas de paridad de género en América latina evidencia de Argentina”*, en Revista Política y Gobierno, Vol. XXVI, N° 2.
- CEPAL (1999)** *“Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe”*.
- D'Atri, A. (2004)**. *“Pan y rosas: pertenencia de género y antagonismo de clase en el capitalismo”*.
- Dema, S. (2000)** *“A la igualdad por la desigualdad”*, Oviedo, KRK.

- Díaz, C. (1996)** *“Las razones sociales de la acción positiva”*, Documentación Social, 105, Madrid.
- Díaz Langou, G (2019).** *“El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos”*. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.
- ELA (2009)** *“Informe sobre género y derechos humanos en Argentina (2005-2008)”*, 1a. ed., Buenos Aires, Biblos.
- Escobar, P. y Rulli, M. (2018)** *“Participación política y desigualdades de género en Río Negro”*, en Varcellino, S. y Gibelli, T. (comp.) *“I Jornada de Noveles Investigadores y Tesistas: Libro de Actas”*. Colección Congresos y Jornadas. Viedma, Ed. UNRN. Págs. 47-48.
- Facio, A. y Jiménez, R. (2007)** *“La igualdad de género en la modernización de la Administración de Justicia”*, en Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible, Unidad para la Igualdad de Género en el Desarrollo
- Flick, U. (2015)** *“El diseño de la investigación cualitativa”* (Tomás del Amo y Carmen Blanco, trad.). Madrid: Morata.
- Gamba, S. D. (2009)** *“Diccionario de estudios de género y feminismos”*, 2da edición, Biblos.
- García Beaudoux, V. (2018)** *“Mujer y política”*. En *Más Poder Local (36)*. Extraída el 10/XI/2018, desde: <http://www.maspoderlocal.es/ediciones/mujer-politica-no36/>
- García Fanelli, A. M. (1989)** *“Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”*. Desarrollo económico.
- Gastiazoro, M. E. (2013)** *“Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial”*.
- Gil, Gabriela F. (2020)** *“El rol de la mujer en el ámbito del Poder Judicial. La innovación en materia de gestión de las oficinas judiciales”*, en LA LEY 11/03/2020, 5. Cita Online: AR/DOC/578/2020.
- Guber, R. (2005)** *“La etnografía, método, campo y reflexibilidad”*. Editorial NORMA
- Hirata, H., y Kergoat, D. (1994)** *“La clase trabajadora tiene dos sexos”*. Estudios Feministas.
- Jones, M., Alles, S. y Tchiantian, C. (2012)** *“Cuotas de género, leyes electorales y elección de legisladoras en América Latina”*, en Revista de Ciencia Política, Vol. 32.

- Kohen, B. (2005)** *“Más mujeres a la justicia. Los argumentos más frecuentes”*, en Academia, Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires, año 3, número 6, ISSN 1667-4154, págs. 331-337.
- Kohen, B.; Maffía, D. y Ruiz, R. (2016)** *“El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad”*, en Editorial Jusbares.
- Lagarde, M. (2016)** *“Claves feministas para mis socias de la vida”*. Colección Feminismos Populares. Batalla de Ideas.
- Lister, R. (1997)** *“Citizenship: Feminist Perspectives”*, Basingstoke, Macmillan.
- Mackintosh, M. (1992)** *“Gender and economics, the sexual division of labour and the subordination of woman”*, en L. Benería y M. Roldan, “Las encrucijadas de clase y género”, México, Fondo de Cultura Económica.
- Maffia, D. (2008)** *“Carrera de obstáculos: las mujeres en ciencia y tecnología”*, La Habana, 2008. En Lagbrud Lagorio, C.; Brudny, V. “Una actualización sobre la situación de las mujeres en Física en Argentina”.
- Martinez, V. F. (2020)** *“Mujeres en el Poder Judicial”*, en LA LEY 11/03/2020, 9. Cita Online: AR/DOC/630/2020.
- Marx, J., Borner, J. y Caminotti, M. (2007).** *“Las legisladoras: cupos de género y política en Argentina y Brasil”*. Iberoamericana.
- Matland, R. (1998)** *“Enhancing Women’s Political Participation: Legislative Recruitment and Electoral Systems”*, en Karam, A. et al. (eds.) Women in Parliament: Beyond Numbers, Stockholm, International IDEA.
- Pateman, C. (2000)** *“Feminismo y democracia”*, en M. Navarro y C. R. Stimpson (comps.) “Cambios sociales, económicos y culturales”, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Pautassi, L. (2007)** *“El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”*. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL, octubre 2007.
- Pautassi, L. (2020)** *“La crisis en la crisis: el derecho al cuidado como variable de ajuste”*, en Juan Pablo Bohoslavsky (ed.), Covid-19 y derechos humanos. La pandemia de la desigualdad, Ed. Biblos, Buenos Aires, 2020, pp. 373-388.
- Petrillo, Paola M. (2020)** *“La mujer frente al desafío de la justicia”*, en LA LEY 11/03/2020, 7. Cita Online: AR/DOC/573/2020.

