

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

- ✓ La Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación realizó una investigación para tener un panorama actualizado sobre la participación de las mujeres en el Ministerio Público de la Defensa (MPD), con especial atención al acceso a cargos de defensoras.
- ✓ Las mujeres configuran el 58% del total de integrantes del MPD. Sin embargo, solo ocupan el 37% de cargos de magistrados/as, el 56% de cargos de funcionarios/as y el 44% de personal de servicios auxiliares (ordenanzas). La mayor cantidad de mujeres son empleadas del agrupamiento técnico-administrativo (66%).
- ✓ Los datos sugieren dificultades para el acceso a los cargos jerárquicos por parte de las mujeres, porque decrece el porcentaje de mujeres a medida que se avanza en la carrera (segregación vertical). También, su exclusión de ciertos espacios (segregación horizontal). De los 186 cargos de defensores/as ocupados, la mayor brecha de género se encuentra en puestos de magistradas del fuero federal.
- ✓ En los trámites de los concursos las mujeres alcanzan al 36% del total de personas inscriptas, el 34% de quienes aprueban la evaluación de antecedentes y oposición y el 33% de las ternadas. Sin embargo, los índices de participación a lo largo del trámite varían significativamente según el fuero, competencia e instancia de los cargos concursados y según la región. La mayor cantidad de inscriptas se registran en CABA y la de ternadas en la provincia de Buenos Aires.
- ✓ El 79% de las ternas enviadas incluyeron mujeres, pero solo fueron designadas el 33% de las veces. Las mujeres fueron nombradas en más oportunidades en el fuero ordinario (42%), especialmente en las defensorías de menores e incapaces. Por el contrario, tienen más dificultades para acceder a puestos federales (30% de designadas) o de la DGN (27% de designaciones).
- ✓ Para detectar los motivos por los que se presentan menos mujeres a los concursos en un organismo conformado mayoritariamente por ellas, se realizó una encuesta de autopercepción dirigida a abogadas y abogados del MPD. Los resultados evidenciaron sesgos en el uso del tiempo de varones y mujeres. En especial, muestran que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidado de personas, que la maternidad afectó su desarrollo profesional, y que, al disponer de menor cantidad de tiempo, cuentan con menos posibilidades de acceder a créditos académicos que son valorados en los trámites de concursos.
- ✓ Tanto al consultar sobre aspiraciones en la carrera profesional, como al preguntar los motivos que pueden disuadir a las mujeres a presentarse a los concursos, surgió que las mujeres tienen más precauciones al momento de aspirar a un cargo de magistrada mientras los varones se mostraron más confiados. La indagación también mostró que las mujeres que concursaron y obtuvieron un cargo de defensora, ganan en confianza y seguridad para volver a hacerlo. Los hombres se presentan en mayor proporción y cantidad de concursos.
- ✓ Las y los encuestados mostraron distintas percepciones respecto a la capacidad del trámite actual de concursos para garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. El 64 %

de los varones consideró que garantiza la igualdad “totalmente” y 1 de cada 10 consideró que lo hace solo parcialmente o no la garantiza. Las respuestas de las mujeres fue más crítica en este aspecto. Solo el 21% consideró asegurada la igualdad de oportunidades, mientras que son más las respuestas que indicaron que lo hace parcialmente (33%) o no lo hace (28%).

✓ Las cifras indican la necesidad de implementar mecanismos correctivos para favorecer una mayor participación de mujeres en los concursos, eliminar sesgos de género durante el trámite y promover la designación de mayor cantidad de mujeres como defensoras.

✓ El estudio mostró la falta de incorporación al MPD de personas travestis, trans y transgénero, con independencia del cargo, por lo que también es necesario dirigir esfuerzos para su inclusión, en sintonía con lo establecido en la Ley No. 27.636, de cupo laboral para personas trans.

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

Desde la Comisión sobre Temáticas de Género de la DGN se efectuó una investigación para detectar posibles barreras que enfrentan las mujeres en su carrera profesional dentro del Ministerio Público de la Defensa (MPD), con especial énfasis en el acceso a cargos de defensoras.

La investigación abarca un período de 12 años comprendido entre 2008 y 2019 (inclusive) y contempla (i) datos relativos a la conformación del organismo según género y cargo, (ii) el proceso interno de los concursos para la designación de defensores y defensoras, (iii) la designación de las y los candidatos ternados por los poderes políticos, y (iv) la percepción de abogadas y abogados que integran el organismo respecto a su carrera profesional.

