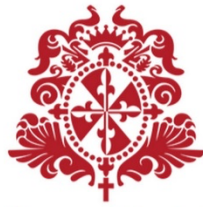


**PEDRO JULIÁN HERNÁNDEZ TÉLLEZ**



**Universidad del  
Rosario**

**¿Un techo de cristal en el proceso de selección de magistrados de Tribunal en la justicia contencioso-administrativa en Colombia?**

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO  
MAESTRÍA EN DERECHO ADMINISTRATIVO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
BOGOTÁ D.C. 2023

**PEDRO JULIÁN HERNÁNDEZ TÉLLEZ**

**¿Un techo de cristal en el proceso de selección de magistrados de Tribunal en la justicia contencioso-administrativa en Colombia?**

Tesis presentada a la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario para obtener el Título de:

**MAGÍSTER EN DERECHO ADMINISTRATIVO**

Directora de Tesis: NATALIA SOLEDAD APRILE

Semestre II, 2023

*A María Camila, mi esposa por su infinito amor.*

*A Gabriela y Lucero. Hermana y mamá, que nunca se rindieron.*

*A Pedro, mi padre por siempre estar presente.*

*A Kira, mi gata por su invaluable compañía.*

*A mis maestros que forjaron en mí, el gusto por el conocimiento.*

*Agradecimientos*

*A mi alma mater el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario donde aprendía el respeto por la diferencia y la pasión por el derecho.*

*Gracias a mis amigos y colegas sin ustedes el camino no hubiera sido tan divertido.*

*Gracias a mi directora de tesis Natalia Soledad Aprile quien oriento este trabajo.*

## **Resumen**

La disciplina jurídica ya no es un escenario predominantemente formado por hombres. Desde el año 2000, más mujeres estudian derecho y un mayor número de mujeres están inscritas en el registro nacional de abogados. Esto nos ha llevado a cuestionar la composición de del poder judicial en puestos cubiertos a través del sistema de carrera judicial. Se ha constatado que las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de jueces, pero hay una subrepresentación en las funciones de magistrados de tribunales, lo que ha levantado sospechas sobre la existencia de un techo de cristal.

Esta tesis explora la posible existencia de techos de cristal en la obtención de cargos como magistrados en tribunales administrativos, exponiendo las barreras que enfrentan las mujeres al aspirar a estos roles.

## **Abstract**

The legal discipline is no longer a predominantly male arena. Since 2000, more women have studied law and a greater number of women are registered in the national registry of lawyers. This has led us to question the composition of It has been observed that women occupy the majority of judicial positions, but there is under-representation in court magistrate roles, raising suspicions about the existence of a glass ceiling.

This thesis explores the possible existence of glass ceilings in obtaining positions as magistrates in administrative courts, exposing the barriers that women face when aspiring to these roles.

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>Sección 1. Estructura General de la Tesis .....</b>	<b>13</b>
<b>Sección 2. Justificación, problema y objetivos de la investigación .....</b>	<b>14</b>
<b>Sección 3. Marco Teórico .....</b>	<b>15</b>
<b>Sección 4. Objetivo General y Especifico .....</b>	<b>16</b>
<b>Sección 5. Metodología de la investigación.....</b>	<b>16</b>
<b>PRIMERA PARTE. ....</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo I LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA DE LA JUSTICIA COLOMBIANA. ANALISIS NORMATIVO: ANTES Y DESPUES DE 1991. ....</b>	<b>19</b>
<b>1. Análisis histórico normativo del estatus jurídico de la mujer previo a la Constitución de 1991. ....</b>	<b>19</b>
<b>2. Análisis normativo del estatus jurídico de la mujer posterior a la Constitución de 1991. ....</b>	<b>24</b>
<b>Capítulo II - El poder Judicial en Colombia .....</b>	<b>32</b>
<b>1. La carrera judicial.....</b>	<b>32</b>
<b>2. Concursos judiciales .....</b>	<b>33</b>
<b>3. La Escuela del Poder Judicial .....</b>	<b>35</b>
<b>SEGUNDA PARTE: EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA CARERA JUDICIAL .....</b>	<b>40</b>

<b>Capítulo I – Enfoque de Género.....</b>	<b>41</b>
<b>1.¿De qué hablo cuando hablo de perspectiva de género?.....</b>	<b>41</b>
<b>2. El debate académico de la igualdad y la diferencia.....</b>	<b>43</b>
<b>2.1 El discurso de la igualdad.....</b>	<b>44</b>
<b>2.2 El discurso de la diferencia.....</b>	<b>47</b>
<b>3. La redefinición del mérito.....</b>	<b>53</b>
<b>4. Experiencias comparadas.....</b>	<b>55</b>
<b>Capítulo II La experiencia de la magistratura para la mujer, una mirada crítica a la Convocatoria 17 y 18 de 2008.....</b>	<b>73</b>
<b>1. Convocatoria 17 y 18 de 2008 Acuerdo PSAA08-4528 del 2008 “Por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial”.....</b>	<b>73</b>
<b>2. La participación de la mujer en el concurso para optar el cargo de magistrada del tribunal Administrativo convocado por el Acuerdo PSAA08-4528 del 2008.....</b>	<b>82</b>
<b>3. ¿Techos de cristal en la elección de magistrados a tribunal administrativo?....</b>	<b>111</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>115</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>120</b>
<b>SIGLAS.....</b>	<b>125</b>
<b>TABLAS.....</b>	<b>125</b>
<b>GRÁFICAS.....</b>	<b>126</b>



## Introducción

La participación mayoritaria de mujeres en la disciplina jurídica colombiana ha significado la recomposición de un escenario tradicionalmente masculino. Las mujeres representan hoy más de la mitad del total de abogados inscritos en el país, como se puede observar en la tabla No. 1. Entre los años 1970 al 1975, las mujeres representaban el 11% del total de inscritos en el registro nacional de abogados, situación que varía a partir del año 2000, cuando las mujeres comienzan a representar más de la mitad de la totalidad de inscritos.

Tabla No. 1 Estadísticas Abogados/as inscritos/as en el Registro Nacional de Abogados

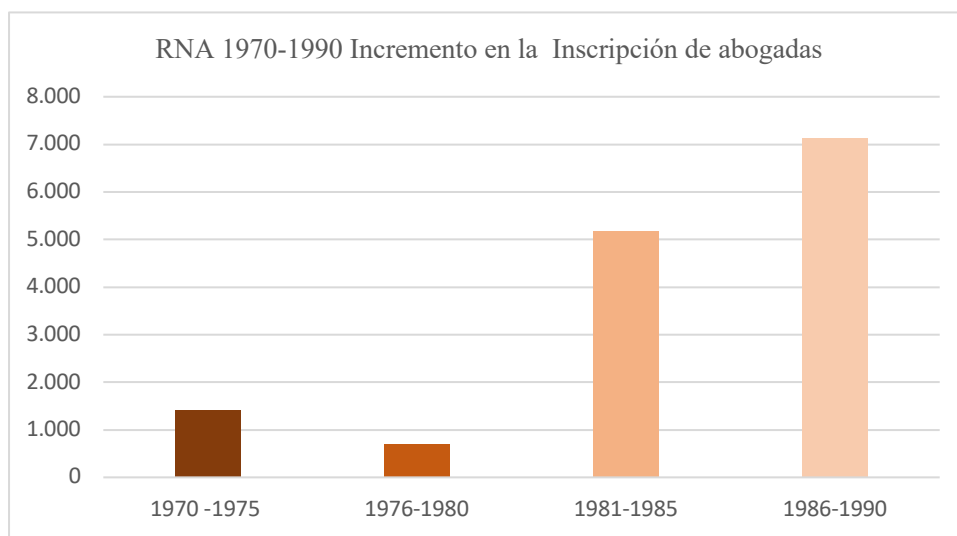
<b>Estadísticas Abogados/as inscritos/as en el Registro Nacional de Abogados</b>					
Fuente CSJUD					
<b>Quinquenio</b>	<b>MUJERES</b>		<b>HOMBRES</b>		<b>TOTAL</b>
	Número	%	Número	%	
1970 -1975	1.409	<b>11</b>	11.653	<b>89</b>	13.062
1976-1980	698	<b>37</b>	1.177	<b>63</b>	1.875
1981-1985	5.176	<b>41</b>	7.382	<b>59</b>	12.558
1986-1990	7.135	<b>45</b>	8.706	<b>55</b>	15.841
1991-1995	9506	<b>47</b>	10568	<b>53</b>	20.074
1996-2000	15369	<b>51</b>	14296	<b>49</b>	29.665
2001-2005	21185	<b>53</b>	18740	<b>47</b>	39.925
2006-2010	27628	<b>52</b>	24971	<b>48</b>	52.599
2011-2015	35840	<b>52</b>	32994	<b>48</b>	68.834
2016-2019	31065	<b>54</b>	26307	<b>46</b>	57.372

Fuente: Rama judicial “Estadísticas Abogados/as inscritos/as en el Registro Nacional de Abogados febrero 2019”<sup>1</sup>

La estadística también refleja que, para el periodo de 1986 al 1990, se evidencia un crecimiento en la representación de las mujeres inscritas en el Registro Nacional de Abogados (RNA) el cual se puede observar en la gráfica No. 1.

<sup>1</sup> Rama judicial “Estadísticas Abogados/as inscritos/as en el Registro Nacional de Abogados Febrero 2019” acceso el 1 de septiembre del 2019, [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/25022673/Estadisticas+Abogados\\_URNA2019.pdf/c082ccb0-7a96-4742-a709-bb39ba9f723e](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/25022673/Estadisticas+Abogados_URNA2019.pdf/c082ccb0-7a96-4742-a709-bb39ba9f723e)

Gráfica No. 1 RNA 1970-1990 Incremento en la Inscripción de abogadas



Elaboración propia

El gráfico muestra que la presencia de las mujeres se incrementa en un 506% para el periodo mencionado, tendencia que se convierte en una constatación en el tiempo. Del mismo modo, consultando el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) que recopiló el número de personas graduadas de las facultades de derecho en el periodo de 2001-2017, se evidencia que, en 16 años, se han graduado 166.352 personas de los cuales, 77.035 fueron hombres y 89.317 fueron mujeres<sup>2</sup>.

Lo anterior, rompe con la idea que el derecho es una profesión con mayor presencia de hombres. Las mujeres representan hoy la mayoría del capital humano en la profesión jurídica colombiana. Así lo afirman Ceballos y Villegas<sup>3</sup>:

*Como resultado de esto, tanto la educación como la profesión jurídica se han feminizado en los últimos años, al punto de que año tras año se gradúan más mujeres*

<sup>2</sup> Guía Académica, "¿Cuántos profesionales se gradúan en Colombia?", Guía Académica, acceso el 27 de abril de 2023, <https://www.guiaacademica.com/contenido-exclusivo/cuantos-profesionales-se-graduan-en-colombia-61>

<sup>3</sup> Mauricio García y María Adelaida Ceballos "la profesión Jurídica en Colombia: falta de reglas y exceso de mercado" (Bogotá: Dejusticia, 2019) 201-201.

*que hombres de los pregrados de Derecho, y casi todas las entidades analizadas están feminizadas en términos globales. Sin embargo, esta mejora cuantitativa de las mujeres juristas no necesariamente implica que se haya democratizado la profesión, pues hay una clara segregación vertical de las mujeres en todas las subprofesiones estudiadas. Esto significa que existe una tendencia a que, mientras más alto sea el salario, menor sea la presencia femenina, cosa que ocurre tanto en el sector público como en el privado. Y, más aún, mientras más alta es la posición dentro de la jerarquía institucional, más notoria es la brecha salarial entre hombres y mujeres.*

Por lo anterior, llama la atención la composición de los cuerpos de justicia porque, no reflejan la tendencia descrita en los párrafos anteriores y si evidencian una marcada segregación vertical en la composición de los cuerpos de justicia.

La composición de los cargos en la carrera judicial, según estadísticas oficiales<sup>4</sup>, demuestra que para el año 2014, de un total de 4.479 cargos de juez y 778 de Magistrado, las mujeres representaban el 51% y 37% respectivamente. Por su parte, para el año 2018, con los datos recolectados de la base de datos del directorio judicial del sistema estadístico de la rama judicial<sup>5</sup> y de los documentos en línea, “consolidado de planta permanente en el ámbito nacional a 2018<sup>6</sup> y “cobertura funcionarios y empleados 2018”<sup>7</sup> de un total de 4.663 cargos de juez y 726 de magistrados las mujeres ocupan el 52% y el 35.2% respectivamente.

---

<sup>4</sup> Néstor Henao. “Rama Judicial de Colombia, "Informe al Congreso de la Rama Judicial. Primera parte. Enero - Julio 2015", acceso el 15 de febrero del 2020, <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/8872932/informe+al+congreso+rama+judicial+parte1.pdf/cfd6e578-38c4-48ea-a58f-6cbb135afbf>.

<sup>5</sup> Directorio Judicial -Sistema Estadístico de la Rama Judicial (SIERJU)”, Consejo Superior de la Judicatura, acceso 16 de febrero de 2020, <http://190.217.24.164/Sierju-Web/app/consultaExternaDespachos-flow?execution=e1s1>

<sup>6</sup> Consolidado planta permanente en el ámbito nacional a 2018”, Rama Judicial Consejo superior de la judicatura, acceso 16 de febrero del 2020, <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/19866207/CARGOS+POR++G%C3%89NERO+A%C3%91O+2018b.pdf/a71b5249-f712-48a8-bcc1-4865b923d491>

<sup>7</sup> Consejo Superior de la Judicatura Unidad de Administración de la Carrera Judicial Servidores Judiciales en Propiedad y Provisionalidad”, Rama Judicial Consejo superior de la judicatura, acceso 17 de febrero del 2020, [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO\\_+Funcionarios+y+Empleados\\_carrera+judicial\\_2018.pdf/6262bdf-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO_+Funcionarios+y+Empleados_carrera+judicial_2018.pdf/6262bdf-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e)

Más llamativos aún, son los datos estadísticos incluidos en la página web de la rama judicial, la cual al momento de elaboración de esta investigación habilitó la sección de estadísticas judiciales<sup>8</sup>, donde se puede consultar la participación de la mujer en la rama judicial, con corte de 30 de diciembre de 2022.

La investigación muestra que, en el cargo de jueces municipales y del circuito de 4.949 cargos, los hombres ocupan 2.552 lo que representa un 51,57 % y las mujeres 2.397 lo que corresponde al 48,43%. Del mismo modo, al filtrar la búsqueda de Magistrados de tribunal de un total de 779 cargos, los hombres ocupan 505 lo que representa el 64,83% y las mujeres 274 es decir, el 35,17%.

Los anteriores datos reflejan cómo las mujeres representan un porcentaje importante en los cargos de jueces unipersonales del cuerpo judicial y, por el contrario, al observar los cargos de superior jerarquía se ve una disminución considerable del porcentaje de participación femenina en los cuerpos colegiados (magistrados de tribunales), lo cual en vigencia del Estado Social de Derecho levanta la sospecha sobre la existencia de un *Glass Ceiling* entendido como:

*“(…) son barreras invisibles que impiden que las mujeres puedan acceder a la cúpula de las organizaciones, considerado el núcleo duro en el que se encuentran los puestos de mayor responsabilidad. Estas barreras pueden ser de tipo interno o externo, según sean consecuencia de una cultura organizacional estereotipada o de la ausencia de políticas laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral , respectivamente.”<sup>9</sup>*

Asombra la estadística, si partimos de la base que el Estado es un empleador imparcial que está apoyado en los principios constitucionales de la igualdad y el acceso por mérito y se

---

<sup>8</sup> Rama Judicial Consejo superior de la judicatura República de Colombia <https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/participacion-de-la-mujer-en-la-rama-judicial1>

<sup>9</sup> Coral Carrancio “El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad” en Revista Española de Sociología. No 27 (2018): 476. (Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>)

supone que selecciona a los mejores ciudadanos para ocupar los empleos públicos<sup>10</sup>. En desarrollo de esta investigación a la fecha no se cuenta con un estudio o informe que explique, de manera integral, la baja representación de la mujer en los cargos de magistradas en la Rama Judicial.

En línea con lo anterior, esta investigación surge a partir de la siguiente pregunta problema: ¿La carrera judicial colombiana presenta barreras para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones, frente a los hombres a los cargos de Magistrada del Tribunal Administrativo?

### **Sección 1. Estructura General de la Tesis**

Con el fin de responder la pregunta problema y en aras de proporcionar un orden metodológico que facilite la tarea del lector, dividiremos esta investigación en dos partes cada una subdividida en dos capítulos:

#### **Primera parte:**

La mujer en el contexto histórico y normativo colombiano: este apartado describe el marco constitucional partiendo del derecho a la igualdad, la carrera judicial de raigambre constitucional ubicada dentro de los procesos de selección especial; desarrollada en la Ley Marco, cuya competencia para la estructuración y aplicación esta asignada al Consejo Superior de la Judicatura, quien realiza la planeación y posteriormente realiza la convocatoria, el estudio de las hojas de vidas, la asignación de puntajes, la elaboración y aplicación de la prueba de conocimientos, la entrevista para que, los candidatos y candidatas que superen estas pruebas, asistan a la Escuela de Formación Judicial *Rodrigo Lara Bonilla* encargada del diseño y ejecución del curso de formación y la evaluación de este último.

El poder Judicial en Colombia: el proceso especial de selección aplicable a la Rama Judicial del poder público que comparte con los otros procedimientos de selección del Estado la prerrogativa del mérito con lo cual, el concurso es público y abierto, para el cargo de Magistrada/o del Tribunal Administrativo que elige a las personas que cumplan con los

---

<sup>10</sup> Ibidem, 477.

requisitos generales y específicos incluidos en el Acuerdo que para la selección disponga el Consejo Superior de la Judicatura, cuya una limitante en principio es no haber llegado a la edad de retiro forzoso sesenta y cinco años (65 años).

### **Segunda parte:**

En esta parte presentaremos los principales argumentos del debate académico entre los discursos de la igualdad y la diferencia que abogan cada uno desde sus argumentos él por qué es deseable tener una mayor participación de la mujer en los cuerpos encargados de impartir justicia. En este acápite también plantearemos los principales argumentos de porque es necesario una redefinición del concepto del mérito como eje fundamental de los concursos públicos.

Analizaremos las experiencias comparadas con las jurisdicciones de España y Argentina, quienes presentan una situación similar a la colombiana, es decir, un poder judicial con una subrepresentación de la mujer en los cargos de mayor jerarquía. Esta óptica permite revisar como los países seleccionados abordaron la situación desde la óptica jurídica y, que trasplantes legales podrían implementarse en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta parte se presentan los resultados de las convocatorias No. 17 y 18 de 2008. En la cual, partiendo de los aspirantes, se depura los admitidos al concurso, para clasificar por sexo y en un primer plano, visualizar el número de participantes por este criterio y en adelante individualizar las calificaciones obtenidas en cada etapa, hasta llegar a el registro de elegibles, la lista de candidatos, el nombramiento y confirmación de los posesionados en el cargo.

### **Sección 2. Justificación, problema y objetivos de la investigación**

La investigación tiene como justificación identificar si existen, o no, barreras invisibles o *techos de cristal*, que limitan el acceso de las mujeres a la magistratura por concurso en la Rama Judicial a partir del análisis de la composición por sexo en los tribunales administrativos y, en caso afirmativo, dejar planteados aportes para los procesos en el futuro.

Es de vital importancia comprender las razones y los mecanismos subyacentes que contribuyen a la existencia de barreras invisibles o techos de cristal en la Rama Judicial colombiana, a fin de proponer estrategias y políticas que fomenten el acceso de las mujeres a la magistratura.

Lo anterior, conlleva potencialmente a la construcción de una Rama Judicial más equitativa y representativa en su composición, que garantice igualdad de oportunidades independientemente del género y, así, promover la confianza, dotando al sistema de selección de legitimidad democrática.

### **Problema de Investigación**

¿La carrera judicial colombiana presenta barreras para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones frente a los hombres a los cargos de Magistrada del Tribunal Administrativo?

### **Hipótesis**

Para responder el problema planteado, se formula la siguiente hipótesis de investigación:

Existen dentro del proceso de selección de magistradas y magistrados al tribunal administrativo barreras invisibles o techos de cristal que afectan a las mujeres e impiden su participación en igualdad de condiciones. La baja representación de la mujer en los cargos de magistradas se debe a una mezcla de factores institucionales, culturales y sociales que limitan el acceso a la magistratura y que el concepto de meritocracia en la selección está diseñado desde la experiencia y modelo ideal del hombre juez, por lo cual es necesaria una reforma.

### **Sección 3. Marco Teórico**

El marco teórico del presente trabajo de tesis está compuesto por: i) la literatura relacionada con la igualdad y la diferencia, discursos que plantean dos puntos de vista en relación la paridad de género, ii) la legislación nacional e internacional que plantea la presencia y ausencia de la discriminación positiva a favor de la mujer como grupo históricamente

discriminado, junto con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y iii) el estudio del modelo de selección de la carrera judicial y descendiendo a la convocatoria 17 y 18 de 2008.

#### **Sección 4. Objetivo General y Especifico**

El objetivo general de esta investigación es identificar y analizar las posibles barreras invisibles o techos de cristal presentes en la selección de magistrados de tribunal administrativo en los concursos convocados (17 y 18) por el Consejo Superior de la Judicatura y determinar la existencia de factores que afectan directamente a las mujeres para acceder a esta dignidad. Los objetivos específicos son: i) identificar al interior de los concursos las oportunidades para facilitar que las mujeres ocupen el cargo de magistradas de tribunal administrativo; ii) Revisar e identificar en otros países experiencias o avances que permitan contribuir al análisis de la baja presencia de la mujer en la magistratura y iii) proponer estrategias o modificaciones a los concursos de la rama judicial para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Sección 5. Metodología de la investigación**

El desarrollo del trabajo de investigación aborda desde una perspectiva teórico-práctica, el techo de cristal al que se enfrentan las mujeres al momento de acceder a los puestos de magistrada de tribunal administrativo, para lograr el objetivo principal y los específicos se planteó una metodología mixta o de triangulación.

Por tanto, se utiliza la metodología cuantitativa para recolectar y ordenar los datos de las convocatorias 17 y 18 de 2008 provenientes de información secundaria publicada en la página del Consejo Superior de la Judicatura, identificando cuantas mujeres y cuantos hombres se presentaron al concurso y su desempeño en cada etapa y la cualitativa, a través del análisis del fenómeno del techo de cristal en la carrera judicial, del mismo modo, haciendo uso del método comparado para buscar otros países que se hayan enfrentado al mismo fenómeno y presentar la forma en la que lo abordaron el tema, del mismo modo, se hará un repaso por el debate académico que gira en torno a la mayor participación de la mujer en el poder judicial.

## **Sección 6. Delimitación conceptual del alcance de la investigación**

La investigación es de carácter jurídico y presenta como objetivo principal identificar y analizar los posibles techos de cristal presentes en la selección de magistrados de tribunal Administrativo, en los concursos convocados por el Consejo Superior de la Judicatura (17 y 18) y las posibles causas de la baja presencia de la mujer en esta dignidad.

Así las cosas, el trabajo se centrará específicamente en el análisis de las barreras invisibles o techos de cristal en la selección de magistradas de Tribunal administrativo en Colombia designadas mediante concurso de méritos. Como consecuencia, esta investigación no constituye un estudio de gestión pública o de género propiamente dicho, por ser una materia especializada y con metodologías propias.

Por lo anterior, en el primer capítulo de la parte uno, haremos un recuento normativo sobre el estatus jurídico de la mujer previo a la constitución de 1991 y posterior a la expedición de esta para evidenciar que los cambios legales obedecen a la suma de normativas emitidas en diferentes momentos históricos cuyos contextos propios marcan una época y que el reconocimiento de derechos es un camino que se va construyendo. Destacando en este primer capítulo la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha cimentado el camino para formular políticas públicas y nueva normativa procura superar desigualdades.

En el segundo capítulo de la primera parte, se realiza un recuento de la normativa y el funcionamiento de la carrera judicial, explicando la Ley Marco y su implementación a cargo del Consejo Superior de la Judicatura quien realiza la convocatoria, el estudio de las hojas de vidas, la asignación de puntajes, la elaboración y aplicación de la prueba de conocimientos y la entrevista, así mismo el diseño y ejecución del curso de formación y su consecuente evaluación a cargo de la Escuela de Formación Judicial *Rodrigo Lara Bonilla*.

En la segunda parte, presentaremos el debate académico que se denominó la igualdad vs la diferencia. En la que presentamos como, desde dos orillas diferentes se construyen argumentos para abogar por una mayor participación de la mujer en el poder judicial. Del

mismo modo, presentaremos unas reflexiones en torno al concepto del mérito y la necesidad de reformularlo.

En este capítulo exploraremos como en España y Argentina abordaron una situación similar en la que las mujeres no ocupaban los cargos de máxima responsabilidad, pero si los puestos de la base de la pirámide en la rama judicial. Destacando las medidas que utilizaron estos dos países para superar esta situación y los techos de cristal que encontraron al analizar la situación.

Por último, presentaremos los datos que encontramos en las convocatorias No. 17 y 18 del Consejo Superior de la Judicatura para el cargo de magistrado de tribunal administrativo, organizando los datos de los candidatos admitidos y su desempeño a lo largo del concurso. Para evidenciar las falencias de las etapas de este y si las mujeres presentan una dificultad adicional a los hombres.

Para resolver esta pregunta se estudian las convocatorias No. 17 y 18 adelantadas mediante el Acuerdo No. PSAA08-4528 DE 2008 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura, considerando la misma como una muestra representativa, para lo cual, se analizan las reglas, etapas y calificaciones para auscultar si, de alguna manera existen barreras que impidan a las mujeres acceder a cargos de magistradas de tribunal administrativo en igualdad de condiciones que los hombres.

Necesario es justificar por qué se eligió la convocatoria No. 17 y 18 de 2008, cuya respuesta se justifica por ser la única que, al momento de escribir esta investigación cuenta con las características de: i) ser a nivel nacional ii) busca el perfil de magistrado de tribunal administrativo, iii) los participantes se han posesionado en los cargos de magistrados de tribunal y iv) que se posee información referente al concurso, publicada en la página web del Consejo Superior de la Judicatura.

## **PRIMERA PARTE.**

### **Capítulo I LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA HISTORIA DE LA JUSTICIA COLOMBIANA. ANALISIS NORMATIVO: ANTES Y DESPUES DE 1991.**

#### **1. Análisis histórico normativo del estatus jurídico de la mujer previo a la Constitución de 1991.**

La línea del tiempo que se expondrá a continuación permitirá una comprensión de la memoria jurídica de la normativa expedida en Colombia en relación con los derechos de la mujer, toda vez que ha surgido de un proceso de reconocimiento paulatino de derechos que han conducido a que, en la actualidad exista la posibilidad para que las mujeres accedan a la carrera judicial. Estos marcos normativos presentan un avance en la eliminación de desigualdades para las mujeres.

