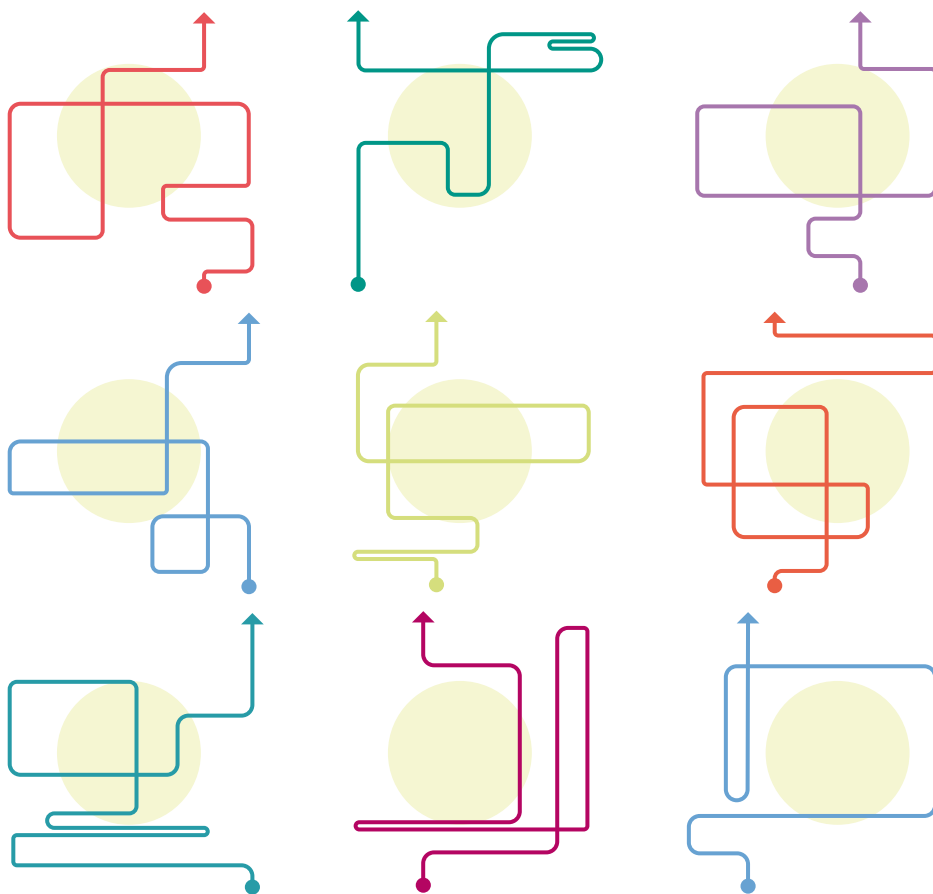


# EL GÉNERO DE LA JUSTICIA PORTEÑA

## PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

Coordinado por **Beatriz Kohen, Diana Maffía y Roberta Ruiz**





**EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA**  
PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD



[www.editorial.jusbaire.gov.ar](http://www.editorial.jusbaire.gov.ar)

[editorial@jusbaire.gov.ar](mailto:editorial@jusbaire.gov.ar)

fb: /editorialjusbaire

Av. Julio A. Roca 534 [C1067ABN]

+5411 4011-1320

El género en la justicia porteña : percepciones sobre la desigualdad /  
Diana H. Maffía ... [et al.]. - 1a ed . - Ciudad Autónoma de Buenos Aires:  
Editorial Jusbaire, 2016.  
320 p. ; 22 x 16 cm.

ISBN 978-987-4057-03-7

1. Estudios de Género. I. Maffía, Diana H.

CDD 340.114

© Editorial Jusbaire, 2016

Hecho el depósito previsto según Ley N° 11723

### **Consejo Editorial**

Enzo Pagani

Alejandra B. Petrella

Carlos E. Mas Velez

Marta Paz

Fernando Juan Lima

José Sáez Capel

### **Dirección de Investigación**

Diana Maffía

Equipo de investigación: Mariano Fernández Valle; Beatriz Kohen; Aluminé Moreno;  
Roberta Ruiz

### **Oficina de Diseño**

Coordinación de Arte y Diseño: Mariana Pittaluga

Maquetación: Gonzalo Cardozo; Pablo Iglesias

La presente publicación ha sido compuesta con las tipografías *Geogrotesque* del tipógrafo argentino Eduardo Manso y *Alegreya* de la fundidora argentina Huerta Tipográfica.



**Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires**  
Consejo de la Magistratura

## **Autoridades 2016**

### **Presidencia**

Enzo Pagani

### **Vicepresidencia**

Alejandra B. Petrella

### **Secretario**

Carlos Mas Velez

### **Consejeros**

Ricardo Félix Baldomar

Alejandro Fernández

Vanesa Ferrazzuolo

Juan Pablo Godoy Vélez

José Sáez Capel

### **Administrador General**

Alejandro Rabinovich



# SUMARIO

**11.** PRÓLOGO Y AGRADECIMIENTOS  
por **Diana Maffía**

**13.** 1. EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN

**19.** 2. ¿QUIÉNES SON LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES?

2.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, LABORAL Y EDUCATIVO

2.2. ORGANIZACIÓN FAMILIAR Y USO DEL TIEMPO

COMENTARIOS AL CAPÍTULO:

Aportes a la construcción de una agenda institucional de género  
por **Raquel Asensio**

Desafíos en torno a las tareas de cuidado: en lo privado pasar del dicho al hecho, en lo público pasar de la agenda al presupuesto

por **Nidia Marsero**

Mujeres malabaristas en el Poder Judicial de la CABA  
por **Eleonor Faur**

**71.** 3. ¿CÓMO SE VEN Y QUÉ OPINAN LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES ACERCA DE LA PROFESIÓN JUDICIAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL?

3.1. PERCEPCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD EN GENERAL Y EN EL INTERIOR DEL PODER JUDICIAL

3.2. PERCEPCIÓN DE MAGISTRADOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS SOBRE LA CAPACIDAD DEL SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE JUECES Y JUEZAS PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES

3.3. EL O LA MAGISTRADA IDEAL: VALORACIÓN DE CUALIDADES EN SU ÁMBITO DE DESEMPEÑO

3.4. PERCEPCIONES ACERCA DEL CLIMA LABORAL

COMENTARIOS AL CAPÍTULO:

Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el proceso de selección y designación de jueces y juezas

**por Renzo Lavín**

¿Qué cualidades deben ser exigidas para ser juez?

**por Luis Lozano**

Clima laboral, política organizacional y políticas públicas contra la violencia institucional

**por Diana Scialpi**

Promover estrategias multisectoriales para combatir la discriminación y la violencia en el trabajo

**por Luciana Andrada**

## **157. 4. ¿CÓMO VEN LOS Y LAS OPERADORES/AS EL SERVICIO DE JUSTICIA?**

4.1. PERCEPCIÓN DE OPERADORES/AS SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA

COMENTARIOS AL CAPÍTULO:

El acceso a la justicia con una mirada de género

**por Natalia Gherardi**

Algunos hallazgos de la encuesta sobre acceso a la justicia

**por Valeria Quiroga**

Acceso a la justicia: el camino recorrido y las deudas pendientes

**por Paola Bergallo**

## **219. 5. CAPACITACIÓN EN GÉNERO**

5.1. CAPACITACIÓN EN GÉNERO: LA EXPERIENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

**por Beatriz Kohen**



COMENTARIOS AL CAPÍTULO:

La importancia de la perspectiva de género en la formación de quienes operan el derecho

**por Martín Bohmer**

## **239.** 6. OPINIONES SOBRE TEMÁTICAS RELEVANTES

6.1. CAMBIOS EN LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES A PARTIR DE LA SANCIÓN DE LAS LEYES DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y MATRIMONIO IGUALITARIO. PERCEPCIONES DE LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS

6.2. EL ABORDAJE RESPECTO DE LA PROSTITUCIÓN EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

**por Aluminé Moreno**

6.3. OPINIONES ACERCA DEL TRATAMIENTO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

**por Sonia Ariza Navarrete**

COMENTARIOS AL CAPÍTULO:

Reflexiones a partir de los cambios sobrevinientes con las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género

**por Emiliano Litardo**

## **279.** 7. A MODO DE CIERRE

## **283.** 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## **285.** 9. SIGLAS UTILIZADAS

## **287.** 10. ANEXO: CUESTIONARIO ENCUESTA SOBRE PERCEPCIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA JUSTICIA DE LA CABA



## PRÓLOGO Y AGRADECIMIENTOS

El libro que presentamos es el resultado final de un largo y profundo trabajo, concebido para ser desarrollado durante cuatro años desde el inicio de las actividades del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. El primer paso, exploratorio, fueron 18 entrevistas en profundidad seleccionadas entre informantes clave que trabajan en la Justicia local, diseñadas por Beatriz Kohen y Roberta Ruiz con la colaboración de Aluminé Moreno y Mariano Fernández Valle; y realizadas por el equipo del Observatorio. Las respuestas nos aportaron muchos datos de interés y nos permitieron ajustar la encuesta que se aplicó el año siguiente.

En 2013, se completó el diseño de la encuesta “Percepción de la desigualdad de género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires”. A mediados de ese año, y con la colaboración de la responsable de estadísticas judiciales Valeria Quiroga, fue puesta *on line* para su respuesta anónima, que fue muy generosa considerando lo ambicioso de la extensión y también el hecho de que por ser una entrevista sobre actitudes implicaba un compromiso valorativo y subjetivo importante. Los datos fueron muy ricos y comenzó el período de procesamiento.

Durante el año 2014 comenzamos a difundir los resultados por bloques temáticos en reuniones públicas, contando con la participación de comentaristas sobre cada uno de los temas indagados que dieron riqueza al debate. Nos acompañaron de modo generoso y aportaron sus contribuciones para este libro Raquel Asencio, Nidia Marsero, Eleonor Faur, Renzo Lavín, Luis Lozano, Diana Scialpi, Luciana Andrada, Natalia Gherardi, Valeria Quiroga, Paola Bergallo, Martín Böhrmer, Emiliano Litardo, Aluminé Moreno y Sonia Ariza Navarrete. Sus aportes le dan profundidad y riqueza a los datos, y agradezco muy especialmente su colaboración.

Los resultados también se difundieron a través de los boletines cuatrimestrales producidos por la responsable de comunicación Celeste Moretti, en su versión preliminar. Y, finalmente, este 2015 fue el año de preparar la publicación, siempre con la colaboración entusiasta del equipo de Editorial Jusbares y su Comité Editorial.

Algunos de los resultados se transformaron inmediatamente en acciones: es el caso de la formación en género para el Poder Judicial, que adoptó la forma de un Programa Permanente en Género y Derecho que realizamos en colaboración con el Centro de Formación Judicial, y también el diseño de un Curso de Especialización que se realiza en el Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

En relación con el acceso a la justicia vinculado a diversidad sexual e identidad de género, se creó una oficina específica a cargo de Lohana Berkins, que realizó una primera investigación sobre barreras relacionadas con orientación sexual e identidad de género, y está avanzando en una evaluación sobre la situación de las personas transgénero en relación a la justicia.

Me parece muy destacable haber tenido la oportunidad de realizar una investigación de esta magnitud, que nos permite confrontar nuestras percepciones personales con el resultado general, y vernos como una comunidad de acción con aspectos muy valiosos (por ejemplo en relación a su condición bastante igualitaria, sus ideales y su sensibilidad a los motivos de discriminación, así como la asunción de su responsabilidad) y otros que son nudos problemáticos a resolver, sobre los que esperamos que el Observatorio de Género pueda aportar acciones e investigaciones que hagan sinergia positivamente con el avance institucional en su resolución.

Durante todo este período contamos con el apoyo del Presidente del Consejo de la Magistratura, Dr. Juan Manuel Olmos, de los Consejeros y Consejeras, del área de Estadísticas y de todos los efectores/as de justicia. A todas estas personas, más allá de sus funciones, y fundamentalmente al equipo talentoso y con enorme vocación que me acompaña en la función de este programa, con el que la Justicia de la Ciudad muestra su compromiso y convicción con la equidad de género como horizonte de ciudadanía y derechos humanos, muchas gracias.

**Diana Maffía**

Directora

Observatorio de Género en la Justicia

# 1. EL PROCESO DE LA INVESTIGACIÓN

## INTRODUCCIÓN

Esta publicación del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires recoge los hallazgos de la encuesta “Percepciones de operadoras y operadores acerca de la desigualdad de género en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, cuyo principal objetivo fue aportar a la identificación y erradicación de los sesgos de género en el sistema de justicia, entendidos como procesos que condicionan prácticas, sentidos y experiencias de sus operadores/as, inciden sobre las estructuras judiciales y configuran la relación con las personas justiciables.

Es el producto de varios años de trabajo. Desde su concepción en el año 2012 hasta la fase actual de difusión de resultados iniciada en 2014, ha atravesado sucesivas etapas: diseño, planificación, aplicación, procesamiento y análisis. Las conclusiones del análisis de la información recabada servirán para orientar nuestro trabajo futuro en pos de una justicia que brinde un trato igualitario a personas operadoras y operadores de la justicia y a justiciables, independientemente de su género o identidad de género.

## LA ETAPA CUALITATIVA PREPARATORIA Y SUS RESULTADOS

El estudio contó con una etapa exploratoria cualitativa desarrollada durante 2012, que consistió en la realización de 18 entrevistas en profundidad a operadores y operadoras del derecho y la justicia, a fin de que sus percepciones aportaran al diseño de la encuesta que finalmente fue implementada a mediados de 2013.

El equipo de trabajo del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires identificó y entrevistó a informantes clave, personas pertenecientes a diferentes instancias de la justicia de la CABA: Consejo de la Magistratura; Tribunal Superior de Justicia; Justicia Penal, Contravencional y de Faltas; Justicia Contencioso

Administrativa y Tributaria; Ministerio Público Fiscal; Ministerio Público Tutelar y Ministerio Público de la Defensa. Una persona que ocupa un cargo directivo en una ONG que trabaja temas de Género y Justicia también fue consultada.

Ya fuera por el lugar ocupado en lo institucional, por su interés y/o experiencia en temáticas de género, o por su particular saber y experiencia, todas las personas seleccionadas estaban en condiciones de colaborar con valiosa información para la elaboración de la encuesta en lo referido a las dimensiones a indagar, al diseño de los cuestionarios y a la circunscripción del universo de estudio. Además, estas entrevistas permitieron recabar orientaciones y sugerencias relevantes para el trabajo del Observatorio. Por motivos de confidencialidad, no podemos mencionar los nombres de las personas entrevistadas, pero aprovechamos la ocasión para agradecerles su buena voluntad e interés.

#### ASPECTOS CRÍTICOS ACERCA DE LAS MANIFESTACIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA JUSTICIA. IMPRESIONES Y RECOMENDACIONES APLICABLES AL DISEÑO DE LA ENCUESTA

La mayoría de las personas que intervinieron en la fase cualitativa preliminar de la investigación consideró valiosa la realización de una encuesta sobre desigualdades de género en la justicia, y realizó distinto tipo de recomendaciones para operativizar el estudio y profundizar el análisis de indicadores que den cuenta de sesgos de género. Sus testimonios revelaron aspectos críticos alrededor de la problemática en cuestión, cuya identificación y análisis constituyen significativos aportes para la realización de la etapa cuantitativa del estudio. A continuación, presentamos una apretada síntesis:

*Características de la Justicia de la CABA.* Gran parte de las personas consultadas estimó que, por tratarse de una justicia constituida recientemente y con una legislación de avanzada, esta tiene un carácter más igualitario en términos de género que el resto de la justicia argentina, con consecuencias positivas en términos de las relaciones entre operadores y operadoras, así como en relación con el acceso a la justicia.