I. INTEGRACIÓN DEL ORGANISMO¹

Las mujeres configuran el 58% del total de integrantes del MPD. Sin embargo, solo ocupan el 37% de cargos de magistrados/as, el 56% de cargos de funcionarios/as y el 44% de personal de servicios auxiliares (ordenanzas). La mayor cantidad de mujeres son empleadas del agrupamiento técnico-administrativo (66%).

Los datos sugieren dificultades de acceso a los cargos jerárquicos por parte de las mujeres (el llamado techo de cristal). Hay 10 puntos de diferencia entre los porcentajes de mujeres en cargos administrativos y funcionarias, y de casi 20 en el paso de funcionarias a defensoras.

a) Evolución de la integración de mujeres por cargo

Vista la composición del organismo desde su evolución histórica, preocupa la pérdida de equidad en la última década en los cargos de magistradas. Entre 2008 y 2019 las mujeres ampliaron levemente su incorporación al organismo (del 56% al 58%), pero la cantidad de

¹ Los datos corresponden al 30 de septiembre de 2019. Se utiliza el mismo corte de fecha para la comparación en la evolución histórica.

magistradas disminuyó en forma considerada (del 46% al 37%, perdiendo 9 puntos). En cambio, se incrementó la presencia de mujeres en cargos administrativos (del 60% al 66%), mientras se mantuvo relativamente estable el porcentaje de personal auxiliar y funcionarias.

b) Defensores/as según fuero, competencia, instancia y distribución territorial

De los 186 cargos de defensores/as ocupados, la mayor brecha de género se encuentra en puestos de magistradas de la DGN y en el fuero federal. Teniendo en cuenta que la mayoría de los/as defensores/as se encuentran en el fuero federal (105, contra 70 del fuero ordinario y 11 de DGN²), esas dificultades pueden explicar la baja presencia de mujeres en la conformación final del organismo.

Además, se registra segregación horizontal: se encuentra mayor cantidad de mujeres desempeñándose en materia no penal (47% de los 32 puestos no penales) y más de la mitad de mujeres (57%) en fueros que intervienen en defensa de menores de edad, o de quienes requieren tutela o curatela (sobre un total de 33 cargos). El porcentaje de defensoras cae en puestos con competencia penal (35%). Como la cantidad de cargos con competencia penal (154) es muy superior a los de competencia no penal (32), los mayores obstáculos para acceder a los primeros se reflejan en la integración final del MPD.

En cambio, en la composición actual no se advierte segregación vertical una vez que se alcanza el cargo de magistrados/as (hay mayor proporción de mujeres desempeñándose en cargos de segunda o tercera instancia -39%- , que defensoras de primera instancia -36%-).

La distribución territorial muestra que en 8 provincias las defensorías están a cargo exclusivamente de hombres³, mientras que en otras 4, son ocupados por mujeres⁴.

II. TRÁMITE INTERNO DE LOS CONCURSOS

El trámite de los concursos fue analizado teniendo en cuenta, primero, la parte de la sustanciación y, en segundo término, la parte de la designación. La sustanciación incluye el trámite interno de la Defensoría General de la Nación (DGN), basado principalmente en el mérito de los y las aspirantes. El concurso se inicia con la convocatoria e inscripción. En esta etapa un jurado convocado específicamente para cada concurso evalúa los antecedentes académicos y funcionales de las y los candidatos, y su desempeño en un examen oral y/o escrito. Quienes alcanzan la mayor puntuación pueden conformar la terna y aspirar a ser designados/as. La sustanciación del concurso finaliza con la resolución que aprueba el concurso con la conformación de la/s terna/s, y su envío al Poder Ejecutivo.

a) Cargos concursados

El informe abarca 145 concursos para cargos de defensores/as que fueron aprobados, en los que se concursaron 187 cargos y se confeccionaron 149 ternas.

² No se contemplan los cargos interinamente vacantes.

³ Hay un defensor en Entre Ríos, Formosa y San Juan; 2 defensores en Catamarca y en Tucumán, 3 en Chaco y en Tierra del Fuego y 4 en Chubut y en Neuquén.