La norma jurídica como fuente de esta investigación nos puede aportar una visión sobre el comportamiento de una sociedad en determinado momento histórico, sobre este aspecto afirma Velásquez:

*“La búsqueda de las mentalidades sobre el género femenino, y de su expresión jurídica aporta elementos para encontrar la dimensión social y política de la condición femenina, de los principios que sustentan la discriminación, las contradicciones surgidas en la evolución de la sociedad, las luchas libradas por la transformación del establecimiento y su vinculación con el problema de género en distintos periodos”<sup>11</sup>.*

El estatus jurídico de las mujeres en Colombia, en vigencia de la Constitución de 1886 y en especial del Código Civil de 1876 era equiparable al de un menor de edad o al del declarado

---

<sup>11</sup> Magdala Velásquez, “Aspectos de la condición jurídica de las mujeres” en Las mujeres en la historia de Colombia, Tomo I mujeres, historia y política, editado por Magda Velásquez Toro (Bogotá: Editorial Norma, 1995), 173.

interdicto, es decir, un sujeto con derechos limitados el cual, debía ser representado por otro en este caso: su padre o esposo. Afirma Montoya Ruiz:

*“Se destacaron en nuestro ordenamiento, con largos períodos de vigencia, figuras jurídicas que obstaculizaron el empoderamiento político de la mujer, tales como la potestad marital, entendida como “conjunto de derechos y obligaciones que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer”, la cual justificó la equiparación de la mujer con el menor de edad por necesitar de representación legal para participar del tráfico jurídico y el ejercicio de sus derechos”.*<sup>12</sup>

Fue solo hasta entrado el siglo XX, que se comienzan a reformar el sistema jurídico colombiano y con ello a eliminar barreras impuestas a la mujer desde la Ley. La primera normativa que se promulga en esta materia es la Ley 8 de 1922<sup>13</sup>, que le otorgó a la mujer casada la facultad de administrar bienes de uso personal tales como, joyas, vestidos, artículos de aseo personal y aquellos propios de su profesión u oficio; posteriormente la Ley 124 de 1928<sup>14</sup> autorizó a la mujer para disponer de su dinero depositado en cajas de ahorro<sup>15</sup>. Si bien estas leyes, no generaron un cambio significativo en el estatus jurídico de las mujeres, son un hito por ser pioneras en reconocer el derecho de propiedad a la mujer sobre algunos bienes y dineros sin la necesidad que medie la autorización de un tercero.

Posteriormente, se expide la Ley 20 de 1932<sup>16</sup> que *“Consagro la libre administración y disposición de los bienes pertenecientes a cada uno de los cónyuges al momento de la celebración del matrimonio, y los adquiridos durante la vigencia”*, esta Ley a diferencia de las anteriores sí marca un punto de quiebre en la historia de la lucha por los derechos de la mujer, no por el contenido de la misma, sino porque es después de esta, que inicia el debate

---

<sup>12</sup> Ana Montoya Ruiz, *Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica colombiana* en *Opinión Jurídica*, vol 8, No. 16 (Medellín 2009), 142 “

<sup>13</sup> Ley 8 de 1922, 23 de febrero. *Diario Oficial* 18130.

<sup>14</sup> Ley 124 de 1928, 1 de diciembre. *Diario oficial* 20959.

<sup>15</sup> Gloria de los Ríos, “Condición jurídica de las mujeres” en *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo I mujeres, historia y política, editado por Magda Velásquez Toro (Bogotá: Editorial Norma, 1995), 421-422.

<sup>16</sup> Ley 20 de 1932, 17 de octubre. *Diario oficial* 22117.

sobre los derechos políticos de la mujer y se le asigna al tema un lugar en la agenda legislativa del país<sup>17</sup>.

El primer intento por otorgarle derechos políticos a la mujer ocurre en 1933, con el proyecto de Ley impulsado por los senadores Augusto Ramírez, Juan de Dios Arrellano, Joaquín Estrada Monsalve, quienes abogaron a favor del reconocimiento pleno de los derechos civiles y políticos de las mujeres con argumentos tales como: “(...) *el instinto acertado y certero, podrá suavizar nuestras luchas democráticas imponiendo moralidad, orden, cordura y decencia en los debates electorales*<sup>18</sup>” no obstante, el proyecto fue archivado luego del primer debate.

Tras este primer intento por otorgarle derechos políticos a la mujer en el Congreso, el gobierno liberal del presidente Olaya Herrera logra avances en el sector de la educación. Es así como, en 1933 mediante los Decretos 227<sup>19</sup> y 1972<sup>20</sup>, la enseñanza primaria y secundaria se hace extensiva a la mujer que, para la época, no era la misma que la de los varones y, se autoriza el ingreso de las mujeres a la educación superior.

Es así como, la Universidad Nacional de Colombia abre las puertas de la educación superior a las mujeres y, el 1 de febrero de 1935 Gerda Westendorp ingresa a la carrera de medicina y en 1936 Gabriela Peláez inicia estudios de derecho, siendo esta la primera mujer con grado de abogada en Colombia<sup>21</sup>.

Es en este contexto, en el que se eliminan barreras impuestas a las mujeres que, con la denominada revolución en marcha<sup>22</sup> impulsada por el gobierno de Alfonso López Pumarejo

---

<sup>17</sup> Magdala Velásquez, “La república liberal y la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres” en *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo I mujeres, historia y política, editado por Magda Velásquez Toro (Bogotá: Editorial Norma, 1995), 197 .198.

<sup>18</sup> *Ibidem* 199.

<sup>19</sup> Decreto 227 de 1933, 2 de febrero. *Diario oficial* 22215.

<sup>20</sup> Decreto 1972 de 1993, 1 de diciembre. *Diario oficial* 22460.

<sup>21</sup> Consultado en línea <http://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/la-mujer-en-la-historia-de-la-educacion-superior-en-colombia-1>

<sup>22</sup> *Benjamín Ardila Duarte, “Alfonso López Pumarejo y la revolución en marcha” Credencial Historia, N°192 (2005), <https://ediciones.uniandes.edu.co/Documents/Pautas%20de%20citacion/Manual%20de%20citas%2>*

mediante el Acto Legislativo 1 de 1936<sup>23</sup>, se reforma la constitución, permitiendo a la mujer ejercer y ocupar empleos públicos.

De esta manera, encontramos a las primeras mujeres ejerciendo empleos públicos en Colombia. La señora Lucrecia Pardo Espinel se posesionó en 1940 como tesorera municipal de Choachí, Cundinamarca y la señora Rosita Castro fue nombrada jueza penal del circuito por el Tribunal Superior de Bogotá en 1943, nombramiento que estuvo precedido de una demanda que se falló a favor su favor<sup>24</sup>.

La conquista por la igualdad -al menos material-, donde la mujer puede tener la misma educación primaria, secundaria y superior que los varones y acceder al empleo público, sin ser considerada aún ciudadana, es decir, no ejercer el derecho de elegir o ser elegida represento un avance entre 1933 y 1943.

En 1944 la Fundación de la Unión Femenina lideró ante el Congreso de Colombia la propuesta de otorgar a la mujer la calidad de ciudadana, tema que se concreta en 1945 mediante el Acto legislativo 01<sup>25</sup>, conquista parcial dado que no se consiguió el derecho al sufragio, propuesta que se archivó tras los debates en senado y cámara<sup>26</sup>. El texto constitucional aprobado quedo, así:

*“Artículo 13 Son ciudadanos los colombianos mayores de veintiún años (...)*

---

[0y%20referencias%20bibliográficas%20\(Uniandes%2C%20final%20impresión%2C%20julio%20201\).pdf](#)

<sup>23</sup> Acto legislativo 1 de 1936, 05 de agosto. Diario Oficial. 23263. Artículo 8°. La calidad de ciudadano en ejercicio es condición previa indispensable para elegir y ser elegido, y para desempeñar empleos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción. Pero la mujer colombiana mayor de edad puede desempeñar empleos, aunque ellos lleven anexa autoridad o jurisdicción, en las mismas condiciones que para desempeñarlos exija la ley a los ciudadanos”.

<sup>24</sup> Lucía Arbeláez de Tobón, “Análisis de género en la carrera judicial y en el acceso a las altas corporaciones nacionales de la justicia en Colombia” (Bogotá, Dike. 2009) 120-121.

<sup>25</sup> Acto legislativo 01 de 1954, junio 18. Diario oficial 25769.

<sup>26</sup> Beatriz Vallejo, “La conquista del Voto Femenino”. Revista Credencial No. 281. (2013) consultado en <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-281/la-conquista-del-voto-femenino>

*Artículo 14: La calidad de ciudadano en ejercicio es condición previa indispensable para elegir y ser elegido y para desempeñar empleos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción. Sin embargo, la función del sufragio y la capacidad para ser elegido popularmente, se reservan a los varones”*

La limitante consagrada en el artículo 14, antes transcrito, fue superada en el Acto Legislativo 03<sup>27</sup> que consagró el derecho al sufragio para hombre y mujeres, derecho que solo puede hacerse efectivo en 1957 con el plebiscito que buscaba instaurar el llamado Frente Nacional en el país<sup>28</sup>.

Alcanzado el derecho al voto, la condición de ciudadanas, el acceso a la educación en iguales condiciones que los hombres. El camino por la igualdad de las mujeres frente a los hombres, continuo y el siguiente paso lo dio el Gobierno colombiano con la expedición del Decreto 1260 de 1970<sup>29</sup> mediante el cual se eliminó la obligación de las mujeres casadas de llevar el apellido del esposo. Posteriormente, en 1974 con el Decreto 2820<sup>30</sup> se eliminó la potestad marital de los hombres y se concedió la patria potestad tanto al padre como a la madre; en ese mismo año se eliminó la obligación de obediencia de la mujer al marido, la de vivir con él y seguirle a donde quiera que el esposo trasladara su residencia.

Posteriormente, el Congreso de la República expide la Ley 1 de 1976<sup>31</sup> con la cual, se estableció el divorcio en el matrimonio civil, Ley 51 de 1981<sup>32</sup> que ratifica la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW y la Ley 50 de 1990<sup>33</sup> que concede protección especial a la maternidad y amplía a cuatro (4) semanas la licencia de maternidad, haciéndola extensiva a la madre adoptante.

---

<sup>27</sup> Acto legislativo 03 de 1954, 25 de agosto. *Diario Oficial* 28649.

<sup>28</sup> Magdala Velásquez Toro y Catalina Reyes “Proceso histórico de las mujeres, años 50 y 60” en *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo I Mujeres, historia y política, editado por Magda Velásquez Toro (Bogotá: Editorial Norma, 1995), 207.

<sup>29</sup> Decreto 1260 de 1970 julio 27. *Diario oficial* 33118.

<sup>30</sup> Decreto 2820 de 1974, diciembre 30. *Diario oficial* 34327.

<sup>31</sup> Ley 1 de 1976, enero 19. *Diario oficial* 34492.

<sup>32</sup> Ley 51 de 1981, junio 2. *Diario oficial* 35794.

<sup>33</sup> Ley 50 de 1990, diciembre 28. *Diario oficial* 39618.

Realizada la anterior reseña normativa de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX podemos ver, como la lucha por la eliminación de barreras en favor de la mujer en Colombia presenta la particularidad que primero se alcanzó el derecho a participar en el empleo público y de manera posterior el derecho a elegir y ser elegida.

La legislación previa a la constitución de 1991 estaba inspirada en una tradición civilista heredada del código civil napoleónico. Que tenía la idea preconcebida que la vida de la mujer debía ceñirse a las actividades del cuidado y el hogar.

## **2. Análisis normativo del estatus jurídico de la mujer posterior a la Constitución de 1991.**

La promulgación de la Constitución de 1991 implicó una recomposición normativa de todo el ordenamiento jurídico colombiano, pasando de una constitución (1886) que se centraba y limitaba a la estructura del Estado y sus funciones, a una que se centra en los derechos de las personas. Por lo cual, la Carta de 1991 marca un hito en la lucha por lograr la igualdad real entre mujeres y hombres y es el punto de partida de esta investigación.

La Constitución de 1991 en el artículo 13<sup>34</sup> consagra el principio de igualdad y no discriminación, considerado un avance en la igualdad real y efectiva:

*“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.*

---

<sup>34</sup> La redacción del principio de igualdad consagrada en el texto de 1991 es consecuencia de una amalgama de los proyectos presentados por el Gobierno Nacional impulsado por Manuel José Cepeda y el proyecto de María Teresa Garcés. Ver más en Luis Roberto Wiesner “La acción afirmativa en la Constituyente de 1991” *Civilizar: Ciencias Sociales Y Humanas* 7 (13), 61-80. <https://doi.org/10.22518/16578953.765>

*El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

En la redacción del artículo 13 antes transcrito, se observa que en el primer inciso se plantea la fórmula tradicional de la igualdad formal junto con el principio de no discriminación; en el segundo inciso se indica la posibilidad para que, el Estado formule medidas a favor de grupos discriminados para zanjar desigualdades históricas. En interpretación de la Corte Constitucional, uno de los grupos que la Constitución considera como históricamente discriminado, es el de las mujeres, veamos:

*“No debe olvidarse que, en contacto con la idea de igualdad sustancial, la exclusión de la discriminación por razón de sexo contenida en el artículo 13 de la Carta, no se detiene en la mera prohibición sino que abarca el propósito constitucional de terminar con la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina; esa decisión autoriza, dentro de un principio de protección, la toma de medidas positivas, dirigidas a corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico y social”<sup>35</sup>.(subrayados fuera del texto)*

La Corte Constitucional aborda el tema de las medidas positivas dirigidas a superar las desigualdades, que en el derecho comparado y literatura especializada se conoce como *acciones afirmativas* y pesé a que, no hay una definición unánime sobre la expresión, Patricia Begné cita la proporcionada por las Naciones Unidas “*la acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad*”<sup>36</sup>. Las acciones afirmativas se tornan fundamentales en el ordenamiento jurídico colombiano puesto

---

<sup>35</sup> Corte Constitucional de Colombia. C-410 del 15 de septiembre de 1994. Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

<sup>36</sup> Patricia Begné “Acción Afirmativa: una vía para reducir la desigualdad”, Ciencia Jurídica No. 1 (2011): 14, DOI: <https://doi.org/10.15174/cj.v1i1.74>

que, le dan una herramienta al Estado para solucionar discriminaciones históricas. En el mismo sentido, el inciso final del artículo 14 Constitucional expone:

*“Artículo 40: Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:*

- 1. Elegir y ser elegido*
- 2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.*
- 3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna; formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas*
- 4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley*
- 5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas*
- 6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.*
- 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse*

*Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública*”. (Subrayados míos)

El artículo 40, antes transcrito, extiende el derecho de participación a la conformación, ejercicio y control del poder político, dentro del cual se resalta el de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, estableciendo en cabeza del Estado la obligación de garantizar y promover la participación de la mujer en los máximos niveles del empleo público.

En materia de oportunidades, el artículo 43 ibidem consagra que: *“la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”* reafirmando la obligación del Estado relacionada con la protección de la

igualdad entre las mujeres y los hombres, con énfasis en la no discriminación del género femenino.

En línea con el mandato de la Carta, la Corte Constitucional mediante jurisprudencia robusta, en relación con los derechos de la mujer, ha reafirmado el objetivo de la igualdad material entre mujeres y hombres. Guzmán, Molano y Uprimny<sup>37</sup>, clasifican en tres líneas jurisprudenciales los fallos, sobre el tema, como se muestra en la Tabla No. 2:

Tabla No. 2 Líneas jurisprudenciales Corte Constitucional

<b>Líneas jurisprudenciales Corte Constitucional</b>		
<b>Momento</b>	<b>Sentencias</b>	<b>Conclusión</b>
I) Visibilizarían de la exclusión histórica y de la discriminación estructural de las mujeres	C-371 de 2000, Auto 092 de 2008, C-804 de 2006	Las providencias anteriores contienen las diferentes formas de exclusión que a lo largo de la historia y, de manera acentuada por la institucionalidad ha sufrido la mujer por las construcciones sociales alrededor del concepto de lo femenino.
II) Promoción de la igualdad efectiva	T-494 de 1992, C-410 de 1994, C-964 de 2003 C-490 de 2011	En las sentencias citadas, la Corte reconoce que la mujer desde el rol tradicional de género, realiza un aporte valioso que debe ser reconocido por la sociedad, el Estado y que va más allá del cuidado familiar; del mismo modo, acepta diferentes a los hombres y las mujeres y la inferioridad de la segunda frente al primero por los roles de género imperantes en la sociedad, por lo cual se justifican tratos diferenciados para las mujeres siempre que estos se encaminen a la mayor satisfacción de sus derechos (acciones afirmativas)
III) Erradicación de la discriminación	T-098/1994, C-082/1999, C-112/2000, C-101/2005, C804/2006	En estas decisiones, la Corte fija reglas y subreglas para visibilizar la discriminación y crea categorías sospechosas en donde se presume la discriminación las cuales son: A) Se basan en rasgos permanentes de la

<sup>37</sup> Diana Esther Guzmán, Paola Molano y Rodrigo Uprimny, “¿Camino a la igualdad?: Derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1991 Sistematización legal y jurisprudencial” (Bogotá, ONU mujeres, 2015), 26-31

		<p>persona, es decir aquellos de los cuales no se puede desprender por voluntad. B) han estado sometidas históricamente a discriminación. C) la medida no constituye un criterio racional y equitativo en el que, se puedan repartir bienes o cargas sociales.</p>
--	--	--

Cuadro de elaboración propia. Fuente Diana Esther Guzmán, Paola Molano y Rodrigo Uprimny, “¿Camino a la igualdad?”

Las anteriores líneas jurisprudenciales permiten la formulación de políticas públicas a favor de la mujer, así como la reafirmación del principio de igualdad, puesto que las primeras sentencias reconocen a la mujer como un grupo históricamente discriminado por la institucionalidad y las construcciones sociales.

Por su parte, el segundo grupo de sentencias ve a la mujer más allá de su rol al interior de la familia y reconocen como constitucionalmente válido la formulación de las llamadas medidas afirmativas, siempre que estas sean para lograr una mayor satisfacción de los derechos de la mujer.

Por último, el tercer grupo de fallos crea las categorías sospechosas, las cuales son el primer filtro para presumir una discriminación injustificada, la cual debe ser usado por los operadores jurídicos a la hora de evaluar si una medida puede o no, superar un test de igualdad.

La expedición de la constitución de 1991, junto con la consagración de los principios fundamentales que irradian el ordenamiento jurídico colombiano, dio un paso adelante para lograr la igualdad material entre mujeres y hombres. La carta dotó a las distintas autoridades en general y al legislador, especialmente de un suelo jurídico para formular acciones afirmativas a favor de las poblaciones consideradas históricamente discriminadas.

En este sentido, podemos citar la expedición de la Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución nacional”* o popularmente conocida como Ley de cuotas. Es necesario

mencionar que lo relevante de este cuerpo normativo para efectos de esta investigación no es tanto su contenido impositivo sino, el debate en torno a las medidas afirmativas.<sup>38</sup>

La Corte Constitucional en sentencia C-371 de 2000<sup>39</sup> determino que las acciones afirmativas son:

*“(... )políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tenga una mayor representación”*

La sentencia habilita como medidas aceptadas constitucionalmente acciones de discriminación positiva o inversa, siempre y cuando estas superen un test de proporcionalidad en sus cuatro pasos, así: i) que se persiga una finalidad válida constitucionalmente ii) que el trato diferente sea proporcional a la medida iii) que la medida sea necesaria en el sentido que no sea la menos onerosa en términos de sacrificio de principios constitucionales y iv) la proporcionalidad en estricto sentido, es decir que no se sacrifiquen principios que tengan un mayor peso que los que se pretenden lograr con la medida.

Arribando a este punto, es necesario hacer una precisión respecto del concepto y el alcance del principio de igualdad, entendido como no discriminación y como no sometimiento, teniendo este último impacto en el entendimiento de las acciones afirmativas.

Los anteriores conceptos a simple vista podrían confundirse, incluso pasar por sinónimos, pero poseen diferencias de fondo que merecen ser resaltadas. La igualdad como no discriminación le impone al Estado la obligación de trato igualitario a todos los ciudadanos y que, en caso de establecer un trato diferenciado, ese sea razonable<sup>40</sup> (supere el test de

---

<sup>38</sup> Lo anterior, puesto que en su artículo 5, establece como excepción la carrera judicial, por considerar que el ingreso, permanencia y ascenso se basa única y exclusivamente en el mérito.

<sup>39</sup> Corte Constitucional de Colombia. C-371 del 29 de marzo de 2000. Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

<sup>40</sup> Roberto Saba, “Pobreza y derechos humanos” en Defensa Pública Garantía de acceso a la Justicia. Editado por la Defensoría General de la Nación. 168 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26687.pdf>

proporcionalidad); por el contrario, la igualdad como no sometimiento impone que el Estado tiene la obligación de hacer algo respecto de los grupos que se encuentran en situación de desventaja estructural<sup>41</sup>, en este sentido afirma Ronconi que el Estado:

*“No solo no debe discriminar (igualdad como no discriminación) sino que debe eliminar aquellas barreras estructurales que impidan disfrutar de los derechos en condiciones de igualdad real. El giro transformador de la igualdad como no dominación está en poner en tela de juicio la ficción de un status quo igualitario de partida —ficción en la que descansa el examen de igualdad como no-discriminación arbitraria<sup>42</sup>”.*

Esta distinción cobra importancia, para efectos de esta investigación si se tiene en cuenta que, las acciones afirmativas son la principal herramienta con la que cuenta el Estado para otorgar un trato diferente a un grupo de personas que se han visto históricamente discriminadas. No obstante, Ronconi nos pregunta en su texto *“¿Qué sucede cuando por aplicación de una acción positiva reparadora se establecen un número determinado de vacantes o plazas y no hay alguien tan idóneo entre los postulantes “favorecidos con la medida” que pueda ocupar el cargo?* Para responder que, si se analiza desde el punto de vista de la igualdad como no sometimiento, se debe optar por una acción positiva transformadora.

La acción positiva transformadora implica una labor más allá de la simple acción positiva, puesto que esta última, busca un resultado y las transformadoras buscan modificar la estructura, como ejemplo citamos la Ley de cuotas que asignar un porcentaje mínimo obligatorio de los empleos públicos para las mujeres, pero no se cuestiona porque las mujeres no ocupan ese tipo de posiciones sin la existencia de la Ley. Sobre este tema concluye Ronconi:

*“La diferencia entonces entre las acciones positivas y las acciones transformadoras, es que las primeras apuntan a obtener ciertos resultados finales, en cambio las*

---

<sup>41</sup> Liliana Ronconi, “Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real”. *Isonomía*, (2019). (49), 127 en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182018000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000200005&lng=es&tlng=es).

<sup>42</sup> *Ibidem*, 128.

*segundas implican desarmar (para cambiar) los procesos que generan las injusticias (Fraser, 1997, p. 38). Esta concepción más exigente de igualdad implica entonces no solo que el Estado debe generar las condiciones para garantizar que ciertos grupos alcancen determinados lugares sino que debe transformar todas las prácticas e instituciones, entre otras, que aún persisten y que continúan produciendo la situación de desigualdad. Implica entonces una mirada hacia lo que viene del pasado (desarmar para que no vuelva a pasar) y otra hacia el futuro (transformar) y para eso los cambios deben ser profundos, y radicales, sobre las distintas instituciones — y sectores— existentes (familia, escuela, medios masivos, Estado, y demás instituciones sociales)<sup>43</sup>”.*

No obstante, las acciones afirmativas y las acciones transformadoras no deben entenderse como antagónicas o excluyentes una de la otra. Así lo afirma en su texto Ronconi al plantearnos la postura intermedia mediante la cual se pueden emplear acciones afirmativas para lograr objetivos a corto plazo, pero sin perder de vista las transformadoras que buscan poner fin a las prácticas que generan las desigualdades.

---

<sup>43</sup> Ibidem, 134.

## Capítulo II - El poder Judicial en Colombia

### 1. La carrera judicial

La carrera judicial por el sistema de curso concurso está regulada por el artículo 156 de la Ley 270 de 1996 que establece *“la carrera judicial se basa en el carácter profesional de funcionarios y empleados, en la eficacia de su gestión, en la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y en la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio.”*

Una preocupación del Estado colombiano radica en establecer la independencia de la rama judicial del poder público, por esa razón nos remontamos al Acto Legislativo 1 de 1945<sup>44</sup> que ordena que la Ley se debe ocupar de la carrera judicial y de reglamentar los sistemas de concursos para la selección de los cargos judiciales.

La carrera judicial otorga a jueces y/o magistrados un grado de estabilidad laboral que le permite a los funcionarios, al servicio de impartir justicia, actuar sin más apremio que el cumplimiento de la Constitución y la Ley, por tal razón la configuración de la carrera judicial es vital para el Estado Social de Derecho. Es pertinente explicar que este sistema no incluye a las Altas cortes, que tienen procedimiento especial para proveer los cargos, como se describe a continuación:

- Corte Constitucional: Los magistrados de la Corte Constitucional son elegidos por el Senado de la República de ternas que presentan el presidente de la República, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado.
- Corte Suprema de Justicia. Los magistrados de la Corte Suprema de Justicia son elegidos por la Sala Plena de la misma Corporación (cooptación), de listas -con un

---

<sup>44</sup> Acto legislativo 1 de 1945, 17 de febrero. *Diario oficial* 25769

número superior a cinco candidatos- elaboradas y enviadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

- Consejo de Estado. Los magistrados del Consejo de Estado son elegidos por la Sala Plena de la misma Corporación (cooptación), de listas de más de cinco candidatos elaboradas y enviadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Así mismo, la citada Ley indica que son servidores de carrera: i) los Magistrados de los Tribunales y de las Salas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, ii) los jueces y iii) los empleados que por disposición expresa de la Ley no sean de libre nombramiento y remoción.

## **2. Concursos judiciales**

*“El concurso es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destreza, aptitudes, experiencia y condiciones de personalidad de los aspirantes, se determina su inclusión y ubicación en el Registro Nacional de Elegibles”<sup>45</sup>.*

Corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, reglamentar los concurso o cursos-concursos de los servidores de carrera, para lo cual se emitió el Acuerdo 34 de 1994.

Los concursos pueden ser:

1. Ordinarios: que hacen referencia a los concursos cuyo objetivo es integrar el RNE (Registro Nacional de Elegibles) de para los cargos de funcionarios (jueces y magistrados) y empleados.
2. Extraordinarios: que tienen como finalidad integrar el RNE para cargos y jurisdicciones territoriales específicas y son convocados cuando el número de aspirantes sea insuficiente o se disminuya a 10 nombres.