*Sistema de selección.* Algunas de las personas entrevistadas sugirieron indagar acerca de los aspectos formales del sistema de selección y de su operación práctica, a efectos de determinar si satisface criterios de igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros. En particular, se sugirió dar seguimiento a los procesos de selección y detener la mirada en el impacto que tienen en mujeres y varones las responsabilidades familiares y domésticas, los modelos de carrera y de antecedentes que se favorecen, y el disímil acceso a redes de contacto profesional y social. Además, se identificó a la “entrevista”, como una instancia que podría presentar cierta discrecionalidad y requeriría ser observada.

*Ambiente y la política laboral.* Las y los informantes clave identificaron distintas situaciones que podrían revelar sesgos de género, y sugirieron indagar acerca de la existencia de estereotipos en la asignación de tareas, sobre la existencia de áreas de trabajo “masculinizadas”, en la existencia de formas de acoso y hostigamiento laboral y en las dificultades para la visibilización e incorporación de la población LGTBI.

*Interseccionalidad.* Distintas personas entrevistadas manifestaron que, además del género y la orientación sexual, otros vectores de desigualdad, como la pobreza y la discapacidad, constituyen problemas en relación con el acceso a la justicia en la CABA. En torno de este punto, los/as informantes señalaron que existen problemas derivados de la centralización de servicios de justicia en áreas geográficas determinadas, así como insuficiencia de las políticas de descentralización, que merecerían un análisis desde enfoques interseccionales.

*Profundización en temas relacionados con el género.* Varias de las personas entrevistadas manifestaron que no son suficientes los incentivos para la capacitación y formación de operadores/as. Además, opinaron que el formato y contenido de la oferta puede ser ampliado, incorporando entre otros temas aquellos vinculados con la diversidad sexual. En igual sentido, sugirieron reflexionar sobre las posibilidades de incorporar a jueces y juezas en las capacitaciones, y a varones, puesto que actualmente quienes asisten a ellas son mayormente mujeres provenientes de sectores menos jerarquizados de la justicia de la CABA.

*Aspectos relacionados con la función jurisdiccional.* En distintas entrevistas surgieron temas relativos al ejercicio de la función jurisdiccional. Entre ellos, se instó a indagar acerca del rol de la subjetividad, de

los procesos de construcción del género y de los estereotipos y prejuicios en el ejercicio de esta función, así como sobre el posicionamiento de mujeres y varones frente a la responsabilidad del cargo desempeñado. Por otra parte, se sugirió explorar las posibilidades de fortalecer el enfoque de género en las argumentaciones de los distintos actores de la justicia, así como trabajar sobre las tensiones que genera la transversalización del enfoque de género en relación con los distintos roles institucionales de los actores que toman parte en un conflicto (por ejemplo, roles de la Defensa y la Fiscalía frente a casos de violencia de género, entre otros), o con la propia dinámica del conflicto (por ejemplo, la utilización de herramientas como la mediación o la suspensión del juicio a prueba en causas asociadas a contextos de violencia de género).

Finalmente, surgieron de las entrevistas distintos ejes en torno de los cuales se planteó la necesidad de explorar el papel de la Justicia en casos género-sensibles, tales como desalojos, venta ambulante, prostitución, derechos sexuales y reproductivos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). En particular, la situación de personas trans y mujeres en prostitución aparece como una problemática autónoma.

## LA ENCUESTA

El cuestionario de la encuesta se organizó alrededor de los siguientes bloques temáticos referidos al perfil, percepciones y opiniones de los y las operadores/as de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires:

- a) Perfil sociodemográfico
- b) Información ocupacional
- c) Educación y capacitación en género
- d) Composición y organización del hogar
- e) Uso del tiempo
- f) Percepciones acerca de la profesión judicial y la actividad laboral
- g) Sistema de selección de jueces y juezas
- h) Inequidades en el sistema de justicia (percepciones acerca de distintos tipos de violencia)
- i) Género y la perspectiva de género
- j) Acceso a la justicia



En el mes de junio de 2013, la totalidad de los/as operadores y operadoras de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (alrededor de 4697) fueron invitados/as a completar la encuesta a través de su webmail institucional, en una plataforma virtual administrada desde la Oficina de Estadística del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Concluido el plazo para la participación en el estudio, 1239 operadores/as respondieron el cuestionario, 654 de ellos/as lo completaron en su totalidad.

Una vez recolectada la información, se inició la etapa de procesamiento y análisis de los datos obtenidos. Las respuestas fueron organizadas de acuerdo al género, la edad, el estado civil, la composición del hogar, el organismo de pertenencia, y cuando resulta relevante, al fuero de pertenencia y al cargo ocupado por las personas que contestaron el cuestionario.

## LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los principales hallazgos de la encuesta fueron presentados públicamente en tres actividades realizadas en 2014 y comentados por expertos/as en cada uno de los ejes de indagación propuestos.

La primera de las presentaciones versó sobre los temas *educación y capacitación en género y organización familiar y uso del tiempo*. Fueron invitadas/os como comentaristas la Dra. Raquel Asensio (Coordinadora de la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación), el Dr. Eduardo Molina Quiroga (Secretario Ejecutivo del Centro de Formación Judicial del Consejo de la Magistratura de la Justicia de la CABA) y la Lic. Nidia Marsero (responsable de la Unidad de Recopilación de Datos de la Oficina Mujer de la CSJN). Los hallazgos sobre uso de tiempo también fueron difundidos en ocasión de la presentación del libro de la Dra. Eleonor Faur: *El cuidado Infantil en el siglo XXI*.

Luego se organizó un panel sobre los resultados de la encuesta referidos a las opiniones acerca de la capacidad del sistema de selección de jueces y juezas para asegurar la igualdad de oportunidades a varones y mujeres y a las percepciones de operadores y operadoras de la justicia acerca del clima laboral y los tipos de discriminación más frecuentes. Los comentarios estuvieron a cargo del Dr. Renzo Lavín, Director de la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), coordinador de la

investigación sobre selección de jueces/zas en la ciudad de Buenos Aires; la Lic. Luciana Andrada, responsable de la Oficina de Prevención, Seguimiento de factores de riesgo y problemáticas de las relaciones laborales y Gabinete de acompañamiento terapéutico del Consejo de la Magistratura; y la Dra. Diana Scialpi, especialista en violencia institucional y laboral.

La tercera presentación describió los principales hallazgos en torno al tema *Género y Acceso a la Justicia*. Las personas invitadas en esta ocasión fueron la Dra. Natalia Gherardi, directora ejecutiva del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA); la Lic. Valeria Quiroga, Responsable de la Oficina de Estadísticas del Consejo de la Magistratura de la CABA; y la Dra. Paola Bergallo, integrante del Observatorio de Género en la Justicia.

En las tres presentaciones, los/las comentaristas invitados/as ponderaron tanto la vocación de una institución que decide mirarse a sí misma para descubrir áreas conflictivas, como la calidad del trabajo realizado. Sus intervenciones acompañan y enriquecen esta publicación; les estamos muy agradecidas.

Ojalá estos hallazgos logren inspirar a quienes tienen la capacidad de hacer de la Justicia de la CABA un lugar más justo e igualitario, en el que el género no sea un factor que afecte las oportunidades de acceder a la justicia, ya sea como operadores y operadoras, como en calidad de justiciables.

## 2. ¿QUIÉNES SON LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES?

### 2.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, LABORAL Y EDUCATIVO

Al momento de realizarse la encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género, 4697 personas se desempeñaban como empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as en los distintos organismos que componen la Justicia de la CABA: el Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura, los juzgados y Cámaras y el Ministerio Público. El cuadro N° 1 da cuenta de la distribución de la totalidad de operadores/as según su organismo de pertenencia.

- Cuadro N° 1. Operadores/as de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires según organismo de pertenencia – año 2013 [en % y absolutos]

Organismo	Cantidad de operadores/as		
	N	%	
Consejo de la Magistratura	885	18.8%	
Juzgados	PCyF	484	27.1%
	CAyT	789	
Ministerio Público Fiscal	1178	25.1%	
Ministerio Público de la Defensa	883	18.8%	
Ministerio Público Tutelar	280	6.0%	
Comisión conjunta	49	1.0%	
Tribunal Superior de Justicia	149	3.2%	
<b>Total</b>	<b>4697</b>	<b>100%</b>	

#### Fuente

Oficina de estadística CMCBA y Sistema de gestión Gescaba.

Del total de operadores/as, un 54,2% se desempeñaba como empleado/a, el 41,9% lo hacía como funcionario/a y un 3,9% ejercía la magistratura.

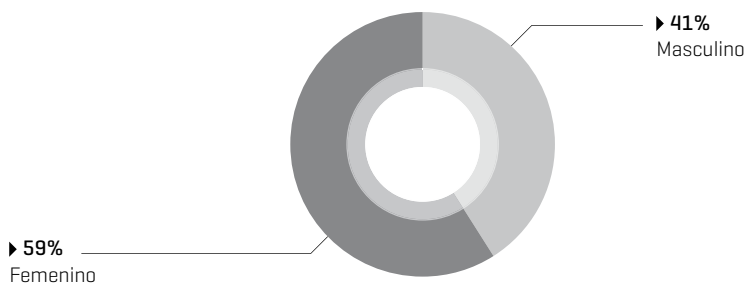
Las mujeres representaban poco más de la mitad del total de operadores/as (50,5%), con una mayor representación entre empleados/as y funcionarios/as (50,4% y 51,2% respectivamente), y una presencia menor en la magistratura (44,9%).

### Perfil sociodemográfico

La selección de unidades de análisis de la encuesta no se realizó sobre la base de una muestra representativa del universo de análisis en virtud del género, el cargo y el organismo de pertenencia. No obstante, la distribución de los operadores y operadoras que respondieron el cuestionario se asemeja al perfil de la totalidad de personas que se desempeña en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con los siguientes desvíos: se observa una leve sobrerrepresentación femenina, así como de la proporción de operadores/as pertenecientes al Tribunal Superior de Justicia y una sub-representación de los juzgados y Cámaras de Apelaciones.

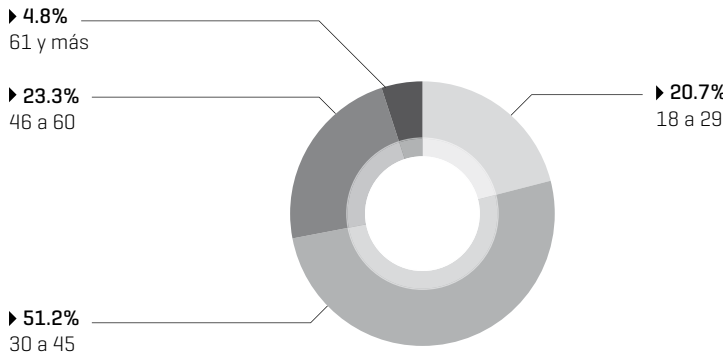
Tal como muestra el gráfico siguiente, el 59% de quienes respondieron la encuesta son mujeres y el 41% varones.

► Gráfico N° 1. Género [en%]



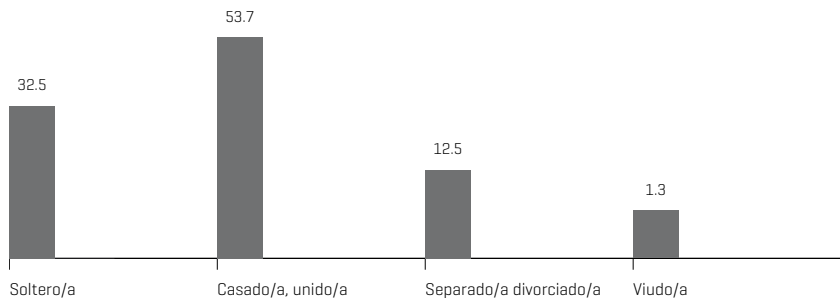
La mayor parte de las personas que contestaron la encuesta (80%) tiene más de 30 años, solo el 20,7% tiene entre 18 y 29 años. El 51,2% tiene entre 30 y 45 años; el 23,3% entre 46 y 60 años, y el 4,8% restante, 61 años y más.

► Gráfico N° 2. Edad [por rango en %]

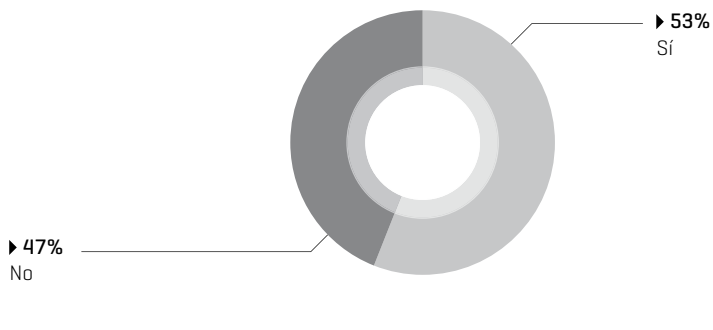


El 53% de las personas que respondieron la encuesta está casada/unida. Más de la mitad tiene hijos/as, entre ellos/as, 7 de cada 10 tienen hijos o hijas de hasta 13 años.

► Gráfico N° 3a. Estado civil [en %]

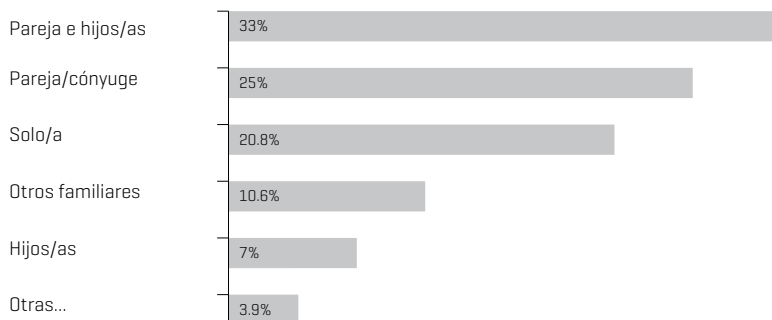


► Gráfico N° 3b. Tenencia de hijos/as [en%]



El 58% vive en pareja (con o sin hijos/as). Entre quienes viven con pareja e hijos/as, la mayor parte (62,3%) son mujeres; solo un 21% de quienes respondieron la encuesta vive solo/a, y el 7% lo hace solo con sus hijos/as.

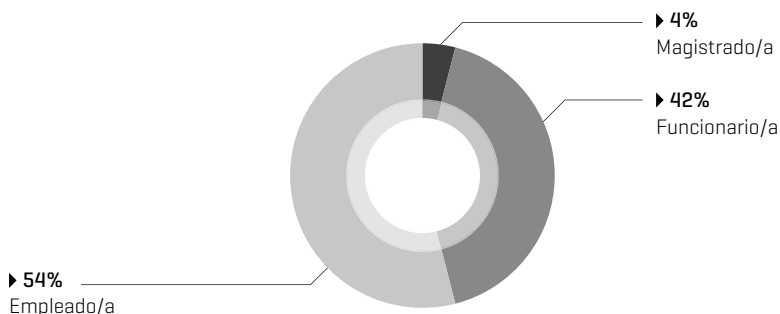
► Gráfico N° 4. Composición del hogar [en%]



### Perfil laboral

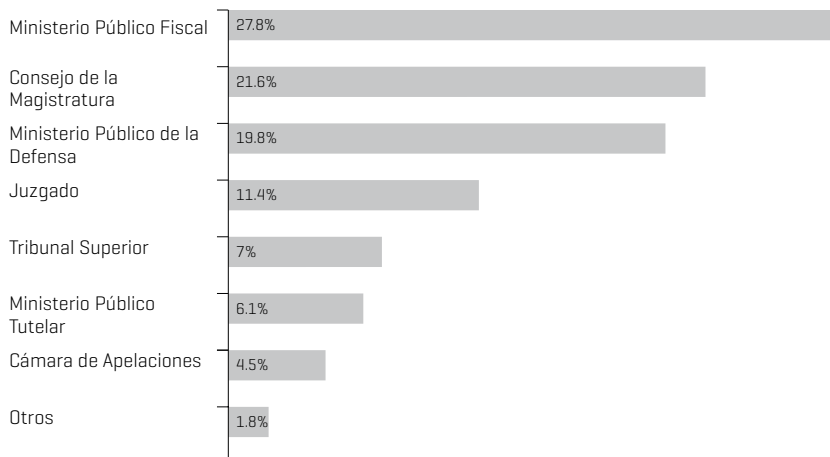
El 4% de personas que respondieron la encuesta ejerce la magistratura, el 42% es funcionario/a y un 54% es empleado/a.