⁴ En esas jurisdicciones, solo hay mujeres defensoras: 1 en Entre Ríos, 1 en Formosa, 2 en San Luis y 2 en Santa Cruz.

b) La integración del Jurado

La integración de los jurados⁵ muestra evidentes sesgos de género. **Del total de defensores/as que integraron un jurado, solo el 30 % fueron mujeres, y en el 28,3% de los concursos el jurado se integró de forma exclusiva con varones.**

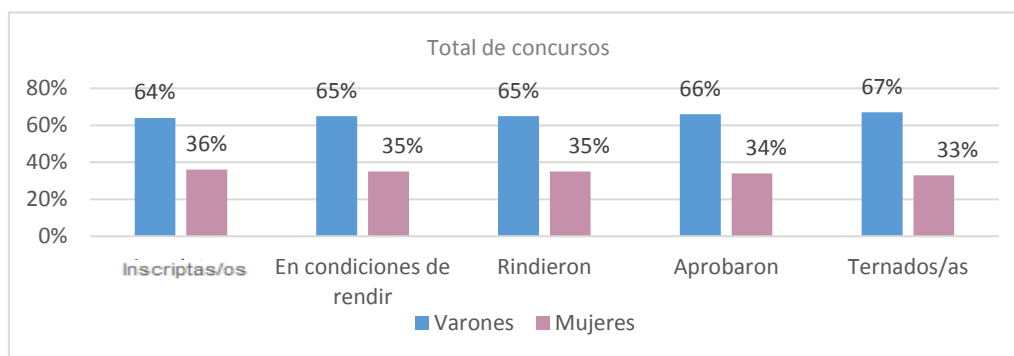
En el año 2015 se incorporó al Reglamento de Concurso una norma específica tendiente a promover la diversidad funcional, geográfica y por género⁶. La modificación buscó impulsar mayor participación femenina y reconocer su posición en el ámbito jurídico. Esa reforma también dispuso la integración de un/una jurista como parte del jurado de concurso (antes, su convocatoria era discrecional). No obstante, a partir de esta fecha solo en el 25% de las veces se convocó a una mujer en esa calidad.

c) Participación de mujeres y varones durante el trámite interno de los concursos

La enorme mayoría de los concursos corresponden al fuero federal (86%, seguido por el ordinario con el 10% y, por último, cargos mixtos de DGN, en un 4%); de competencia penal (94%), de asistencia a personas adultas (96%) y para cargos de primera instancia (66%).

En los 145 concursos se inscribieron 2353 mujeres y 4159 varones (que representan el 36% y el 64% del total de inscriptos/as, respectivamente). El análisis muestra que desde el momento de la inscripción hasta la aprobación de una terna, las mujeres representan alrededor de un tercio del total de aspirantes durante las distintas etapas.

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



Los índices más bajos de inscripción de mujeres se encuentran en el fuero federal (34%, estos cargos están ubicados en todo el país), en tanto, para el fuero ordinario y de DGN (destinados a cargos de CABA) los niveles de inscripción mejoran notablemente (45 y 43%, respectivamente). Las inscriptas solo superan a los inscriptos para cargos de competencia no penal, y de menores de edad o con capacidad restringida (52% en ambos casos).

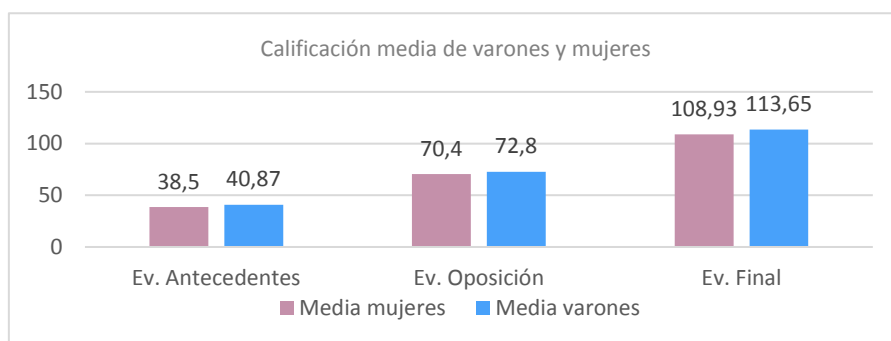
⁵ Para recabar este dato, se consideraron solo las y los defensores que fueron designados inicialmente como titulares del jurado, y se dejaron de lado las y los suplentes. Asimismo, no se consideraron las variaciones en la integración a lo largo de los concursos, por lo que se trata del dato formal de la conformación del jurado.

⁶ Art. 12 Res. DGN N° 1146/2015 y art. 12 Res. DGN N° 1244/2017.