---

<sup>45</sup> Consejo Superior de la Judicatura, sala administrativa acuerdo “Por el cual se dictan reglas generales para los concursos de méritos destinados a la selección de funcionarios y empleados de Carrera de la Rama Judicial

Del Acuerdo 34 de 1994 extraemos las siguientes definiciones que serán aplicables a todos los concursos citados por el Consejo Superior de la Judicatura:

- **Participantes:** son los ciudadanos colombianos que reúnan los requisitos exigidos para el cargo.
- **Convocatoria a concursos** es el acto administrativo por medio del cual se realiza por medio de un Acuerdo específico de cada proceso, la cual deberá ser publicada con por lo menos 15 días hábiles de anticipación a la inscripción de este.
- **Periodicidad de la convocatoria:** tratándose de concursos ordinarios, queda establecido que se deben convocar cada dos años (en el mes de marzo) para el caso de jueces y magistrados.
- **Etapas:** son las fases del concurso, la primera realiza la selección de los aspirantes a hacer parte del RNE.
- **Puntajes:** Los puntajes están determinados por el Acuerdo que convoca cada concurso.
- **Entrevista:** es una prueba que se surte al interior del proceso de selección que pretende evaluar aspectos tales como la ética, la independencia de criterio, la responsabilidad, las iniciativas y motivaciones. Esta prueba posee unas guías, las cuales contienen la escala de calificación de los factores a ser evaluados, en cuanto a los jurados o entrevistadores se prevé que sea un número plurales los cuales deberán estar plenamente articulados.
- **Experiencia adicional:** es toda experiencia adicional a la mínima exigida que tenga relación directa con la especialidad por la que se va a concursar.
- **Capacitaciones y publicaciones:** factor de puntaje que hace referencia a los títulos de posgrado en derecho que se acrediten por el participante y las publicaciones en temas jurídicos relacionados que se aporten.
- **Calificación:** Los participantes a los cargos convocados que superen cada una de las etapas a partir del mínimo aprobatorio, obtendrán una calificación de cada uno de los aspectos publicados en el Acuerdo del proceso, cuyo máximo es 1.000 puntos.

- Publicación de los resultados y recursos. Las calificaciones obtenidas serán publicadas y podrán ser sujetas a reconsideración, cuando el participante las objete.
- Conformación y elaboración del Registro de Elegibles. Una vez concluidas todas las etapas del concurso, se procede a elaborar los listados de inscripción en el Registro en orden al puntaje de cada participante.

Del estudio de las etapas del concurso para nombrar jueces y/o magistrados se encontró que el aspirante puede elegir a su criterio más de una plaza o especialidad, tema que desarrollaremos más adelante e igualmente puede presentar reclamaciones en cada una de las etapas, lo que origina recomposición en las listas en cuanto a puntajes y lugar en que se ocupa en el RNE.

### **3. La Escuela del Poder Judicial**

La Escuela de Formación *Rodrigo Lara Bonilla* desempeña un papel fundamental en la provisión de los cargos para juez y magistrado, tiene como objetivo formar profesional y científicamente al aspirante para el adecuado desempeño de la función judicial, proceso que inicia en el año 2002, con efecto eliminatorio en la modalidad de curso-concurso.

La Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, en los artículos 157, 160, 176 y 177, contempla que la formación en la Rama Judicial se realizará a través de programas de formación a cargo de la Escuela Judicial “*Rodrigo Lara Bonilla*” a quien año a año se le asigna un presupuesto considerable para realizar los programas de ingreso a la carrera dirigidos fortalecer el Sistema de la Carrera Judicial a través de capacitaciones dirigidas a Magistrados, Jueces y Empleados de las Altas Cortes.

En los procesos de selección de magistrados de tribunal, la Escuela Lara Bonilla es la encargada de realizar la fase dos de la etapa de selección correspondiente al curso de formación judicial, el cual tiene una duración de cuarenta y ocho (48) semanas semipresenciales.

Los aspirantes que superen las primeras pruebas del concurso para proveer los cargos de magistradas/os pueden optar dos caminos para certificar el curso de formación obligatorio para ingresar o ascender en la rama judicial, así:

1. Realizando el curso de Formación Judicial Inicial. El artículo 160 de la Ley 270 de 1996 establece el curso de formación inicial aplica para los aspirantes que por primera vez se presenten a la carrera judicial o para aquellos que no soliciten homologación, la normativa expresa:

*“Para el ejercicio de cargos de carrera en la Rama Judicial se requiere, además de los requisitos exigidos en disposiciones generales, haber superado satisfactoriamente el proceso de selección y aprobado las evaluaciones previstas por la ley y realizadas de conformidad con los reglamentos que para tal efecto expida la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.*

*El acceso por primera vez a cualquier cargo de funcionario de carrera requerirá de la previa aprobación del curso de formación judicial en los términos que señala la presente ley. (...)*(Resaltados fuera del texto)

2. Solicitando homologación del curso de Formación Judicial Inicial. Para los funcionarios que hubieran realizado el curso de Formación Judicial Inicial, existe la posibilidad de solicitar homologación, circunstancia contemplada en el párrafo del artículo 160 de la Ley 270 de 1996:

*PARÁGRAFO. Los funcionarios de carrera que acrediten haber realizado el curso de formación judicial, no están obligados a repetirlo para obtener eventuales ascensos y, en este caso, se tomarán las respectivas calificaciones de servicio como factor sustitutivo de evaluación.* (Subrayados fuera del texto)

Es decir, en caso de presentarse una persona que ocupe el cargo de juez/a y aspire a Magistrado tiene la posibilidad de solicitar homologación del curso de formación,

proposición que propone desigualdad y representa un riesgo frene a la actualización en los conocimientos de los participantes.

Para profundizar en el curso concurso que hace parte de los procesos de selección de funcionarios de carrera judicial se consultó el libro *“legitimidad de la justicia administrativa colombiana: una mirada desde la percepción de su diseño institucional”*<sup>46</sup> donde los autores realizaron 17 entrevistas a los expertos, dentro de los cuales figuran consejeros de estado, magistrados de la sala disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, magistrados auxiliares de la Corte Constitucional, Magistrados de los tribunales administrativos entre otros, proporcionando a esta investigación un insumo desde las voces autorizadas en la materia, alrededor de la existencia y misionalidad de la Escuela de Formación Judicial.

El cuestionario empleado por los autores, Restrepo y Aprile incluyen preguntas sobre el curso de formación judicial o relacionadas con el mismo, de las cuales se realiza la cita textual:

- “f) ¿considera usted que el curso de formación judicial y los cursos de actualización que realiza la escuela judicial contribuyen al desarrollo de las competencias requeridas para el ejercicio de la función judicial?*
- g) Con el fin de garantizar que los jueces administrativos cuenten con las competencias requeridas para el ejercicio de la función judicial ¿sería necesario un proceso de formación especializado distinto del que actualmente se verifica mediante el curso .-concurso de formación judicial para el ingreso?*
- h) en caso de una respuesta afirmativa a la pregunta anterior ¿considera usted que este proceso formativo de los futuros jueces debería desarrollarse como requisito previo a su proceso de selección o podría seguir siendo concomitante y hacer parte del mismo?*

---

<sup>46</sup> Manual Restrepo y Natalia Aprile. Legitimidad de la justicia administrativa colombiana: una mirada desde la percepción de su diseño institucional. (Bogotá: Universidad del Rosario, 2019) 30-49

*i) si su respuesta a la pregunta g fue afirmativa ¿Cuáles deberían ser los contenidos o aspectos sobre los que debería versar el proceso formativo especializado en los jueces administrativos?”<sup>47</sup>*

De la primera pregunta destacamos que, los entrevistados de acuerdo con los autores, confirmaron que el curso no desarrolla habilidades diferentes a las jurídicas necesarias para la gestión de los despachos judiciales. Destacamos de los 17 entrevistados, la respuesta del entrevistado No. 8 según el cual el curso concurso debería ser de dedicación exclusiva al menos por un año<sup>48</sup>. Lo cual, como lo veremos más adelante en esta tesis es uno de los principales inconvenientes del concurso de carrera judicial, por su extensión y poca consideración con las responsabilidades personales, familiares y de cuidado que deben realizar los participantes.

Frente a la segunda pregunta (si bien los autores la limitan a la formación de jueces administrativos, las respuestas emitidas por los entrevistados pueden ser extrapoladas a las demás especialidades) los entrevistados consideran en su mayoría la necesidad de la formación especializada.

En el tercer interrogante, no se encontró un criterio definido en cuanto a si, el curso de formación debería ser un requisito previo al ingreso al concurso o si se debiera seguir desarrollando como hasta la fecha.

Por último, en la pregunta i) sorprende que la respuesta afirme que: *“El curso debería tener una mayor duración, una mayor intensidad horaria y abordar el aprendizaje teórico y práctico de aquellas cuestiones que han sido identificadas como necesarias para ese propósito y que actualmente no están cubiertas por los contenidos que se imparten<sup>49</sup>”* Lo anterior, porque como ya se desatacó en párrafos anteriores, el curso de formación judicial con una duración de 48 semanas dilata en el tiempo la terminación del concurso y por consiguiente la posesión del aspirante en el cargo.

---

<sup>47</sup> Ibidem, 41.

<sup>48</sup> Ibidem, 151.

<sup>49</sup> Ibidem, 481

Sumado a lo anterior, se debe tener en cuenta el concurso de formación judicial en modalidad de semipresenciales implica: en primer lugar, disponibilidad de tiempo para atender las clases y para el desarrollo de actividades y en segundo lugar que la participación en el mismo representa una mera expectativa que implica inversión en tiempo y en recursos económicos en escenarios no remunerados.

Frente al concurso No. 17 y 18 que es el caso de estudio, vale la pena resaltar que en el acuerdo No. PSAA08.5334 de 2008 *“Por medio del cual se establece el Acuerdo Pedagógico del IV Curso de Formación Judicial Inicial para Magistrados, Magistradas, Jueces y Juezas de la República. Promoción 2008-2009”* no se dio ninguna capacitación relacionada con género.

## SEGUNDA PARTE: EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA CARERA JUDICIAL

El concepto de “género” entendido como una construcción social de las funciones, roles, comportamientos y atributos asignados a como ser mujer y/o como ser hombre en una sociedad puntual, no debe confundirse con el concepto de sexo que obedece a las características biológicas y genitales de las personas.

El género como construcción social influye en los aspectos de vida de las personas en temas fundamentales como: la carrera profesional, los roles familiares y las relaciones interpersonales.

Es así como el concepto de género se empieza a utilizar en los años setenta como una categoría de análisis en las ciencias sociales<sup>50</sup>, en palabras de Trejo Sánchez:

*“(…) Dicha categoría es utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra, y se transforman a través del tiempo”<sup>51</sup>*

El género como concepto ha irradiado todos los campos de las ciencias sociales y en la literatura ya se hace referencia a la perspectiva de género. En este apartado se abordarán en una primera parte las principales definiciones sobre el enfoque de género en el derecho y en la segunda se hará una exposición sobre el debate de la igualdad y la diferencia en torno a la participación de la mujer en los cuerpos judiciales.

---

<sup>50</sup> Karina Trejo, “Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número, 24 (2017): 136, acceso el 26 de febrero de 2020, <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10814>

<sup>51</sup> *Ibidem*, 137.

## Capítulo I – Enfoque de Género

### 1.¿De qué hablo cuando hablo de perspectiva de género?

La perspectiva de género no tiene una definición única en la literatura especializada, para Trejo Sánchez la perspectiva de género es:

*“(…) una herramienta de análisis que se enfoca en determinar las diferencias entre hombres y mujeres y sus necesidades, la cual “debe tender a mejorar las condiciones de vida de ambos géneros y debe buscar transformar la posición de la mujer en relación con la del hombre, su comunidad y la sociedad en general”<sup>52</sup>*

De lo anterior podemos destacar que la perspectiva de género como herramienta busca determinar diferencias entre hombres y mujeres, sus necesidades y que tiene como fin último mejorar la posición de ambos géneros. No obstante, en esta definición no se hace referencia a el análisis de las condiciones discriminatorias previas que llevan al uso de la herramienta.

Mantilla Falcón en su texto *“La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos”* define la perspectiva de género, como:

*“Una estrategia para asegurar que las experiencias y preocupaciones, tanto de los hombres cuanto de las mujeres, constituyan una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que hombres y mujeres se beneficien igualmente y que las desigualdades no se perpetúen”<sup>53</sup>.*

Se destaca como en este texto, se define ya no como una herramienta sino, como una estrategia para garantizar que las experiencias de los hombres y las mujeres sean tenidas en

---

<sup>52</sup> Ibidem, 137.

<sup>53</sup> Mantilla Falcón, Julissa, “La importancia de la aplicación del enfoque de Género al derecho: Asumiendo Nuevos Retos”. *THEMIS Revista De Derecho*, n.º 63 (2013): 133, acceso el 27 de febrero de 2020 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8994>.

cuenta a la hora de diseñar, implementar y monitorear políticas públicas y que, de estas se puedan beneficiar hombres y mujeres.

En cuanto a desarrollos legislativos en Colombia encontramos disposiciones que consagran la definición de perspectiva de género, al efecto se cita el artículo 12 de la Ley 1098 de 2006 “Por la cual se expide el código de la infancia y la adolescencia” en cuyo texto se lee:

*“Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Esta perspectiva se debe tener en cuenta en la aplicación de este código, en todos los ámbitos en donde se desenvuelven los niños, las niñas y los adolescentes, para alcanzar la equidad”<sup>54</sup>*

En nuestra opinión, la definición legal de perspectiva de género antes transcrita es desafortunada, puesto que confunde conceptos como sexo biológico con género y desvía la finalidad de alcanzar la equidad, al pretender eliminar las desigualdades.

En otras latitudes también encontramos instrumentos legales donde se define la perspectiva de género. En México la Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 5 la define como:

*“Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género<sup>55</sup>”*

---

<sup>54</sup> Ley 1098 de 2006, 8 de noviembre. Diario oficial No. 46446.

<sup>55</sup> Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, Diario oficial de la federación 2 de agosto de 2006. Consultado en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

A diferencia de la definición de la ley colombiana, notamos como la legislación mexicana define la perspectiva de género como una metodología que identifica cuestiona y valora la exclusión de las mujeres basada en género.

En suma, encontramos una multiplicidad de definiciones, las cuales -salvo la Ley colombiana- tienen puntos de contacto, razón por la cual, podemos concluir que la perspectiva de género es una estrategia encaminada a hacer que las experiencias de las mujeres y los hombres sean un elemento a tener en cuenta en la elaboración, aplicación y evaluación de políticas públicas con la finalidad de impedir que se perpetúen desigualdades basadas en género.

## **2. El debate académico de la igualdad y la diferencia**

Las investigaciones sobre la participación de la mujer al interior poder judicial ha despertado un debate académico a nivel mundial. La necesidad de consolidar un discurso teóricamente sólido y empíricamente comprobado o al menos viable, que sirva como base para una política pública que elimine la sub representación femenina en los altos cargos, en la actualidad ha enfrentado académicamente a dos grupos: el primero conformado por quienes defienden el discurso de la igualdad y en el segundo los que abogan por el discurso de la diferencia.

Antes de iniciar con la exposición sobre los discursos, es necesario aclarar, que el debate entre la igualdad y la diferencia se remonta al origen de los movimientos feministas. Afirma Malena Acosta:

*“El debate en torno a la igualdad y la diferencia ha signado clásicamente el curso de los feminismos, constituyendo además los rótulos que denominan dos de los momentos más importantes del movimiento. Tanto la igualdad como la diferencia conjugan sentidos diversos, conformando conceptos no unívocos, los cuales dan cuerpo a las discusiones en las distintas problemáticas abordadas por los feminismos. [...] La relación entre los conceptos de igualdad y diferencia, el empeño por hacer de la igualdad un principio práctico que se pueda concretar mediante el*

*reconocimiento de las diferencias, y los resultados en términos jurídicos de estas indagaciones, ocupan un lugar en la teoría feminista.<sup>56</sup>*

Aclarado que el debate entre la diferencia y la igualdad se remonta al origen de los movimientos feministas. Esta toma una importancia vital para esta investigación puesto que desde la academia se ha retomado la discusión en torno a la participación de la mujer en los sistemas judiciales, por lo cual en este capítulo expondremos los principales argumentos y propuestas de cada uno de los discursos. Entendiendo por discurso:

*“(...) una estructura histórica, social e institucionalmente específica de enunciados, términos, categorías y creencias (...) Los terrenos discursivos se traslapan, se influyen y compiten entre sí, hacen llamados a sus respectivas verdades en busca de autoridad y legitimación. Se piensa que esas verdades están fuera de la invención humana, que son conocidas o evidentes, o que pueden ser descubiertas mediante la investigación científica. Precisamente porque se les asigna el estatus de conocimiento objetivo, parecen estar más allá del cuestionamiento y por lo tanto tiene una poderosa función legitimadora”<sup>57</sup>.*

Las anteriores definiciones permiten desarrollar a continuación, el discurso sobre la igualdad y la diferencia.

## **2.1 El discurso de la igualdad.**

El argumento central de este discurso se centra que entre mujeres y hombres no existen diferencias sustantivas, más allá de las biológicas. Como consecuencia, hombres y mujeres

---

<sup>56</sup> Malena Costa, “El debate igualdad / diferencia en los feminismos jurídicos”. *Feminismo/s* 15 (2010): 241, acceso el 28 de febrero de 2020 <https://feminismos.ua.es/article/view/2010-n15-el-debate-igualdaddiferencia-en-los-feminismos-juridicos>. 238

<sup>57</sup> Joan Scott W Y Marta Lamas. "Igualdad versus Diferencia: Los Usos De La Teoría Postestructuralista." *Debate Feminista* 5 (1992): 87. acceso el 1 de marzo de 2020 <http://www.jstor.org/stable/42624037>.

deberían gozar del mismo estatus jurídico y el Estado se presenta como garante de esta igualdad. En palabras de Costa:

*“La demanda general de la corriente feminista jurídica de la igualdad se reconoce en la lucha por la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas. En tanto el derecho es considerado una institución que puede ser justa y racional, el principio básico de imparcialidad y neutralidad del derecho no es puesto en cuestionamiento. El punto central de la crítica reside en el modo en que la aplicación sexista de las leyes opera en función de preservar el dominio de la esfera pública por parte los varones y mantener a las mujeres como únicas o principales responsables del cuidado de niños/as y ancianos/as y del mantenimiento del hogar, reproduciendo su relegación en el espacio doméstico y dificultando su desarrollo en el espacio político. El problema se desenvuelve, entonces, principalmente en la extensión de los derechos hacia las mujeres y en la redistribución de recursos para un goce y ejercicio efectivos de los mismos”<sup>58</sup>*

En este orden de ideas, en virtud del principio universal de igualdad no hay ninguna justificación válida para que, en un Estado social de Derecho, los altos cargos del poder judicial sean ocupados en su mayoría por varones. Por lo anterior, afirma Kohen *“En una sociedad que se sustente en los principios de igualdad y democracia, la participación de las mujeres y otros grupos excluidos en la justicia aparece como una cuestión de principios”*.<sup>59</sup>

Así pues, el primer argumento de quienes defienden el discurso de la igualdad hace referencia a que, un sistema judicial con mayor presencia femenina estaría dotado de más legitimidad democrática. Por tanto, un sistema judicial en el que sus miembros reflejen la diversidad cultural de una sociedad lo dotará de una mayor legitimidad a la hora de resolver conflictos que, aquel conformado en su mayoría por hombres. Kohen afirma:

---

<sup>58</sup> Costa, “El debate igualdad / diferencia en los feminismos jurídicos” 243

<sup>59</sup> Beatriz Kohen “Más Mujeres en la Justicia: los argumentos más frecuentes”. Revista Sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires. No 6 (2005), 332. acceso el 2 de marzo de 2020 [http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev\\_academia/revistas/06/mas-mujeres-a-la-justicia.pdf](http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/mas-mujeres-a-la-justicia.pdf)

*“Juezas de muy alto rango como Jundge Abrahamson en los Estados Unidos y Lady Justice Hale en Inglaterra, Madame Justice Wilson y Madame Justice L’Heureux-dubé en Canadá sugieren que una justicia con una conformación diversa que incluya un número considerable de mujeres y refleje la diversidad étnica y racial de la sociedad contribuye a generar confianza en el sistema de justicia y resulta esencial para que la institución sea percibida por el público como justa y representativa<sup>60</sup>”.*

Un segundo argumento que esgrimen los defensores de la igualdad es el de la importancia simbólica de las mujeres en los altos cargos. Afirma Gastron citando a la jueza de la Corte Suprema del estado de Wisconsin Shirley Abrahamson la cual sostiene que:

*“(…) en una cultura donde tradicionalmente los roles relevantes han sido ejercidos por varones, la presencia de las juezas desafía las convenciones y emite el mensaje de que las mujeres constituyen una parte importante de la profesión jurídica y del gobierno, dando a muchas un sentido de empoderamiento”<sup>61</sup>*

Lo anterior podría ser utilizado por los contradictores que advierten que un hombre más capacitado no debería ceder su lugar a una mujer por el hecho de serlo. Por lo cual, advierte Gastron, que es esencial para este discurso definir un concepto de “representatividad” que no resulte contrario al concepto de mérito o meritocracia<sup>62</sup> en el que se basan los sistemas de carrera pública. Un concepto utilizado para estos fines es el de representatividad descriptiva y representatividad pasiva.

Entendiendo por representatividad descriptiva *“cuando un cuerpo representativo se distingue mediante una correspondencia o semejanza precisa con respecto de aquello que representa (...) es decir, la asamblea es un espejo de la sociedad a la cual representa”* y por

---

<sup>60</sup> Ibidem, 333.

<sup>61</sup> Andrea Gastrón, “Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina” *Revista Científica de UCES*, 13 (2009) 85-87. Acceso el 2 de marzo de 2020, [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1)

<sup>62</sup> Ibidem 86

representatividad pasiva aquella que “*exige que el legislativo sea elegido de una forma tan estricta que su composición corresponda con exactitud a la de toda la nación*”<sup>63</sup>.

En suma, el discurso de la igualdad aboga por un poder judicial en el que cada uno de sus miembros pueda representar a los distintos grupos étnicos y sociales. Teniendo un interés especial por incluir aquellos históricamente discriminados tales como: mujeres, indígenas, negros, miembros de la comunidad LGTBIQ+, para así revestir al sistema de una mayor legitimidad -al menos formal-. Esta legitimidad ayudaría al sistema a la hora de juzgar y dirimir todo tipo de conflictos.

Por tanto, el objetivo del discurso de la igualdad no es corromper el mérito en el que se fundamentan los sistemas de carrera judicial, por el contrario, busca redefinirlo, para incluir experiencias y estudios que sean diferentes a los valorados tradicionalmente que favorecen a los varones, con lo cual se busca ampliar la representatividad de los encargados de juzgar.

Esta redefinición del concepto de mérito, como se evaluará más adelante va de la mano con las acciones transformadoras expuestas en capítulos anteriores.

## **2.2 El discurso de la diferencia**

En contra posición al discurso de la igualdad, está el discurso de la diferencia, el cual encuentra su suelo teórico en el denominado feminismo de la diferencia. Según el cual el ordenamiento jurídico fue diseñado en clave de principios de falsa neutralidad; es decir que, aunque estos no tienen a un destinatario específico porque están redactados en términos neutros, sí se encuentran redactados y pensados para un único destinatario, el varón que puede votar y es propietario<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> Rafael Rivas “El concepto de representación en la actualidad”, *Desafíos* Vol 29 No.2 (2017): 319 Acceso el 3 de marzo de 2020 <http://www.scielo.org.co/pdf/desa/v29n2/0124-4035-desa-29-02-00315.pdf>

<sup>64</sup> Alessandra Fachhi “El pensamiento feminista sobre el derecho; un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl” *Academia revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, Año 3, No. 6 (2005), 29. Acceso el 3 de marzo de 2020 <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza-derecho/article/viewFile/33851/30810>

Los defensores de este discurso, lejos de ver al derecho como una herramienta para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, lo entienden como un instrumento de dominación, es este sentido afirma Costa:

*“La idea general de que el derecho es un producto del patriarcado supone que se trata de una institución hecha a partir de un punto de vista masculino dominante que, por lo tanto, lejos de ser neutral, incorpora una cultura y responde a unos intereses determinados”<sup>65</sup>”*

Así las cosas, encontramos que este discurso entiende que sí existen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres, diferencias biológicas, psicológicas, morales y culturales, por lo que negarlos sería negar la propia diversidad de la mujer. Por lo cual, es inaceptable que el discurso de la igualdad pretenda que la mujer compita en un modelo en donde priman los valores masculinos.

No se puede hablar de igualdad cuando el sistema es creado por varones donde priman valores tradicionalmente masculinos. Es por esto, por lo que las mujeres parten en condiciones desfavorables cuando los sistemas basados en el mérito juzgan y califican a las mujeres con las reglas elaboradas por los hombres.

Llegados a este punto, es necesario reseñar de manera breve la investigación de Carol Gilligan publicada en 1982 titulada *In a Different Voice*. Carol Gilligan en su obra sostiene que debido a los procesos de socialización y crianza diferenciados a los que son sometidos niños y niñas en sus primeros años de vida, causa que: los primeros desarrollen lo que denomina una ética de la justicia y las segundas una ética del cuidado o la responsabilidad.

La ética de la justicia que desarrollan los niños varones, según de Gilligan se basa en encontrar principios morales abstractos respetando los derechos de los involucrados y “Valora la imparcialidad, el mirar al otro como otro genérico, sin tener en cuenta los detalles

---

<sup>65</sup> Malena Costa, “El debate igualdad / diferencia en los feminismos jurídicos.” 243

de la situación o los involucrados, para no dejarse influir por la empatía o el sentimiento<sup>66</sup>”. Por el contrario, la ética del cuidado desarrollada por las mujeres tiende a juicios morales más centrados en el contexto de la situación y los involucrados, a mirar la situación desde la posición del otro<sup>67</sup>.

Esta investigación sirve como herramienta a este discurso para argumentar que una mayor participación de la mujer al interior del poder judicial en Colombia mejoraría en términos cualitativos la administración de justicia. Desde esta perspectiva, las juezas, por los procesos de socialización y sus experiencias de vida como mujeres, aportarían una manera diferente de juzgar a la de sus pares varones. Afirma Gastron citando a Carrie Menkel:

*Carrie Menkel Meadow (...) se pregunta qué ocurre cuando Portia habla en una voz diferente. Su respuesta pone el foco de los cambios en el sistema judicial, más que en las operadoras jurídicas, prediciendo que el fuerte crecimiento de la voz femenina en la profesión legal transformará el sistema adversarial en uno más cooperativo, menos “guerrero” o litigioso, un modelo más comunicativo, a cuya solución se llegue por acuerdo de las partes involucradas más que por la imposición de un extraño al conflicto, en el cual hay ganadores y vencidos. Ecos de esos cambios podrían verse en los modelos alternativos de resolución de conflictos judiciales, como la mediación.*<sup>68</sup>.