► Gráfico N° 5. Cargo [en%]



El Ministerio Público Fiscal (27,8%), el Consejo de la Magistratura (20,7%) y el Ministerio Público de la Defensa (19%), son los organismos con mayor nivel de respuestas.

► Gráfico N° 6. Organismo de pertenencia [en%]

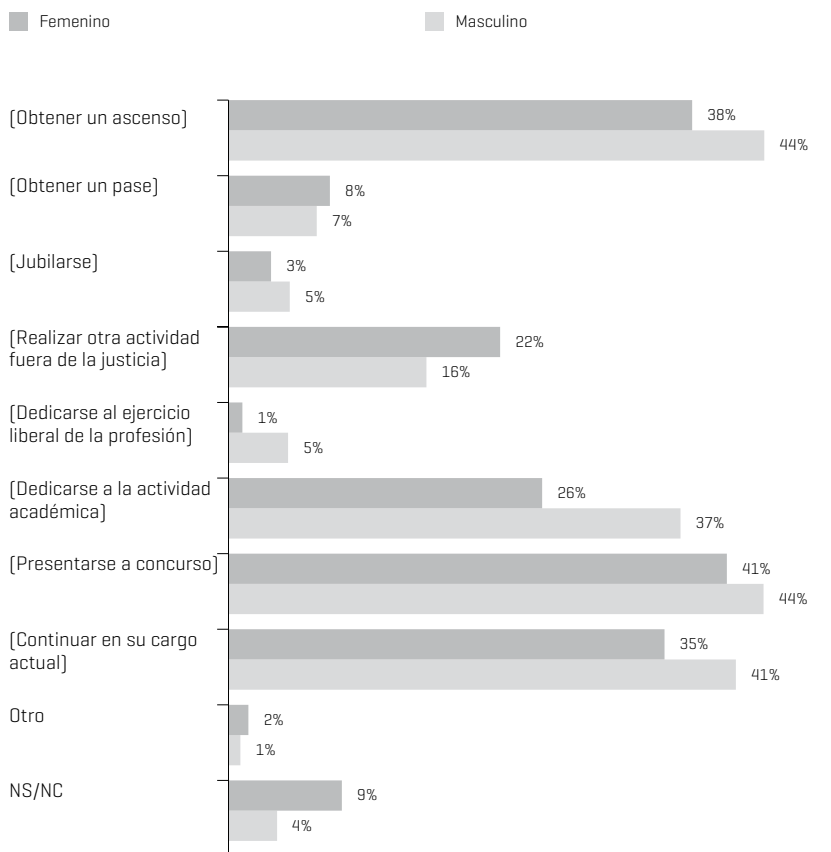


La mitad de las personas encuestadas ingresó al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hace más de 10 años. Solo la cuarta parte de ellas (24,7%) inició su carrera laboral en el Poder Judicial. Un 35% trabajó anteriormente en otro ámbito del Poder Judicial mientras que el 65% no lo hizo.

Poco más de la mitad de los operadores y operadoras encuestados/as dedican un tiempo mayor a tareas administrativas que a labores jurisdiccionales. La distribución es similar para varones y mujeres, pero previsiblemente el tiempo dedicado a tareas jurisdiccionales aumenta a la par de la jerarquía del cargo: prácticamente la totalidad de los y las magistrados/as dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo a dichas tareas.

Los datos relevados muestran que los planes de carrera más frecuentes de magistrados/as y funcionarios/as están asociados a la permanencia dentro del sistema, ya sea manteniendo el cargo actual u obteniendo un ascenso a través de la participación en un concurso.

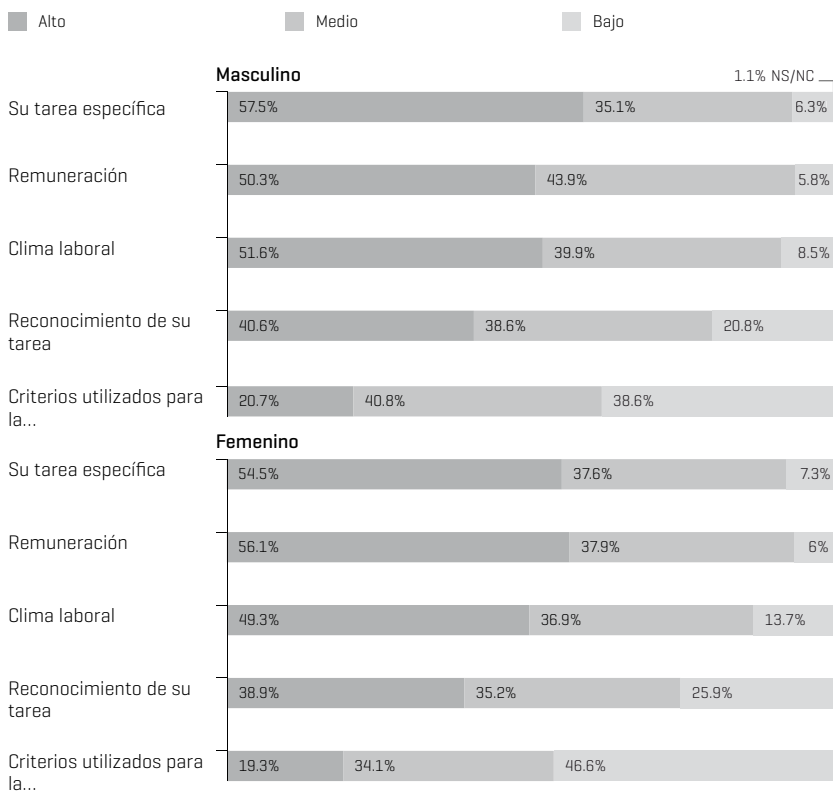
► Gráfico N° 7. Planes de carrera según género [en %]





La alta adhesión a las opciones asociadas con la permanencia en el sistema es consistente con los elevados niveles de satisfacción con el trabajo que manifiestan los/as operadores/as, en especial en referencia a la tarea realizada, la remuneración obtenida y el clima laboral. En cambio, las personas encuestadas estuvieron menos satisfechas en relación con los criterios utilizados para la promoción.

► Gráfico N° 8. Niveles de satisfacción por el trabajo por dimensión según género (en %)\*

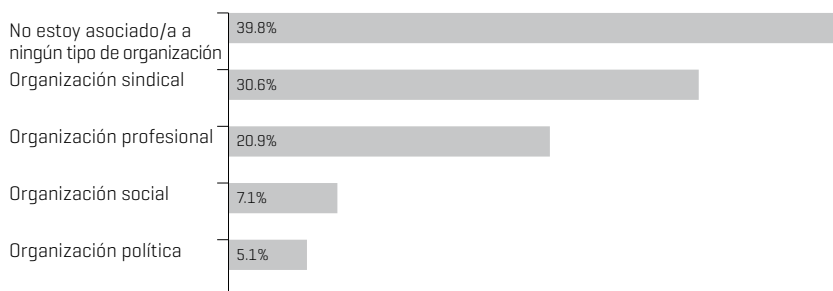


\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

## Participación

El 63,7% de las personas encuestadas están asociadas a alguna organización social, profesional y/o sindical vinculada con su actividad laboral. Los sindicatos son las entidades con mayor nivel de participación entre los y las operadores/as (3 de cada 10 está afiliado/a a alguno), seguidos de las organizaciones profesionales (20,9%). Los niveles de afiliación son similares entre varones y mujeres, pero se observa una participación diferencial en virtud del cargo: la mayor parte de los y las magistrados/as (68,8%) está asociada a una organización profesional y solo el 14,6% está afiliado a un sindicato, en tanto alrededor de 3 de cada 10 funcionarios/as y empleados/as lo está.

### ► Gráfico N° 9. Participación según tipo de organización [% de casos]



Respuesta múltiple

## Perfil educativo

*En términos generales, el nivel educativo de las personas entrevistadas es alto, 4 de cada 10 tienen estudios terciarios o universitarios completos, 3 de cada 10 han realizado estudios de posgrado y 2 de cada 10 tienen estudios terciarios o universitarios incompletos. Siguiendo la tendencia general, en ambos fueros, la categoría educativa más frecuente es la de universitario completo.*

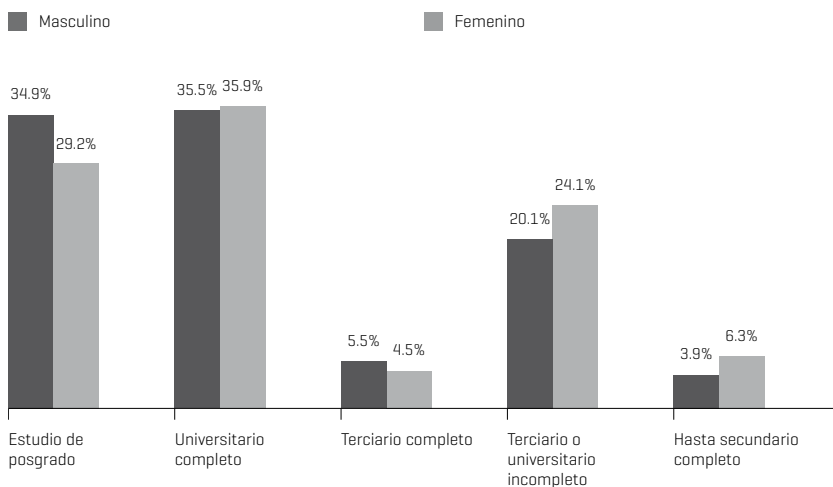
La mitad de quienes culminaron sus estudios de grado lo hizo hace más de 10 años. La mayor parte (80%) realizó sus estudios universitarios en instituciones públicas. 8 de cada 10 personas encuestadas cursaron la carrera de Derecho, 13 de cada 100 se graduaron en Ciencias Sociales y 6 de cada 100 en Ciencias Económicas.

La proporción de personas que ha completado estudios universitarios entre los/as funcionarios/as y los/as empleados/as es similar (36%). La proporción con estudios de posgrado es muy alta en todos los organismos y varía entre el 26% en el Ministerio Público de la Defensa y el 48% en las Cámaras de Apelaciones. El 43% de las personas que se desempeñan en los juzgados ha realizado algún tipo de posgrado, así como el 36% de quienes trabajan en el Tribunal Superior de Justicia, un 35% de quienes pertenecen al Ministerio Público Fiscal y el 28% de las personas que ejercen sus tareas en el Consejo de la Magistratura.

De acuerdo a lo esperable en el marco de un sistema burocrático que requiere de su membresía un nivel técnico elevado, y se presume meritocrático como el Poder Judicial, a mayor jerarquía del cargo, mayor el nivel educativo alcanzado. Así, el 85% de quienes ejercen la magistratura ha realizado estudios de posgrado, al igual que un 40% de los/as funcionarios/as y el 15% de los/as empleados/as.

Retomando las observaciones anteriores a la luz de la variable género, como se puede observar en el siguiente gráfico, no se registran diferencias muy significativas.

► Gráfico N° 10. Máximo nivel educativo según género [en%]



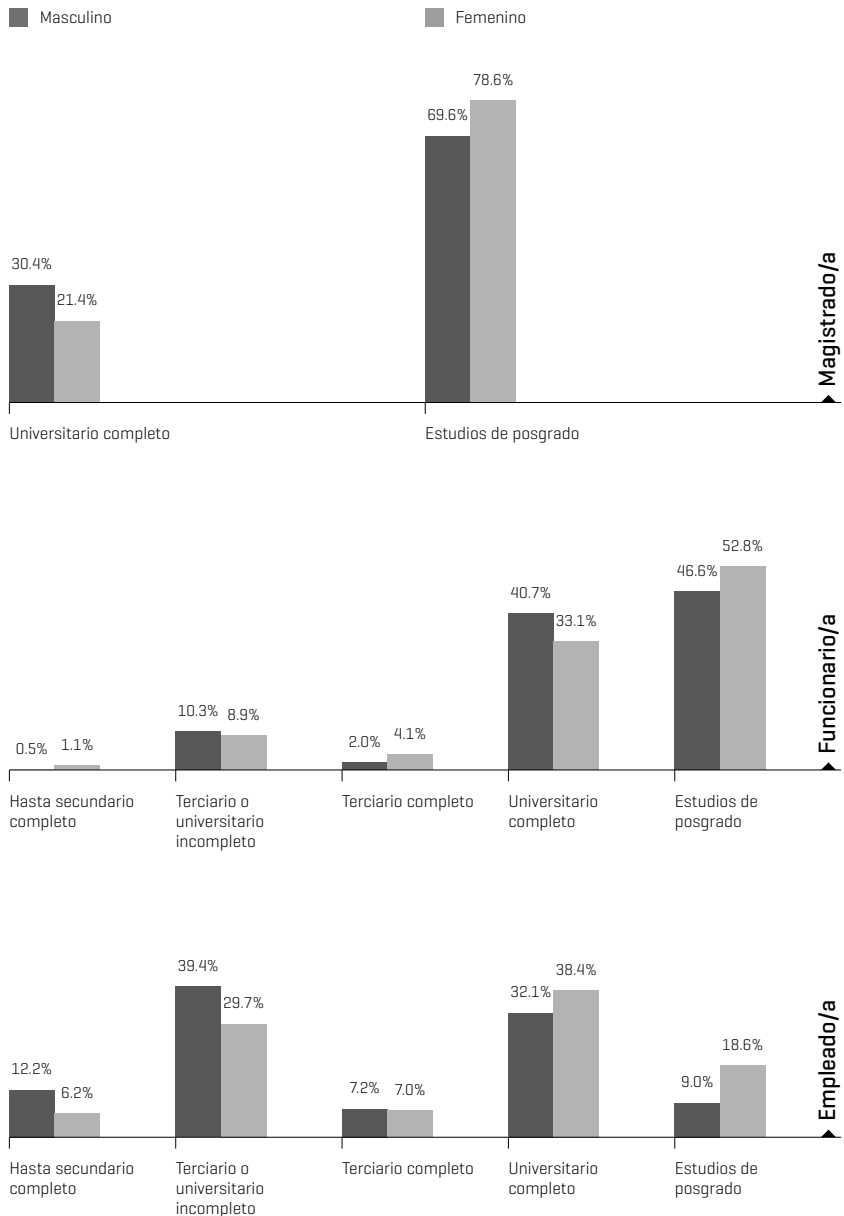
Considerando también el fuero de pertenencia y el cargo de las personas encuestadas, puede destacarse lo siguiente:

- La proporción de varones que no ha culminado estudios secundarios es mayor (6,3% frente a un 4% de mujeres).
- En ambos fueros la proporción de mujeres con niveles educativos inferiores al universitario completo es menor que la de los varones.
- Mientras que en el fuero Contencioso Administrativo y Tributario la proporción de mujeres con universitario completo es bastante mayor que la de los varones (39,6% y 29,3% respectivamente), en el fuero Penal Contravencional y de Faltas se da la situación inversa: la proporción de varones con nivel universitario completo es superior a la de las mujeres (38,7 % y 31,5% respectivamente).
- La proporción de mujeres que ha realizado algún tipo de estudio de posgrado es mayor (35% frente a un 29% de varones). De hecho, han realizado algún tipo de posgrado el 78,6% de las magistradas y un 69,6% de los magistrados, el 52,8% de las funcionarias y el 46,6% de los funcionarios.