- Philips, A (1995)** *"The politics of presence. The political representation of gender, ethnicity and race"*, Oxford University Press.
- Philips, A (1996)** *"¿Deben las feministas abandonar la democracia liberal?"*, en C. Castells (comp.), *"Perspectivas feministas en teoría política"*, Buenos Aires, Paidós.
- Pinto, Mónica (2020)** *"La necesaria paridad"*, en LA LEY 11/03/2020, 2. Cita Online: AR/DOC/622/2020.
- Rulli, M. (2020)** *"Madres y/o políticas: entre el derecho a participar y el derecho al cuidado"* en Pautassi, Laura, *Géneros, justicia y políticas públicas*, Buenos Aires, Editorial Rubinzal Culzoni.
- Rulli, M. y Del Carmen, J. (2020)** *"La paridad de género en la Legislatura de Río Negro (1983-2023)"*, en Revista SAAP, Vol. 14, N° 1.
- Rulli, M. y Torres Molina, J. (2020)** *"Los guardianes del acceso a la política: estudio sobre las cartas orgánicas partidarias en Río Negro desde una perspectiva de género"*, en POSTData 25, N°2, ISSN 1515-209X, Págs. 555-581.
- Saffioti, H. (1992)** *"Rearticulando género y clase social"*, en A. de Olivera Costa y C. Bruschini (comps.), *"Una cuestión de género"*, Rio de Janeiro, Carlos Chagas.
- Sagasta, M. E. (2009)** *"Aporte a la perspectiva de género por parte de las asociaciones profesionales en el ámbito judicial"*, en Sup. Act. 07/04/2009, 1. Cita Online: AR/DOC/1450/2009.
- Santoro, Sonia (2019)** *"Las desigualdades de género en la justicia. Ser mujer en el PJ"*, en <https://www.pagina12.com.ar/217001-ser-mujer-en-el-poder-judicial>
- Schwindt-Bayer, L. A. (2011)** *"La representación de las mujeres en las legislaturas de América Latina: Desafíos actuales y nuevas direcciones"*, en http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-499X2014000200002&lng=es&nrm=iso
- Tula y Berman (2018)** *"¿Dónde están las mujeres?"* en <https://www.perfil.com/noticias/columnistas/donde-estan-las-mujeres.phtml>
- Witz, A. (1997)** *"Women and work"*, en V. Robinson y D. Richardson (eds.), *"Introducing woman's studies"*, Londres, Macmillan
- Zaikoski Biscay, Daniela M. J. (2016)** *"Presencia de mujeres en cargos de dirección y lucha por la igualdad de género. Comentario al fallo «Asociación Civil*

por la Igualdad y la Justicia y otros c/ Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires»”. Cita: MJ-DOC-7601-AR | MJD7601.