En suma, el discurso de la diferencia aboga por una mayor participación de la mujer, afirmando que estas aportarían al sistema una justicia dinámica, menos adversarial y con mayor sensibilidad a los temas que afectan a las mujeres. Por lo anterior, su propuesta, aunque aún preliminar es que, en caso de encontrarse un empate entre una mujer y un hombre igual de capacitados en el marco de un concurso de méritos, se debe preferir a la primera por los valores que esta puede aportar a la justicia.

---

<sup>66</sup> Ana Fascioli “Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan” revista Actio No.12 (2010) 50. Acceso el 5 de marzo de 2020 <http://www.actio.fhuce.edu.uy/images/Textos/12/Fascioli12.pdf>

<sup>67</sup> Ibidem, 52.

<sup>68</sup> Andrea Gastrón “Genero y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina”. Revista Científica de artículos, volumen XIII No 2 (2009): 87.

El discurso de la diferencia, por su estructura argumental, ha despertado un especial interés en la academia, pues consideran su posición inconveniente y peligrosa para alcanzar una igualdad en el poder judicial, tal es el caso de Kate Malleson quien en su texto “Justifying gender equality on the bench: why difference won’t do” encuentra cuatro puntos los cuales resalta como problemáticos del discurso de la diferencia.

Lo primero que hace Malleson en su texto es, cuestionarse sobre sí, las mujeres realmente juzgan diferente a los varones, si la voz diferente existe realmente, para lo cual hace un recuento de las investigaciones empíricas que con diferentes métodos y campos buscan encontrar si las mujeres fallan o juzgan de manera diferente a sus pares varones. A lo cual concluye que:

*“El panorama empírico de las diferencias de género entre jueces, por lo tanto, es contradictorio y no es concluyente y tal vez esté, todavía, en una etapa temprana y elemental; recién se están empezando a descubrir algunas diferencias complejas y sutiles (...) En la interpretación de estos hallazgos, también hay diferencias. Algunos consideran que no logran reflejar el verdadero alcance de la diferencia de género, mientras que otros, por el contrario, sostienen que sobredimensionan dicha diferencia.”<sup>69</sup>*

Ligado a la ausencia de investigaciones empíricas y robustas que permitan tener una base científica suficiente. A lo anterior, la autora suma otro inconveniente adicional que dificulta el afirmar que las mujeres fallan con una voz diferente haciendo referencia a la violación al principio de imparcialidad.

Para entender la envergadura del principio de imparcialidad, citamos a la Corte Constitucional Colombiana, la cual lo entiende como aquel que “(...) exige que los asuntos sometidos al juzgador le sean ajenos, de manera tal que no tenga interés de ninguna clase

---

<sup>69</sup> Kate Malleson, “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”, revista jurídica de la Universidad de Palermo, N.º 1 (2007): 40, Acceso el 10 de marzo de 2020 [https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista\\_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf)

*ni directo ni indirecto*”<sup>70</sup>. De este modo afirmar, qué mujeres y hombres fallarían de distinta forma, sería aceptar la violación del principio de imparcialidad, lo cual desencadenaría en la falta de coherencia de las decisiones judiciales, puesto que, un caso con los mismos supuestos de hecho y derecho se fallaría de una u otra manera dependiendo de si el juzgador es mujer o hombre.

Otro punto problemático que resalta Malleon, es el del esencialismo. Esto es que el hecho de compartir género no significa per se, que las mujeres compartan otros factores que moldean sus vidas. Así pues, una mujer magistrada o jueza no puede representar a todas las mujeres por el amplio abanico de factores sociales que se deben tener en cuenta.

Concluye la autora que la diferencia tiene argumentos más atractivos, pero a su vez insuficientes para los fines que busca. Por el contrario, estratégicamente la igualdad ofrece argumentos más sólidos. En lo referente a los sistemas judiciales basados, en el mérito como lo es el sistema de carrera judicial colombiano, en este sentido concluye que:

*“El sistema de nombramientos judiciales basados en el mérito, es interpretado rígidamente como “ciego con respecto al género”, antes que como promotor de la igualdad de género. La noción de que sería necesario reconstruir la definición del mérito y las prioridades del proceso de nombramientos judiciales, si de lo que se trata es de lograr la igualdad de género, no goza, hoy en día, de popularidad (...) A medida que el número de mujeres nombradas en cargos más altos permanezca en un nivel simbólico, año tras año, la falacia del abordaje del “goteo hacia arriba” (trickle-up) que asume un progreso natural y automáticos hacia la igualdad, será demostrada<sup>71</sup>”*

Por lo cual, advierte que para cuando el momento de discutir y afrontar planes reales a favor de una mayor presencia de la mujer en los altos cargos del poder judicial, se necesitarán argumentos teóricos sólidos, basados en experiencias empíricas robustas.

---

<sup>70</sup> Sentencia Corte Constitucional de Colombia. C-762/09 del 29 de octubre de 2009. Magistrado Ponente: Dr. Juan Camilo Henao Perez.

<sup>71</sup> Malleon, “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”, 53.

En este sentido, como elemento enriquecedor del debate es necesario presentar el texto “La diferencia vale la pena, a pesar de todo” de la investigadora Beatriz Kohen.

En su texto, Kohen advierte que Malleson se opone a los argumentos de la diferencia porque estos pueden tener efectos contraproducentes. De no verse una mejora en la calidad, de la justicia desaparecería la justificación para incluir más mujeres al poder judicial. Así las cosas, afirma la autora:

*“Para Malleson, el razonamiento a favor de una mayor inclusión de las mujeres basado en las ventajas que ellas podrían incorporar a la justicia no sólo es débil desde el punto de vista estratégico, sino también teórico y empírico, en estos dos últimos aspectos me voy a permitir hacer unos breves comentarios que no implican entrar en controversia con el contenido de este artículo, sino reflexionar a partir de él, en mi calidad de estudiosa de la temática, argumentando a favor de seguir investigando acerca de las mujeres en la justicia, introduciendo ciertas calificaciones que nos ayuden a comprender mejor el fenómeno minimizando el siempre presente riesgo de esencialismo<sup>72</sup>.*

Para Kohen el problema del discurso de la diferencia es: el esencialismo. El cual redundaría en la ecuación de más mujeres en la justicia es igual a una mejor justicia. Las críticas sostienen que el género no puede entenderse como algo estático, sino por el contrario, un proceso en permanente cambio. Por lo cual, para la autora dentro de la academia, por el miedo a ser tachada de esencialista ha descartado teorías que podrían enriquecer discusiones y trabajos.

Sin embargo, advierte que tachar todo de esencialista podría desencadenar en que la teoría feminista pierda su agenda, al subdividirse ad infinitum la categoría de mujeres. Por lo cual, la autora invita a nutrir el debate desde lo académico:

---

<sup>72</sup> Beatriz Kohen, “La diferencia vale la pena, a pesar de todo” revista jurídica de la Universidad de Palermo, N.º 1 (2007): 58,m Acceso el 11 de marzo de 2020 [https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista\\_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf)

*“La cuestión sería como contemplar el problema verdadero del esencialismo sin perder agencia. Después de todo, a pesar de las innegables diferencias existentes entre las mujeres concretas, las mujeres compartimos ciertas experiencias que hacen a nuestra condición subordinada. Estas experiencias pueden convertirse en puntos de partida para la solidaridad entre mujeres y revelarse en los valores y en la actividad de quienes ejercen la profesión judicial en una inclusión de consideraciones relacionadas con las formas como el género impacta sobre la vida de las mujeres, sin por ello comprometer las aspiraciones universales de justicia e imparcialidad que recaen sobre jueces y juezas.”<sup>73</sup>*

Por lo cual recomienda que, para futuras investigaciones sobre el impacto de la mujer en el poder judicial o la participación mujer en el poder judicial se eviten grandes teorías y que, en cambio se focalicen los estudios y se limiten sus resultados y aportes únicamente a las materias estudiadas.

### **3. La redefinición del mérito.**

El mérito como piedra angular de los procesos de selección para la elección de funcionarios públicos brinda un manto de imparcialidad aparente a los mismos. La idea de elegir a los mejores basados en el mérito siempre será atractiva y fácil de defender. El Estado ubica a todos los participantes en un plano de igualdad, sin tener en cuenta sus características o historias particulares, sino únicamente el mérito de cada uno para llegar a la meta.

Es precisamente lo anterior, el concepto de mérito, el problema. Puesto que se parte que el concepto de mérito es neutro y, por lo tanto, no hace distinciones de ningún tipo (sexo, raza, credo, etc) pero es todo lo contrario, afirma Ceballos:

*“Pero quizás la característica fundamental del mérito (que ilumina todas las anteriores) es que nunca es neutral. El sentido de las palabras es un campo en disputa, así que el mérito suele ser definido por los poderosos de turno. Por eso las*

---

<sup>73</sup> Ibidem, 59.

*selecciones por mérito tienden a excluir a grupos como las minorías étnicas y las mujeres, como han mostrado los casos de la Contraloría y la Registraduría.*

*No digo esto para que busquemos una definición monolítica del mérito ni para que abandonemos las selecciones basadas en el mismo. Lo que quiero decir es que le haría mucho bien al debate público que discutamos sobre qué entendemos por un funcionario meritario, cuáles son las premisas (y las discriminaciones) implícitas en esa definición y qué se evalúa con cada instrumento de medición (...)”<sup>74</sup>*

Coincidimos con la cita anterior, que no se trata de destruir las selecciones basadas en el mérito; sino por el contrario, estudiar y llenar de contenido la meritocracia para que los procesos de selección -en nuestro caso de magistrados- pueda incluir a los grupos excluidos. En palabras de Sandel:

*“(...) vencer la tiranía del mérito no significa que el mérito deje de ser un factor en la asignación de trabajos y roles sociales.*

*Lo que si significa es que hay que reconsiderar el modo en que concebimos el éxito y hay que cuestionar la idea meritocrática de que quienes están arriba en la sociedad han llegado ahí por sí mismos. Significa cuestionar desigualdades de riqueza y de estima social que hoy son defendidas en nombre del mérito pero que concitan resentimientos (...)”<sup>75</sup>*

Lo anterior, implica un trabajo mancomunado desde el legislativo encargado de desarrollar los concursos a través de la Ley marco articulado con el poder judicial, a quien se le asigna la tarea de convocar el concurso y asignar los puntajes.

---

<sup>74</sup> María Adelaida Ceballos Bedoya, “De que hablamos cuando hablamos de mérito” en <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-merito>.

<sup>75</sup> Michael J. Sandel, “La Máquina clasificadora”, en *La Tiranía del Mérito: ¿Qué ha sido de bien común?*, editado por Random House (Bogotá: Editorial Debate, 2020), 199.

## 4. Experiencias comparadas

En el contexto mundial, la presencia de las mujeres en los cargos de decisión del poder judicial no es extraña. El bajo porcentaje de mujeres en altos puestos del poder judicial no es una situación exclusiva de Colombia, al contrario, es un lugar común en los países que tienen procesos que optan por un sistema de oposición o de concursos basados en el mérito para la selección de magistradas y magistrados. Por lo anterior y para poder proponer una posible solución normativa, se utilizará el método funcional del derecho comparado. Utilizando como referencia los ordenamientos de España y Argentina.

### 4.1 España

En España la participación de la mujer en el poder judicial es un tema ampliamente desarrollado por la academia. Por lo cual, para adentrarnos en la situación de la mujer carrera judicial española es necesario primero hacer un breve recuento por el trasegar de la mujer para lograr ingresar al poder judicial en igualdad de condiciones; del mismo modo, que se hizo en el primer capítulo de esta investigación con el caso colombiano.

La carrera judicial española hasta hace 60 años era una institución dominada por hombres. Debido a que existía una barrera legal que impedía su acceso, la Ley del 18 de diciembre de 1950 establecía que para ingresar a la escuela judicial era condición ser varón.

Los avances legislativos para consolidar una igualdad laboral entre hombres y mujeres iniciaron paradójicamente durante el periodo franquista. Así lo sostiene Otero *“fue evidente que era preciso incrementar la población laboral legalizando lo que de algún modo ya estaba imponiendo por la práctica. Me refiero al trabajo femenino fuera de la casa”*.<sup>76</sup>

El primer gran cambio surgió en 1961 con la Ley 56 del 22 de julio sobre derechos políticos, profesionales y del trabajo de la mujer. La cual plasmaba una cláusula general de igualdad, según la cual las mujeres, podían participar en igualdad de condiciones en oposiciones y

---

<sup>76</sup> Milagros Maria Otero Parga, “Una Mujer Juez” Derecho: Revista jurídica Da Universidad de Santiago De Compostela No.22 (2013). 445-447. <https://revistas.usc.es/index.php/dereito/article/view/1176>.

concursos, aunque en el artículo 32.3 establecía una excepción “La administración de justicia en los cargos de Magistrados, jueces y Fiscales, salvo en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral”<sup>77</sup> Solo hasta la Ley 96 de 1966 que derogó la excepción. Con el cambio normativo en 1971 ingresan las primeras mujeres al sistema de carrera judicial en España. En palabras de Dolores y Lousada:

*“(…) en 1971 María Jover Carrión aprobó las oposiciones de Juez Comarcal y Concepción del Carmen Venero fue designada jueza de un Tribunal Tutelar de Menores que, como afirmó la prensa de la época, es un cargo que “entra de lleno en las características, cualidades y aptitudes con que la feminidad ha sido milenariamente adornada”<sup>78</sup>*

Posteriormente y avanzando en lo que a esta investigación respecta con la expedición de la Constitución española, se consagra en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para materializar la libertad y la igualdad real y efectiva, y en su artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

En desarrollo de los artículos anteriores, se expiden entre otras las Leyes 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, por último, destacamos a la Ley Orgánica 1/2004 sobre medidas de protección integral contra la violencia de género.

No obstante, el avance que representan las anteriores disposiciones mencionadas, el hito en materia de igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La cual se promulgó en desarrollo de los artículos constitucionales anteriormente citados.

---

<sup>77</sup> Ley 56 de 1961, del 24 de julio de 1961 consultado en línea 14 de febrero de 2021 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

<sup>78</sup> María Dolores y José Lousada “Judicatura, abogacía e igualdad de género” Igual. revista de género e igualdad (2021): 23-24.

De la expedición de esta Ley destacamos que, con esta, se reconoce por parte del Estado español que el principio de igualdad hoy no es suficiente para luchar contra la desigualdad de género. Por lo cual, se hace necesaria la intervención de todos los poderes públicos en la formulación de acciones afirmativas que permitan superar la desigualdad. Así lo deja ver en la exposición de motivos:

*“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos<sup>79</sup>.*

Es necesario hacer una reflexión, al menos preliminar al texto citado. Como es popularmente reconocido y aceptado, el primer paso para superar una crisis es aceptar que se está en una. Paso que, la Ley española reconoce explícitamente con la expedición de la Ley Orgánica; puesto que, reconoce que el concepto de igualdad formal se ha quedado corto para luchar contra las desigualdades de Género y que con la expedición de esta norma -al menos en papel- se está intentando saldar una deuda pendiente.

Para efectos de esta investigación y con la intención de no desbordar el objeto de esta destacamos los artículos número 4,15 y 51. Los cuales establecen que:

---

<sup>79</sup>Ley 3/2007 del 22 de marzo de 2017, consultado en línea 25 de febrero de 2021 consultado en línea 14 de febrero de 2021 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

*"Artículo 4: la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.*

*Artículo 15: El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integraran, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades*

*Artículo 51: Las administraciones públicas, en el ámbito, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) remover obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva ente mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. B) facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. C) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. D) promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, e) establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. F) establece medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación".*

La importancia de estos artículos radica en que se eleva a rango de principio orientador del sistema jurídico la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otro lado, impone la obligación a los poderes públicos para que tomen medidas y materialicen los mandatos de la Ley Orgánica.

Es así como en este contexto y con el fin de materializar los mandatos de esta Ley, mediante acuerdo en pleno del Consejo General del Poder Judicial del 25 de abril de 2007, se constituye la primera Comisión de Igualdad en los términos de la Ley orgánica 3 de 2007. Comisión que posteriormente, en reunión del 20 de octubre del 2011, acuerda emprender acciones para elaborar un plan de Igualdad en la Carrera Judicial.

Para que el 14 de febrero de 2013 el Consejo General del Poder Judicial aprobase, el primer Plan de Igualdad de la Carrera judicial. El cual gira alrededor de 11 ejes, los cuales son: 1) Acceso a la carrera judicial 2) Promoción profesional de la carrera judicial 3) Formación profesional y sensibilización 4) Conciliación 5) Seguridad y salud en el trabajo 6) Lenguaje no sexista 7) Retribuciones 8) Actuación inspectora 9) Relaciones internacionales 10) Nuevas tecnologías 11) Información y participación.

El I plan de igualdad se fija como objetivo general *“Promover la igualdad real de hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial inspirado en el principio de presencia equilibrada; y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, removiendo obstáculos y estereotipos sociales, a través de la Comisión de Igualdad del CGPJ”* y como objetivos específicos 1) Fomentar la presencia de la CI en el ámbito interno 2) Fomentar la imagen de la CI en el ámbito externo 3) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Carrera Judicial. 4) Implantar la transversalidad de la aplicación de la perspectiva de género en toda la actividad del consejo 5) Fomentar las medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. 6) Combatir la discriminación por razón de sexo, 7) Evitar y mitigar situaciones de especial riesgo o vulnerabilidad y 8) Implantar un lenguaje no sexista en el ámbito judicial.

Durante la elaboración de este capítulo, el 30 de enero del año 2020 el Consejo General del Poder Judicial aprobó por unanimidad el II Plan de Igualdad<sup>80</sup>. El cual, evalúa el grado de implementación de las medidas del I Plan y se traza nuevos objetivos.

---

<sup>80</sup> Consejo General del Poder Judicial, II Plan de igualdad de la Carrera Judicial. Consultado en línea en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/>.

Es así como el II Plan se traza como finalidad la de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la carrera judicial, así como, el de asegurar la formación en igualdad, perspectiva de género y violencia contra la mujer, adicional se facilita la conciliación de la vida personal, familiar y profesional favoreciendo la corresponsabilidad y reparto igualitario de las tareas de la ciudad.

La expedición del II Plan enriquece este trabajo en la medida que, este realiza una evaluación del I Plan. El informe a las medidas del I plan, se utilizó como insumo para la formulación del II Plan. Por lo cual este último, se plantea nuevas medidas y se fijan nuevos ejes de acción para pasar a un total de 20: 1) Acceso a la Carrera judicial 2) Promoción profesional 3) Formación Profesional 4) Conciliación 5) Estabilidad territorial 6) Seguridad y salud 7) Acoso y violencia 8) Lenguaje no sexista 9) Retribuciones 10) Actuación Inspectora y disciplinaria 11) Relaciones internacionales 12) Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) 13) Gestión de la edad 14) Imagen de la justicia 15) Información y participación 16) Redes de igualdad y conciliación 17) Transversalidad de la igualdad 18) Juzgar con perspectiva de género 19) Informe anual 20) Seguimiento, revisión y ejecución del Plan de Igualdad.

De los anteriores ejes, destacaremos los de acceso a la carrera judicial, el de promoción profesional y conciliación, puesto que los consideramos vitales para el tema de la investigación de este trabajo.

En relación con el eje de acceso a la carrera judicial: este eje se fija dos objetivos a saber: primero el de garantizar la plena igualdad de oportunidades en el acceso a la Carrera Judicial y segundo, el de garantizar que quienes accedan cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad. Para lo anterior, se compromete a llevar a cabo las siguientes actividades:

- Elaborar periódicamente un diagnóstico de la situación que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas
- Garantizar la paridad en la composición de los Tribunales Calificadores.

- Someter el temario de todas las pruebas selectivas para el ingreso en la Carrera Judicial a informe de impacto de género.
- Incluir en el Plan Docente de la Escuela Judicial el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular el enjuiciamiento con perspectiva de género, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas.
- Realizar las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la Carrera Judicial para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Desarrollar, con participación de la Escuela Judicial y la Comisión de Igualdad, las adaptaciones curriculares adecuadas durante la fase de formación teórico-práctica de la Escuela Judicial para las personas aspirantes a acceder a la Carrera Judicial que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades de formación inicial que se lleven a cabo en la Escuela Judicial.

De las anteriores actuaciones destacamos que la elaboración de un informe periódico representa un insumo trascendental para hacer seguimiento y plantear oportunidades de mejora a un futuro III Plan. En cuanto, a la paridad en la composición de los tribunales, se hace necesario mencionar que en Colombia. Lo interesante de la propuesta es que se garantizará que al menos uno de los miembros sea una persona experta en género.

Del mismo modo, se destacan las actividades que proponen reformar las etapas de ingreso a la carrera judicial, incluyendo temas de género. Con lo cual al menos en papel se garantiza que los miembros que ingresen al poder judicial tengan una formación adecuada.

Ahora lo relacionado con el eje de la promoción profesional, encontramos que en aplicación a la Ley Orgánica de Igualdad y de las obligaciones que se derivan de esta, se exige que exista una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En los términos del plan: “Ello supone, dada la composición actual de la Carrera Judicial (integrada por más de un 50% de mujeres), que en cada uno de los ámbitos mencionados no debería existir más de un 60% de

integrantes de la Carrera Judicial de un sexo, ni menos de un 40% del otro sexo”<sup>81</sup>. Así las cosas, se compromete adelantar las siguientes actuaciones:

- Elaborar estadísticas desagregadas por sexo y por tramos de edad.
- Estableces reglamentariamente un sistema de baremación objetiva de méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional
- Considerar el valor curricular de las labores de cuidado y atención a la familia y personas dependientes.
- Procurar, siempre que haya personas candidatas suficientes, una composición equilibrada en todas las ternas.
- Establecer medidas adecuadas de acción positiva hasta tanto no se cumpla la ratio de representatividad 60%-40%
- Aplicar mutatis mutandis todas las anteriores consideraciones a todos aquellos nombramientos de naturaleza discrecional.
- Promover acciones adecuadas para alcanzar una representación paritaria de mujeres y hombres en las Salas de Gobierno.
- Adoptar las medidas generales y específicas que fueran precisas a fin de remover el déficit de presencia equilibrada de mujeres en las labores docentes de las actividades formativas organizadas por la Escuela Judicial.
- Elaborar periódicamente un diagnóstico de la situación que incluya al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos/as en el proceso de selección y aprobados/as en cada una de las pruebas realizadas –tasa de éxito por sexo-, en todas las modalidades de acceso a las especialidades de la Carrera Judicial.
- Garantizar la paridad en la composición de los tribunales calificadores de las pruebas de especialización de la Carrera Judicial
- Someter el temario de todas las pruebas de especialización de la Carrera Judicial a informe de impacto de género.

---

<sup>81</sup> Ibidem, 68

- Velar por la implementación adecuada y lo más inmediata posible de la especialización sobre violencia de género.
- Elaborar un estudio sociológico acerca de las razones de la baja presencia de mujeres en los puestos de máxima responsabilidad de la judicatura.

En cuanto a este eje, destacamos la intención de reformular el concepto de mérito para ocupar cargos en el sistema de Carrera Judicial. A su vez, se destaca que eliminan el sistema de nombramiento discrecional cambiando este, por un sistema reglado que tenga en cuenta el mérito considerando labores de cuidado en la asignación de puntaje.

Del mismo modo, este eje establece acciones afirmativas para lograr el porcentaje de 60%-40% en los cargos de máxima responsabilidad. Esto deja ver la intención de inclusive modificar el estatuto general del poder judicial.

Por último, que destacamos la última actividad en cuanto encarga un estudio sociológico que busca explicar los motivos por los cuales hay una baja presencia de las mujeres. El estudio contará con los documentos oficiales y acceso a los jueces y juezas para tener información de primera mano. De consolidarse y ser publicado será un documento enriquecedor para todos los investigadores interesados en el tema y para todas las entidades del mundo con situaciones fácticas similares.

En lo referente al eje de conciliación, el II Plan se reconoce que *“La adecuación del trabajo a la persona se considera como otro principio fundamental para conciliar la vida profesional con la vida personal y familiar, facilitando la continuidad de la prestación de servicios sin desatender las responsabilidades familiares<sup>82</sup>”* y se fija las actuaciones de:

- Promover la elaboración y publicación en la web poder judicial es de un Prontuario sobre derechos, licencias, permisos y medidas de conciliación de la Carrera Judicial.
- Aplicar medidas, tanto con carácter general como en supuestos individualizados, para evitar disfunciones exorbitantes en la vida personal y familiar, en aquellos supuestos donde los requerimientos profesionales sean especialmente significativos en términos

---

<sup>82</sup> Ibidem, 74.

de compromiso temporal (actuaciones instructoras nocturnas o en días festivos, macrojuicios). Entre estas medidas se podrán incluir el descanso compensatorio, la exoneración temporal de reparto, el nombramiento de personal sustituto, y/o designación de magistrado/a adicional en macrojuicios en previsión de baja de alguno de los otros magistrados/as.

- Promover, como medida pro conciliación, una reducción de la carga de trabajo exigible, sin disminución retributiva, de un 3% por cada hijo/a menor de doce años o familiar dependiente a cargo, y de un 10% cuando se trate de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
- Promover medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial, de modo que se garantice la presencia judicial siempre que sea necesaria para la celebración de actos que así lo requieran, y se garantice la adecuada prestación del Servicio mediante teletrabajo, haciendo uso de los medios telemáticos disponibles.

Destacamos, lo elaborado y bien estructurado que tiene la justicia española el plan para lograr una igualdad de género. Tienen un orden metodológico, con seguimientos periódicos y reglas claras para alcanzarlos. Haciendo así más equilibrado el terreno de juego para hombre y mujeres mediante reglas claras. Especial mención a las que buscan conciliar la vida familiar y personal con la laboral.

Parte del supuesto que las labores del cuidado demandan por parte de quien las asume tiempo y dedicación. Por lo cual, entre otras, se propone flexibilizar el horario de trabajo, promover desde la cultura organizacional la importancia de conciliar la vida personal y el trabajo.

Del mismo modo, propone medidas de apoyo a la maternidad y paternidad con la reducción de jornadas labores y un apoyo al retorno de las labores para las madres que se reintegran luego de la licencia.