**Esto sugiere que para ocupar el mismo cargo, las exigencias educativas sobre varones y mujeres son diferentes; las mujeres necesitan mayores credenciales educativas.**

- La proporción de varones y mujeres que planea realizar estudios de posgrado es muy similar y muy alta para todos los cargos. Así, 6 de cada 10 magistrados/as, 8 de cada 10 funcionarios/as y 8 de cada 10 empleados/as que aun no han realizado estudios de posgrado, manifiesta intenciones de emprender dichos estudios.
- El porcentaje que ejerce la docencia es mayor entre las mujeres que entre los varones (19,7% y 15%), y la proporción de varones y mujeres que no lo hace actualmente pero lo ha hecho en el pasado (22,8% y 22,2% respectivamente) es muy similar.

► Gráfico N° 11. Máximo nivel educativo según género y cargo [en%]



Tal como puede observarse en el gráfico anterior, como es lógico en un sistema meritocrático en el que la educación es un criterio fundamental al evaluar el mérito, el nivel educativo corre en paralelo con la jerarquía del cargo.

## 2.2. ORGANIZACIÓN FAMILIAR Y USO DEL TIEMPO

El ingreso masivo de las mujeres a los diferentes ámbitos laborales no ha sido acompañado por cambios significativos en cuanto a sus roles familiares. Al interior del hogar ellas aun retienen la mayor carga de responsabilidad por las tareas domésticas y de crianza, y tampoco se han producido cambios sustantivos en cuanto a la provisión social de servicios de cuidado. Por ese motivo, aun en estudios como este -más enfocados en sus roles laborales-, resulta ineludible la referencia a cuestiones relacionadas con la división sexual del trabajo en el interior de las familias.

De hecho, se hace necesaria la consideración de temas como el depósito de la responsabilidad central de la crianza de los niños en las madres, la coexistencia de demandas a veces contradictorias entre el fuerte mandato cultural que pesa sobre las mujeres como principales proveedoras de la organización del trabajo de cuidado no remunerado, los requisitos de la vida profesional, y las estrategias de conciliación entre ambas esferas.

Del análisis del uso que hacen de su tiempo los operadores y las operadoras de la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se desprende que el tiempo destinado a tareas de cuidado constituye un aspecto primordial en su cotidianeidad. Por eso, esta sección incorpora las respuestas referidas a la estructura y organización familiar de las personas que respondieron la encuesta, así como los arreglos domésticos que realizan para la satisfacción de las necesidades de cuidado, para luego centrarse en el uso del tiempo.

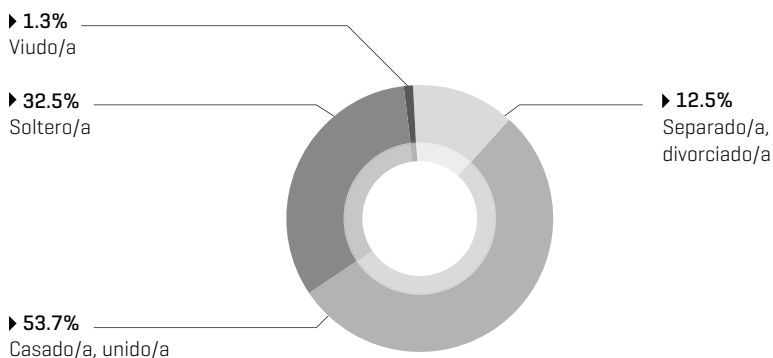
La sección finaliza vinculando las diferencias identificadas en el uso del tiempo en virtud del género, la edad y la tenencia de hijos, entre otras variables tales como la satisfacción en relación con el trabajo y la forma como las operadoras y los operadores de la justicia viven de modo diferente las demandas de la vida profesional y la vida privada.

## Estructura familiar

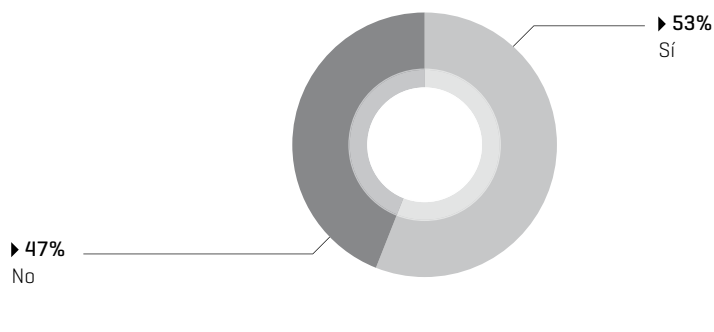
La mayoría de las personas que respondieron la encuesta está casada (53,7%), un tercio (32,5%) es soltero/a; el 12,5% está separado/a o divorciado/a; y 1,3% es viudo/a. Solo un 21% vive solo/a, el 25% vive con su pareja, el 7% con sus hijos/as y un 33% lo hace con pareja e hijos/as; en su mayoría son mujeres (62,3%).

Más de la mitad de las personas encuestadas tiene hijos/as (53,4%): el 55% de las mujeres y un 51% de los varones. Entre ellos/as, 7 de cada 10 tienen hijos o hijas en edades de cuidado -de hasta 13 años- y el 78% de quienes tienen hijos tiene entre uno y dos hijos/as.

► Gráfico N° 12a. Estado civil [en %]



► Gráfico N° 12b. Tenencia de hijos/as [en %]



La gran mayoría de las madres y padres de hasta 45 años (más de 9 de cada 10) tiene hijos/as de hasta 13 años, poco menos de la mitad en el grupo etario de 46 a 60 años y solo 1 de cada 10 madres o padres de 61 años o más.

Alrededor del 64% de los/as magistrados/as y el mismo porcentaje de funcionarios/as tiene hijos/as. Entre los/as empleados/as, la proporción es menor (44%), situación que probablemente se deba a que este grupo es el más joven entre los/as respondentes.

### Organización familiar

La encuesta indaga sobre varios aspectos de la organización familiar; entre ellos, la actividad de la pareja y la forma en que las personas encuestadas resuelven las necesidades de cuidado infantil y del hogar.

#### Actividad de la pareja

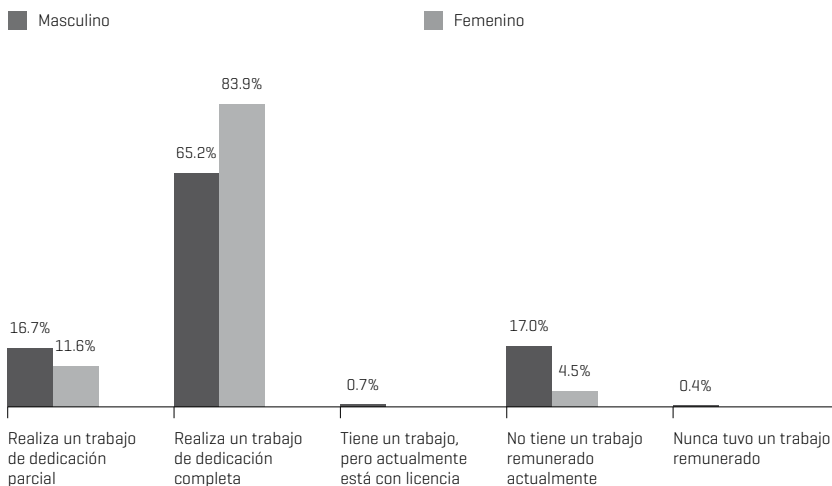
La gran mayoría de los/as cónyuges de aquellas personas que están casadas o en pareja desarrolla un trabajo remunerado de dedicación completa (75,8%) o parcial (13,8%). Solo un 10% no trabaja actualmente. Esa tendencia general, similar para todos los cargos y en los distintos organismos del Poder Judicial de la Ciudad, parecería estar indicando que, en el marco de la población que nos ocupa, el estereotipo tradicional está siendo superado.



Sin embargo, cuando estas cifras se desagregan según género, podemos apreciar que **aun en un contexto predominante en el que ambos integrantes de la pareja tienen un trabajo remunerado de tiempo completo, es bastante mayor la proporción de mujeres cuyas parejas trabajan a tiempo completo (83,9%) que la proporción de varones cuyas parejas lo hacen (65,2%).** Ello estaría apuntando a una cierta persistencia de patrones más tradicionales en parte de las familias de las personas encuestadas. Esta diferencia se constata para todos los cargos y en todos los organismos, exceptuando las Cámaras de Apelaciones.

En la misma línea, **el porcentaje de varones cuyas parejas no tienen un trabajo remunerado actualmente o nunca lo tuvieron es mayor (18,1% y 4,5% respectivamente).**

► Gráfico N° 13. Situación laboral de la pareja según género [totales en %]



## Organización doméstica y para el cuidado infantil

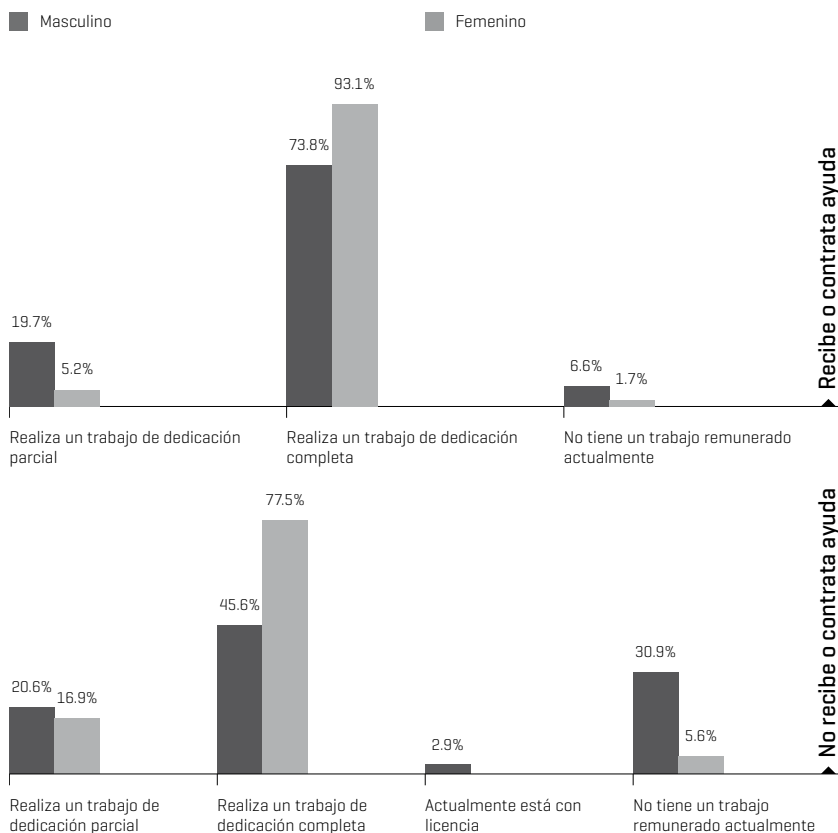
### Cuidado infantil

Entre quienes tienen hijos/as de hasta 13 años, el 55% recibe o contrata ayuda para su cuidado. Entre ellos/as, 7 de cada 10 contrata a personas a cargo del cuidado en el hogar, y un 45,1% recurre a instituciones educativas. Entre las mujeres, la proporción se eleva a 60%, en tanto que entre los varones es de 46%. Ello muestra que la mayor responsabilidad por la organización del cuidado infantil aún está depositada en mayor medida en las mujeres.

**En general, las parejas de aquellas operadores y operadoras que contratan o reciben ayuda para el cuidado infantil tienen un trabajo de dedicación completa (73,8% y 93,1% respectivamente).**

Entre quienes no reciben o contratan ayuda se observa la misma tendencia, aunque con diferencias muy notorias entre varones y mujeres en la proporción de cónyuges con trabajo a tiempo completo (45,6% y 77,5% respectivamente), y en la categoría sin trabajo remunerado (30,9% y 5,6% respectivamente). **Como se puede observar, la posibilidad de no contratar servicios para el cuidado infantil se apoya –particularmente entre los varones– en el menor compromiso horario de las parejas.**

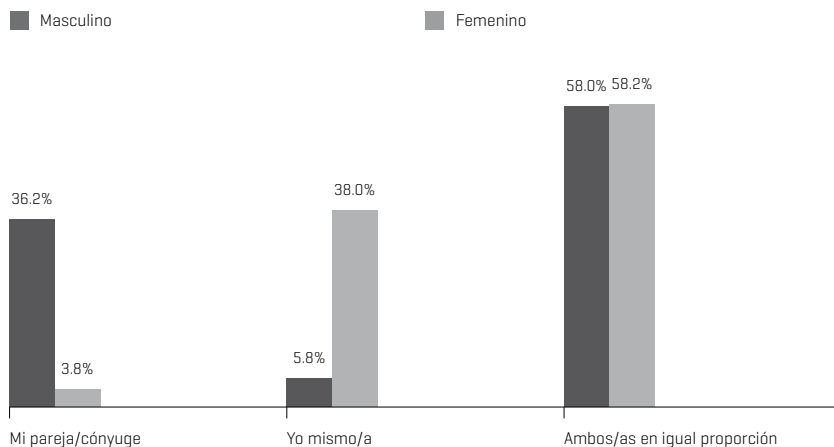
► Gráfico N° 14. Inserción laboral de la pareja según género y contratación de cuidado infantil [en % de personas con hijos/as de hasta 13 años]



Entre quienes no contratan ayuda para el cuidado de sus hijos/as, un 58% de los varones y el mismo porcentaje de las mujeres respondió que ambos integrantes de la pareja se ocupan “en igual proporción” de esa tarea. En cambio, más en línea con el estereotipo tradicional, entre quienes no comparten en igual proporción el cuidado infantil, solo el 5,8% de los varones declaró que se ocupan ellos mismos del cuidado de sus hijos/as, mientras que el 36,2% respondió que se ocupa “su pareja o cónyuge”. En sentido opuesto, un 38% de las mujeres manifestó que

se ocupan ellas mismas del cuidado de sus hijos/as y que solo un 3,8% de sus parejas lo hace.