Con respecto al nivel de participación por región, se encontró que la tasa de participación de las mujeres en los concursos varía notablemente según la región. La CABA es el lugar en el que hay mayor cantidad de inscriptas (43% del total de aspirantes) y donde hubo menos mujeres postulantes es en la Patagonia (31%). En tanto, la provincia con mayor índice de ternadas es Buenos Aires (38% del total), seguida por el Cuyo, con el 37% (lo que supera la media de las mujeres ternadas en todos los concursos, que se ubica en el 33%).

d) Calificaciones obtenidas

Tanto en la evaluación de antecedentes, como en la de oposición y en la calificación final, la calificación media obtenida por los 692 varones que aprobaron el concurso (es decir, que alcanzaron las calificaciones mínimas de antecedentes y oposición, hayan integrado o no una terna) superó al puntaje promedio obtenido por las 353 mujeres que alcanzaron la misma instancia.



Solo en los concursos para cargos de DGN las mujeres tuvieron en promedio una mejor puntuación en la evaluación de oposición y en la calificación final, aunque en conjunto obtuvieron menor puntaje en la valoración de antecedentes. En todos los cruces, tuvieron una evaluación de sus antecedentes inferior a la obtenida por los candidatos varones.

e) Conformación de las ternas

Si se analiza la conformación final de la totalidad de las ternas aprobadas, se encuentra que en casi dos de cada diez casos (19%), ninguna mujer integró la terna. La única excepción, en la que siempre hubo ternas mixtas, fue para cargos de DGN. Su presencia también mejora en las ternas para cargos de competencia no penal (89% de las ternas fueron mixtas)

f) Cómo llegan varones y mujeres

En promedio, el 8,83% del total de mujeres inscriptas llega a integrar una terna. En el caso de los varones, el porcentaje se incrementa hasta alcanzar el 10,29% del total de aspirantes. Aunque los varones llegan en mejor medida a integrar una terna, las cifras sugieren que el principal inconveniente para una mayor designación de mujeres lo constituye el suelo pegajoso⁷ y la consecuente menor inscripción de mujeres a los concursos.

⁷ Los términos piso o suelo pegajoso refieren el fenómeno por el cual las mujeres quedan estancadas en los puestos más bajos por las dificultades que existen para compatibilizar las responsabilidades laborales o profesionales con las familiares. Al continuar siendo las responsables principales de la atención del hogar, de los/as hijos/as y otras personas que requieren cuidado, las mujeres ven resentida su posibilidad de crecimiento laboral o profesional.

III. LAS DESIGNACIONES

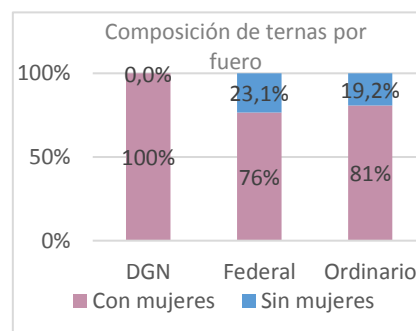
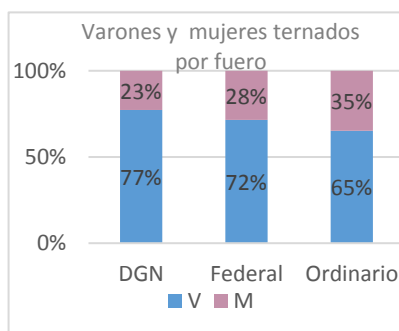
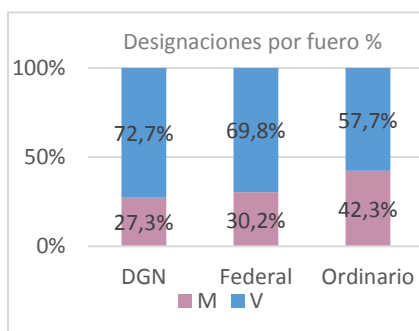
La designación es la parte política del trámite, que comienza con la recepción de las ternas por parte del Poder Ejecutivo, sigue con la posterior remisión de pliegos al Senado para su aprobación, y finaliza con la designación de las y los defensores.

a) Designaciones por género

Entre 2008 y 2019 hubo 145 concursos aprobados (con un total de 202 puestos concursados), de los que resultaron designadas 123 personas. Sobre ellos, las mujeres configuraron el 29% del total de ternados/as y fueron designadas en el 33% de las veces. Estos datos indican la tendencia en baja de la inclusión de mujeres a la magistratura (actualmente, conforman el 37% del total de defensores/as, y en 2008 constituían el 46%). Sin embargo, en el 79% de las oportunidades, las ternas eran mixtas, por lo que se podría haber designado una mayor proporción de mujeres.