## **4.2 Argentina**

La Constitución de la Nación Argentina prevé en su texto la igual de oportunidades para el empleo, en el artículo 16:

*“Artículo 16.- 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”.*

En relación con la igual entre hombres y mujeres en materia electoral, la Carta refiere en el artículo 37 sobre la garantía de la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral:

*Artículo 37.- Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.*

*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.*

La Constitución reviste al Congreso de la facultad aprobar los tratados internacionales, entre los cuales se encuentra “la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, facultad que se concreta en la Ley 23.179 Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de la que resaltamos el artículo 11 cuyo texto se transcribe para su análisis:

#### *ARTÍCULO 11.*

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir*

*libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción;*

La adopción de “la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” por parte de la República de Argentina, abre el camino para la implementación de un modelo nuevo en relación con el principio a la igual y en efecto el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, presenta en el año 2021 un estudio sobre la “administración de Justicia y perspectiva de género” en el cual aborda el tema del ascenso de la mujer en la rama judicial, mediante la medición del número de empleos de mayor jerarquía la cual se estudia desde la óptica de la discriminación por género y la experiencia de quienes integran el ente judicial en la Argentina, las estadísticas muestran que dichos cargos están ocupados en su mayoría por hombres:

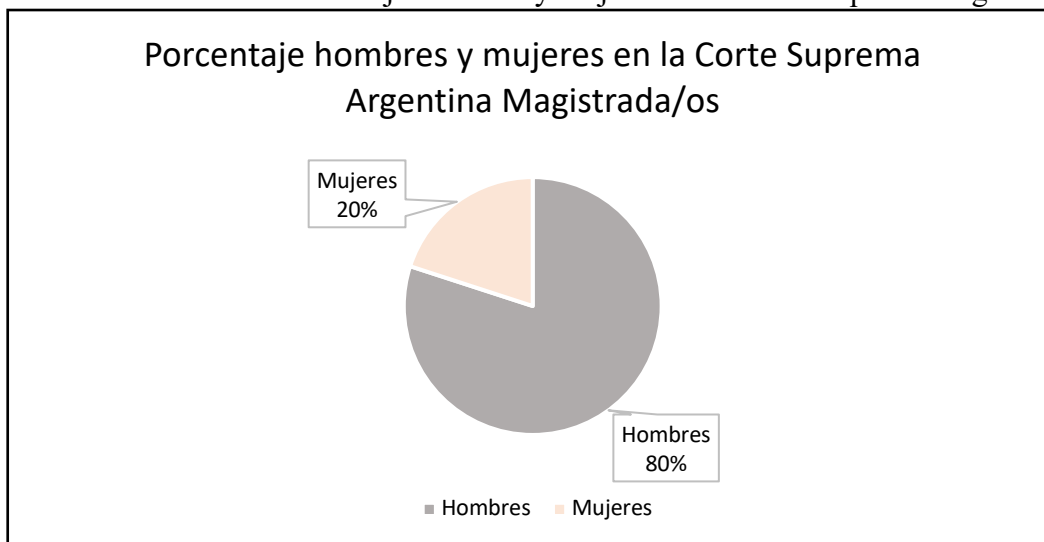
Tabla No. 3 Información Estadística de la Composición del Sistema de Justicia Argentina

<b>INFORMACION ESTADISTICA DE LA COMPOSICION DEL SISTEMA DE JUSTICIA ARGENTINA</b>			
Datos año 2019		Fuente Oficina de la Mujer de la Corte Suprema	
<b>Cargo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Corte Suprema	4	1	5
Cortes y Tribunales	89	42	131

Elaboración propia

En términos porcentuales en la Corte Suprema argentina para el año 2019 se apreciaba la presencia de una sola mujer, en términos porcentuales el panorama se muestra en la gráfica No. 2.

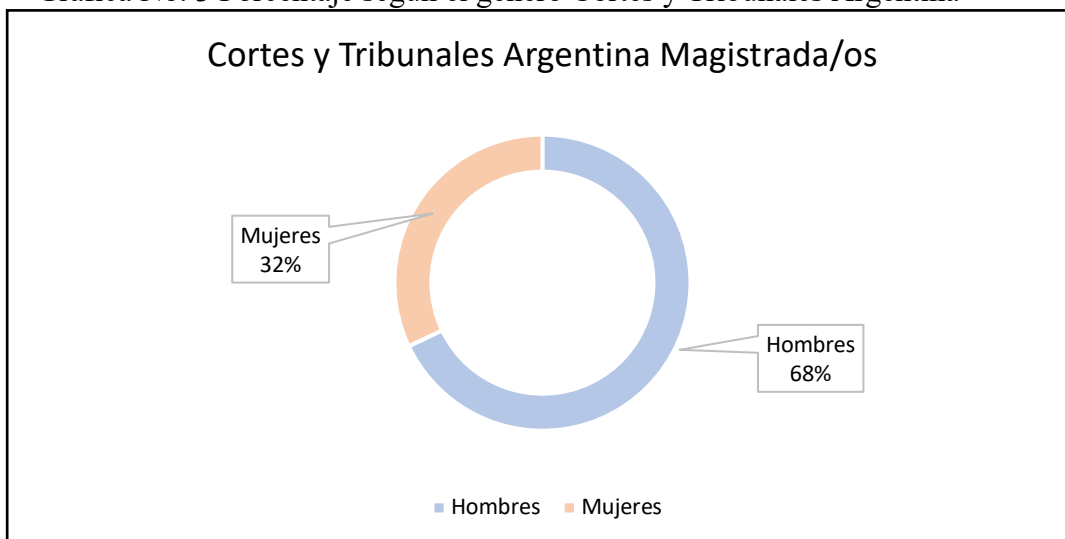
Gráfica No. 2 Porcentaje hombres y mujeres en la Corte Suprema Argentina



Elaboración propia

En tanto que, para las cortes y tribunales, aun cuando mejora, la brecha de género sigue siendo amplia, como se evidencia en la gráfica No. 3.

Gráfica No. 3 Porcentaje según el género Cortes y Tribunales Argentina



Alberto Fernández, elegido en el 2019 para el periodo presidencial de la República de Argentina comprendido entre el 2019 y el 2023, expide el Decreto 635 de 2020<sup>83</sup>, mediante el cual se crea el Consejo Consultivo para el Fortalecimiento del Poder Judicial y del Ministerio Público, encargado de presentar al Poder Ejecutivo Nacional un dictamen con las propuestas y recomendaciones sobre cinco temas, siendo el uno de ello el análisis del funcionamiento de la Corte Suprema de Justicia, en relación la selección de sus integrantes, incluyendo los criterios de diversidad de género y representación federal.

La integración del Consejo Consultivo se realiza en el mismo acto, nombrando a personas de reconocido prestigio que ejercieron el cargo ad-honorem por el término de noventa (90) días. Las conclusiones del Consejo en relación con la equidad de género en la Corte Suprema de Justicia se resumen, así:

1. Expedir una ley orgánica que regule en forma integral lo relativo la composición, organización, funcionamiento, jurisdicción y competencia.
2. Que todas las representaciones respeten la paridad de género y el federalismo. Se recomienda que la paridad de género incluya al Poder Judicial y al Ministerio Público como al Consejo de la Magistratura de la Nación.

De igual forma, el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad propone lineamientos en relación con la administración de justicia con perspectiva de género, estableciendo en el tema de ingreso y ascenso a la magistratura la siguiente línea de base:

Tabla No. 4 Lineamientos Ministerio de las Mujeres, Genero y Diversidad

Línea	Descripción
-------	-------------

<sup>83</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/232757/20200730>

Impulsar políticas de acción positivas para remover los obstáculos que impiden a las mujeres el acceso en condiciones de igualdad a los cargos jerárquicos	Crea la necesidad una regulación legal para el proceso de selección y nombramiento de magistradas/os del poder Judicial, los Ministerios Públicos y el Consejo de la Magistratura con lo cual se garantiza a las mujeres la paridad de género.
--	--

Elaboración propia

En 2021 en la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se presenta el mapa de género y se llega a un acuerdo sobre paridad; el mapa refleja la situación argentina donde se destaca que la magistratura es preferentemente ocupada por hombres y que otros cargos de menor jerarquía son cubiertos<sup>84</sup> por mujeres, muy similar al caso colombiano.

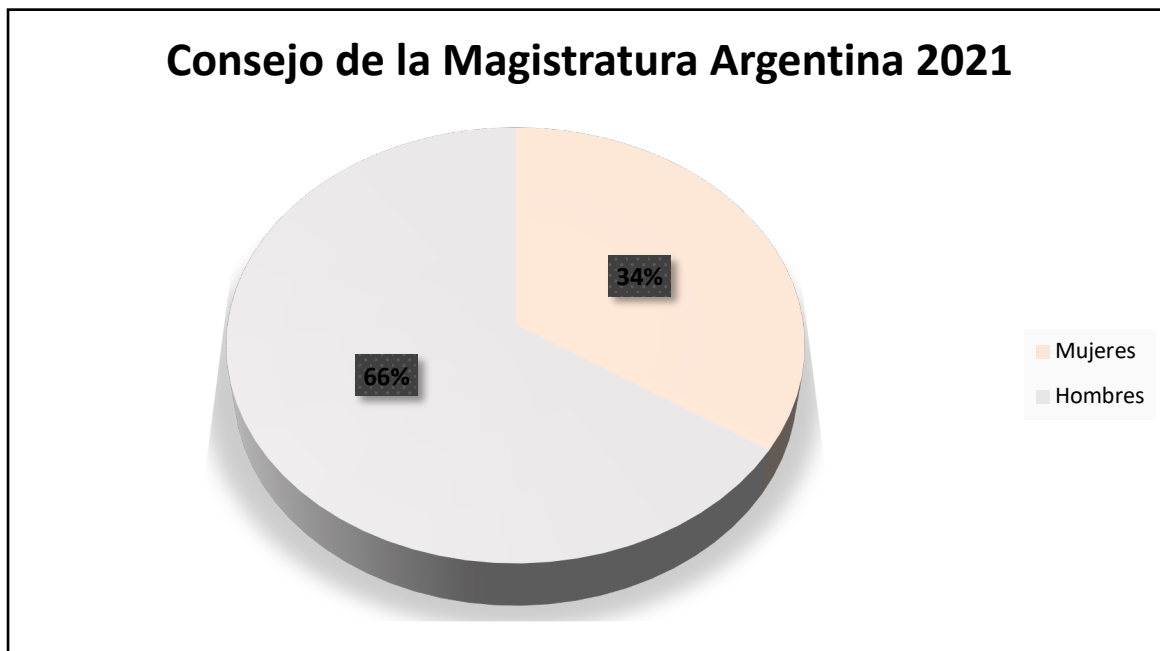
El porcentaje de participación de la mujer sigue estando por debajo del de los hombres en términos porcentuales, la descripción porcentual en el gráfico No 4:

Gráfica No. 4 Consejo de la Magistratura Argentina 2021

---

<sup>84</sup> Datos tomados de <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/totalizador.html?queListar=&anio=2021>

## Consejo de la Magistratura Argentina 2021



Elaboración propia

La tabla No 5 contiene la composición de la magistratura argentina<sup>85</sup> con corte al año 2021, de acuerdo con el mapa regional.

Tabla No. 5 Composición de la magistratura Argentina

Composición de la magistratura Argentina 2021		
Fuente Rama Judicial Argentina		
Región	Mujeres	Hombres
NACION	4	9
BUENOS AIRES	4	14
CATAMARCA	1	3
CHACO	4	3
CHUBUT	6	8
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES	4	5
CORDOBA	2	7
CORRIENTES	2	3
ENTRE RIOS	3	8

<sup>85</sup> <https://www.csjn.gov.ar/om/>

FORMOSA	3	6
JUJUY	2	8
LA PAMPA	1	3
LA RIOJA	2	6
MENDOZA	2	5
MISIONES	3	4
NEUQUEN	2	5
RIO NEGRO	2	6
SALTA	5	4
SAN JUAN	5	4
SAN LUIS	3	2
SANTA CRUZ	1	6
SANTIAGO DEL ESTERO	5	4
TIERRA DEL FUEGO	2	5
TUCUMAN	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>134</b>

Elaboración propia

El porcentaje de participación de la mujer sigue estando por debajo del de los hombres en términos ver gráfica No. 5.

Gráfica No. 5 Consejo de la Magistratura Argentina 2021



Elaboración propia

Las estadísticas demuestran que no obstante la regulación argentina, el porcentaje entre hombres y mujeres que ocupan los cargos de magistrado/a sigue siendo distante.

## Capítulo II La experiencia de la magistratura para la mujer, una mirada crítica a la Convocatoria 17 y 18 de 2008

### 1. Convocatoria 17 y 18 de 2008 Acuerdo PSAA08-4528 del 2008 “*Por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial*”.

En este acápite del documento analizaremos el proceso de selección convocado por el Consejo Superior de la Judicatura en cada una de sus etapas. Presentaremos los datos recolectados que se encuentran públicos en la página web de la entidad de manera ordenada y destacando en cada una de ellas los aspectos que consideramos más relevantes para esta investigación.

Mediante el Acuerdo PSAA08-4528 del 2008, se decide realizar un proceso de provisión de cargos de funcionarios (jueces y magistrados) de la rama judicial, el cual comprende cuatro etapas: i) Concurso de méritos, ii) Conformación del Registro de elegibles, iii) la elaboración de la lista de candidatos, iv) el nombramiento y v) la confirmación.

En este concurso de incorporo la convocatoria No. 17 que había iniciado un año antes para la provisión de jueces penales<sup>86</sup>. Habilitando que quienes se habían inscrito podían presentarse a los nuevos cargos ofertados por el concurso No. 18.

Para ilustrar cada una de las etapas, de forma somera explicaremos de que se trata cada una de ellas:

- i) **Concurso de méritos.** El artículo 164 de la Ley 270 de 1996 expone que el concurso de méritos es el proceso mediante el cual, se determina la inclusión de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial.

---

<sup>86</sup> Dumez Arias, J. (2013). *El juez de la jurisdicción ordinaria*.

**ii) El Registro de Elegibles.** El Registro de Elegibles elaborado por la Sala Administrativa del Consejo Superior o Seccional de la Judicatura se prepara con los y las candidatos que hayan superado el concurso de méritos. El registro se conforma en estricto orden de puntajes, presentando una vigencia de cuatro (4) años.

**iii) Lista de Candidatos.** Para Magistrado de Tribunal Administrativo, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura conformará y remitirá las listas de candidatos por sede, con base en los cuales se procederá al nombramiento por la respectiva autoridad nominadora.

**iv) Nombramiento.** El nombramiento de jueces o magistrados se realiza por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura o Seccional, para lo cual es necesario que la entidad nominadora (Juzgados o tribunales) de aviso de la vacante dentro de los tres días siguientes a la novedad. Surtido el trámite se procede al nombramiento del funcionario elegido dentro de los diez días siguientes.

**iv) Confirmación.** Una vez efectuado el nombramiento, el funcionario deberá manifestar su aceptación o rechazo del cargo, para lo cual cuenta con ocho días, contados a partir de la notificación del nombramiento en el respectivo cargo. Confirmado el cargo el elegido dispone de quince (15) días para tomar posesión.

Como quedo dicho, en páginas anteriores este el proceso convocado mediante el Acuerdo PSAA08-4528 del 2008 ya surtió todas las etapas del proceso de selección. Debemos destacar que dentro de este concurso se convocó para proveer los cargos de magistrados de tribunal administrativo, magistrados de tribunal superior (jurisdicción ordinaria) y magistrados del consejo superior de la judicatura en sus dos salas. Así como, cargos de juez administrativo, juez del circuito civil, penal, familia, laboral, penal para adolescentes ejecución de penas y medidas de seguridad, promiscuo de circuito, promiscuo de familia, civil municipal, penal municipal, promiscuo municipal y juez de pequeñas causas.

De acuerdo con el ya citado Dúmez Arias, a este concurso se presentaron 24.525 aspirantes de los cuales fueron admitidos 23.300 de los que solo aprobaron 1.952 y 1.530 se habilitaron

para el curso-concurso y 1.459 lograron aprobarlo<sup>87</sup>. Destacamos de la investigación de Dumez, que si bien estudia únicamente la jurisdicción ordinaria concluye que:

*“Por generó, podría afirmarse que el nuevo concurso hace que la diferencia entre hombres y mujeres ocupando el cargo de funcionarios judiciales se incrementó en detrimento de las mujeres, en lo que refiere a jueces y se mantuvo en lo que toca con magistrados; el porcentaje de mujeres que ocupaban el cargo de funcionarios en los 7 distritos judiciales objeto del estudio inicial, equivalían al 42,2%; mientras que en los designados y posesionados con relación al último concurso equivalen al 38.01%; siendo el porcentaje de hombres mayor en ambos registros, de 57,8% y el 61,9% respectivamente”*

Ahora bien, en cuanto a las reglas del concurso, los aspirantes podrían presentarse hasta 5 cargos. Es decir, que un solo aspirante podía presentarse a cinco cargos diferentes sin importar si obedecen a la misma especialidad.

Acotado lo anterior, como primer dato -si se quiere anecdótico- organizando las cédulas de los 1.314 participantes citados a presentar examen 1.312 optaron por aspirar a más de una plaza y que solo dos personas se presentaron única y exclusivamente al cargo de magistrado de tribunal.

Tabla No. 6 Aspirantes que eligieron únicamente la oferta de Magistrados del Tribunal Administrativo

<b>SEXO</b>	<b>Cédula</b>	<b>Puntaje</b>
M	35.511.665	854,57
H	17.582.384	808

Elaboración propia, tomado del anexo registro de elegibles de la convocatoria 18 y 19 de 2008

De lo anterior y antes de entrar en materia, podemos extraer una primera reflexión y es que, con esta opción de aspirar a más de un cargo, hay un componente de azar que no debería

---

<sup>87</sup> Ibidem, 58.

estar presente. Lo anterior debido a que, una vez presentados los exámenes, el aspirante puede elegir y jugar con el puntaje. Aumentado las probabilidades de ser elegido.

Ahora entrando en los cargos que interesan a esta investigación Magistrados del Tribunal Administrativo. Procederemos a continuación a describir cada etapa del concurso y lo que encontramos en cada una de estas.

Es pertinente reiterar que, el concurso es público y que se encuentra regulado el Acuerdo que es norma obligatoria tanto para el Consejo Superior de la Judicatura como para cada participante, quienes deben aceptar las condiciones y términos señalados en la normativa de forma expresa, mediante la inscripción a los empleos a que pretenden aspirar.

Como requisitos Generales encontramos que al momento de la inscripción los participantes debían:

- Presentar solicitud de inscripción en la forma y dentro de los términos establecidos en el cronograma
- Ser colombiano de nacimiento y ciudadano en ejercicio y estar en pleno goce de sus derechos civiles.
- No estar incurso en causal de inhabilidad o incompatibilidad.
- Tener título de abogado expedido por universidad reconocida oficialmente, y/o convalidado conforme a la ley.
- No haber llegado a la edad de retiro forzoso (65 años).

El Acuerdo contiene reglas específicas para la inscripción y verificación de los requisitos mínimos, así:

- Material de inscripción; Se debe diligenciar el formulario establecido para el efecto de forma electrónica en la página web de la Rama Judicial, indicando el correo electrónico por medio del cual el participante será informado de cada etapa del proceso.

- Lugar y termino: La convocaría establece un término para la inscripción, para las convocatorias 17 y 18 de 2008 se fijó el 25 de febrero al 7 de marzo de 2008. Es de anotar en este apartado que la provisión de los cargos de Magistrados se inició en el año 2012 y concluyo en el año 2015. En promedio, luego de cinco (5) años de la inscripción. Un dato no menor, en la medida que si la persona que concursa al momento de la inscripción tenía sesenta años (60) y que, en caso de ser seleccionado, estaría automáticamente inmerso en causal de exclusión por edad de retiro forzoso.
- Verificación de los requisitos. Corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior la revisión de los requisitos mínimos de la convocatoria para conformar la lista de admitidos e inadmitidos. En el proceso de las convocatorias 18 y 19 existió recomposición de la primera lista de admitidos, la cual se realizó mediante la reclamación presentada por los participantes.

En cuanto a los requisitos específicos para el cargo de Magistrado de Tribunal Administrativo se debe acreditar:

- Experiencia de ocho (8) años o más, como requisito mínimo.

Surtidos estos dos pasos y conformada la lista de admitidos, se surten las etapas de selección y clasificatoria.

i) Etapa de Selección: Esta etapa se lleva a cabo dos fases, la primera la prueba de conocimientos y aptitudes y la segunda la del curso de formación judicial. Etapas que son eliminatorias si no se obtiene la calificación de corte.

### **Fase I. Prueba de conocimientos y aptitudes.**

A los admitidos en el concurso de méritos, se les cita a través de la página web de la rama judicial, en donde se fija día, hora y lugar para la práctica de la prueba de conocimientos y aptitudes.

Para la prueba de conocimiento y aptitudes se construye una escala entre 1 y 1.000 puntos, logrando aprobar con un mínimo de 800 puntos, este puntaje permite continuar dentro del

proceso. Las personas que no alcancen el mínimo aprobatorio serán retiradas del concurso, no obstante poder presentar reclamaciones en relación con la calificación

### **Fase II Curso de Formación Judicial.**

Posteriormente a la calificación de la prueba de conocimiento y aptitudes, el concurso continúa con los participantes que obtuvieron el mínimo aprobatorio (800 a 1.000) quienes serán convocados a través de la página web de la entidad para realizar el curso de formación, el cual está a cargo de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, por intermedio de la Escuela de formación Judicial Rodrigo Lara Bonilla.

Los convocados deberán inscribirse atendiendo el día, la hora y el lugar que indique la citación, no realizar la inscripción en el curso de formación, da como resultado el retiro del participante del concurso.

Conformada la inscripción en el curso de formación se iniciará la fase II de la convocatoria. El curso para las convocatorias 17 y 18 de 2008 se estableció en la modalidad semipresencial, atendiendo a las siguientes especialidades i) Civil, ii) Penal, iii) Familia, iv) Laboral, v) Disciplinaria, vi) Contencioso Administrativa, vii) Promiscuo y viii) Sala Administrativa.

En este filtro, el Acuerdo establece que, atendiendo a la autorización de poder inscribirse hasta en cinco (5) cargos, el aspirante debe elegir una única área para realizar el curso de formación judicial, con lo cual, se entenderá que culmina su participación en el concurso en relación con los demás cargos, por ejemplo si el aspirante elige presentarse al contencioso administrativo podrá continuar participando para los cargo de magistrado de tribunal administrativo o juez administrativo en los que se hubiere inscrito, retirándose de los cargos civiles, laborales, penales, de familia, promiscuos o a de la Sala Administrativa.

El curso de formación comprende dos partes: i) la general común a todas las áreas, apoyada en módulos de análisis y de aplicación práctica que tiene un peso del cuarenta (40%) y ii) la especial que corresponde a cada una de las áreas de acuerdo con los cargos de aspiración. Está conformada módulos de análisis y aplicación práctica, pasantía en despachos judiciales

y un trabajo de investigación; que participa en la calificación final en un sesenta por ciento (60%).

El desarrollo del curso de formación judicial inicia con la parte general en la que se debe obtener el mínimo aprobatorio para poder acceder a la parte especial. Otra condición de esta prueba hace referencia a la asistencia a por lo menos el ochenta por ciento (80%) de las actividades presenciales, exigiendo que el restante veinte por ciento (20%) cuente con una justificación válida. La evaluación se realiza sobre mil (1.000) puntos, debiendo obtener un mínimo aprobatorio de ochocientos (800).

El método de evaluación tanto de la parte general como de la especial del curso de formación judicial se realiza de forma oral, con la finalidad de fortalecer las habilidades y técnicas de la oralidad requeridas para el desempeño de los cargos.

Para la investigación es determinante que los gastos que ocasiona la asistencia al curso de formación judicial corren por cuenta del participante, lo que implica la inversión de recursos propios en este proceso.

Mediante el Acuerdo No. 5334 de 2008, se adoptó el Acuerdo Pedagógico del IV Curso de Formación Judicial Inicial para Magistrados, Magistradas, Jueces y Juezas de la República y se dictan otras disposiciones, del cual resaltamos que en el título ya se propone un lenguaje incluyente. Las áreas de formación son:

Tabla No. 7 Acuerdo Pedagógico del IV Curso de Formación Judicial 2008

<b>área</b>	<b>programa</b>
Formación judicial inicial	Programa de ingreso
Formación continua	Formación judicial general
	Formación judicial especializada
actualización judicial	Cooperación nacional e internacional

Elaboración propia tomado de la Acuerdo PSAA08-5334

### **Etapa clasificatoria.**

Comprende la prueba de conocimientos y aptitudes, el curso de formación, la experiencia adicional y la docencia, la capacitación adicional, la entrevista y las publicaciones, factores a los cuales se les otorga un puntaje que será acumulativo en el resultado final, lo que determinará la posición del participante en el registro de elegibles.

- Prueba de conocimientos y aptitudes. Corresponde al examen de conocimientos y aptitudes que se practica con fines eliminatorios y clasificatorios. En la primera etapa se califica sobre 1.000 puntos, con un mínimo aprobatorio de 800, pero una vez superada a esta calificación se le aplicará una nueva escala entre 300 y 500 puntos.
- Curso de formación judicial. Este factor otorga un máximo de 200 puntos, en la escala de 100 y 200.
- Experiencia adicional y docencia. Otorgan un máximo de 120 puntos los cuales se consiguen acreditando seis (6) años adicionales a los ocho (8) mínimos exigidos para el cargo de magistrado, a cada año adicional al mínimo de ocho (8) se le otorga un puntaje de 20 hasta obtener el máximo es decir 120 puntos.
- Capacitación adicional. Corresponde a la acreditación de títulos de posgrado en derecho:

Título	Puntaje adicional
Especialización	10 puntos
Maestría	25 puntos
Doctorado	50 puntos

En todo caso, la capacitación adicional puede otorgar máximo cincuenta (50) puntos

- Entrevista. Esta prueba consiste en una entrevista personal que se realiza ante jurados plurales, asignados por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, cuya calificación máxima es 100 puntos

- Publicaciones. Este factor otorga máximo 30 puntos e implica entregar un ejemplar original de la publicación.

En un escenario ideal, el aspirante a un cargo en el concurso convocado por el Acuerdo PSAA08-4528 de 2008, podría obtener 1.000 puntos distribuidos así:

Tabla No. 8 Máximas calificaciones del concurso

<b>Factor</b>	<b>Puntaje máximo</b>
Prueba de conocimiento y aptitudes	500
Curso de Formación Judicial	200
Experiencia adicional y docencia	120
Capacitación adicional	50
Entrevista	100
Publicaciones	30
<b>TOTAL</b>	<b>1.000</b>

Elaboración propia

El proceso surtido mediante el Acuerdo PSAA08-4528 de 2008 regulo también el tema de las reclamaciones, permitiendo que en cada uno de los resultados de las etapas los participantes pudieran objetar los resultados mediante el recurso de reposición, el cual debía ser presentado ante la Sala Administrativa del Consejo Superior En cuanto a los resultados del curso de formación se estableció que el recurso procedía contra las calificaciones parciales cuando las mismas fueran inferiores a 800 puntos.