- ▶ Gráfico N° 15. Persona que se encarga habitualmente del cuidado infantil [en % de personas que no reciben o contratan ayuda]



La información referida a la inserción ocupacional de las parejas refuerza esta tendencia, ya que el porcentaje de mujeres cuyas parejas tienen un trabajo remunerado (94,4%), es significativamente mayor que el de varones (66,2%). **Estos datos indicarían que para un sector de la población en cuestión, aun en un contexto de relativa colaboración para el cuidado infantil entre los integrantes de la pareja, todavía subsisten vestigios tradicionales en cuanto a los roles de las mujeres en la crianza.**

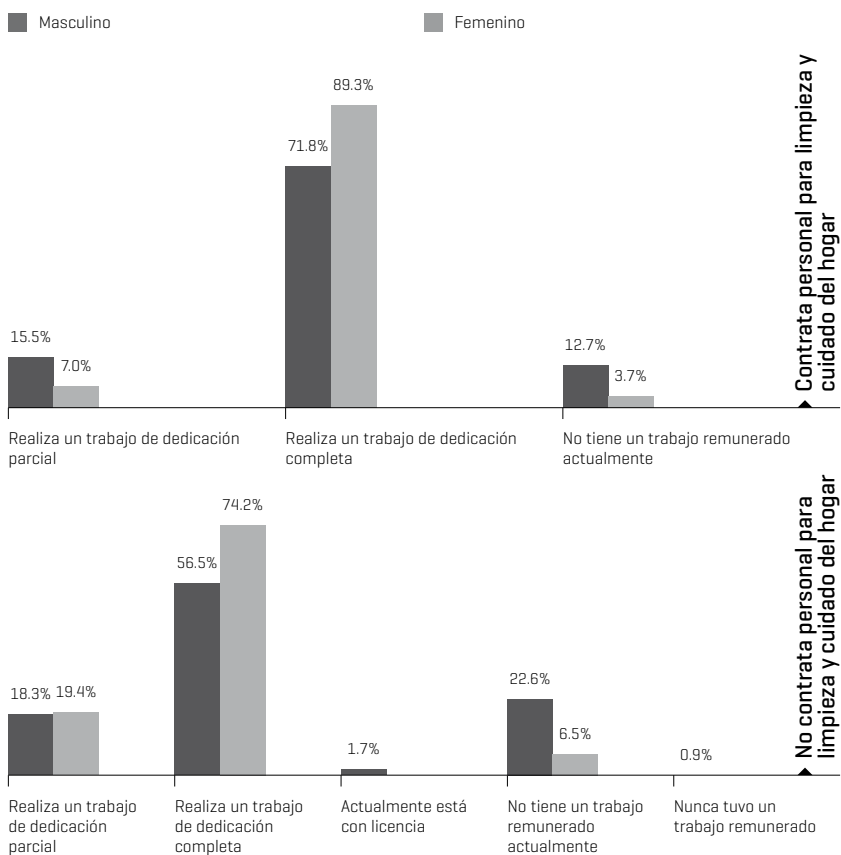
#### Cuidado y limpieza del hogar

Más de la mitad de las personas encuestadas (51,8%) contrata personal para las tareas de limpieza del hogar. Constituyen el 55% de las mujeres y el 46,3% de los varones.

Al igual que para el cuidado infantil, y tal como se observa en el siguiente gráfico, la posibilidad de no contratar tareas de limpieza del hogar se apoya en el menor nivel de ocupación de las parejas. En particular, entre quienes no contratan personal para la limpieza del

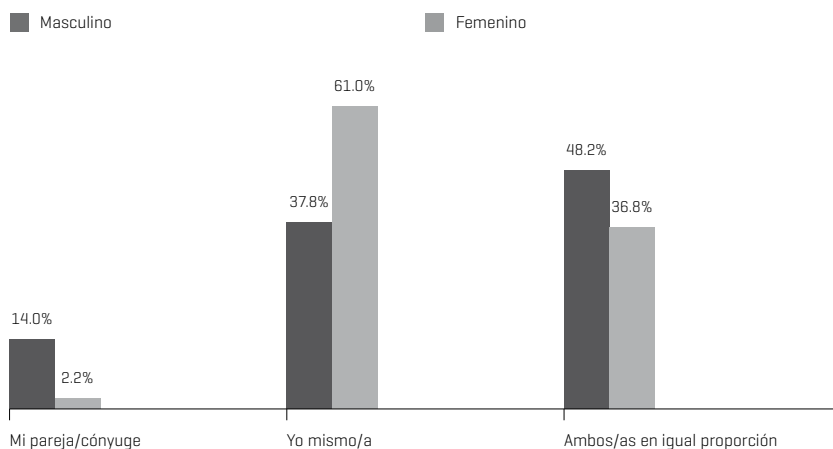
hogar, la proporción de varones cuyas parejas no tienen un trabajo remunerado es mayor.

► Gráfico N° 16. Inserción ocupacional de la pareja según contratación de personal para la limpieza del hogar y género (en % del total)



Entre quienes no contratan servicios para la limpieza del hogar, las mujeres declaran con mayor frecuencia que se ocupan ellas mismas (61%) de esa tarea, mientras entre los varones el porcentaje desciende a 37,8%.

- ▶ Gráfico N° 17. Integrante de la pareja a cargo del cuidado del hogar según género [en % de personas que no contratan personal]



**Una interesante conclusión que podemos extraer es que las personas que no contratan servicios de cuidado infantil y de limpieza del hogar tienden a compartir más el cuidado infantil que los trabajos domésticos (58% y 42%, respectivamente).**

### Uso del tiempo

La encuesta incorporó una serie de preguntas relacionadas con el tiempo que operadores y operadoras de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires destinan semanalmente a distinto tipo de actividades: (i) trabajo de cuidado -de niños/as y ancianos/as), (ii) trabajo doméstico para el hogar; (iii) Uso de medios de comunicación; (iv) Traslados; (v) Formación y estudio; (vi) Ocio; (vii) Participación social y política, y (viii) Cuidado de sí mismo/a.

El objetivo fue indagar acerca de la distribución diferencial que hacen de su tiempo las personas encuestadas en virtud principalmente de su género, del hecho de tener o no hijos/as, de su edad y de la inserción laboral de su pareja,<sup>1</sup> del cargo desempeñado y el organismo de pertenencia.

1. A diferencia de las encuestas diseñadas específicamente para conocer la distribución que hace la población de su tiempo (Encuestas de Uso del Tiempo), el módulo incorporado en la Encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género no permite

Considerando el fuerte mandato cultural que recae sobre las mujeres como principales proveedoras de la organización del trabajo que se realiza de forma no remunerada en el interior de los hogares, es de interés vincular los datos de uso del tiempo con la satisfacción en relación con el trabajo y la forma como ellas viven las demandas de la vida profesional y la vida privada.

A su vez, la información obtenida arroja algunos resultados que es interesante contrastar con los obtenidos en el marco de la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en la CABA en 2005.<sup>2</sup>

### **El uso del tiempo entre operadoras y operadores de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

A pesar de que la práctica de contratar personas o servicios para el cuidado infantil es extendida, las actividades a las que más tiempo dedican las personas encuestadas son las relacionadas con el cuidado, a las que destinan en promedio 33,5 horas semanales, en particular de niños y niñas (27,5) y luego de personas mayores (6).

En segundo lugar, le dedican un promedio de 23 horas semanales al trabajo doméstico: limpieza y cuidado del hogar (7,5); preparación de comidas (6,7); compra de artículos personales, trámites, gestiones o cocina para la pareja/cónyuge (4,8) y compras para el hogar (4).

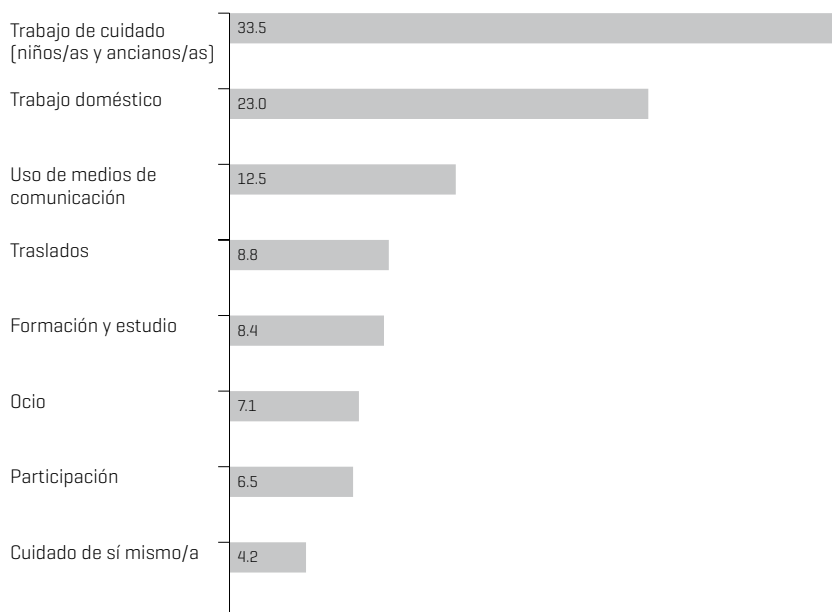
El uso de medios de comunicación les ocupa en promedio 12,5 horas semanales, seguido de los traslados propios o de personas a cargo (8,8) y las actividades de formación o estudio (8,4). Finalmente, las personas encuestadas dedican en promedio 6,5 horas semanales a participar en actividades comunitarias, sociales o políticas.

---

dar cuenta de la simultaneidad de tareas ni del tiempo destinado diariamente a cada actividad, sino que se trata de una serie de preguntas que buscan identificar tendencias y diferencias en lo referido al uso que hacen los operadores y operadoras de la justicia del tiempo no destinado al trabajo remunerado.

2. Los resultados de esta encuesta fueron publicados por la Dirección General de Estadística y Censos de la CABA en 2007. Disponibles en: [http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis\\_estadistico/eah\\_2005.php](http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/eah_2005.php)

► Gráfico N° 18. Promedio de horas semanales por actividad (Población total)

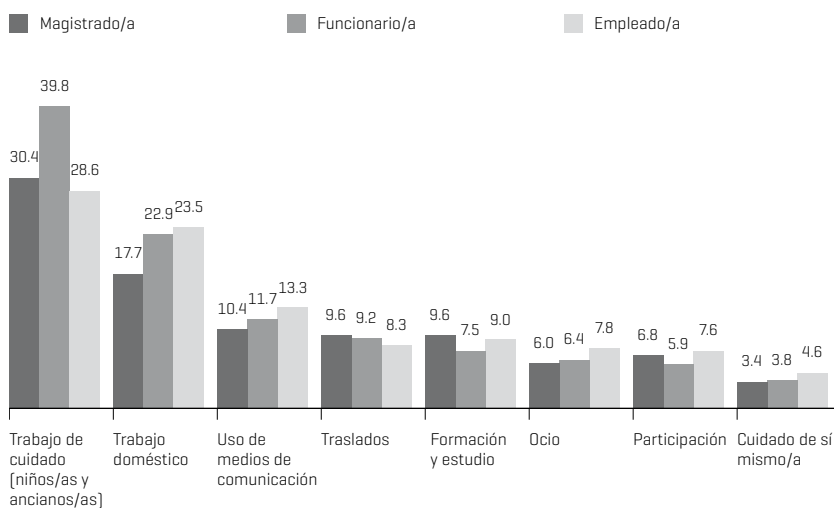


#### Según cargo, organismo y fuero

Tomando en cuenta el cargo de las personas encuestadas, las y los funcionarias/os destinan mayor cantidad de horas semanales al trabajo de cuidado (39,8 horas), mientras que entre las/os magistradas/os es menor el tiempo promedio semanal destinado a las tareas domésticas (17,7 horas). También es menor el tiempo promedio semanal que dedican funcionarios y funcionarias a actividades de estudio y formación (7,5 horas) y a participar en actividades comunitarias, sociales o políticas (5,9 horas).



► Gráfico N° 19. Promedio de horas semanales por actividad según cargo [población total]

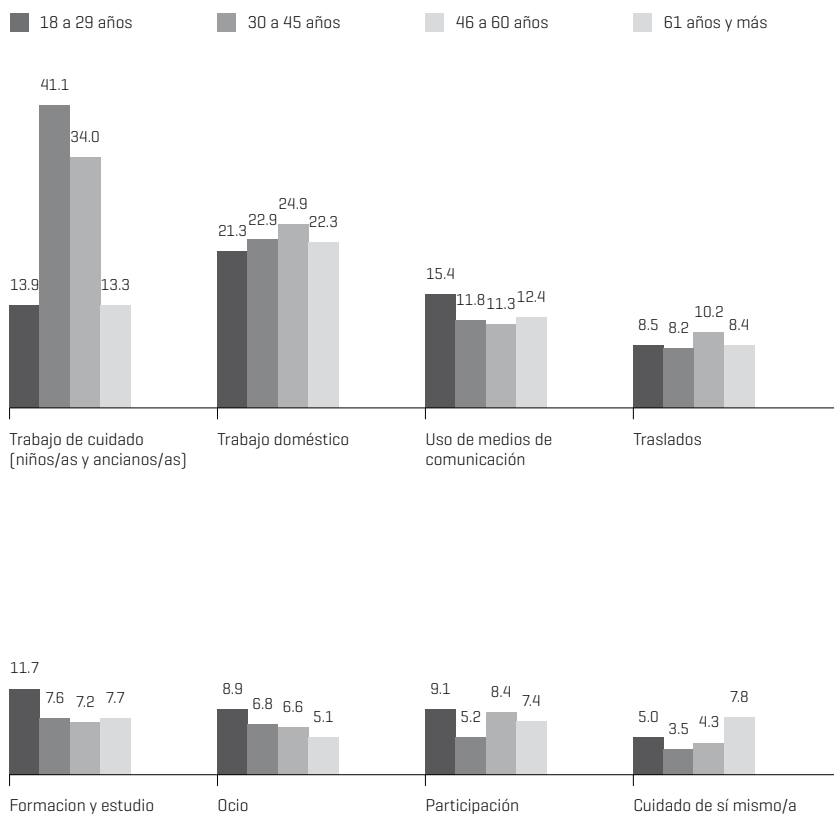


En cuanto al organismo y fuero de pertenencia de las personas encuestadas, aparecen pocas diferencias en los tiempos dedicados al trabajo doméstico y de cuidado, así como a las actividades de formación y estudio. En cambio, el tiempo promedio semanal dedicado a la participación social fluctúa entre 4,4 horas entre los/as operadores/as del Ministerio Público Fiscal y 9,7 horas en el Ministerio Público de la Defensa.

Según rangos de edad y tenencia de hijos/as

El uso que hacen del tiempo las y los operadoras/es que respondieron la encuesta concuerda con la asignación de responsabilidades en las distintas etapas del ciclo de vida. En el grupo etario más joven (18 a 29 años) predomina el tiempo destinado al estudio, el ocio, el uso de medios de comunicación y el cuidado personal. En tanto, es mayor el tiempo semanal dedicado al cuidado de niños/as y personas mayores en el grupo de 30 a 45 años –que es aquel en el que se concentra la mayor proporción de operadoras/es con hijos/as de hasta 13 años–, se eleva a 41,1 horas semanales en promedio y la participación en la esfera pública es menor (5,1 horas).

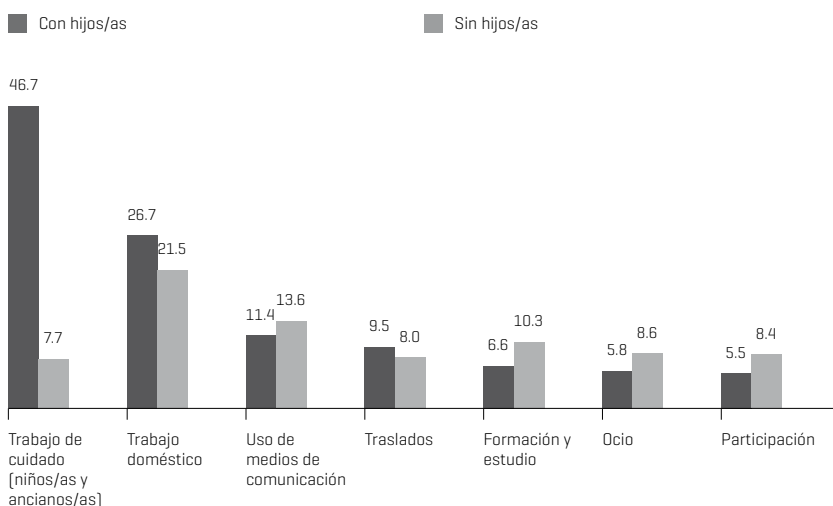
► Gráfico N° 20. Promedio de horas semanales por actividad según rangos de edad [población total]



Finalmente, el tener hijos/as impacta fuertemente en el uso que hacen de su tiempo las personas encuestadas. Mientras quienes tienen hijos/as destinan en promedio 46,7 horas semanales al trabajo de cuidado (40,6 de ellas al cuidado infantil), quienes no tienen hijos/as dedican 7,7 horas semanales a estas actividades (solo 1,7 de ellas al cuidado infantil). Más aun, entre quienes tienen hijos/as de hasta 13 años el promedio de horas semanales destinadas al trabajo de cuidado se eleva a 53,3 horas (48 de ellas de cuidado a niños/as). Por su parte, las personas que no tienen hijos/as, dedican un tiempo considerable-

mente mayor a las actividades de formación y de ocio (10,3 y 8,6 horas respectivamente) que quienes sí los tienen (6,6 y 5,8 horas).