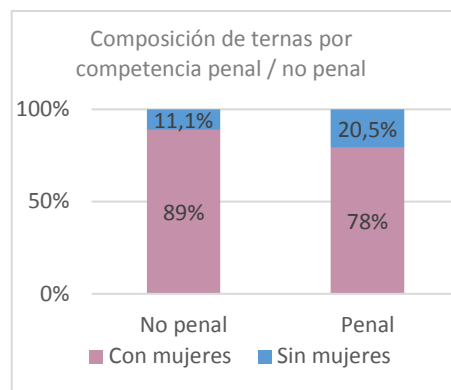
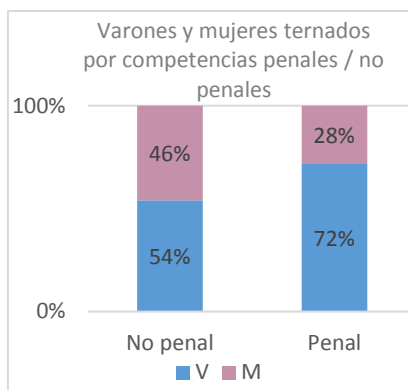
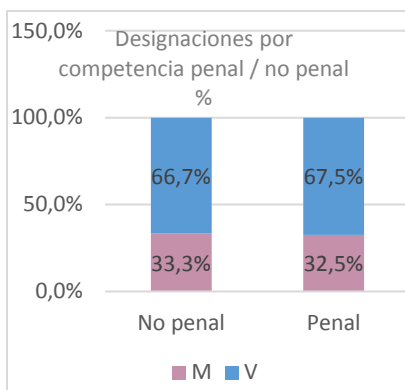
b) Designaciones por fuero

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



c) Designaciones por competencia penal / no penal

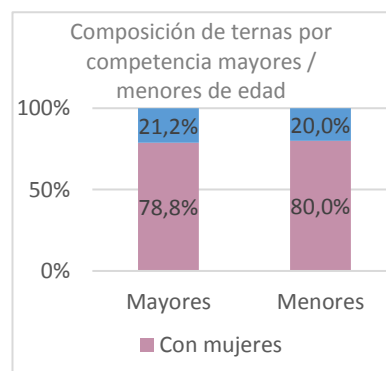
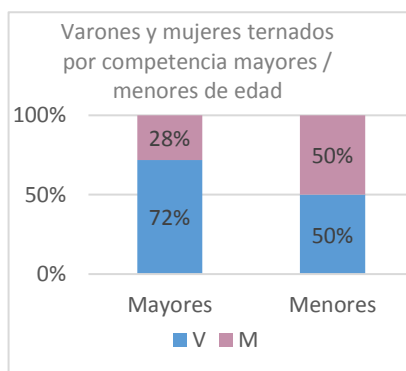
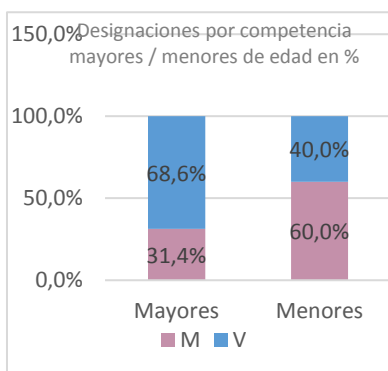
Tanto en las designaciones para defensorías con competencia penal y no penal, las mujeres fueron designadas en un tercio de los cargos ocupados. En los puestos de competencia no penal los varones fueron elegidos de forma prioritaria, ya que el 89% de las ternas para esos puestos incluía mujeres, y estas conformaron el 46% del total de personas ternadas (pero solo fueron elegidas el 33,3% de las veces).



d) Designaciones por competencia mayores / menores de edad y capacidad restringida