Normativa:

- Constitución de la Nación Argentina. Disponible en línea en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Disponible en línea en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Disponible en línea en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Ley Nro. 26485 de Protección Integral de las Mujeres. Disponible en línea en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- Ley Nro. 27412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. Disponible en línea en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>
- Ley Nro. 27499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Disponible en línea en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm>

Páginas web consultadas:

<https://www.lanacion.com.ar/sociedad/radiografia-de-los-universitarios-argentinos-cuales-son-las-carreras-mas-elegidas-nid2034373/>

<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

https://servicios.jusrionegro.gov.ar/inicio/web/institucional/busqueda_form.php

<https://www.teseopress.com/diccionarioagro/chapter/juez-de-paz-argentina-1820-2019footnote-recibido-agosto-2019-footnote/>

<https://www.mpf.gob.ar/que-es-el-mpf/>

<https://www.mpd.gov.ar/index.php/institucional-n/que-es-mpd>

<https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/consultaSTP.html?queListar=&idJurisdiccion=>

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=5123-D-2019>

ANEXOS

Tabla Nro.3: Composición de la CSJN según el MG (2011-2019)

TABLA NRO.1: Corte Suprema de Justicia de la Nación según su mapa de género				
	Categoría	Mujeres	Varones	Total
2011	Ministras/os	2	5	7
	Funcionarias/os	442	433	875
	Personal administrativo	598	571	1169
	Otros (incluye personal de servicio)	50	436	486
	Total CSJN	1092	1445	2537
	2012	Ministras/os	2	5
Funcionarias/os		436	433	869
Personal administrativo		604	574	1178
Otros (incluye personal de servicio)		52	422	474
Total CSJN		1094	1434	2528
2013	Ministras/os	2	5	7
	Funcionarias/os	437	434	871
	Personal administrativo	618	576	1194
	Otros (incluye personal de servicio)	50	383	433
	Total CSJN	1107	1398	2505
2014	Ministras/os	1	3	4

	Funcionarias/os	430	416	846
	Personal administrativo	640	586	1226
	Otros (incluye personal de servicio)	53	419	472
	Total CSJN	1124	1424	2548
2015	Ministras/os	1	2	3
	Funcionarias/os	425	419	844
	Personal administrativo	644	588	1232
	Otros (incluye personal de servicio)	52	400	452
	Total CSJN	1122	1409	2531
2016	Ministras/os	1	4	5
	Funcionarias/os	425	429	854
	Personal administrativo	669	658	1327
	Otros (incluye personal de servicio)	51	390	441
	Total CSJN	1146	1481	2627
2017	Ministras/os	1	4	5
	Funcionarias/os	444	457	901
	Personal administrativo	674	677	1351
	Otros (incluye personal de servicio)	50	352	402
	Total CSJN	1169	1490	2659
2018	Ministras/os	1	4	5
	Funcionarias/os	431	407	838

	Personal administrativo	685	679	1364
	Otros (incluye personal de servicio)	43	334	377
	Total CSJN	1160	1424	2584
2019	Ministras/os	1	4	5
	Funcionarias/os	407	385	792
	Personal administrativo	681	694	1375
	Otros (incluye personal de servicio)	40	323	363
	Total CSJN	1129	1406	2535

Tabla Nro. 4: Ministros de la CSJN según MG (2011-2019)

TABLA NRO. 2: Ministros de la CSJN		
Año	Mujeres	Varones
2011	2	5
2012	2	5
2013	2	5
2014	1	3
2015	1	2
2016	1	4
2017	1	4

2018	1	4
2019	1	4

Tabla Nro.5: Funcionarios de la CSJN según MG (2011-2019)

TABLA NRO. 3: Funcionarios de la CSJN		
Año	Mujeres	Varones
2011	442	433
2012	436	433
2013	437	434
2014	430	416
2015	425	419
2016	425	429
2017	444	457
2018	431	407
2019	407	385

Tabla Nro. 6: Personal administrativo de la CSJN según MG:

Personal administrativo		
Año	Mujeres	Varones
2011	598	571
2012	604	574

2013	618	576
2014	640	586
2015	644	588
2016	669	658
2017	674	677
2018	685	679
2019	681	694

Tabla Nro.7: Composición del STJ según MG (2011-2019)

Año	Categorías	Mujeres	Varones	Total
2011	Ministras/os	0	3	3
	Magistradas/os	52	89	141
	Funcionarias/os	83	77	160
	Personal administrativo	479	313	792
	Otros (incluye personal de servicio)	106	85	191
	Total STJ	720	567	1287
2012	Ministras/os	0	2	2
	Magistradas/os	57	76	133
	Funcionarias/os	78	59	137
	Personal administrativo	565	227	792