- ▶ Gráfico N° 21. Promedio de horas semanales por actividad según tenencia de hijos/as [población total]



### Diferencias según género

En línea con las tendencias que registran las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) a nivel local, nacional e internacional, la jornada declarada por las mujeres –sin incluir las 35 horas semanales dedicadas al trabajo remunerado– es más extensa que la declarada por los varones en 12,6 horas (109,3 y 96,7 horas respectivamente) y, prácticamente, el 60% de ese tiempo se destina a trabajo de cuidado y doméstico y, en los varones, la proporción dedicada al trabajo de cuidado y doméstico representa el 47%.

En promedio, las operadoras de la justicia dedican semanalmente 38,3 horas al trabajo de cuidado, en especial al cuidado infantil, 12 horas más de las que destinan los varones a las mismas tareas.

En cuanto al trabajo doméstico, mientras que las mujeres le dedican en promedio 25,1 horas semanales, los varones le destinan 19,7 horas.

En contraposición, las mujeres dedican aproximadamente una hora menos a la semana a las actividades de estudio y formación y tres horas menos a la participación comunitaria, social, profesional, sindical o política.

Aun las mujeres que cuentan con un trabajo remunerado a tiempo completo realizan una proporción importante del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado para el propio hogar, conciliando la esfera laboral para el mercado y la esfera doméstica, ya sea quitándole horas a su trabajo remunerado o flexibilizando sus días de trabajo. Ello va en detrimento del tiempo dedicado a otras actividades tales como el estudio y formación, la participación comunitaria, o el cuidado de sí mismas (DGEyC, 2005; Observatorio de la maternidad, 2013).<sup>3</sup>

Si bien en la población encuestada se registran brechas significativas entre los géneros, las diferencias en el uso que las personas hacen de su tiempo en virtud de su género son menores a las que se observan para el conjunto de la población de la Ciudad de Buenos Aires. Según los datos de la Encuesta de Uso del Tiempo 2005, el tiempo promedio destinado diariamente al trabajo doméstico por las mujeres prácticamente triplica el que destinan los varones, y lo mismo sucede con el trabajo de cuidado, que ha sido históricamente una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres.

De la comparación de los hallazgos de ambas encuestas sobre uso del tiempo surge que la distribución del trabajo que se realiza al interior de los hogares es más equitativa entre los operadores y operadoras de la Justicia de la CABA que en el resto de la población de la ciudad.

---

3. Observatorio de la maternidad (2013): Madres en la actividad económica. Disponible en <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>

- Cuadro N° 2. Tiempo promedio dedicado a grandes grupos de actividades en una semana según género. Encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género en la Justicia de la CABA [total de personas encuestadas]\*

	Total		Masculino		Femenino	
	Horas semanales	%	Horas semanales	%	Horas semanales	%
Cuidado	33.5	32%	26.2	27%	38.3	35%
Trabajo doméstico	23	22%	19.7	20%	25.1	23%
Estudio y formación	8.4	8%	8.9	9%	8.1	7%
Ocio	7.1	7%	7.8	8%	6.7	6%
Uso de medios de comunicación	12.5	12%	12.9	13%	12.2	11%
Cuidado de sí mismo/a	4.2	4%	4.4	5%	4.1	4%
Participación	6.8	7%	8.5	9%	5.7	5%
Traslados	8.8	8%	8.4	9%	9.1	8%
<b>Total</b>	<b>104.3</b>	<b>100%</b>	<b>96.8</b>	<b>100%</b>	<b>109.3</b>	<b>100%</b>

\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

En cuanto al uso diferencial del tiempo que hacen las operadoras y los operadores encuestados/os en virtud de su edad y género, si bien en las edades centrales (30 a 45 y 46 a 60 años) tanto varones como mujeres destinan una proporción significativa de su tiempo a tareas de cuidado, las brechas entre los géneros se acrecientan especialmente en el grupo etario de 30 a 45 años: las mujeres de ese grupo de edad dedican en promedio 46,2 horas semanales al cuidado -40 de ellas en cuidado infantil- y los varones 32,4 horas -28 al cuidado infantil.

Las diferencias también son significativas entre los varones y las mujeres del grupo etario siguiente (45 a 60 años), que ocupan respectivamente 28,9 y 37,2 horas en trabajo de cuidado, aunque con una menor cantidad de horas de cuidado infantil (27 para las mujeres y 20 para los varones), y una mayor cantidad de horas destinadas al cuidado de personas adultas (9,5 las mujeres, 8,7 los varones). Por otra parte, quienes dedican más tiempo al cuidado de mayores son las mujeres de entre 46 y 60 años y los varones de 61 y más.

En todos los grupos etarios, las horas dedicadas semanalmente por las mujeres a las tareas domésticas son similares y superan

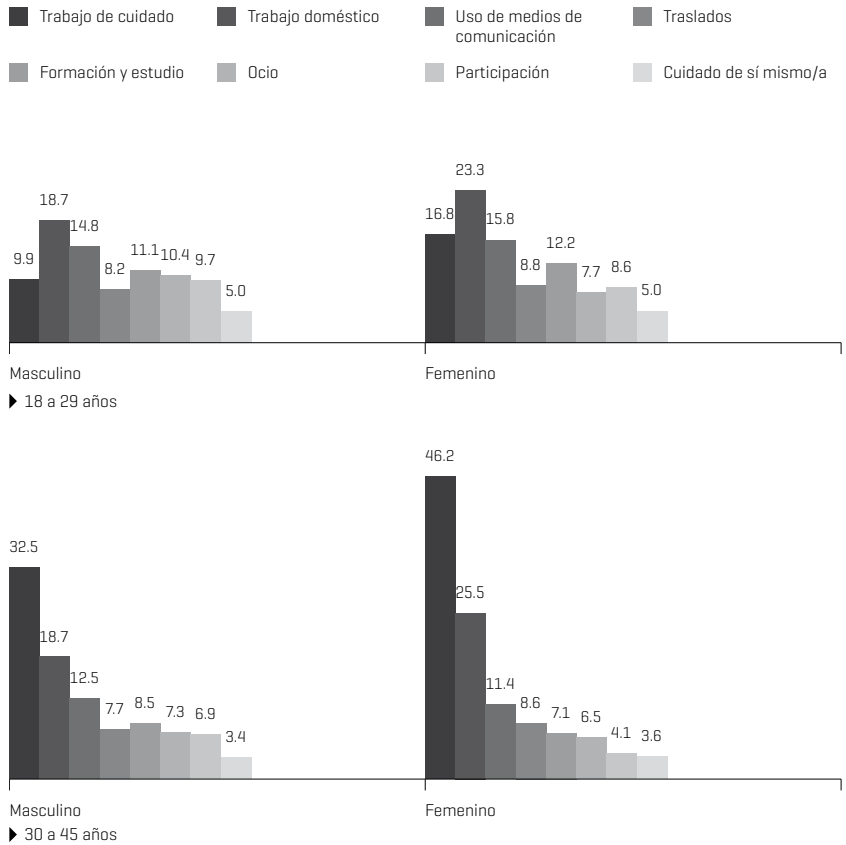
ampliamente las dedicadas por los varones (con una diferencia de entre 4 y 7 horas según el rango etario). En este aspecto, las mayores brechas también se observan en el grupo etario de 30 a 45 años: las mujeres dedican en promedio 21 horas semanales y los varones 14,3 a dichas tareas.

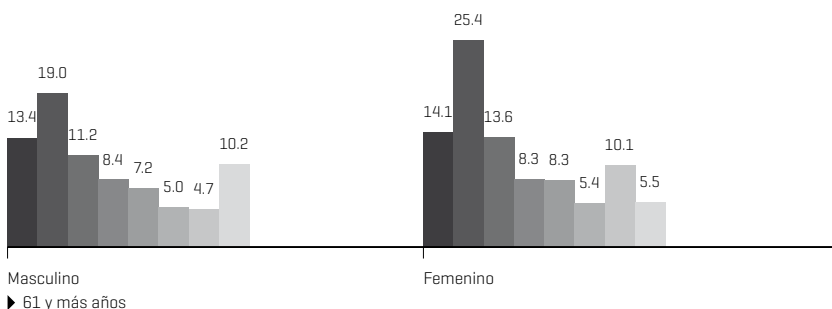
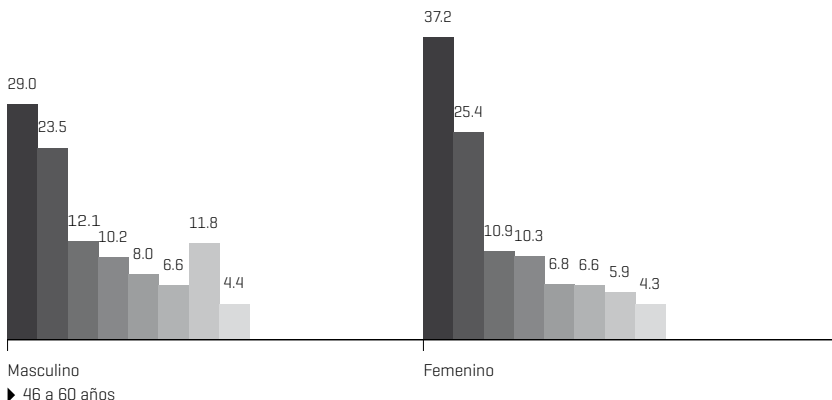
**La cantidad de horas destinadas por las mujeres de 30 a 45 años al trabajo doméstico y de cuidado sumadas duplican el número de horas que dedican al trabajo remunerado. Como consecuencia, ellas son también quienes menos tiempo dedican al ocio y a la formación y quienes declaran la jornada semanal más extendida (113 horas).**

Para los restantes grupos de actividades puede destacarse que:

- Quienes dedican más tiempo a la formación y el estudio son las personas más jóvenes, siendo ligeramente superior el tiempo que le dedican las mujeres (12 horas contra 11 horas)
- Quienes destinan más tiempo a actividades de ocio y deportivas son los varones más jóvenes (más de 10 horas por semana) que dedican dos horas más que las mujeres de igual edad. A medida que aumenta la edad, disminuye la diferencia entre mujeres y varones.
- Cuando se analiza la sumatoria de los varios tipos de participación pública considerados en la encuesta, se puede observar que esta es más alta entre los varones de 45 a 60 años (12 horas por semana), con un foco fuerte en la participación política y menor en la participación comunitaria, y en las mujeres de más de 61 años (10 horas), con eje en la participación profesional y comunitaria.

► Gráfico N° 22. Promedio de horas semanales por actividad según género y rangos de edad (población total)





### ¿Cómo afecta la tenencia de hijos/as?

Como ya se señaló, la tenencia de hijos/as acarrea diferencias significativas en cuanto al uso que las personas entrevistadas hacen de su tiempo. Por esa razón, importa considerar especialmente el efecto conjunto del género y la tenencia de hijos/s a fin de indagar cómo varones y mujeres que tienen una inserción laboral de similares características, distribuyen el tiempo que no dedican al trabajo remunerado.

Tanto entre los varones como entre las mujeres con hijos/as, se registra un significativo aumento del tiempo destinado al trabajo de cuidado y –en menor medida– a las tareas domésticas. Este es un rasgo



particular de la población encuestada que difiere de los hallazgos obtenidos por la EUT 2005 para el conjunto de la población de la ciudad de Buenos Aires. Según esa encuesta, independientemente de la condición de actividad de las madres, el cuidado infantil en los hogares está casi exclusivamente a su cargo. El tiempo que destinan al cuidado de niños/as y adolescentes al menos duplica el que destinan los padres, y la brecha se profundiza entre quienes tienen hijos/as menores de 3 años. (DGEyC, 2005)

Si bien las diferencias son menores a las identificadas para el conjunto de la población de la CABA, en la población encuestada la maternidad tiene un impacto mayor que la paternidad. Ellas destinan en promedio casi 16 horas semanales más al trabajo de cuidado que los varones (52,8 y 37,1 horas respectivamente), y la brecha se eleva a 17 horas para el cuidado de niños/as. En especial, las mujeres con hijos/as de hasta 13 años destinan más de 60 horas semanales a trabajo de cuidado, 21 horas más que los varones en la misma situación. Este mismo patrón se observa en relación al tiempo dedicado a las tareas domésticas.

En consecuencia, las mujeres y varones con hijos/as tienden a dedicar bastante menos tiempo a actividades de formación y estudio, al ocio, al uso de medios de comunicación y a las actividades relacionadas con la participación social. Más aun, las mujeres con hijos/as dedican menos tiempo al cuidado de sí mismas.

Entre los 30 y los 45 años, tramo de edad en el que se concentra la mayor proporción de personas con hijos/as pequeños/as, las diferencias se hacen más notorias: el tiempo dedicado al cuidado infantil alcanza las 42 horas semanales entre los varones con hijos/as, y a 56,4 horas entre las mujeres con hijos/as.

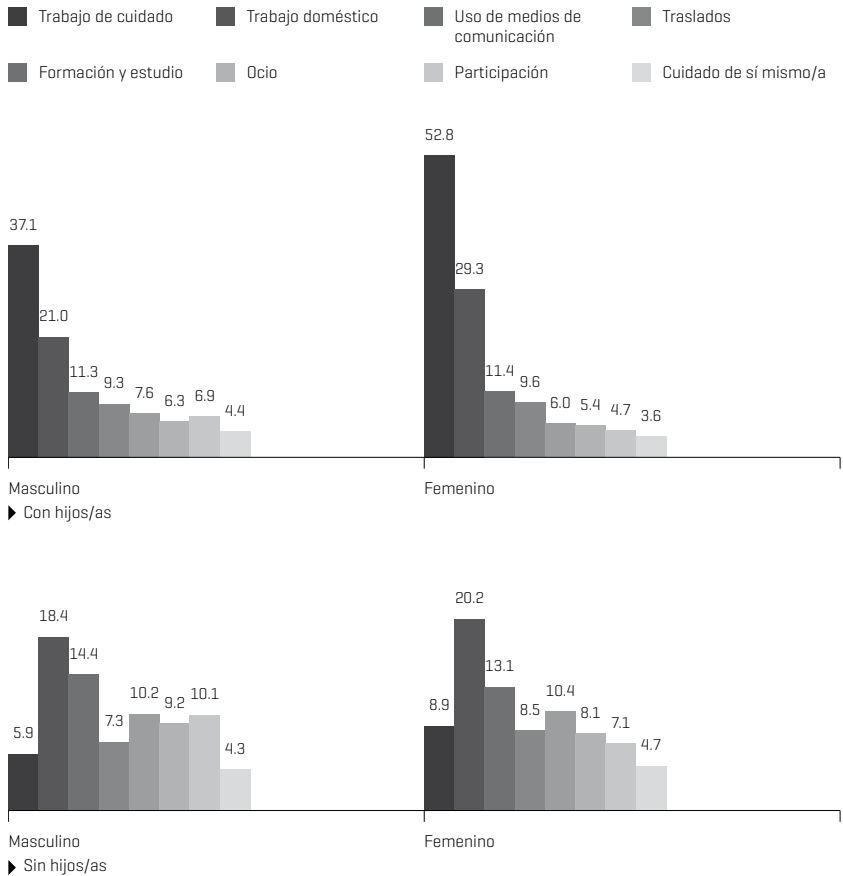
La tenencia de hijos tiene un efecto mayor en el tiempo que destinan las mujeres más jóvenes (18 a 29 años) al trabajo doméstico, efecto que no se observa entre los varones con y sin hijos/as. Las madres jóvenes duplican el tiempo dedicado a estas tareas en relación a las mujeres sin hijos/as (41 y 21 horas semanales, respectivamente). Esta diferencia va disminuyendo a medida que se avanza en la edad.