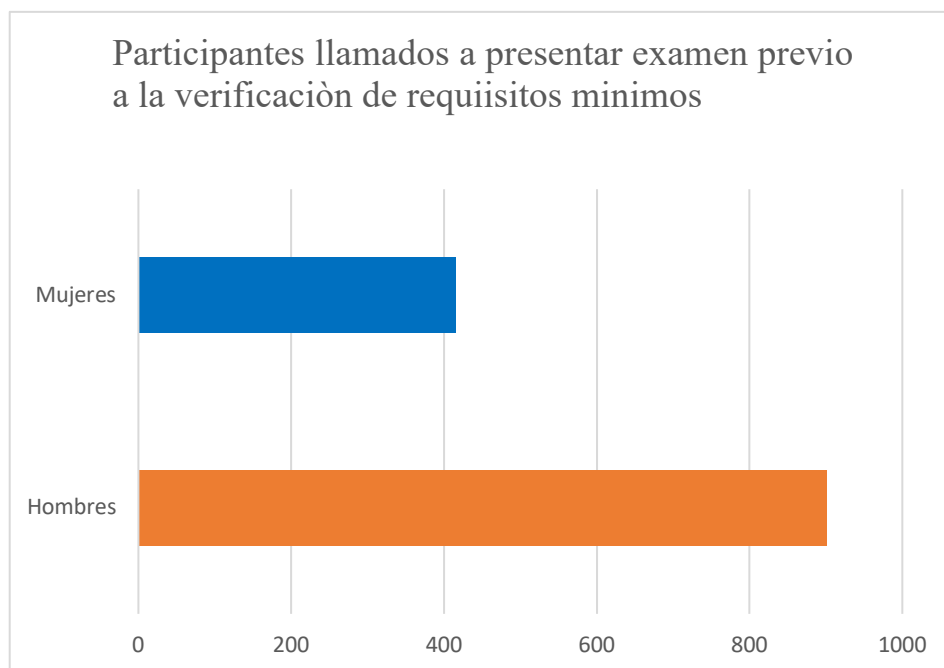
Una vez surtidas todas las etapas y resueltas las reclamaciones, el proceso de selección se entenderá finalizado en relación con cada participante en la medida en que es confirmado para el cargo al cual aplicó. Momento en el cual su nombre será retirado el RNE, quedando la lista vigente para los participantes que no hubieren sido nombrados, en el presente caso por el término de cuatro (4) años, contados a partir de la inscripción en el RNE.

## 2. La participación de la mujer en el concurso para optar el cargo de magistrada del tribunal Administrativo convocado por el Acuerdo PSAA08-4528 del 2008.

Este apartado contiene los hallazgos que encontramos relacionados con la participación de la mujer en el concurso y el grado de éxito atendiendo a los resultados cuantitativos. En un primer momento, encontramos que en cuanto al número de candidatas potenciales que optan el cargo de magistrados del tribunal administrativo.

Del total de participantes que se presentaron a la convocatoria No. PSAA07-4528 de 2008 son llamados a presentar examen para el cargo de magistrados de tribunal administrativo un total 1.316 personas, las cuales se distribuyen entre 901 hombres y 415 mujeres como se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfica No. 6 Participantes llamados a presentar examen

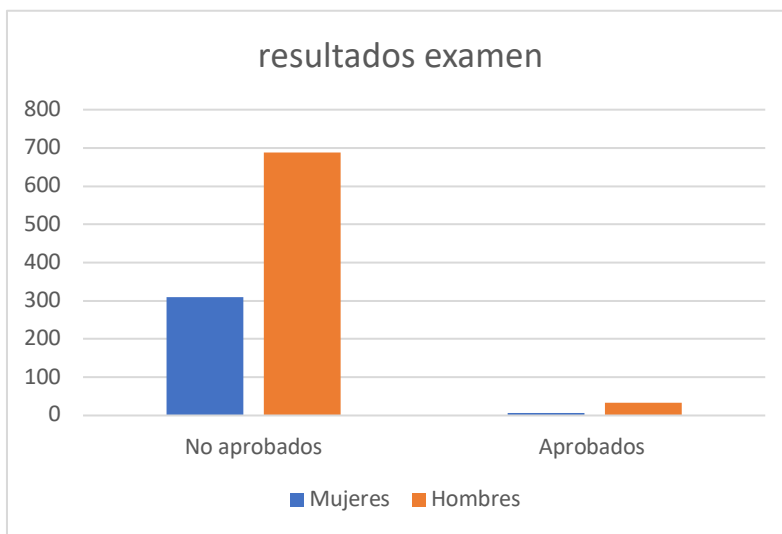


Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

De los 1.316 candidatos que cumplieron con los requisitos mínimos para presentar el examen encontramos que los resultados fueron: 997 no aprobado, de los cuales 309 son mujeres y

688 hombres y 41 candidatos aprobados Por otra parte solo 41 candidatos obtuvieron más de 800 puntos de los cuales 34 fueron hombres y 6 mujeres como lo refleja la siguiente gráfica:

Gráfica No. 7 Resultados de la prueba de conocimientos y aptitudes aprobados y no aprobados



Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Los 40 aprobados en un primer momento obtuvieron las siguientes calificaciones:

Tabla No. 9 Calificaciones iniciales del concurso 17-18 2008 magistrados de tribunal administrativo

No. Orden	SEXO	CEDULA	CALIFICACION
1	H	10.278.768	877,85
2	H	16.632.939	877,85
3	M	30.739.587	877,85
4	H	4.695.503	866,21
5	H	17.309.435	866,21
6	H	8.531.239	854,57
7	H	16.500.767	854,57
8	H	19.367.155	854,57
9	M	35.511.665	854,57
10	H	4.164.621	844,25
11	H	3.016.786	842,93
12	H	12.987.073	842,93

13	H	5.234.192	831,29
14	H	5.885.274	831,29
15	H	5.908.477	831,29
16	H	7.228.369	831,29
17	H	7.697.068	831,29
18	H	7.931.339	831,29
19	H	10.538.952	831,29
20	H	16.052.335	831,29
21	H	16.588.331	831,29
22	M	30.739.526	831,29
23	M	35.496.174	831,29
24	H	3.157.172	819,64
25	H	4.080.167	819,64
26	H	4.250.911	819,64
27	H	8.709.562	819,64
28	H	10.109.227	819,64
29	H	12.117.816	819,64
30	H	12.118.761	819,64
31	H	16.230.913	819,64
32	H	18.491.346	819,64
33	H	19.258.102	819,64
34	M	32.116.831	819,64
35	H	4.210.803	808
36	H	7.307.351	808
37	H	8.664.900	808
38	H	17.582.384	808
39	H	19.424.964	808
40	M	30.727.522	808

Elaboración propia datos de la rama judicial

Se destaca de los resultados del examen que tres personas obtuvieron el mismo puntaje quedando empatadas en el primer puesto con 877.85 sobre 1.000 representando un empate entre dos hombres y una mujer:

Tabla No. 10 Posibilidades de empate en las calificaciones

Sexo	Identificación	Puntaje
H	10.278.768	877,85
H	16.632.939	877,85

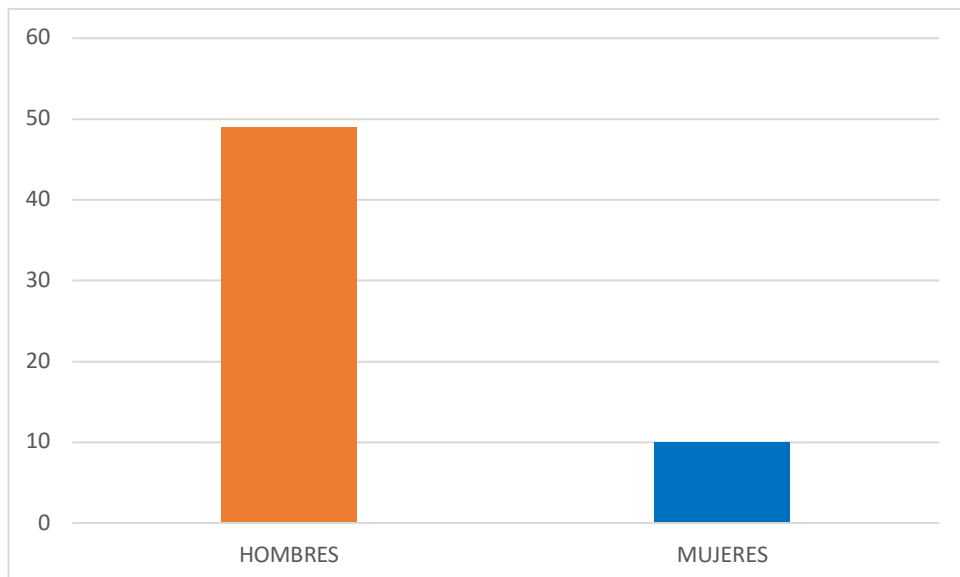
M	30.739.587	877,85
---	------------	--------

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Dato que podría quedarse en la simple anécdota, pero que realizado un análisis podría denotar dos aspectos: i) que existe la posibilidad de empate en los puntajes entre hombres y mujeres y que, atendiendo a la discriminación positiva, pudiera proponerse criterios de desempate que favorecieran a la mujer como grupo históricamente discriminado y ii) que la máxima puntuación que podría obtenerse potencialmente está lejos de las calificaciones obtenidas realmente, lo que podría significar la necesidad de repensar el tipo de examen.

En la etapa de reclamaciones de la prueba de conocimiento y aptitudes se realiza surtida la publicación de los primeros resultados y en ella se adicionaron 20 participantes a los 40 que obtuvieron el mínimo aprobatorio. Quedando la conformación final de los candidatos que aprueban el concurso así 11 mujeres y 49 hombres así:

Gráfica No. 8 Resultados de la prueba de conocimientos y aptitudes, recomposición (1) del Registro Nacional de Elegibles PSAA07-4528 de 2008



Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Superada esta etapa, se da cumplimiento a la asignación de puntaje entre 300 y 500 puntos de mayor a menor entre los participantes de acuerdo con su puntaje en el examen. Luego de la recomposición y asignación de puntajes los 60 participantes quedan clasificado así:

Tabla No. 11 Recomposición de las calificaciones de 300 a 500

No. Orden	SEXO	CEDULA	Recomposición de Calificaciones
1	H	88.157.911	500
2	H	86.050.264	463,64
3	H	92.509.017	427,27
4	H	10.278.768	409,09
5	H	16.632.939	409,09
6	M	30.739.587	409,09
7	H	88.201.795	409,09
8	H	89.002.647	409,09
9	H	17.309.435	390,91
10	H	46.955.503	390,91
11	H	8.531.239	372,73
12	H	16.500.767	372,73
13	H	19.367.155	372,73
14	M	35.511.665	372,73
15	M	40.385.834	372,73
16	H	70.562.869	372,73
17	H	84.031.818	372,73
18	H	3.016.786	354,55
19	H	12.987.073	354,55
20	M	51.603.815	354,55
21	H	72.176.148	354,55
22	H	77.160.102	354,55
23	H	98.382.976	354,55
24	M	30.739.526	336,37
25	H	5.885.274	336,37
26	H	5.908.477	336,37
27	H	7.228.369	336,37
28	H	7.697.068	336,37
29	H	7.931.339	336,37
30	H	10.538.952	336,37
31	H	16.052.335	336,37

32	H	16.588.331	336,37
33	M	35.496.174	336,37
34	M	50.911.779	336,37
35	M	52.113.365	336,37
36	M	55.156.025	336,37
37	H	76.316.412	336,37
38	H	79.506.124	336,37
39	H	91.072.357	336,37
40	H	3.157.172	318,18
41	H	4.080.167	318,18
42	H	8.709.562	318,18
43	H	10.109.227	318,18
44	H	12.117.816	318,18
45	H	16.230.913	318,18
46	H	18.491.346	318,18
47	H	70751344	318,18
48	H	78.757.000	318,18
49	H	79.490.355	318,18
50	H	79.531.489	318,18
51	H	79.656.724	318,18
52	H	93.201.349	318,18
53	H	7.307.351	300
54	H	8.664.900	300
55	H	17.582.384	300
56	M	40.399.615	300
57	M	46.666.897	300
58	H	79314747	300
59	H	79.353.886	300
60	H	79.397.267	300

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

En esta etapa del concurso, contamos con 60 participantes tras el ingreso de los 11 ciudadanos que ingresaron gracias a que se resolvieron recursos en de reposición a su favor y mediante los cuales la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ordeno incluirlos y les asigno puntaje. Lo que cambia el panorama, del concurso pues los tres mejores calificados ya no fueron las cédulas que mostramos en empate.

En cuanto a las 11 mujeres que conformaron la lista, encontramos que 4 de las once se encontraban en el mejor tercio calificado, 5 en el segundo tercio y dos en el último tercio estas últimas con el menor puntaje posible para esta etapa (300 puntos)

En el segundo filtro el curso de formación judicial, conformada la lista de participantes, son aceptados en la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla para cursar la prueba correspondiente al curso de formación. La calificación en esta etapa es de entre 100 a 200 puntos, la calificación se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla No. 12 Puntaje curso de formación judicial

SEXO	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	PUNTAJE PARCIAL
H	88.157.911	500	190,85	690,85
H	86.050.264	463,64	197,22	660,86
M	30.739.587	409,09	200	609,09
H	88.201.795	409,09	190,22	599,31
H	89.002.647	409,09	188,51	597,6
H	4.695.503	390,91	191,25	582,16
M	35.511.665	372,73	188,65	561,38
H	84.031.818	372,73	188,36	561,09
H	70.562.869	372,73	188,23	560,96
H	92.509.017	427,27	127,5	554,77
M	51.603.815	354,55	196,26	550,81
H	12.987.073	354,55	192,73	547,28
H	77.160.102	354,55	187,48	542,03
H	10.278.768	409	132,5	541,59
H	19.367.155	372,73	168,02	540,75
H	8.531.239	372,73	165	537,73
H	5.908.477	336,37	199,21	535,58
H	10.538.952	336,37	194,43	530,8
H	76.316.412	336,37	194,43	530,8
H	16.052.335	336,37	191,3	527,67
H	16.632.939	409,09	115	524,09
H	98.382.976	354,55	168,68	523,23
H	17.309.435	390,91	131,91	522,82
M	52.113.365	336,37	185,15	521,52
M	50.911.779	336,37	184	520,37

M	55.156.025	336,37	180,3	516,67
H	72.176.148	354,55	161,43	515,98
H	10.109.227	318,18	194,23	512,41
H	5.885.274	336,37	176,01	512,38
H	3.157.172	318,18	193,4	511,58
M	30.739.526	336,37	175	511,37
H	7.697.068	336,37	174,43	510,8
H	78.757.000	318	190,84	509,02
H	79.506.124	336,37	170,83	507,2
H	7.931.339	336,37	169,67	506,04
H	70.751.344	318,18	187,37	505,55
H	16.230.913	318,18	186,42	504,6
H	4.080.167	318,18	182,26	500,44
M	40.385.834	372,73	126,12	498,85
H	17.582.384	300	197,62	497,62
M	35.496.174	336,37	160,41	496,78
H	79.397.267	300	193,24	493,24
H	16.500.767	372,73	120	492,73
H	93.201.349	318,18	171,45	489,63
H	7.228.369	336,37	152,7	489,07
H	18.491.346	318,18	168,57	486,75
H	91.072.357	336,37	150	486,37
H	79.353.886	300	185,18	485,18
H	79.490.355	318,18	163,95	482,13
H	79.314.747	300	178,78	478,78
H	79.656.724	318,18	160,4	478,58
H	8.664.900	300	178,17	478,17
H	79.531.489	318,18	158,07	476,25
M	40.399.615	300	173,18	473,18
H	8.709.562	318,18	140	458,18
H	7.307.351	300	156,98	456,98
H	12.117.816	318,18	137,5	455,68
H	3.016.786	354,55	100	454,55
M	46.666.897	300	150,9	450,9
H	16.588.331	336,37	107,5	443,87

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Del concurso es necesario destacar que todos los participantes lograron obtener el puntaje aprobatorio de la etapa. No obstante, el tiempo de trabajo no remunerado que demanda el curso no se relaciona con el poco puntaje que se le asigna. Con relación al tiempo que demando este concurso en el marco de esta convocatoria afirma Dumez Arias,

*“El curso concurso conllevó una alta exigencia para los participantes, reuniones presenciales cada 15 días los fines de semana, sábado y domingo, mesas de estudio y evaluaciones permanentes en las temáticas de formación general y especializada, para las que debían sus participantes asumir los costos de desplazamiento, alimentación y hospedaje que requirieran; fue casi un año recibiendo esa capacitación”<sup>88</sup>*

En cuanto a la participación de las mujeres reportaron un mejor resultado en promedio que la etapa anterior, en el primer tercio encontramos 3 mujeres, en el segundo 5 y en el último 3. Superado lo anterior, en esta fase se califica la experiencia adicional y docencia, la capacitación adicional a la mínima requerida, cuya puntuación máxima está fijada en 120 puntos. Los puntajes se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla No. 13 Puntaje experiencia Adicional

SEXO	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA ADICIONAL	PUNTAJE PARCIAL
H	88.157.911	500	190,85	59	749,46
M	30.739.587	409,09	200	120	582,51
H	4.695.503	390,91	191,25	120	702,16
M	51.603.815	354,55	196,26	120	570,9
H	88.201.795	409,09	190,22	64,25	681,08
M	35.511.665	372,73	188,65	120	680,96
H	86.050.264	463,64	197,22	20,22	674,77
H	70.562.869	372,73	188,23	120	681,38
H	92.509.017	427,27	127,5	120	663,56

<sup>88</sup> Ibidem,

H	10.278.76 8	409	132,5	120	661,59
H	10.538.95 2	336,37	194,43	120	660,75
H	19.367.15 5	372,73	168,02	120	655,58
H	89.002.64 7	409,09	188,51	50,78	650,8
H	79.506.12 4	336,37	170,83	120	648,38
H	5.908.477	336,37	199,21	120	644,09
H	16.632.93 9	409,09	115	120	642,82
H	17.309.43 5	390,91	131,91	120	632,41
H	84.031.81 8	372,73	188,36	70,8	632,38
M	30.739.52 6	336,37	175	120	631,89
H	17.582.38 4	300	197,62	120	631,37
H	7.931.339	336,37	169,67	120	627,2
H	79.490.35 5	318,18	163,95	118,83	626,28
H	4.080.167	318,18	182,26	102,89	626,04
H	76.316.41 2	336,37	194,43	92,39	625,55
H	10.109.22 7	318,18	194,23	120	623,19
H	5.885.274	336,37	176,01	120	621,06
H	98.382.97 6	354,55	168,68	93,17	617,62
H	16.052.33 5	336,37	191,3	98,61	616,78
H	70.751.34 4	318,18	187,37	120	616,4
H	8.531.239	372,73	165	83,33	585,4
M	35.496.17 4	336,37	160,41	120	606,58
H	12.987.07 3	354,55	192,73	59,3	605,18
H	79.353.88 6	300	185,18	120	603,33
H	3.016.786	354,55	100	120	600,96

M	52.113.36 5	336,37	185,15	91,44	598,17
H	91.072.35 7	336,37	150	100,3	587,12
H	12.117.81 6	318,18	137,5	120	586,67
M	55.156.02 5	336,37	180,3	68,73	670,81
H	3.157.172	318,18	193,4	68,61	612,96
H	8.664.900	300	178,17	120	580,19
H	77.160.10 2	354,55	187,48	45,09	578,18
M	40.399.61 5	300	173,18	109,33	575,68
H	8.709.562	318,18	140	120	575,61
H	16.588.33 1	336,37	107,5	120	574,55
H	7.697.068	336,37	174,43	31	545,81
H	79.397.26 7	300	193,24	82,37	563,87
H	72.176.14 8	354,55	161,43	38	555,8
M	46.666.89 7	300	150,9	120	553,98
H	93.201.34 9	318,18	171,45	27,45	546,67
H	18.491.34 6	318,18	168,57	59,92	545,41
M	50.911.77 9	336,37	184	25,44	729,09
H	78.757.00 0	318	190,84	46,78	541,8
M	40.385.83 4	372,73	126,12	46,56	533,98
H	16.500.76 7	372,73	120	41,25	533,49
H	16.230.91 3	318,18	186,42	28,89	531,88
H	7.228.369	336,37	152,7	42,81	530,39
H	79.314.74 7	300	178,78	51,61	519,3
H	79.656.72 4	318,18	160,4	40,72	517,08

H	79.531.48 9	318,18	158,07	37,17	513,42
H	7.307.351	300	156,98	35,83	492,81

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Luego la asignación de puntaje de la capacitación adicional. En este factor se evalúa entre 0 y 50 puntos la capacitación adicional de cada uno de los participantes y los puntajes se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla No. 14 Muestra puntaje capacitación adicional

SEXO	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACION ADICIONAL	PUNTAJE PARCIAL
H	88.157.91 1	500	190,85	59	10	759,85
M	30.739.58 7	409,09	200	120	20	749,09
H	4.695.503	390,91	191,25	120	40	742,16
M	51.603.81 5	354,55	196,26	120	40	710,81
H	88.201.79 5	409,09	190,22	64,25	40	703,56
M	35.511.66 5	372,73	188,65	120	20	701,38
H	86.050.26 4	463,64	197,22	20,22	20	701,08
H	70.562.86 9	372,73	188,23	120	20	700,96
H	92.509.01 7	427,27	127,5	120	20	694,77
H	10.278.76 8	409	132,5	120	20	681,59
H	10.538.95 2	336,37	194,43	120	30	680,8
H	19.367.15 5	372,73	168,02	120	20	680,75

H	89.002.64 7	409,09	188,51	50,78	20,86	669,24
H	79.506.12 4	336,37	170,83	120	40	667,2
H	5.908.477	336,37	199,21	120	0	655,58
H	16.632.93 9	409,09	115	120	10	654,09
H	17.309.43 5	390,91	131,91	120	10	652,82
H	84.031.81 8	372,73	188,36	70,8	20	651,89
M	30.739.52 6	336,37	175	120	20	651,37
H	17.582.38 4	300	197,62	120	30	647,62
H	7.931.339	336,37	169,67	120	20	646,04
H	79.490.35 5	318,18	163,95	118,83	45	645,96
H	4.080.167	318,18	182,26	102,89	40	643,33
H	76.316.41 2	336,37	194,43	92,39	20	643,19
H	10.109.22 7	318,18	194,23	120	10	642,41
H	5.885.274	336,37	176,01	120	10	642,38
H	98.382.97 6	354,55	168,68	93,17	20	636,4
H	16.052.33 5	336,37	191,3	98,61	10	636,28
H	70.751.34 4	318,18	187,37	120	10	635,55
H	8.531.239	372,73	165	83,33	10	631,06
M	35.496.17 4	336,37	160,41	120	10	626,78
H	12.987.07 3	354,55	192,73	59,3	20	626,58
H	79.353.88 6	300	185,18	120	20	625,18
H	3.016.786	354,55	100	120	50	624,55
M	52.113.36 5	336,37	185,15	91,44	10	622,96
H	91.072.35 7	336,37	150	100,3	30	616,67
H	12.117.81 6	318,18	137,5	120	40	615,68

M	55.156.02 5	336,37	180,3	68,73	30	615,4
H	3.157.172	318,18	193,4	68,61	30	610,19
H	8.664.900	300	178,17	120	10	608,17
H	77.160.10 2	354,55	187,48	45,09	20	607,12
M	40.399.61 5	300	173,18	109,33	20	602,51
H	8.709.562	318,18	140	120	20	598,18
H	16.588.33 1	336,37	107,5	120	30	593,87
H	7.697.068	336,37	174,43	31	45	586,8
H	79.397.26 7	300	193,24	82,37	10	585,61
H	72.176.14 8	354,55	161,43	38	30	583,98
M	46.666.89 7	300	150,9	120	10	580,9
H	93.201.34 9	318,18	171,45	27,45	50	567,08
H	18.491.34 6	318,18	168,57	59,92	20	566,67
M	50.911.77 9	336,37	184	25,44	20	565,81
H	78.757.00 0	318	190,84	46,78	10	565,8
M	40.385.83 4	372,73	126,12	46,56	20	565,41
H	16.500.76 7	372,73	120	41,25	20	553,98
H	16.230.91 3	318,18	186,42	28,89	10	543,49
H	7.228.369	336,37	152,7	42,81	10	541,88
H	79.314.74 7	300	178,78	51,61	10	540,39
H	79.656.72 4	318,18	160,4	40,72	10	529,3
H	79.531.48 9	318,18	158,07	37,17	10	523,42
H	7.307.351	300	156,98	35,83	20	512,81

Elaboración propia

De la capacitación adicional, destacamos que solo dos participantes alcanzaron el puntaje máximo y los dos fueron hombres y en contraste con el puntaje anterior 4 mujeres se ubicaron en el primer tercio, 3 en el segundo y 4 en el tercero.