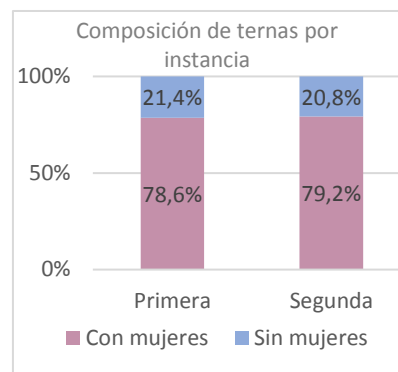
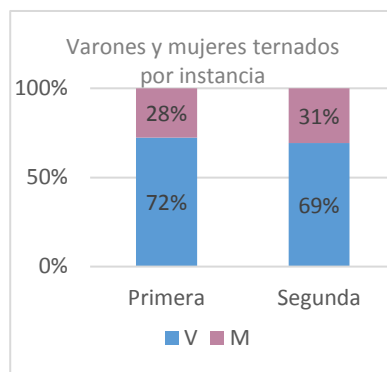
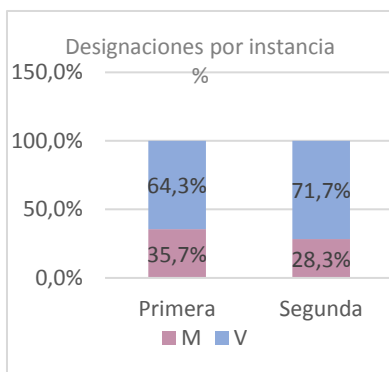
Actualmente el 57% de las defensorías de menores (tanto de competencia penal como no penal), tutorías y curadurías se encuentran encabezadas por mujeres. En los cinco cargos designados en el período analizado se mantiene esa tendencia y es en la única variable en la que las mujeres tienen mejores posibilidades de ser defensoras (60% de los casos). Pero, como ya se dijo, son pocos los cargos con esta competencia.

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



e) Designaciones por instancia

Las designaciones señalan la presencia de un techo de cristal en lo que hace a los cargos de mayor jerarquía. Existen 7 puntos de diferencia entre las mujeres que lograron alcanzar el cargo de defensoras de primera instancia y las que fueron designadas en puestos de segunda o ulterior instancia. Este resultado contraviene al panorama que existe hoy (donde hay mayor proporción de mujeres en puestos de segunda o tercera instancia en comparación a las defensoras de primera instancia).



f) Designaciones por región

El análisis por regiones muestra significativas diferencias territoriales en la conformación de las ternas y en la proporción de varones y mujeres ternados y designados. En la CABA, el NOA y el Centro es donde hubo mayor proporción de mujeres designadas (39% en CABA y 38% en el NOA y el Centro). Aunque Buenos Aires es la provincia con mayor cantidad de ternas mixtas (89%) y con el 33% de mujeres ternadas, solo fueron designadas el 22% de las veces. La región de Cuyo se presenta como la más problemáticas: solo hubo un 17% de mujeres ternadas y fueron designadas en igual proporción.

g) Cómo llegan varones y mujeres

Si se mira el recorrido de mujeres y varones desde el inicio del trámite hasta el momento de ser designados/as, son pocos los puntos decimales que los alejan. Mientras el 2,2% del total de varones inscriptos son designados, las mujeres llegan en un 1,8%.

	Cantidad	En condiciones de rendir	Rindió	Aprobó	Ternados/as	Designados/as
Varones inscriptos	3770,0	80%	33%	21%	11%	2,2%
Mujeres inscriptas	2173,0	78%	34%	18%	8%	1,8%

IV. ENCUESTA DE AUTOPERCEPCIÓN

Para indagar sobre las causas y motivaciones que llevan a que las mujeres se presenten a los concursos en una proporción muy inferior a los varones (pese a ser mayoría en el MPD) se realizó una encuesta anónima dirigida a abogadas y abogados que trabajan en el organismo, con independencia de su tareas o cargo.

a) Satisfacción de varones y mujeres con su trabajo y clima laboral

El 76% de los abogados varones consideró que las tareas que les asignan son acordes a su cargo, mientras que las mujeres respondieron en igual sentido solo el 55% de las veces.

Cuando se les preguntó si existen distintos criterios para distribuir las tareas entre mujeres, varones y otras identidades, la amplia mayoría de varones (97%) y de mujeres (83%)

respondieron que no. En tanto, el 17% de las mujeres manifestó que existen diferencias en los criterios de reparto que perjudica a las mujeres y diversidades (solo el 1% de los hombres eligió esa respuesta). Además, mientras el 75% de los abogados están satisfechos o muy satisfechos con el reconocimiento de sus tareas, las abogadas que respondieron en igual sentido alcanzan al 56%.