	Otros (incluye personal de servicio)	106	80	186
	Total STJ	806	444	1250
2013	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	55	82	137
	Funcionarias/os	62	50	112
	Personal administrativo	609	257	866
	Otros (incluye personal de servicio)	105	86	191
	Total STJ	833	478	1311
2014	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	61	82	143
	Funcionarias/os	66	39	105
	Personal administrativo	682	277	959
	Otros (incluye personal de servicio)	111	108	219
	Total STJ	922	509	1431
2015	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	68	82	150
	Funcionarias/os	81	45	126
	Personal administrativo	640	262	902
	Otros (incluye personal de	109	99	208

	servicio)			
	Total STJ	900	491	1391
2016	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	70	84	154
	Funcionarias/os	76	42	118
	Personal administrativo	575	279	854
	Otros (incluye personal de servicio)	112	81	193
	Total STJ	835	489	1324
2017	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	76	98	174
	Funcionarias/os	62	46	108
	Personal administrativo	790	481	1271
	Otros (incluye personal de servicio)	197	160	357
	Total STJ	1127	788	1915
2018	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	85	94	179
	Funcionarias/os	176	99	275
	Personal administrativo	667	281	948
	Otros (incluye personal de servicio)	108	123	231

	Total STJ	1038	600	1638
2019	Ministras/os	2	3	5
	Magistradas/os	91	98	189
	Funcionarias/os	193	92	285
	Personal administrativo	678	283	961
	Otros (incluye personal de servicio)	121	123	244
	Total STJ	1085	599	1684

Tabla Nro. 8: Categoría de magistrados del STJ (2011-2016)

Categorías de magistrados 2011-2016		
	Varones	Mujeres
Camaristas	186	63
Jueces	122	106
Jueces de paz	130	186

Tabla Nro. 10: MPF de la provincia de Río Negro (2011-2019)

Año	Categoría	Mujeres	Varones	Total
2011	Procuradores y fiscales	13	20	33
	Funcionarias/os	7	4	11
	Personal administrativo	62	24	86

	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	82	48	130
2012	Procuradores y fiscales	21	21	42
	Funcionarias/os	13	3	16
	Personal administrativo	68	31	99
	Otros (incluye personal de servicio)	1	0	1
	Total MPF	103	55	158
2013	Procuradores y fiscales	22	24	46
	Funcionarias/os	1	2	3
	Personal administrativo	69	34	103
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	92	60	152
2014	Procuradores y fiscales	25	26	51
	Funcionarias/os	1	2	3
	Personal administrativo	71	34	105
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	97	62	159
2015	Procuradores y fiscales	29	30	59

	Funcionarias/os	1	2	3
	Personal administrativo	90	42	132
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	120	74	194
2016	Procuradores y fiscales	36	35	71
	Funcionarias/os	1	2	3
	Personal administrativo	38	18	56
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	75	55	130
2017	Procuradores y fiscales	29	41	70
	Funcionarias/os	1	3	4
	Personal administrativo	38	24	62
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MPF	68	68	136
2018	Procuradores y fiscales	34	36	70
	Funcionarias/os	35	21	56
	Personal administrativo	155	70	225
	Otros (incluye personal de servicio)	2	3	5

	Total MPF	226	130	356
2019	Procuradores y fiscales	37	36	73
	Funcionarias/os	40	21	61
	Personal administrativo	161	75	236
	Otros (incluye personal de servicio)	4	3	7
	Total MPF	242	135	377

Tabla Nro.11: MPD de la provincia de Río Negro (2011-2019)

Año	Categorías	Mujeres	Varones	Total
2011	Defensoras/res	33	17	50
	Funcionarias/os	0	0	0
	Personal administrativo	89	30	119
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	122	47	169
2012	Defensoras/res	31	14	45
	Funcionarias/os	0	0	0
	Personal administrativo	93	30	123
	Otros (incluye personal de servicio)	1	0	1
	Total MP	125	44	169