En la entrevista se aplicó una calificación entre 0 y 100 puntos. Los puntajes máximos los obtuvieron una mujer y un hombre como se puede evidenciar en la siguiente tabla y los puntajes, de los demás participantes se distribuyeron así:

Tabla No. 15 Puntaje entrevista

SEXO	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACION ADICIONAL	ENTREVISTA	PUNTAJE PARCIAL
M	30.739.587	409,09	200	120	20	92	841,09
H	88.157.911	500	190,85	59	10	75	834,85
H	4.695.503	390,91	191,25	120	40	66	808,16
H	70.562.869	372,73	188,23	120	20	97	797,96
H	86.050.264	463,64	197,22	20,22	20	92	793,08
H	10.538.952	336,37	194,43	120	30	92	772,8
H	19.367.155	372,73	168,02	120	20	92	772,75
M	35.511.665	372,73	188,65	120	20	68	769,38
H	10.278.768	409	132,5	120	20	85	766,59
H	92.509.017	427,27	127,5	120	20	71	765,77
H	89.002.647	409,09	188,51	50,78	20	86	754,38
M	51.603.815	354,55	196,26	120	40	43	753,81
H	5.908.477	336,37	199,21	120	0	94	749,58

H	16.632.93 9	409,09	115	120	10	94	748,09
H	7.931.339	336,37	169,67	120	20	100	746,04
H	17.309.43 5	390,91	131,91	120	10	89	741,82
H	88.201.79 5	409,09	190,22	64,25	40	38	741,56
H	79.506.12 4	336,37	170,83	120	40	73	740,2
H	10.109.22 7	318,18	194,23	120	10	97	739,41
H	76.316.41 2	336,37	194,43	92,39	20	92	735,19
H	84.031.81 8	372,73	188,36	70,8	20	81	732,89
H	17.582.38 4	300	197,62	120	30	82	729,62
H	12.987.07 3	354,55	192,73	59,3	20	94	720,58
M	30.739.52 6	336,37	175	120	20	64	715,37
M	52.113.36 5	336,37	185,15	91,44	10	91	713,96
H	4.080.167	318,18	182,26	102,89	40	69	712,33
H	98.382.97 6	354,55	168,68	93,17	20	74	710,4
H	5.885.274	336,37	176,01	120	10	66	708,38
M	55.156.02 5	336,37	180,3	68,73	30	90	705,4
H	3.157.172	318,18	193,4	68,61	30	95	705,19
H	12.117.81 6	318,18	137,5	120	40	85	700,68
H	77.160.10 2	354,55	187,48	45,09	20	88	695,12
H	79.353.88 6	300	185,18	120	20	62	687,18
H	16.052.33 5	336,37	191,3	98,61	10	50	686,28
H	91.072.35 7	336,37	150	100,3	30	65	681,67
H	70.751.34 4	318,18	187,37	120	10	46	681,55
M	46.666.89 7	300	150,9	120	10	100	680,9

H	3.016.786	354,55	100	120	50	54	678,55
M	35.496.174	336,37	160,41	120	10	49	675,78
H	8.531.239	372,73	165	83,33	10	44	675,06
H	8.709.562	318,18	140	120	20	76	674,18
H	16.588.331	336,37	107,5	120	30	77	670,87
M	40.399.615	300	173,18	109,33	20	68	670,51
H	79.490.355	318,18	163,95	118,83	45	24	669,96
H	93.201.349	318,18	171,45	27,45	50	96	663,08
H	78.757.000	318	190,84	46,78	10	97	662,8
H	18.491.346	318,18	168,57	59,92	20	93	659,67
M	40.385.834	372,73	126,12	46,56	20	90	655,41
M	50.911.779	336,37	184	25,44	20	88	653,81
H	16.500.767	372,73	120	41,25	20	97	650,98
H	8.664.900	300	178,17	120	10	40	648,17
H	72.176.148	354,55	161,43	38	30	62	645,98
H	79.397.267	300	193,24	82,37	10	48	633,61
H	7.697.068	336,37	174,43	31	45	37	623,8
H	79.656.724	318,18	160,4	40,72	10	92	621,3
H	16.230.913	318,18	186,42	28,89	10	68	611,49
H	7.228.369	336,37	152,7	42,81	10	59	600,88
H	79.314.747	300	178,78	51,61	10	53	593,39
H	7.307.351	300	156,98	35,83	20	70	582,81
H	79.531.489	318,18	158,07	37,17	10	40	563,42

Elaboración propia.

De las entrevistas destacamos que en promedio las mujeres obtuvieron mejor calificación que los hombres. Lo anterior, debido a que las mujeres obtuvieron un promedio de 76 puntos y los hombres 73 puntos,

Ahora en cuanto a las publicaciones de textos jurídicos que debían ser presentados en original por los participantes que pretendieran obtener la calificación por este factor, que recordemos otorga máximo 30 puntos, los resultados fueron:

Tabla No. 16 Puntaje publicaciones

No. Orden	Sexo	CÉDULA	PUBLICACIONES
1	H	16.588.331	30
2	H	79.506.124	22
3	H	18.491.346	18
4	H	92.509.017	13
5	H	8.531.239	12
6	H	8.709.562	10
7	M	51.603.815	10
8	H	79.490.355	10
9	H	98.382.976	10
10	H	16.230.913	5
11	H	70.751.344	3
12	H	4.695.503	2

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

Destacamos que solo 12 de los 60 participantes obtuvieron algún puntaje en este ítem y de estos solo una mujer obtuvo 10 puntos, teniendo en cuenta esto las clasificaciones finales quedaron así:

Tabla No. 17 Puntajes finales

No. Orden	SEX O	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACION ADICIONAL	ENTREVISTA	PUBLICACIONES	PUNTAJE FINAL
1	M	30.739.587	409,09	200	120	20	92	0	841,09
2	H	88.157.911	500	190,85	59	10	75	0	834,85
3	H	4.695.503	390,91	191,25	120	40	66	2	810,16
4	H	70.562.869	372,73	188,23	120	20	97	0	797,96
5	H	86.050.264	463,64	197,22	20,22	20	92	0	793,08
6	H	92.509.017	427,27	127,5	120	20	71	13	778,77
7	H	10.538.952	336,37	194,43	120	30	92	0	772,8
8	H	19.367.155	372,73	168,02	120	20	92	0	772,75
9	M	35.511.665	372,73	188,65	120	20	68	0	769,38
10	H	10.278.768	409	132,5	120	20	85	0	766,59
11	M	51.603.815	354,55	196,26	120	40	43	10	763,81
12	H	79.506.124	336,37	170,83	120	40	73	22	762,2
13	H	89002647	409,09	188,51	50,78	20	86	0	754,38
14	H	5.908.477	336,37	199,21	120	0	94	0	749,58
15	H	16.632.939	409,09	115	120	10	94	0	748,09
16	H	7.931.339	336,37	169,67	120	20	100	0	746,04
17	H	17.309.435	390,91	131,91	120	10	89	0	741,82
18	H	88.201.795	409,09	190,22	64,25	40	38	0	741,56
19	H	10.109.227	318,18	194,23	120	10	97	0	739,41
20	H	76.316.412	336,37	194,43	92,39	20	92	0	735,19

21	H	84.031.81 8	372,73	188,36	70,8	20	81	0	732,89
22	H	17.582.38 4	300	197,62	120	30	82	0	729,62
23	H	12.987.07 3	354,55	192,73	59,3	20	94	0	720,58
24	H	98.382.97 6	354,55	168,68	93,17	20	74	10	720,4
25	M	30.739.52 6	336,37	175	120	20	64	0	715,37
26	M	52.113.36 5	336,37	185,15	91,44	10	91	0	713,96
27	H	4.080.167	318,18	182,26	102,89	40	69	0	712,33
28	H	5.885.274	336,37	176,01	120	10	66	0	708,38
29	M	55.156.02 5	336,37	180,3	68,73	30	90	0	705,4
30	H	3.157.172	318,18	193,4	68,61	30	95	0	705,19
31	H	16.588.33 1	336,37	107,5	120	30	77	30	700,87
32	H	12.117.81 6	318,18	137,5	120	40	85	0	700,68
33	H	77.160.10 2	354,55	187,48	45,09	20	88	0	695,12
34	H	79.353.88 6	300	185,18	120	20	62	0	687,18
35	H	8.531.239	372,73	165	83,33	10	44	12	687,06
36	H	16.052.33 5	336,37	191,3	98,61	10	50	0	686,28
37	H	70.751.34 4	318,18	187,37	120	10	46	3	684,55
38	H	8.709.562	318,18	140	120	20	76	10	684,18
39	H	91.072.35 7	336,37	150	100,3	30	65	0	681,67
40	M	46.666.89 7	300	150,9	120	10	100	0	680,9
41	H	79.490.35 5	318,18	163,95	118,83	45	24	10	679,96
42	H	3.016.786	354,55	100	120	50	54	0	678,55
43	H	18.491.34 6	318,18	168,57	59,92	20	93	18	677,67
44	M	35.496.17 4	336,37	160,41	120	10	49	0	675,78
45	M	40.399.61 5	300	173,18	109,33	20	68	0	670,51

46	H	93201349	318,18	171,45	27,45	50	96	0	663,08
47	H	78.757.00 0	318	190,84	46,78	10	97	0	662,8
48	M	40.385.83 4	372,73	126,12	46,56	20	90	0	655,41
49	M	50.911.77 9	336,37	184	25,44	20	88	0	653,81
50	H	16.500.76 7	372,73	120	41,25	20	97	0	650,98
51	H	8.664.900	300	178,17	120	10	40	0	648,17
52	H	72.176.14 8	354,55	161,43	38	30	62	0	645,98
53	H	79.397.26 7	300	193,24	82,37	10	48	0	633,61
54	H	7.697.068	336,37	174,43	31	45	37	0	623,8
55	H	79.656.72 4	318,18	160,4	40,72	10	92	0	621,3
56	H	16.230.91 3	318,18	186,42	28,89	10	68	5	616,49
57	H	7.228.369	336,37	152,7	42,81	10	59	0	600,88
58	H	79.314.74 7	300	178,78	51,61	10	50	0	590,39
59	H	7.307.351	300	156,98	35,83	20	70	0	582,81
60	H	79.531.48 9	318,18	158,07	37,17	10	40	0	563,42

Elaboración propia datos tomados de la rama judicial

### **Conformación del Registro de elegibles.**

Finalizada la etapa clasificatoria la Sala Administrativa del CSJ consolidó las calificaciones según el orden descendente de puntajes por categoría de cargo y especialidad, conformando así el Registro de elegibles, de los 60 concursantes que seguían en el concurso para este momento.

Vale la pena mencionar, antes de presentar la lista definitiva de elegibles, que mediante la RESOLUCION No. PSAR11-8 DE 201089 la sala Administrativa dando cumplimiento a un

---

<sup>89</sup> Rama Judicial del Poder Público Consejo Superior de la Judicatura Sala Administrativa, Resolución No. No. PSAR11-8 DE 2010 del 27 de enero.

fallo del Consejo de Estado, inscribió a PEÑUELA ARCE CLAUDIA PATRICIA en la lista de elegibles. Por lo cual, esta cedula no figura en los cuadros que veníamos presentando hasta acá. En la Resolución la sala resuelve que:

*“ARTÍCULO PRIMERO: Inscribir a la doctora CLAUDIA PATRICIA PEÑUELA ARCE, identificada con la cédula de ciudadanía No 63.325.509, en el Registro de Elegibles para el cargo de Magistrada de Tribunal Administrativo de conformidad con lo señalado en la parte motiva y con los siguientes puntajes obtenidos por la misma, así:*

Tabla No. 18 Claudia Patricia Peñuela

<b>Cargo</b>	<b>Prueba de Conocimientos</b>	<b>Entrevista</b>	<b>Exp. Adicional</b>	<b>Capacitación</b>	<b>Total</b>
Magistrado de Tribunal Administrativo	481.17	100.00	87.22	45.00	713.39

Elaborado Consejo de Estado

Acotado lo anterior, el registro de elegibles para el cargo de magistrado de tribunal administrativo quedo de la siguiente manera de acuerdo con la Resolución No. PSAR11-869 del 25 de octubre de 2011:

Tabla No. 19 Registro de elegibles recomposiciones (2).

No. Orden	SEXO	CEDULA	RECOMPOSICIÓN DE CALIFICACIONES	CURSO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACION ADICIONAL	ENTREVISTA	PUBLICACIONES	RESULTADO FINAL
-----------	------	--------	---------------------------------	--------------------	----------------------------------	------------------------	------------	---------------	-----------------

1	M	30.739.5 87	409,09	200	120	20	92	0	<b>841,09</b>
2	H	88.157.9 11	500	190,85	58,61	10	75	0	<b>834,46</b>
3	M	63.325.5 09	481,17	NA	150	80	100	0	<b>811,17</b>
4	H	4.695.50 3	390,91	191,25	120	40	66	2	<b>810,16</b>
5	H	70.562.8 69	372,73	188,23	120	20	97	0	<b>797,96</b>
6	H	86.050.2 64	463,64	197,22	20,22	20	92	0	<b>793,08</b>
7	M	35.511.6 65	372,73	188,65	120	20	85	0	<b>786,38</b>
8	H	92.509.0 17	427,27	127,5	120	20	74	13	<b>781,77</b>
9	H	84.031.8 18	372,73	188,36	111,5	20	81	0	<b>773,59</b>
10	H	10.538.9 52	336,37	194,43	120	30	92	0	<b>772,80</b>
11	H	19.367.1 55	372,73	168,02	120	20	92	0	<b>772,75</b>
12	M	51.603.8 15	354,55	196,26	120	40	49	10	<b>769,81</b>
13	H	10.278.7 68	409	132,5	120	20	85	0	<b>766,59</b>
14	H	89.002.6 47	409,09	188,51	50,78	20	86	9	<b>763,38</b>
15	H	79.506.1 24	336,37	170,83	120	40	73	22	<b>762,20</b>
16	H	88.201.7 95	409,09	190,22	64,25	50	38	0	<b>751,56</b>
17	H	5.908.47 7	336,37	199,21	120	0	94	0	<b>749,58</b>
18	H	16.632.9 39	409,09	115	120	10	94	0	<b>748,09</b>
19	H	7.931.33 9	336,37	169,67	120	20	100	0	<b>746,04</b>
20	H	17.582.3 84	300	197,62	120	45	82	0	<b>744,62</b>
21	H	17.309.4 35	390,91	131,91	120	10	89	0	<b>741,82</b>
22	H	10.109.2 27	318,18	194,23	120	10	97	0	<b>739,41</b>

23	H	98.382.9 76	354,55	168,68	93,17	20	89	10	<b>735,40</b>
24	H	76.316.4 12	336,37	194,43	92,39	20	92	0	<b>735,19</b>
25	H	79.490.3 55	318,18	163,95	118,83	45	70	10	<b>725,96</b>
26	M	52.113.3 65	336,37	185,15	98,11	10	91	0	<b>720,63</b>
27	H	12.987.0 73	354,55	192,73	59,3	20	94	0	<b>720,58</b>
28	H	3.157.17 2	318,18	193,4	68,61	45	95	0	<b>720,19</b>
29	M	55.156.0 25	336,37	180,38	68,78	40	90	0	<b>715,53</b>
30	M	30.739.5 26	336,37	175	120	20	64	0	<b>715,37</b>
31	H	4.080.16 7	318,18	182,26	102,89	40	69	0	<b>712,33</b>
32	H	5.885.27 4	336,37	176,01	120	10	66	0	<b>708,38</b>
33	H	16.588.3 31	336,37	107,5	120	30	77	30	<b>700,87</b>
34	H	12.117.8 16	318,18	137,5	120	40	85	0	<b>700,68</b>
35	H	77.160.1 02	354,55	187,48	45,09	20	88	0	<b>695,12</b>
36	H	16.052.3 35	336,37	191,3	98,61	10	57	0	<b>693,28</b>
37	H	79.353.8 86	300	185,18	120	20	62	0	<b>687,18</b>
38	H	8.531.23 9	372,73	165	83,33	10	44	12	<b>687,06</b>
39	H	70.751.3 44	318,18	187,37	120	10	46	3	<b>684,55</b>
40	H	8.709.56 2	318,18	140	120	20	76	10	<b>684,18</b>
41	H	91.072.3 57	336,37	150	100,3	30	65	0	<b>681,67</b>
42	M	46.666.8 97	300	150,9	120	10	100	0	<b>680,90</b>
43	H	3.016.78 6	354,55	100	120	50	54	0	<b>678,55</b>
44	H	18.491.3 46	318,18	168,57	59,93	20	93	18	<b>677,68</b>

45	M	35.496.1 74	336,37	160,41	120	10	49	0	<b>675,78</b>
46	M	40.399.6 15	300	173,18	109,33	20	68	0	<b>670,51</b>
47	H	8.664.90 0	300	178,17	120	10	60	0	<b>668,17</b>
48	H	78.757.0 00	318,18	190,84	48,33	10	97	0	<b>664,35</b>
49	H	93.201.3 49	318,18	171,45	27,45	50	96	0	<b>663,08</b>
50	M	40.385.8 34	372,73	126,12	46,56	20	90	0	<b>655,41</b>
51	M	50.911.7 79	336,37	184	25,44	20	88	0	<b>653,81</b>
52	H	16.500.7 67	372,73	120	41,25	20	97	0	<b>650,98</b>
53	H	72.176.1 48	354,55	161,43	38	30	62	0	<b>645,98</b>
54	H	79.397.2 67	300	193,24	82,37	10	48	0	<b>633,61</b>
55	H	7.697.06 8	336,37	174,43	31	45	37	0	<b>623,8</b>
56	H	79.656.7 24	318,18	160,40	40,72	10	92	0	<b>621,30</b>
57	H	16.230.9 13	318,18	186,42	28,89	10	68	5	<b>616,49</b>
58	H	7.307.35 1	300	156,98	57,17	20	70	0	<b>604,15</b>
59	H	79.314.7 47	300	178,78	51,61	20	53	0	<b>603,39</b>
60	H	7.228.36 9	336,37	152,7	42,81	10	59	0	<b>600,88</b>
61	H	79.531.4 89	318,18	158,07	37,17	10	40	0	<b>563,42</b>

Elaboración propia datos tomados rama judicial

De la Tabla No. 19 se destaca que solo 3 mujeres terminaron en los 10 mejores calificados contando con la particularidad de la señora Peñuela inscrita por resolución de la Sala Administrativa dejando un total de 61 candidatos aptos para ocupar un puesto en un tribunal administrativo. Del mismo modo se destaca que a Claudia Patricia Peñuela en dos ítems

calificables experiencia adicional y capacitación le otorgan un puntaje mayor al tope que se asignó en las reglas del concurso.

Posteriormente a la elaboración de la lista de candidatos, el registro de elegibles quedo a disposición de la Rama Judicial y siguiendo las reglas del Concurso se produjeron por parte de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura las listas de candidatos, con base en los cuales se procedió al nombramiento por la respectiva autoridad nominadora. El nombramiento: Realizada la elección por los nominadores de la lista de 61 participantes, fueron nombrados 41 de los 61 de los cuales 8 fueron mujeres y 33 hombres. Los restantes 19 participantes por efecto del tiempo y la vigencia del Registro de Elegibles.

Como último dato relevante para esta investigación presentaremos la edad de posesión de los Magistrados. Por lo cual en la siguiente tabla presentaremos la edad que tenían cada uno de los participantes al momento de posesión. Para llevar a cabo esta labor se consultó la fecha de expedición del documento de identidad y se restaron los dieciocho (18) años por lo cual advertimos que es una edad aproximada que atiende a la normalidad de un ciudadano colombiano que solicita su documento al momento de obtener la mayoría de edad. Del mismo modo, destacamos que de uno de los participantes no se encontró la fecha de expedición de su documento por lo cual en la tabla figura como N/A.

Tabla No.20 Edad aproximada a la fecha de posesión

<b>c.</b>	<b>cédula</b>	<b>nombre del aspirante</b>	<b>sexo</b>	<b>sede</b>	<b>fecha de posesión</b>	<b>edad al momento de la posesión</b>
1	63325509	PEÑUELA ARCE CLAUDIA PATRICIA	M	Bolívar	20/01/2012	46
2	92509017	VILLALOBOS ALVAREZ LUIS MIGUEL	H	Bolívar	10/02/2012	45
3	35511665	PINZON AMADO DORIS	M	Cesar	20/02/2012	44
4	84031818	LUBO BARROS EDUARDO ANTONIO	H	Caquetá	20/03/2012	45

5	30739587	BASTIDAS PANTOJA ANA BEEL	M	Nariño	26/03/2012	44
6	4695503	MUÑOZ MUÑOZ NAUN MIRAWAL	H	Cauca	30/03/2012	48
7	88157911	AFANADOR GARCIA FABIO IVAN	H	Boyacá	02/05/2012	39
8	89002647	ALZATE RIOS LUIS CARLOS	H	Sucre	01/07/2012	37
9	10538952	RAMIREZ FAJARDO DAVID FERNANDO	H	Cauca	01/07/2012	51
10	5908477	ROJAS VILLA JOSE ANDRES	H	Chocó	03/07/2012	53
11	70562869	CRUZ RIAÑO ALVARO	H	Antioquia	06/07/2012	N/A
12	19367155	PEÑA DIAZ CARLOS MARIO	H	Norte de Santander	09/07/2012	56
13	86050264	ARDILA OBANDO CARLOS ENRIQUE	H	Tolima	10/08/2012	36
14	79506124	ESPINOSA BOLAÑOS ALBERTO	H	Cesar	11/09/2012	43
15	10278768	PATIÑO MEJIA PUBLIO MARTIN ANDRES	H	Córdoba	01/10/2012	45
16	51603815	OBANDO MONTES YOLANDA	M	Antioquia	09/11/2012	51
17	17309435	RODRIGUEZ RIVEROS FELIX ALBERTO	H	Boyacá	30/11/2012	57
18	16632939	NARVAEZ DAZA OSCAR SILVIO	H	Nariño	13/12/2012	54
19	17582384	CERMEÑO LUIS NORBERTO	H	Arauca	10/05/2013	54
20	72176148	TORRES ORMAZA CESAR AUGUSTO	H	La Guajira	24/05/2013	42
21	12987073	CHAVES BRAVO JHON ERICK	H	Valle del Cauca	04/06/2013	47

22	7931339	VASQUEZ CONTRERAS EDGAR ALEXI	H	Magdalena	08/07/2013	46
23	55156025	CASTILLO OTALORA ZORANNY	M	Valle del Cauca	22/07/2013	44
24	98382976	CARVAJAL ARGOTY RUFO ARTURO	H	Sucre	04/09/2013	40
25	88201795	BARRETO MOGOLLON HENRY ALDEMAR	H	Cundinamarca	24/02/2014	41
26	18491346	LONDOÑO JARAMILLO ALEJANDRO	H	Arauca	30/05/2014	41
27	77160102	OLIVELLA SOLANO PEDRO FACUNDO	H	Córdoba	30/05/2014	47
28	50911779	BENITEZ VEGA NADIA PATRICIA	M	La Guajira	30/05/2014	46
29	52113365	ESCOBAR ROJAS BEATRIZ HELENA	M	Norte de Santander	01/08/2014	41
30	8531239	CHAVARRO COLPAS ROBERTO MARIO	H	Huila	15/09/2014	46
31	76316412	BOTINA GOMEZ JUAN CARLOS	H	Quindío	29/09/2014	41
32	3157172	RODRIGUEZ MONTAÑO LUIS ANTONIO	H	Meta	01/10/2014	41
33	78757000	TORRALVO NEGRETE EDUARDO JAVIER	H	Caquetá	10/04/2015	39
34	16230913	CALVO CHAVES NESTOR RAUL	H	Cundinamarca	17/04/2015	39
35	10109227	HINCAPIÉ MEJÍA JUÁN CARLOS	H	Risaralda	20/05/2015	52
36	30739526	MANJARRES BRAVO PATRICIA VICTORIA	M	Boyacá	10/08/2015	47

37	40385834	NAVARRO LÓPEZ AMPARO	M	Cundinamarca	01/09/2015	46
38	16500767	HERNÁNDEZ DÍAZ VICTOR ADOLFO	H	Nariño	15/09/2015	42
39	7697068	CEDEÑO BLUME RONALD OTTO	H	Valle del Cauca	17/11/2015	40
40	4080167	SOLER PEDROZA ISRAEL	H	Cundinamarca	17/11/2015	47
41	79656724	MAZABEL PINZON MOISES RODRIGO	H	Cundinamarca	20/11/2015	41
42	16052335	ALZATE LOPEZ JOHN JAIRO	H	Antioquia	24/11/2015	48
43	7307351	ORTEGON ORTEGON LUIS GILBERTO	H	Cundinamarca	24/11/2015	49

Elaboración Propia

De los anteriores datos, destacamos que si bien las mujeres y los hombres se posesionan en promedio con la misma edad (45 años). Es importante mencionar que las mujeres se empiezan a posesionar desde los 40 años en adelante; por el contrario, los hombres se posesionan a partir de los 36 años. Como dato anecdótico, Néstor Javier Calvo Chaves fue el magistrado más joven de la jurisdicción contencioso administrativo en ser posesionado en propiedad.

Lo anterior, puede explicarse por una preferencia para elegir un rol laboral de las mujeres, que podría excluir el cargo de magistradas, la ausencia de un plan de conciliación de la vida familiar y las cargas laborales en la Rama. Lo que llevaría a las mujeres a presentarse a cargos que implican una mayor carga laboral cuando, ya se logró la consolidación de un proyecto de vida personal (45 años). Una segunda explicación ligada al motivo anterior, - que solo podría ser validado mediante otro tipo de estudio que incluya entrevistas con experiencia de los involucrados – es el tiempo que toma conseguir la experiencia mínima para presentarse al cargo de magistrada.

### 3. ¿Techos de cristal en la elección de magistrados a tribunal administrativo?

Antes de intentar identificar o de individualizar las barreras invisibles que a juicio del autor configuran un techo de cristal en el acceso de las mujeres a los cargos de magistrada de tribunal administrativo debemos aclarar: i) que es un techo de cristal y ii) cuales son los techos de cristal que se han identificado en la literatura especializada en el tema.

El techo de cristal es una metáfora que se utiliza para describir un tipo de barrera invisible que limita el avance de las mujeres el ámbito laboral, particularmente a los puestos de alto nivel y puestos de toma de decisión. En palabras de Camarena:

*“(…)el concepto de “techo de cristal” fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, teniendo una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en sus lugares de trabajo, se topaban con un freno al intentar avanzar en sus carreras (Bustos, 2002). Todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica<sup>3</sup> que deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores.”<sup>90</sup>.*

Por lo cual, un concepto clave para entender la estructura de un techo de cristal parte de la comprensión de los estereotipos que la sociedad comparte sobre cómo deben comportarse -o deberían ser- los seres humanos de acuerdo con su sexo femenino o masculino. En el ámbito laboral, estos estereotipos de género se concretan en tres momentos de acuerdo con Gomez, Elboj y Marcen primero en la elección de la carrera universitaria, segundo en el acceso al mercado laboral y en el desarrollo profesional<sup>91</sup>.

Ahora bien, en relación a las barreras que se han identificado en la literatura especializada<sup>92</sup> encontramos que se han identificado tres tipos de techo de cristal o barreras que afectan

---

<sup>90</sup> Camarena Adame, María Elena . El techo de cristal en México. *La ventana* [online]. 2018, vol.5, n.47 Disponible en: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1405-9436.

<sup>91</sup> Gómez-Bahillo, C., Elboj-Saso, C. y Marcén Muñio, Feminización de la judicatura española. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*.

<sup>92</sup> Gaete, Ricardo & Maturana, Damaris. (2021). mujeres abogadas bajo el techo de cristal: un estudio de caso. *Revista de Gestión Pública*. 10. 51-74. 10.22370/rgp.2021.10.1.3153

directamente a las mujeres, a saber: 1. Barreras personales, 2. Barreras de tipo organizacional, 3. Barreras sociales.

Por el tipo de investigación y de acuerdo con los datos e información que se presentó en los capítulos anteriores nos limitaremos a las barreras de tipo organizacional puesto que las de tipo personal y social, implican otro tipo de investigación con la consulta de otras fuentes.

Acotado lo anterior, dentro de las barreras organizacionales encontramos la ausencia de una política de igualdad en la carrera judicial. Que tal como se vio en el caso español se plantee objetivos de paridad al mediano y largo plazo, que limite la discrecionalidad en los nombramientos provisionales y que contenga reglas y subreglas sobre la conciliación de la vida familiar con la función de administrar justicia. Todo lo anterior, con un constante monitoreo que permita contar con un insumo real sobre la eficacia de las medidas, que permitan su modificación, eliminación o consolidación.