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

La pregunta sobre la conformidad con los criterios utilizados para la promoción en la carrera laboral es la que registra mayores brechas de género. La opción que tuvo un mayor porcentaje para las mujeres fue la de insatisfecha (28%). En el caso de los varones, un porcentaje similar dijo estar satisfecho o muy satisfecho con esos criterios (27% para ambas opciones). La mayoría de los abogados respondieron en más oportunidades (73%) estar satisfechos o muy satisfechos con las posibilidades de compatibilizar su trabajo con su vida familiar y doméstica. En tanto, las mujeres dieron esa opción el 54% de las veces.

b) Uso del tiempo

El cuestionario incluyó un relevamiento sobre el uso del tiempo, pues esos indicadores permiten visualizar componentes del trabajo y la carrera profesional tradicionalmente invisibilizados. Las respuestas mostraron importantes diferencias según el género de los/as consultados/as.

El 61% de las mujeres dijo que son ellas/os quienes dedican más tiempo al cuidado de hijos/as y solo el 1,5% manifestó que su pareja destinaba más tiempo a esa tarea. En tanto, solo 1 de cada 10 hombres contestó que son quienes más tiempo dedican al cuidado de niño/as, y el 22% dijo que sus parejas eran las principales responsables.

El 40% de los abogados y el 76% de las abogadas manifestaron que la paternidad o maternidad afectó su carrera profesional. Las mujeres señalaron en mayor medida que les impactó en las oportunidades de promoción laboral (47% de respuestas de las mujeres y 37% de los varones) y en la disponibilidad y eficacia para el desempeño cotidiano (33% frente al 17% de los varones).

También se encuentran diferencias en el tiempo que mujeres y varones dedican a actividades recreativas y de ocio (deportes, hobbies, TV, lectura recreativa, etc.). Las mujeres son las que mayor tiempo resignan en estos rubros (el 14% de los varones dedica de 11 a 20 horas al ocio, cantidad que duplica al 7% de las mujeres que destinan ese tiempo), lo que redundará en el tiempo que puede asignar a tareas de capacitación, publicaciones y docencia.

c) Crecimiento profesional

Los abogados se mostraron más animados a presentarse a un concurso para un cargo de defensor que las abogadas. En este sentido, cuando se les preguntó cuál era su aspiración profesional dentro de los próximos 5 años, el 13% de los empleados y el 35% de los

funcionarios dijo que esperaba presentarse a un concurso para defensor. En tanto, las mujeres con esa aspiración representan el 8% de las empleadas y el 24% de las funcionarias.

También se les preguntó por qué motivo no se presentaron a un concurso. Casi la mitad de los hombres (48%) dijo que tenía interés en hacerlo y que se inscribiría en un futuro cercano, pero solo el 29% de las mujeres respondió en igual sentido. También se indagaron posibles razones que funcionan como autolimitantes para inscribirse a un concurso. **El 30% de las mujeres dijo que tiene interés en concursar, pero que sus responsabilidades domésticas y de cuidado le dificultan prepararse para el examen o compatibilizar esas tareas con las propias del cargo concursado.** Dieron las mismas respuestas solo el 8% de los varones.

Las mujeres también se mostraron más preocupadas por el resultado del concurso, por no considerarse aún preparadas para el cargo o porque creen que, aunque les vaya bien, designarían a alguien más (dieron esas respuestas el 65% de las mujeres y el 42% de los hombres⁸).

En cuanto a quienes ya habían concursado para un cargo de defensor/a, se encontró que las mujeres lo hacen a una edad más avanzada que los hombres (el 59% de las mujeres se presentó a partir de los 36 años, mientras el 54% de los hombres lo hizo antes de cumplir esa edad). Esa diferencia puede responder a las distintas responsabilidades de cuidado de mujeres y varones cuando están a cargo de niños/as pequeños/as.

También se registraron diferencias de percepción respecto a la capacidad del proceso de concursos para garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. El 64 % de los varones consideró que se garantiza la igualdad “totalmente” y 1 de cada 10 consideró que lo hace solo parcialmente o no la garantiza. Las respuestas de las mujeres fue más crítica en este aspecto. Solo el 21% consideró asegurada la igualdad de oportunidades, mientras que son más las respuestas que indicaron que lo hace parcialmente (33%) o no lo hace (28%).