2013	Defensoras/res	43	19	62
	Funcionarias/os	0	0	0
	Personal administrativo	104	33	137
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	147	52	199
2014	Defensoras/res	53	20	73
	Funcionarias/os	0	0	0
	Personal administrativo	66	26	92
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	119	46	165
2015	Defensoras/res	54	25	79
	Funcionarias/os	1	0	1
	Personal administrativo	127	58	185
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	182	83	265
2016	Defensoras/res	58	23	81
	Funcionarias/os	44	23	67
	Personal administrativo	53	17	70
	Otros (incluye personal de	0	0	0

	servicio)			
	Total MP	155	63	218
2017	Defensoras/res	55	25	80
	Funcionarias/os	52	25	77
	Personal administrativo	55	33	88
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	162	83	245
2018	Defensoras/res	75	32	107
	Funcionarias/os	6	2	8
	Personal administrativo	174	57	231
	Otros (incluye personal de servicio)	0	0	0
	Total MP	255	91	346
2019	Defensoras/res	77	36	113
	Funcionarias/os	6	2	8
	Personal administrativo	177	69	246
	Otros (incluye personal de servicio)	3	1	4
	Total MP	263	108	371

Tabla Nro. 12: cámaras y juzgados de la provincia de Río Negro

COMPOSICIÓN CÁMARAS Y JUZGADOS			VARONES	MUJERES
CÁMARAS	Cámara de apelaciones en lo civil, comercial familia y de minería	Presidente	4	-
		Jueces	4	3
		Secretarios	1	3
		Abogado referencista	-	4
	Cámara del trabajo	Presidente	6	-
		Jueces	7	5
		Secretarios	2	8
		Abogado referencista	3	5
JUZGADOS	Civil, comercial, de minería y sucesiones	Jueces	6	8
		Secretarios	3	11
		Abogado referencista	4	11
	Familia	Secretaria coordinadora	1	1
		Jueces	1	10
		Secretarios	-	18
		Equipo	4	24

		interdisciplinario		
De ejecución penal	Jueces	1	2	
	Secretarios	1	3	
Fuero penal	Jueces de garantía	15	8	
	Jueces de juicio	12	5	

Tabla Nro. 14: Composición de la justicia provincial según MG

Provincia	Cargo	Mujeres	Varones
Formosa	Ministros/as	0	5
	Defensores/as	8	5
	Fiscales	6	4
La Rioja	Ministros/as	0	5
	Defensores/as	0	0
	Fiscales	3	12
Mendoza	Ministros/as	0	7
	Defensores/as	116	25
	Fiscales	35	52
Corrientes	Ministros/as	0	5
	Defensores/as	11	12

	Fiscales	8	22
Chubut	Ministros/as	0	3
	Defensores/as	34	21
	Fiscales	17	22
Santa Cruz	Ministros/as	3	2
	Defensores/as	13	10
	Fiscales	2	11
Chaco	Ministros/as	3	2
	Defensores/as	31	20
	Fiscales	28	25
Tucumán	Ministros/as	3	2
	Defensores/as	14	13
	Fiscales	12	22
Misiones	Ministros/as	5	4
	Defensores/as	24	19
	Fiscales	19	21
San Luis	Ministros/as	2	1
	Defensores/as	10	5
	Fiscales	4	11
Río Negro	Ministros/as	2	3
	Defensores/as	77	36

	Fiscales	37	36
Tierra del Fuego	Ministros/as	1	2
	Defensores/as	4	7
	Fiscales	2	8
Jujuy	Ministros/as	4	5
	Defensores/as	28	3
	Fiscales	2	1
San Juan	Ministros/as	1	2
	Defensores/as	11	8
	Fiscales	8	15
Córdoba	Ministros/as	3	4
	Defensores/as	41	40
	Fiscales	43	71
Catamarca	Ministros/as	2	3
	Defensores/as	0	0
	Fiscales	27	23
La Pampa	Ministros/as	1	4
	Defensores/as	16	15
	Fiscales	7	19
Buenos Aires	Ministros/as	1	6
	Defensores/as	266	249

	Fiscales	253	393
Salta	Ministros/as	2	5
	Defensores/as	31	20
	Fiscales	28	25
Santa Fe	Ministros/as	1	5
	Defensores/as	92	52
	Fiscales	107	115
Santiago del Estero	Ministros/as	1	4
	Defensores/as	21	8
	Fiscales	40	23
Neuquén	Ministros/as	1	4
	Defensores/as	26	25
	Fiscales	12	19
Entre Ríos	Ministros/as	2	7
	Defensores/as	32	40
	Fiscales	51	55