Lo anterior, pese a que ya hay una comisión de género que viene trabajando en una agenda de sensibilización y capacitación de funcionarios, empelados y usuarios del sistema judicial en relación a la violencia de género. No obstante, no consideramos que su foco principal sea lograr una igualdad entre hombres y mujeres al interior de la rama judicial.

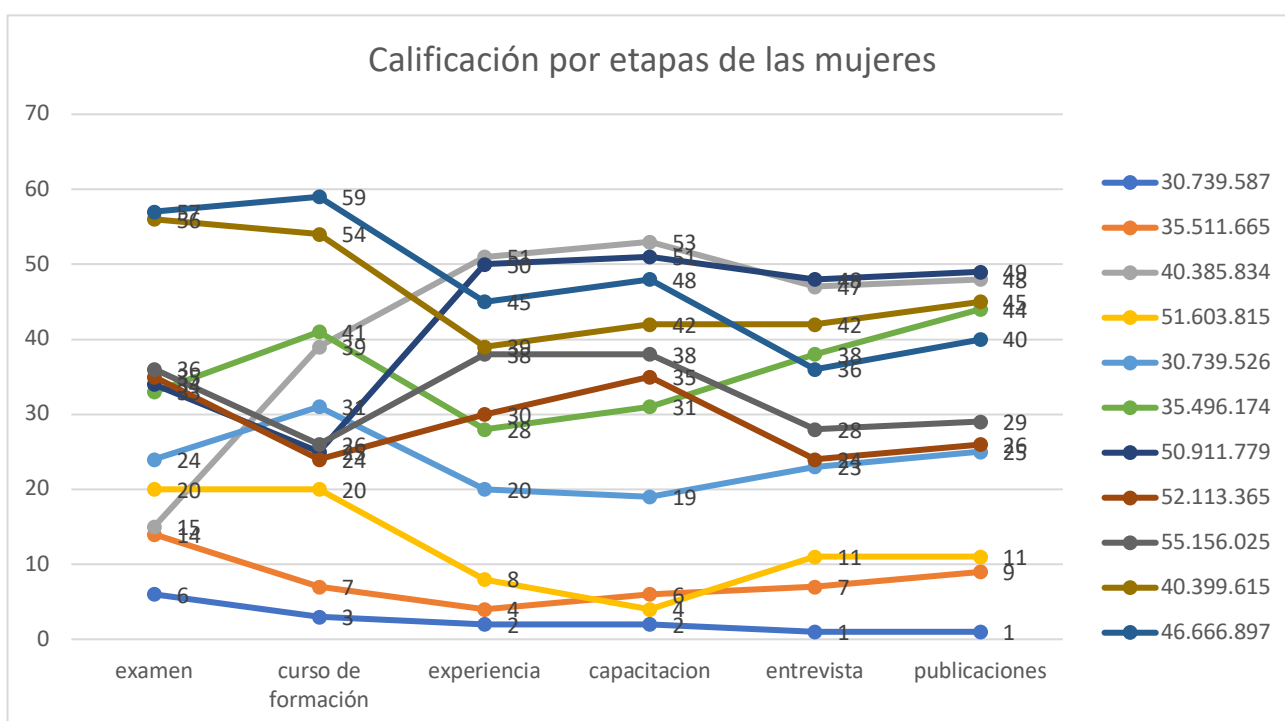
Ahora, de acuerdo con los datos que nos proporcionó la convocatoria 17 y 18 de 2008 Acuerdo PSAA08-4528 del 2008 *“Por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial”* encontramos que hay barreras organizacionales relacionadas con la estructura de la convocatoria que afectan directamente a las mujeres.

En primer lugar, el número de candidatos que se presentaron para el cargo de magistrado de tribunal administrativo. Puesto que, tal como se mencionó anteriormente de un total de 523 aspirantes solo 41 eran mujeres. Lo que significa que 7,8% de los aspirantes al cargo eran mujeres. Lo anterior, -a juicio de quien escribe este documento- es una falla en la estructuración del perfil puesto que excluye desde la inscripción a las mujeres o al menos desincentiva su participación.

En segundo lugar, la duración del concurso en sí mismo. Puesto que el concurso desde que se abrió la convocatoria hasta la conformación del registro elegibles transcurrieron siete (7) años. Lo que como vimos en la presentación de las edades de los magistrados que llegaron a posesionarse las mujeres llegaron con mayor edad que los hombres.

Ahora frente al desempeño de las mujeres en la convocatoria evidenciamos que no hay una etapa en la que podamos concluir que, las mujeres tienen un peor desempeño que los hombres. A continuación mostramos el desempeño de cada una de las participantes con el número de cedula y el puesto que ocuparon un vez calificada

Grafica No. 11 Calificación de las mujeres



Por lo cual, llegados a este punto se hace necesario, hacer un crítica a la “neutralidad del mérito” con el que se evalúan a los candidatos en este tipo de concursos. Aunque pueda sonar polémico el hecho que la neutralidad discrimina, basta con ver los resultados de la convocatoria que ya presentamos a lo largo de esta investigación donde en cada etapa se presentan resultados dispares. En donde el mérito que se evalúa, lleva a que las mujeres se

presenten, destaquen y se posesionen en los cargos de inferior rango (jueces) pero no a que pase lo mismo en los cargos de Magistrado de Tribunal.

## CONCLUSIONES

1. Una vez analizado el marco normativo que rige la carrera judicial en Colombia, la evolución histórico normativa de la exclusión de la mujer de los escenarios de poder, junto con el concurso 17 y 18 podemos concluir que existe una regla no escrita que excluye a la mujer de los concursos judiciales para los cargos de magistrada de tribunal administrativo. Lo anterior, pues como se vio a lo largo de la última parte de esta investigación el porcentaje de mujeres que se presentan a los cargos de magistrada de tribunal administrativo no se condice con el porcentaje de hombres que se presentan. Del mismo modo, tampoco se evidencia una correlación con las mujeres que se presentan y ocupan los cargos de juez administrativo.

Lo cual, nos lleva a poder afirmar que hay un techo de cristal de tipo organizacional que hace que las mujeres no vean atractivo presentarse a estos cargos. Dentro de los componentes de este techo de cristal encontramos algunas deficiencias en el concurso para proveer los cargos dentro de los cuales destacamos:

- i) El tiempo que transcurre entre la inscripción al concurso y la potencial posesión en el cargo al que se aspira. Como vimos, en el concurso analizado desde el aviso de convocatoria hasta la posesión de los magistrados, transcurrió para algunos casos un total de siete (7) años. Lo cual, es un factor que puede influir en la decisión de presentarse a un concurso para la rama judicial. Puesto que, los intereses de un profesional del derecho que se presenta al concurso con 40 años edad no son los mismos que uno de 47 años de edad o que llevado al absurdo, se presente con 57 años de edad y que una vez superadas todas las etapas al momento de la posesión cumpla con la edad de retiro forzoso.
- ii) El examen de conocimientos que se realiza en el marco de la etapa de eliminación. Lo anterior, porque se evalúan criterios que si bien pueden llegar a ser necesarios para administrar justicia no son los más importantes.

Puntualizando que en este tipo de exámenes se premia al que conteste más rápido y no necesariamente al que conteste mejor.

- iii) El curso de formación judicial: primero por su duración de seis (6) meses que demanda tiempo de estudio en aula y en casa que no reporta un beneficio económico en lo inmediato; sino que, es apenas una expectativa de ocupar un cargo. El segundo inconveniente del tiempo del concurso es el contenido mismo del curso, pues tal como lo afirmaron los entrevistados por Aprile y Restrepo “*es un diplomado de repaso*”. Si partimos de la idea, que el conocimiento técnico ya se probó en el examen eliminatorio y que un aspirante a un cargo de magistrado ya debería tener un conocimiento con bases sólidas, el curso pierde razón de ser.
  - iv) La litigiosidad del concurso, puesto que una vez superada cada etapa del concurso se debían atender un alto número de recursos, tutelas, derechos de petición de cada uno de los participantes. Bien sea para obtener más puntaje del inicialmente conseguido hasta las acciones de tutela que ordenaban suspender provisionalmente el concurso e incluso como se dejó de presente la inclusión de un aspirante en la conformación del registro de elegibles.
2. La sub representación de la mujer en los cargos de magistrado de tribunal administrativo, no se puede explicar en la medida que las más mujeres se gradúan de las carreras de derecho y más mujeres de inscriben en el RNA, adicional a que más mujeres conforman la base del poder judicial.
- Por lo cual, en un estado democrático que basa el proceso de selección de sus empleados en el mérito es válido preguntarnos ¿Qué debemos hacer para invitar a las mujeres a los procesos de selección de magistrada de tribunal? ¿Qué debemos modificar de los concursos judiciales para hacerlos más democráticos y representativos?
3. Para la correcta formulación de una política pública, cobra relevancia el debate de la igualdad vs la diferencia el cual sirve como suelo teórico. La formulación de una política pública en torno a la eliminación de la sub representación de la mujer en los

cargos de máxima decisión al interior del poder judicial. No obstante desde esta investigación, consideramos que debe primar la utilidad y practicidad del discurso.

Por lo cual, consideramos que el discurso de la igualdad tiene argumentos más sólidos y comprobables que el de la diferencia. Sin una investigación robusta y que implique una muestra de sentencias amplia, argumentar la voz diferente de las mujeres que administran justicia es una postura imposible de sostener.

Por el contrario, el discurso de la igualdad que pretende que los cuerpos que administren justicia representen la composición de la sociedad para dotarlo de una mayor legitimidad democrática. Podría ser mucho más fácil de implementar y de defender en los escenarios legislativos y judiciales.

4. El fenómeno objeto de estudio de esta investigación, no es exclusivo de la realidad Colombiana. Como lo pudimos ver en países como España y Argentina tienen situaciones similares, con la diferencia que, en sus respectivos niveles ya identificaron la problemática y han utilizado instrumentos normativos para combatir las situación. En España, con un camino más recorrido -en la medida que ya expidieron un II plan para la igualdad en el poder judicial- que contiene no solo las medidas para alcanzar una paridad, sino que, incluyeron mediciones e informes periódicos. De esta jurisdicción destacamos el plan para la conciliación de la vida familiar con la profesional que puede, ayudar a combatir las tareas del cuidado no remunerado con una vida profesional y sus respectivas cargas.

Del caso argentino, destacamos que la normativa ya tiene la intención de garantizar la paridad y de estructuran procesos de selección que así lo garanticen.

5. En relación con los procesos de selección de funcionarios mediante la carrera judicial en Colombia basado en el mérito se afirma la existencia de una segregación vertical, evidenciada en la estadística actual que muestra que, las mujeres en cargos de juezas ha fluctuado entre el 45 % y 51% del total de cargos. No obstante, su participación en los cargos de magistrada de tribunal superior y tribunal administrativo no guarda una relación, llegando al punto de disminuir su participación en estos cuerpos colegiados.

La segregación no obedece a una discriminación normativa – como se intuía al inicio de la investigación- dado que la selección se realiza en procesos meritocráticos - aparentemente neutros al género-. Los únicos requisitos para participar en los concursos son ser ciudadano colombiano, tener un título de abogado, acreditar la experiencia y no estar incurso en causal de inhabilidad e incompatibilidad o haber llegado a la edad de retiro forzoso.

Si bien son reglas que no aparentan una ventaja o desventaja para los aspirantes a ocupar los cargos de la magistratura, los resultados son demoledores. Las mujeres no se presentan al cargo de magistrado de tribunal administrativo, del mismo modo, se posesionan más hombres que mujeres. Por lo cual resulta, relevante traer a colación el concepto de igualdad como no sometimiento por el cual podría cuestionarse ¿Por qué no se fomenta una mayor participación de las mujeres? ¿Qué medidas afirmativas facilitarían una mayor presencia de las mujeres?

6. En coherencia con lo anterior, una quinta conclusión apunta a la necesidad de formular una política pública que incentive, promueva y pretenda ampliar la participación de la mujer en la Rama Judicial en el cargo de magistradas del tribunal administrativo. Lo anterior, se hace necesario e incluso se torna indispensable, de acuerdo con el discurso de la igualdad, para dotar de una mayor legitimidad democrática a los órganos llamados a impartir justicia.

Una política pública como el plan de igualdad en la carrera judicial expuesto en el caso español, que fije ejes estratégicos, en pro de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres, formulando una conciliación entre el desempeño laboral y la familia, adaptando horarios, trabajo remoto y redistribución de cargas. Lo anterior apoyado en que de acuerdo con cifras proporcionadas por el DANE<sup>93</sup> las mujeres son quienes más tiempo dedican a tareas del cuidado.

Medidas que permitan licencias de maternidad más amplias, al igual que los tiempos de lactancia. El establecimiento de esta política pública al igual que el caso español,

---

<sup>93</sup> Departamento administrativo nacional de Estadística DANE, tiempo de cuidados: la cifra de la desigualdad. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

debe ir acompañado de un monitoreo constante que dé cuenta de las medidas implementadas, para evaluar su cumplimiento y de ser el caso reformular o extender medidas.

Somos conscientes que una política pública, como la descrita anteriormente, requiere voluntad del congreso y de quienes dirigen la rama judicial, encontrando que desde la academia se pueden producir documentos que evidencien la necesidad en términos cuantitativos y cualitativos, como ocurre en el campo tributario donde se ordenó un estudio de género. .

7. Es deseable, una acción afirmativa dentro de los concursos judiciales y es que, en caso de empate entre dos aspirantes se dé prioridad a la mujer. Si bien las medidas afirmativas, no son del todo deseables y las cuotas o cupos son ampliamente debatidas encontramos que el sustento legal y constitucional está dado para su implementación como medida temporal, en tanto que se evalúan medidas de fondo.
8. Serían necesarios, otros estudios y análisis complementarios multidisciplinarios para encontrar respuestas definitivas a las causas que llevan a perpetuar la existencia de un techo de cristal en la carrera judicial para las mujeres.

De la mano con el estudio del DANE es posible afirmar que la carrera judicial tiene barreras invisibles que dificultan que las mujeres se presenten y superen los concursos. Puesto que, al existir una carga desproporcionada de cuidado, que afecta en mayor medida a las mujeres con personas de las que son responsables, puesto que tienen menos tiempo para dedicarse a un proceso que, como se expuso anteriormente dura un promedio de cinco (5) a siete (7) años.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Normativa Nacional**

- Constitución Política (1991), secretaria del Senado, Bogotá, Colombia.
- Congreso de la República (1936) Acto legislativo. Diario Oficial. 23263.
- Congreso de la República (1954) Acto legislativo. Diario oficial 25769
- Congreso de la República (1954) Acto legislativo 03. Diario Oficial 28649
- Congreso de la República (1922) Ley 8. Diario Oficial 18130.
- Congreso de la República (1928) Ley 124. Diario oficial 20959.
- Congreso de la República (1932) Ley 20. Diario oficial 22117.
- Congreso de la República (1976) Ley. Diario oficial 34492.
- Congreso de la República (1981) Ley 51. Diario oficial 35794.
- Congreso de la República (2009) Ley 270. Diario oficial.42745.
- Presidencia de la República (1970) Decreto 1260. Diario oficial 33118.
- Presidencia de la República (1974) Decreto 2820. Diario oficial 34327.
- Presidencia de la República (1933) Decreto 227. Diario oficial 22215.
- Presidencia de la República (1993) Decreto 1972. Diario oficial 22460.
- Consejo Superior de la Judicatura (1994) Acuerdo 034
- Consejo Superior de la Judicatura (2001) Acuerdo del 1242
- Consejo Superior de la Judicatura (2002). Acuerdo 1450
- Consejo Superior de la Judicatura (2002) Acuerdo No. 1392
- Consejo Superior de la Judicatura (2008) Acuerdo No. PSAA08-4528

### **Jurisprudencia.**

- Corte Constitucional (1994), Sentencia C-410. MP. Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional (1999), Sentencia C-82. MP. Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional (2000), Sentencia C-371. MP. Carlos Gaviria Díaz.
- Corte Constitucional (2000), Sentencia C-112. MP. Alejandro Martínez Caballero.

- Corte Constitucional (2003), Sentencia C-964. MP. Alvaro Tafur Galvis.
- Corte Constitucional (2005), Sentencia C-101. MP. Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional (2006), Sentencia C-804. MP. Humberto Antonio Sierra Porto.
- Corte Constitucional (2011), Sentencia C-490. MP. Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional (1992), Sentencia T-494. MP. Ciro Angarita Barón.
- Corte Constitucional (1994), Sentencia T-098. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional (2008), Auto 092. MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

### **Páginas de internet.**

- Guía Académica, "¿Cuántos profesionales se gradúan en Colombia?", Guía Académica, acceso el 27 de abril de 2023, <https://www.guiaacademica.com/contenido-exclusivo/cuantos-profesionales-se-graduan-en-colombia -61>
- Néstor Henao. "Rama Judicial de Colombia, "Informe al Congreso de la Rama Judicial. Primera parte. Enero - Julio 2015", acceso el 15 de febrero del 2020, <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/8872932/informe+al+congreso+rama+judicial+partei.pdf/cfd6e578-38c4-48ea-a58f-6cbb135afbfe>.
- <http://190.217.24.164/Sierju-Web/app/consultaExternaDespachos-flow?execution=e1s1>
- <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/19866207/CARGOS+POR++G%C3%89NERO+A%C3%91O+2018b.pdf/a71b5249-f712-48a8-bcc1-4865b923d491>
- [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO\\_+Funcionarios+y+Empleados\\_carrera+judicial\\_2018.pdf/6262bdff-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO_+Funcionarios+y+Empleados_carrera+judicial_2018.pdf/6262bdff-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e)

- [https://ediciones.uniandes.edu.co/Documents/Pautas%20de%20citacion/Manual%20de%20citas%20y%20referencias%20bibliográficas%20\(Uniandes%2C%20final%20impresión%2C%20julio%202021\).pdf](https://ediciones.uniandes.edu.co/Documents/Pautas%20de%20citacion/Manual%20de%20citas%20y%20referencias%20bibliográficas%20(Uniandes%2C%20final%20impresión%2C%20julio%202021).pdf)
- <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-281/la-conquista-del-voto-femenino>
- [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_acuerdos\\_rama\\_jud.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_acuerdos_rama_jud.pdf)
- [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_acuerdos\\_rama\\_jud.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_acuerdos_rama_jud.pdf)
- [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_acuerdos\\_rama\\_jud.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_acuerdos_rama_jud.pdf)
- [http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_acuerdos\\_rama\\_jud.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_acuerdos_rama_jud.pdf)
- [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO\\_+Funcionarios+y+Empleados\\_carrera+judicial\\_2018.pdf/6262bdff-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/1435206/ESTADISTICAS+GENERO_+Funcionarios+y+Empleados_carrera+judicial_2018.pdf/6262bdff-2bce-4d57-9ed1-ebb2da49cd1e)
- [https://etbcsj-my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jvargasm\\_consejosuperior\\_ramajudicial\\_gov\\_co/\\_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B76FC9D2C-B266-4E52-9E8D-DDF1B911246C%7D&file=Mujeres\\_RJ\\_30abril2020.xlsx&action=default&mobileredirect=true](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:x:/r/personal/jvargasm_consejosuperior_ramajudicial_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B76FC9D2C-B266-4E52-9E8D-DDF1B911246C%7D&file=Mujeres_RJ_30abril2020.xlsx&action=default&mobileredirect=true)
- <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/3414827/PSAR11-869+-+Magistrado+de+Tribunal+Administrativo.pdf/19ea16e8-81f7-4727-96b3-5d69ccbcbbf>
- <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/3414827/PSAR11-869+-+Magistrado+de+Tribunal+Administrativo.pdf/19ea16e8-81f7-4727-96b3-5d69ccbcbbf>
- <https://dle.rae.es>
- <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- <https://feminismos.ua.es/article/view/2010-n15-el-debate-igualdaddiferencia-en-los-feminismos-juridicos>
- <http://www.jstor.org/stable/42624037>.

- [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1)
- <http://www.scielo.org.co/pdf/desa/v29n2/0124-4035-desa-29-02-00315.pdf>
- <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza-derecho/article/viewFile/33851/30810>
- [https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista\\_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf)
- [https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista\\_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf](https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n8N1-Sept2007/081Jurica02.pdf)
- <https://revistas.usc.gal/index.php/dereito/article/view/1176>
- <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/232757/20200730>
- <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/totalizador.html?queListar=&anio=2021>
- <https://www.csjn.gov.ar/om/>

#### **Libros, revistas y publicaciones.**

- Manual Restrepo y Natalia Aprile. Legitimidad de la justicia administrativa colombiana: una mirada desde la percepción de su diseño institucional. Bogotá: Universidad del Rosario, 2019 30-49
- Begné, Patricia. "Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad." *Ciencia Jurídica* [En línea], 1.1 (2012): 11-16. Web. 20 abril. 2023
- Velásquez, Magdala, "Aspectos de la condición jurídica de las mujeres" en *Las mujeres en la historia de Colombia, Tomo I mujeres, historia y política*, editado por Magda Velásquez Toro. Bogotá: Editorial Norma, 1995
- De los Ríos, Gloria, "Condición jurídica de las mujeres" en *Las mujeres en la historia de Colombia, Tomo I mujeres, historia y política*, editado por Magda Velásquez Toro 421-422. Bogotá: Editorial Norma, 1995
- Velásquez, Magdala, "La república liberal y la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres" en *Las mujeres en la historia de Colombia, Tomo I mujeres, historia y política*, editado por Magda Velásquez Toro 197-198. Bogotá: Editorial Norma, 1995.

- Ardila Duarte, Benjamín. “Alfonso López Pumarejo y la revolución en marcha” *Credencial Historia*, N°192 (2005), [https://ediciones.uniandes.edu.co/Documents/Pautas%20de%20citacion/Manual%20de%20citas%20y%20referencias%20bibliográficas%20\(Uniandes%2C%20final%20impresión%2C%20julio%202021\).pdf](https://ediciones.uniandes.edu.co/Documents/Pautas%20de%20citacion/Manual%20de%20citas%20y%20referencias%20bibliográficas%20(Uniandes%2C%20final%20impresión%2C%20julio%202021).pdf)
- Arbeláez de Tobón, Lucía, “Análisis de género en la carrera judicial y en el acceso a las altas corporaciones nacionales de la justicia en Colombia”. Bogotá, Dike. 2009.
- Vallejo, Beatriz “La conquista del Voto Femenino”. Revista Credencial No. 281. (2013) consultado en <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-281/la-conquista-del-voto-femenino>
- Velásquez, Magdala y Catalina Reyes. “Proceso histórico de las mujeres, años 50 y 60” en *Las mujeres en la historia de Colombia*, Tomo I Mujeres, historia y política, editado por Magda Velásquez Toro. Bogotá: Editorial Norma, 1995
- Guzmán, Diana Esther, Paola Molano y Rodrigo Uprimny. *¿Camino a la igualdad?: Derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1991 Sistematización legal y jurisprudencial*. Bogotá, ONU mujeres, 2015.
- Arbeláez de Tobón, L. (2011). Lista de verificación. Herramienta virtual de apoyo para la identificación e incorporación de la perspectiva de género desde el enfoque diferencial de las sentencias. Bogotá: Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, Consejo Superior de la Judicatura.
- Bustamante, D., & Ambuila, L. (2010). *La deconstrucción y reconstrucción del sujeto jurídico femenino. Una reflexión práctica para el ejercicio del Derecho*. Cali: Editorial Buenaventura
- Universidad de San Buenaventura. [http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4539/1/Deconstruccion\\_reconstruccion\\_sujeto\\_juridico\\_femenino.pdf](http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4539/1/Deconstruccion_reconstruccion_sujeto_juridico_femenino.pdf).
- Otero Parga, , Milagros Maria. 2013. «Una Mujer Juez». *Dereito: Revista xurídica Da Universidade De Santiago De Compostela* 22 (Ext). <https://revistas.usc.gal/index.php/dereito/article/view/1176>.

- Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española De Sociología*, 27 (3). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.17>
- Gómez-Bahillo, C., Elboj-Saso, C. y Marcén-Muñío, C. (2016). Feminización de la judicatura española. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 70, 199-226.
- Dumez Arias, J. (2013). El juez de la jurisdicción ordinaria.
- Mauricio García y María Adelaida Ceballos “la profesión Jurídica en Colombia: falta de reglas y exceso de mercado” (Bogotá: Dejusticia, 2019)

## SIGLAS

- DANE Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas
- ECOSOC El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
- RNA Registro Nacional de Abogados

## TABLAS

Tabla No. 1	Estadísticas Abogados/as inscritos/as en el Registro Nacional de Abogados
Tabla No. 2	Líneas jurisprudenciales Corte Constitucional
Tabla No. 3	Información Estadística de la Composición del Sistema de Justicia Argentina
Tabla No. 4	Lineamientos Ministerio de las Mujeres, Genero y Diversidad
Tabla No. 5	Composición de la magistratura argentina
Tabla No. 6	Aspirantes que eligieron únicamente la oferta de Magistrados del Tribunal Administrativo
Tabla No. 7	Acuerdo Pedagógico del IV Curso de Formación Judicial 2008
Tabla No. 8	Máximas calificaciones del concurso
Tabla No. 9	Calificaciones iniciales del concurso 17-18 2008 magistrados de tribunal administrativo
Tabla No. 10	Posibilidades de empate en las calificaciones
Tabla No. 11	Recomposición de las calificaciones de 300 a 500
Tabla No. 12	Puntaje curso de formación judicial
Tabla No. 13	Puntaje experiencia Adicional
Tabla No. 14	Muestra puntaje capacitación adicional
Tabla No. 15	Puntaje entrevista
Tabla No. 16	Puntaje publicaciones

- Tabla No. 17 Puntajes finales  
Tabla No. 18 Claudia Patricia Peñuela  
Tabla No. 19 Registro de elegibles recomposiciones (2).  
Tabla No.20 Edad aproximada a la fecha de posesión

## **GRÁFICAS**

- Gráfica No. 1 RNA 1970-1990 Incremento en la Inscripción de abogadas  
Gráfica No. 2 Porcentaje hombres y mujeres en la Corte Suprema Argentina  
Gráfica No. 3 Porcentaje según el género Cortes y Tribunales Argentina  
Gráfica No. 4 Consejo de la Magistratura Argentina 2021  
Gráfica No. 5 Consejo de la Magistratura Argentina 2021  
Gráfica No. 6 Participantes llamados a presentar examen  
Gráfica No. 7 Resultados de la prueba de conocimientos y aptitudes aprobados y no aprobados  
Gráfica No. 8 Resultados de la prueba de conocimientos y aptitudes, recomposición (1) del Registro Nacional de Elegibles PSAA07-4528 de 2008  
Gráfica No. 9 Del desempeño de las mujeres en el transcurso del concurso