V. CONCLUSIONES

Aunque el MPD está integrado de forma prominente por mujeres, son una minoría entre quienes alcanzan los puestos de mayor jerarquía. Los datos de la composición del organismo sugieren la presencia de segregación vertical (en especial, para el acceso a cargos de defensoras) y horizontal (hay subrepresentación de mujeres en ciertos puestos y sobrerrepresentación en otros cargos). Esos sesgos de género se intensificaron en el periodo comprendido en la investigación, por lo que resulta imperioso fijar mecanismos correctivos.

El análisis del trámite interno de los concursos advirtió diversos sesgos de género. En primer lugar, se nota que, pese a las reformas reglamentarias introducidas, la mayoría de quienes integran los jurados son varones y que en muchas oportunidades las mujeres quedan directamente excluidas. En este contexto, deviene necesario revisar el reglamento de concursos, a fin de asegurar jurados con composición diversa.

⁸ La suma de los porcentajes supera el 100% porque se admitieron respuestas múltiples.

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

Los obstáculos que presenta el piso pegajoso se combinan con brechas de género horizontales y verticales. La segregación horizontal se vincula con dificultades para competir en el fuero federal, lo que contrasta con su mayor intervención en concursos para cargos del fuero ordinario, en especial, en materia de menores de edad y personas con capacidad restringida y en materia no penal. Estas dos materias se asocian a roles de cuidados, aspectos considerados históricamente como una responsabilidad femenina, lo que replica un clásico esquema de división sexual del trabajo que continúa latente en la sociedad. Sin embargo, esos cargos resultan marginales en términos cuantitativos, frente a puestos del fuero federal y con competencia penal.

Por otra parte, la mayor presencia de mujeres en concursos para el fuero ordinario también se vincula con cargos concentrados en la CABA, al igual que lo que sucede con cargos del fuero DGN. El análisis de la información según la distribución territorial también sugiere segregación por motivos de género por regiones para el acceso a cargos de defensoras.

En cuanto a la segregación vertical o “techo de cristal”, se advierte que del total de inscriptos/as en concursos para cargos de segunda o ulterior instancia, las mujeres solo representan el 31% (frente al 38% de inscriptas para cargos de primera instancia).

Otro dato significativo es que en todos los casos las mujeres perdieron competitividad a la hora de calificar los antecedentes. Esa evaluación suele incluir puntos por créditos académicos que resultan más difíciles de obtener a las mujeres (en atención a las responsabilidades de cuidado y la menor disponibilidad de tiempo). Por tanto, es posible que al otorgarse el mismo peso a la evaluación de antecedentes y de oposición, las mujeres vean disminuidas sus posibilidades de avanzar hacia el examen de oposición y en la calificación final obtenida.

La encuesta de autopercepción confirmó este obstáculo. Una importante cantidad de mujeres dijo que la recarga de tareas domésticas y de cuidado impactó en su desarrollo profesional y le restó tiempo para lograr antecedentes académicos que son valorados en el puntaje de los concursos.

Si se compara el porcentaje de defensoras que se registraba en 2008 (46%) con el porcentaje de mujeres designadas como defensoras en el periodo que va del 2008 al 2019 (33%), se advierte que se incrementó notablemente la brecha de género en el acceso a la magistratura en el MPD. No obstante, 8 de cada 10 ternas incluía a candidatas que podían haber sido designadas, por lo que, lejos de ser un resultado inevitable, existían condiciones para que la proporción de mujeres designadas fuera mayor. Esto muestra que con decisión política se podría haber evitado esa pérdida en términos de equidad de género y, del mismo modo, que con mecanismos institucionales correctivos se podría mejorar la incorporación de mujeres.

La encuesta de autopercepción ilustra sobre las barreras prácticas y simbólicas que limitan las condiciones equitativas de competencia por los cargos. La dificultad para compatibilizar las tareas de cuidado con la carrera profesional configura uno de los factores disuasivos a la hora de que las mujeres decidan concursar. Además, la percepción que tienen las abogadas del organismo de que ellas tendrán más dificultades para atravesar con éxito el proceso también limita sus posibilidades de participar equitativamente. Esa percepción puede obedecer a rasgos culturales e institucionales de género, que impiden a las aspirantes a visualizarse en los puestos de mayor prestigio o jerarquía.

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

También constituye una deuda pendiente la incorporación de identidades diversas a la justicia en general y al organismo en particular, único modo de desarmar una tradición histórica de discriminación y exclusión por razones de género.