En cuanto a los restantes grupos de actividades, en particular, puede destacarse lo siguiente:

- El tiempo que dedican las mujeres y varones de 18 a 45 años con hijos/as a la formación, el ocio, el cuidado de sí mismos/as, el uso de medios de comunicación y la participación pública, es menor que el utilizado por quienes no tienen hijos/as. A medida que avanza la edad disminuyen las diferencias.
- Quienes dedican más tiempo al uso de medios de comunicación son los grupos de varones y mujeres de mayor edad, de más de 61 años, seguidos de los varones y mujeres jóvenes que no tienen hijos/as.
- Las variaciones en cuanto al cuidado de sí mismos/as siguen la tendencia general, aunque no son tan importantes como en otros ítems.
- Quienes usan más tiempo en actividades de ocio y deportivas son los varones más jóvenes sin hijos (11 horas por semana), que dedican un tiempo mayor que sus contrapartidas femeninas (8 horas).
- Quienes dedican más tiempo a la formación y estudio son las mujeres sin hijos pertenecientes a los rangos de edad más jóvenes (13,4 horas por semana) y a los mayores (20,7 horas por semana), y los varones sin hijos de la categoría entre 18 y 29 años (11, 8 horas por semana). En todos los rangos de edad, el tiempo dedicado por las mujeres a las diferentes modalidades de participación sumadas tiende a ser menor que el dedicado a la participación por los varones, independientemente de la tenencia de hijos/as.

Las tendencias identificadas se observan en todos los organismos del Poder Judicial de la CABA y en todos los cargos, aunque las diferencias son menos marcadas entre los/as magistrados/as, el grupo con mayores posibilidades de contratar servicios de cuidado y a la vez con hijos/as de mayor edad.

► Gráfico N° 23. Promedio de horas semanales por actividad según género y tenencia de hijos/as [población total]



Finalmente, **la situación ocupacional de la pareja** es otra de las variables que incide en el modo en que las personas encuestadas con y sin hijos/as distribuyen su tiempo. Las operadoras y –en menor medida– los operadores de la justicia con hijos/as y una pareja que realiza un trabajo de dedicación completa dedican más tiempo al trabajo de cuidado que aquellas personas cuyas parejas realizan una actividad de tiempo parcial o no tienen un trabajo remunerado. Entre las madres, el tiempo dedicado al trabajo de cuidado asciende a 58 horas

semanales cuando su pareja también realiza un trabajo de tiempo completo, a 27 horas cuando la pareja en cuestión tiene un trabajo a tiempo parcial, y a 20 horas cuando su pareja no tiene un trabajo remunerado. Entre los varones la brecha es bastante menor (42,7, 25 y 28 horas respectivamente).

En cuanto al trabajo doméstico, no se registran diferencias significativas entre el tiempo que destinan las madres a este en virtud de la inserción laboral de la pareja, y sí se observan entre los varones con hijos/as: en este caso, aquellos que tienen una pareja con un trabajo de tiempo completo destinan 7 horas semanales más que los que tienen una pareja con un trabajo a tiempo parcial (21 y 15 horas respectivamente).

**Por las particularidades de la población, las diferencias entre los géneros son menos marcadas que en otros grupos poblacionales. No obstante, las responsabilidades domésticas y de cuidado siguen recayendo mayormente sobre las mujeres, en especial sobre aquellas que tienen hijos/as.** Ello no solo es limitante en cuanto a la posibilidad de destinar un tiempo mayor al propio cuidado y al ocio, sino que impacta sobre las posibilidades de formación, que es una herramienta clave en la construcción de la carrera laboral en el Poder Judicial, así como sobre la participación en ámbitos sociales y profesionales. Ambas cuestiones precisan una brecha creciente en los espacios de decisión.

Con certeza, esta sobrecarga también afecta sus proyectos profesionales. A modo de ejemplo, la comparación de los planes de carrera de varones y mujeres en distintos tramos de edad nos permite notar el efecto de las responsabilidades domésticas y de crianza de las mujeres en la postergación en el tiempo de proyectos laborales. Al respecto, hemos podido observar que en el tramo de edad de 30 a 45 años, la proporción de magistrados que planea presentarse a un concurso es significativamente mayor que la de magistradas. En cambio, entre quienes tienen entre 46 y 60 años, la situación se revierte.

Es importante que la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se haga eco de esta información, para el diseño de mecanismos de conciliación familia-trabajo y la generación de mecanismos compensatorios que aseguren igualdad de oportunidades para quienes dedican gran parte de su tiempo al cuidado de niños y niñas. Como ejemplo de este tipo de acciones, puede mencionarse el hecho de tomar estas

realidades en consideración en los concursos en el caso de los cargos jurisdiccionales o, simplemente, mejorar las condiciones laborales en períodos de alta carga de responsabilidades domésticas y de crianza a través de formas de trabajo más flexibles en cuanto al horario.

Por otro lado, es interesante comentar que los altos índices de sobrecarga de trabajo que se constatan entre las operadoras del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con hijos/as, no tienen el correlato que se hubiera esperado a nivel de otros aspectos que indaga la encuesta. Se trata, por un lado, de la satisfacción con el trabajo y, por el otro, de la percepción del conflicto de roles familiares y laborales.

Al respecto, puede decirse que no existe una alta percepción acerca de que las demandas laborales intercedan en la vida familiar. La mitad de las personas encuestadas opina que eso solo sucede “en ocasiones/a veces”, mientras que es mucho menor la proporción que indica que eso le sucede “siempre” o “casi siempre”.

Entre las mujeres es mayor el porcentaje que señala estas situaciones, pero la percepción no se intensifica por el hecho de tener o no tener hijos/as, sino que es mayor a mayor edad.

Tanto mujeres como varones con hijos/as tienen una percepción mayor acerca de que la vida laboral intercede con la vida familiar (aunque relativamente pequeño, en ambos casos, el porcentaje de respuesta “siempre” se duplica entre quienes tienen hijos/as), y es aun más acentuada entre quienes tienen hijos/as en edades de cuidado.

Asimismo, los niveles de satisfacción con el trabajo son altos en general para todas las personas encuestadas y en particular en el caso de las mujeres con fuertes responsabilidades familiares, que se traducen en larguísimas jornadas de trabajo entre el trabajo profesional y el trabajo de crianza y doméstico.

¿Cómo explicar esta falta de correspondencia entre las realidades cotidianas de vida de estas mujeres y sus percepciones?

Una primera explicación podría vincularse con el hecho de que se trata de una población con condiciones de trabajo relativamente mejores en comparación con la mayor parte de la población de la ciudad de Buenos Aires, y con una sobrecarga de trabajo de cuidado menor a la verificada para el conjunto de las mujeres que la habitan. Recordemos la conclusión antes mencionada respecto de que, a pesar de haberse

constatado importantes niveles de sobrecarga entre las mujeres con hijos/as que respondieron la encuesta, comparada con la situación general de las mujeres de la ciudad, esta es relativamente menor a la que la Encuesta de Uso del Tiempo de 2005 verificó para el total de las mujeres de la ciudad. Las condiciones de trabajo en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son mejores que las de gran cantidad de las mujeres empleadas en la ciudad, y ello podría influir en los altos grados de satisfacción y la falta de registro del conflicto entre roles profesionales y familiares.

En segundo lugar, podríamos entender la falta de registro de la sobrecarga en función de la naturalización del vínculo madre-hijo, que hace que la principal responsabilidad por la organización y, muchas veces también el propio desarrollo de las tareas relacionadas con el cuidado infantil, estén depositados en las madres, independientemente de su participación activa en la esfera laboral. Esa naturalización, muy instalada en la cultura, propicia el hecho de que este depósito de responsabilidad no sea cuestionado por las propias madres que, sin conciencia de ello, contribuyen con su actitud a la invisibilización de la sobrecarga.

Una explicación complementaria que aparece con frecuencia cuando se estudia la participación femenina en ámbitos laborales previamente dominados por varones, vería la falta de registro como un tipo de estrategia discursiva, de “conciencia práctica”. En esa línea, las sujetas negarían la discriminación de la que son objeto con el fin de continuar en carrera, evitar ser vistas como diferentes o con menores posibilidades de avanzar en sus carreras, una manera de aparecer iguales a sus pares varones y, por tanto, con las mismas posibilidades de progreso, sin el hándicap que podrían suponer sus mayores responsabilidades domésticas. En pocas palabras, negar la discriminación como una forma de evitarla.

# APORTES A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Raquel Asensio\*

Los resultados preliminares de la *Encuesta sobre percepciones sobre la desigualdad de género en la justicia de la CABA* constituyen un importante aporte para conocer tanto algunos datos vitales como la opinión de las y los operadores judiciales en materia de género. Esa información habilita el diseño de una agenda institucional de género privilegiada, en la medida en que facilita la definición de objetivos mediatos e inmediatos, la priorización de ciertos ejes de trabajo, la detección de posibles obstáculos y la identificación de estrategias de intervención.

El hecho de conocer la percepción y contar con la opinión de las y los operadores jurídicos es un aporte diferencial en el diseño de cualquier tipo de política de género que se pretenda implementar en los organismos vinculados al servicio de administración de justicia de la CABA, pues las propuestas elaboradas a partir de ese diagnóstico serán mejor recibidas y tendrán mayores probabilidades de éxito. Con esta idea, de ningún modo quiero sugerir que una agenda de género debe ser sometida a un plebiscito, sino señalar que tener en cuenta los intereses y conocer cuáles son las necesidades identificadas por las y los operadores agrega mayor legitimidad a las propuestas para incluir un enfoque de género en el sistema de justicia y constituye un paso fundamental para asegurar algún grado de éxito en cualquier tipo de medida.

La información recolectada permite a cada organismo que conforma el sistema de administración de justicia conocer los datos que hacen a su propia estructura. Esta posibilidad de cruzar la información de los distintos segmentos indagados según el organismo del que provienen quienes contestaron las encuestas, hace que el estudio sea sumamente moldeable a la necesidad que tenga cada institución para analizar cada uno de los temas. Esta posibilidad también es importante para tratar de erradicar

---

\* Coordinadora de la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación.

algunos sesgos de género que aparecen evidenciados en los datos que se han presentado anteriormente, y compele a las instituciones a tenerlos en cuenta para planificar, implementar y controlar las políticas dirigidas a eliminar prácticas discriminatorias y asegurar la equidad de género.

Una de las desigualdades que quiero destacar se vincula con la composición de género. Diversos estudios evaluaron los fenómenos de la segregación horizontal y vertical que suele estar presente en los sistemas de administración de justicia, y que se manifiestan en la concentración de mujeres en ciertos fueros (considerados típicamente femeninos) y en los cargos de menor jerarquía (fenómeno conocido como “techo de cristal”). El Mapa de Género, confeccionado en forma anual por la Oficina de la Mujer (OM), dependiente de la Corte Suprema de Justicia, muestra que, estadísticamente, la CABA es una de las jurisdicciones con mayor nivel de equidad de género en la conformación total de los distintos organismos del sistema judicial; sin embargo, los datos recabados en la encuesta permiten advertir que las mujeres, para llegar a esa mayor participación, deben remontar una cuesta más empinada que los varones.

En este sentido, el estudio que se presenta encontró, por un lado, que para ocupar los mismos cargos las mujeres presentan mayores antecedentes académicos, y, por otra parte, que para acceder a esos antecedentes deben sortear más obstáculos que sus pares masculinos como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que tienen por dedicarse a las tareas de cuidado del hogar o de otras personas que dependen de ellas. Esas responsabilidades domésticas y de cuidado les restan tiempo para su participación en actividades de formación, académicas, de docencia, que suelen ser vitales para el avance en la carrera judicial. En definitiva, aunque el resultado formal sea equitativo, el esfuerzo dedicado por las mujeres para llegar a esa situación no lo es. Las barreras que deben sortear las mujeres para ocupar ciertos lugares siguen siendo mayores que las que se presentan a los varones, y parecen responder a motivos de género. Este tipo de información conmina a los distintos organismos a repensar la forma en que se evalúan las distintas credenciales que se espera de las personas para ocupar ciertos cargos y a proponer un diseño que incorpore las necesidades y experiencias de las mujeres.

Otro aspecto que quería señalar se refiere a las percepciones que tienen las y los operadores judiciales sobre la persistencia de la discriminación y de la violencia por motivos de género, lo cual sin dudas influye en



el vínculo que se establece con las personas justiciables y en la respuesta a sus reclamos y necesidades. Todos/as formamos parte de una sociedad y estamos impregnados de ciertas miradas, lecturas, prácticas, estereotipos, prejuicios, que así como los incorporamos y los naturalizamos en lo que hace a nuestra vida privada, por extensión, también se transmiten en el ejercicio de la función de administrar justicia. De ahí que interesa conocer su percepción acerca de ciertas problemáticas de género.

Un hallazgo positivo, en este sentido, es la conciencia general alrededor del problema de la violencia de género. Esta cuestión, que históricamente había sido invisibilizada o minimizada, aparece ahora identificada como problema central y da lugar a demandas muy específicas; por ejemplo, la encuesta muestra el interés de quienes trabajan en el fuero penal por recibir capacitación y formación en materia de violencia de género. Parece haber un terreno ganado y que cada vez que hablamos de una situación de violencia de género existe cierto consenso en el sentido de que el personal judicial que tiene que abordar esos casos debería tener una formación específica en la materia. En este sentido, la encuesta también brinda herramientas en lo que hace a la detección de necesidades propias del ejercicio de la tarea de la administración de justicia.

Como contrapartida, los datos duros de la encuesta en materia de igualdad de género contrastan con la percepción de quienes la respondieron acerca de la persistencia de la discriminación social por razones de género, lo cual, sin dudas, permea en el servicio de justicia. En este sentido, se les preguntó a quienes respondieron el cuestionario si pensaban que existía igualdad entre varones y mujeres en la sociedad, y poco más de la mitad contestó que no la hay, mientras que aproximadamente el 60% consideró que los estereotipos de género influyen en las y los magistrados (en cambio, se registra una mayor percepción de la discriminación por orientación sexual, cercana al 70% de las respuestas). Esos índices de respuesta contrastan con otra información; por ejemplo, casi el 80% o más consideró que era necesaria la formación de género, que era muy relevante o relevante para el ejercicio de la función, que debe ser transversalizada no solamente la carrera de grado y posgrado de Derecho, sino también en otras profesiones que intervienen en lo que es el servicio de administración de justicia. Esas diferencias parecen indicar una ruptura entre la identificación de la necesidad de la formación en género y la asociación de esa necesidad a un diagnóstico de persistencia de la discriminación.

En particular, el contraste referido entre la percepción de discriminación por motivos de género y otros datos que surgen de la encuesta se hace evidente con respecto a los estereotipos alrededor de la maternidad. La información presentada, relativa al uso del tiempo, da cuenta de la persistencia de sesgos de género y del mantenimiento de las mujeres en roles estereotipados que hacen muy difícil su desempeño en la vida pública y su crecimiento laboral. Por ejemplo, uno de los antecedentes que se suele tener en cuenta para el acceso a la magistratura es el desempeño de la docencia. Sin embargo, hay menos mujeres en la docencia que varones, porque ellas tienen su tiempo más ocupado con otras responsabilidades, sobre todo, en el rango etario que va de treinta a cuarenta y cinco años, donde se agrupa la mayor cantidad de personas con hijos en edad de cuidado y donde la diferencia por motivos de género es muy marcada.

El mantenimiento de roles estereotipados y la negación e invisibilización de la discriminación por género da cuenta de las mayores dificultades que enfrentan las operadoras del sistema de justicia; pero también van a influir en la impartición del servicio, porque los mismos estereotipos que rigen en materia de maternidad son traducidos en los expedientes judiciales. Por ejemplo, en materia de violencia, de forma habitual se observa cómo el estereotipo de la maternidad incide en las respuestas judiciales, para proteger a quienes se adaptan al mandato social y castigar a quienes se apartan de él.

Por último, quisiera señalar que las mayores tareas de cuidado que asumen las mujeres no solo les quitan tiempo al estudio, a la formación o al ocio, sino también a su participación en la vida pública, en particular, en espacios sindicales y gremiales. Históricamente, las mujeres estuvieron excluidas de esos ámbitos, lo cual dificulta que los reclamos por las condiciones de trabajo tengan en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres. Los datos de la encuesta ponen de manifiesto la necesidad de implementar mecanismos que aseguren la representación de las mujeres y de otros grupos excluidos, y brinda información útil para diseñar instituciones más sensibles y receptivas a las particularidades y a las experiencias de la vida cotidiana de todas y todos los integrantes de los organismos que integran la administración de justicia.

## **DESAFÍOS EN TORNO A LAS TAREAS DE CUIDADO: EN LO PRIVADO PASAR DEL DICHO AL HECHO, EN LO PÚBLICO PASAR DE LA AGENDA AL PRESUPUESTO**

**Nidia Marsero\***

En primer lugar, quiero agradecer la invitación a participar de esta publicación, por la valoración que implica considerar que nuestra experiencia merece ser compartida.

También, felicitar por la iniciativa y la realización de esta encuesta, en el convencimiento de que organismos como los que representamos, resultan ser pioneros en materia de registro de datos que permitan cuantificar y dimensionar en su justa medida, cuestiones sobre las que la mayoría venimos trabajando desde hace mucho tiempo, desde diversos ámbitos. Pero, aunque a veces sintamos que el tiempo apremia y nos tienta la idea de poner manos a la obra sin más demoras, es absolutamente pertinente y responsable hacer estos aportes a la sistematización de datos que le otorgan solidez a las propuestas que se generen a partir de estos diagnósticos.

En tal sentido, desde la Oficina de la Mujer el punto de partida fue el Primer Mapa de Género de la Justicia Argentina, que confirmó la hipótesis inicial de la existencia de un techo de cristal, con diferentes matices en cada jurisdicción y, en lo que respecta al tema que nos ocupa, la primera conclusión es que el 55% de integrantes del Poder Judicial son mujeres –52% en el caso de la CABA–, y estos porcentajes nos obligan a incluir en la agenda el tema del cuidado.

Este fenómeno de la incorporación masiva de las mujeres, que antes se dedicaban solo a tareas domésticas, al mercado laboral, trajo como consecuencia una serie de interesantes beneficios para las economías regionales, así como también una crisis en los hogares, no solo porque

---

\* Oficina de la Mujer - Corte Suprema de Justicia de la Nación.

al incorporarse ambos miembros de la pareja al mercado de trabajo, nadie se dedica exclusivamente a las tareas de cuidado, sino también porque los varones, fundamentalmente por cuestiones culturales, aun no han asumido co-responsablemente estas labores, y las mujeres aun no logran delegarlas. Y como bien señala el informe presentado por el Observatorio, tampoco se han producido cambios significativos en la provisión social de los servicios de cuidado. Como resultado, estas faenas son llevadas a cabo en mayor medida por el trabajo no reconocido que realizan las mujeres, repartiendo la mayoría de ellas su tiempo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado.

Resulta entonces ineludible el debate sobre los mandatos contradictorios que tironean principalmente a las mujeres, pero afectan también a los varones, para generar políticas tendientes a una gestión más eficiente y equitativa del cuidado, y a una organización del trabajo remunerado que permita su compatibilización con las responsabilidades familiares.

Desde un comienzo, surgieron estos temas en diversas actividades desarrolladas por la Oficina de la Mujer, en especial en los Talleres de incorporación de la perspectiva de género que incluyen ejercicios específicos sobre la distribución del tiempo entre varones y mujeres, por ejemplo; y también en diversas presentaciones, sugerencias o planteos específicos recibidos. El tema fue abordado en diversas iniciativas en torno a la compatibilización del cuidado con el trabajo remunerado, generando información y propuestas para mejorar la situación actual de la Justicia (encuestas sobre licencias parentales para la elaboración de propuesta de modificación del reglamento; investigaciones preliminares a la implementación de lactarios).

Actualmente, tenemos una investigación específica en proceso, para identificar las fortalezas y falencias del sistema de gestión de cuidado que en una primera etapa integra y sistematiza la información disponible; luego se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres que a partir de su experiencia personal identificaron y describieron un extenso abanico de situaciones en torno a la posibilidad de compatibilizar las exigencias laborales y familiares; y en base a eso se elaboró una encuesta para cuantificar en qué medida se presentan estas situaciones en las diversas jurisdicciones.

Voy a listar algunos señalamientos destacados de la Investigación sobre el cuidado en la agenda judicial de la OM, para intentar luego su vinculación con resultados preliminares de la encuesta del

Observatorio en los bloques temáticos de composición y organización del hogar y uso del tiempo.

### **Discriminación laboral**

En la contratación y ascensos:

Se reiteran los relatos de jueces/zas y otros jefes/as que prefieren no contratar mujeres en edad reproductiva, o en el mejor de los casos, evitan elegir las para puestos de responsabilidad. Esta discriminación es más o menos explícita; su extensión parece ser importante y es frecuentemente naturalizada, incluso por las mismas mujeres que la sufren.

En la distribución de tareas:

Estas actitudes discriminatorias no son privativas de las mayores jerarquías; también suelen presentarse en los equipos de trabajo, en tanto hay situaciones que no están contempladas debidamente en una normativa explícita que las regule, como por ejemplo el retorno al trabajo luego de la maternidad. (No la reemplazaron y tiene toda la tarea acumulada. O la reemplazaron y desplazaron porque luego no le restituyen sus responsabilidades. Sentimiento de culpa, tanto en su hogar como en el trabajo) En muchas ocasiones, las licencias de las demás personas no se consideran el ejercicio de un derecho sino el goce de un privilegio.

Esta tendencia se convierte en una constante en los problemas que se suscitan durante el *período de lactancia*. Una encuesta realizada en 2011 por la Organización Mundial de la Salud (OMS), da cuenta de que de más de 500 mujeres, el 50% no alcanzó los 6 meses de lactancia. El 74% de las mujeres que no ejerció su derecho refiere que fue por razones ajenas a su voluntad, siendo numerosos los relatos de presiones de sus superiores y compañeros de trabajo, sumados a la falta de un espacio apropiado para la extracción de leche, que causaron la reducción de la producción necesaria para continuar amamantando adecuadamente.

Los varones y el cuidado:

La distribución cultural de los roles familiares conlleva a la discriminación laboral de la mujer, pero también a la de los varones que

eligen o deben hacerse cargo de las tareas de cuidado. Los entrevistados reportaron que al llegar tarde, retirarse del trabajo, etcétera, por razones relacionadas a sus responsabilidades familiares, asiduamente recibieron comentarios por parte de su equipo de trabajo, preguntando por qué no se ocupaba su esposa. Frecuentemente, reciben una fuerte presión, comparando su conducta con la de otros empleados que nunca faltan ni llegan tarde; evidenciando, una vez más que aunque se encuentren contemplados en los reglamentos, estos no constituyen derechos en el imaginario colectivo, sino permisos o favores.

Licencia por paternidad:

Una encuesta realizada en 2012 sobre la adecuación del régimen de licencias, de la que participaron 1300 personas, indica que el 98% de los varones considera necesario o muy necesario ampliar la licencia actual, y un 63% tomaría licencia optativa por 3 meses. Sin embargo, el 59% señaló como motivos para no hacerlo: el hecho de que sería mal visto por sus jefes/as; por sus compañeros/as de trabajo; o por temor a perder el espacio laboral adquirido hasta el momento.

Quiero destacar aquí lo que me pareció altamente significativo de la encuesta del Observatorio, respecto de que el 58% de varones y mujeres que no reciben o contratan ayuda para el cuidado de sus hijos, respondieron ocuparse en igual proporción al cuidado de sus hijos. No así las tareas de limpieza que recaen en mayor porcentaje sobre las mujeres.

No obstante (y aquí es importante destacar que se trata de una encuesta de percepciones, lo que hace que las respuestas sean irrefutables), al contrastar ese porcentaje equitativo de dedicación al cuidado de las/os hijas/os con el tiempo promedio que manifiestan dedicar semanalmente a esa actividad, surge que las mujeres les dedican un 12% más de su tiempo que los varones.

Las cifras que se desprenden de este bloque confirman claramente las afirmaciones realizadas precedentemente sobre la tensión entre requerimientos laborales y familiares, en tanto queda de manifiesto la estrecha relación entre la asignación de responsabilidades en las distintas etapas del ciclo de la vida con una marcada coincidencia entre el período de un elevado requerimiento de dedicación a las tareas de cuidado vinculado a las edades de los hijos, con una etapa de alta exigencia laboral en la categoría de funcionariado.

# MUJERES MALABARISTAS EN EL PODER JUDICIAL DE LA CABA

Eleonor Faur\*

## Introducción

La Encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género en la Justicia de la CABA, así como su módulo sobre la organización familiar y el uso del tiempo de los y las trabajadoras de este sector, nos hace llegar una información relevante, sobre todo porque profundiza en una población particular que, en el muy diverso universo laboral de la Argentina, goza de protecciones muy ventajosas con respecto a otros sectores.

Es poco (por no decir nada) frecuente que dentro de un ámbito laboral se exploren las cuestiones vinculadas a la vida doméstica y personal de los trabajadores y las trabajadoras. No es que sea tan extraño que se interrogue sobre la formación familiar, o las responsabilidades de cuidados a la hora de hacer una entrevista laboral (¿Tiene hijos? ¿Piensa casarse? ¿Cómo se organiza? ¿Tiene disponibilidad?). Son preguntas frecuentes que se formulan casi con exclusividad a las mujeres. Y, aunque estén naturalizadas en buena parte de la sociedad, dejan entrever zonas de discriminación, que aunque no siempre se perciban como tales, perduran.

Muy distinto que eso es lo que aporta el trabajo del Observatorio de Género en la Justicia de la CABA. La encuesta tiene un propósito transformador. Explora desde un enfoque de género y devela así algunas prácticas que tiñen la vida doméstica de los y las trabajadoras judiciales. Al colocar la lupa sobre las imágenes y prácticas de género en la vida personal y familiar de las y los operadores de la Justicia, no solo nos ofrece información sobre un sector particular, contextualizándolo y “humanizándolo”, sino que además, permite inferir la complejidad de la interacción de los/as trabajadores/as del Poder Judicial en los ámbitos de la familia y el trabajo como un objeto en sí mismo relevante.

\* Investigadora Centro de Investigaciones Sociales. Instituto de Desarrollo Económico y Social (CIS-IDES).

En lo que sigue, desarrollaré un breve análisis y reflexión sobre los hallazgos de la Encuesta, a la luz del análisis de la organización social del cuidado, que revela la naturalización de un nuevo sujeto social: las mujeres malabaristas (Faur, 2014).

#### Trabajo y familia: ¿mundos escindidos?<sup>4</sup>

La relación entre el trabajo y la familia se ha constituido en un “objeto social”, que abarca la peculiar constelación que estos ámbitos conforman con sus interacciones, superposiciones y combinaciones. Su importancia radica en que pone entre paréntesis la dicotomía histórica entre las esferas pública y privada, y, quizá lo más relevante, la jerarquización de una sobre otra. Así, la mirada simultánea sobre la familia y el trabajo permite comprender, no solo las transformaciones del sistema económico y el entorno social, sino también los cambios en las instituciones, la gestión de los recursos humanos, y los recorridos, elecciones y renunciadas de los individuos en sus actividades productivas y privadas (Barrère-Maurisson, 1999).<sup>5</sup>

Aun cuando la encuesta no releva la dedicación horaria a la actividad remunerada, en ella se observa la importante dedicación de la población que trabaja en el ámbito judicial a esta tarea (en promedio, 33 horas semanales, mientras 27 horas y media se dedican al cuidado infantil). Desnaturaliza así el “ideal” del trabajador que se desempeña a tiempo completo, y que, en apariencia, realiza sin tensiones ni ajuste a otras necesidades y demandas. Un tipo ideal que revelaba un modelo de trabajador como un hombre casado, con familia nuclear y con una esposa dedicada a los menesteres domésticos. Ese trabajador, en la práctica, se encuentra en extinción, en particular, entre la población con mejores credenciales educativas, como la que se desempeña en la Justicia de la CABA. La fuerza de trabajo se ha feminizado de forma creciente, y además, constituye familias de estructura y dinámicas diversas.

---

4. El texto que sigue adapta y reformula algunas ideas publicadas en Faur, Eleonor (2014) *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires, Siglo veintiuno Editores.

5. Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1999). *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET).



## La encuesta y el cuidado familiar

Hay dos cuestiones que la investigación marca con claridad. La primera es que la diferencia de dedicación al cuidado entre mujeres y varones es muy significativa. La segunda es la impronta del ciclo de vida. Se trata de trabajadores/as en edades medias, y en especial, de mujeres con hijos. A nadie pueden sorprender estos resultados; sin embargo, en un contexto en el cual muchas veces se considera que la igualdad de género es una “batalla ganada”, y una de las razones que fundamentan esa noción es la alta participación de las mujeres en el trabajo remunerado, la contundencia de las cifras nos interroga frente a la mirada exitista.

La importancia política de las encuestas de uso del tiempo, y de sus derivaciones en contextos específicos, radica en plasmar, con elocuencia, la forma en que aun en el siglo XXI se perpetúa el modelo maternalista en la vida cotidiana y en la organización institucional. Un modelo que presupone a la mujer como madre, y a las madres como cuidadoras ideales. Un modelo anclado en representaciones sociales, presentes en hombres y en mujeres, pero también en instituciones, organizaciones, leyes y fallos judiciales. Y modelo que irrumpe cuando nos acercamos a entender la domesticidad de trabajadoras y trabajadores entre los cuales el modelo familiar mayoritario es el de “doble provisión”, aquel en el cual dos miembros adultos, en general, una pareja conviviente, aportan ingresos económicos para el sustento familiar.

La maternidad marca, en la vida de las mujeres, un antes y un después, no solamente en lo afectivo y su desarrollo personal, sino también en la vida diaria (en la agenda, en los ritmos personales, en los tránsitos entre la casa y el trabajo, en los tiempos para el esparcimiento). La dificultad para equilibrar las distintas exigencias familiares y del trabajo o de la carrera (cuando son profesionales) se compensa, con el correr de los años, con niveles de adaptabilidad asombrosos ante cada una de las transformaciones que acontecen en la vida familiar de forma esperada o repentina (nacimientos, separaciones, defunciones o problemas de salud), en la dinámica laboral, o en el contexto económico del país.

Estas tensiones apuntan a un problema social que, aunque mayoritariamente afecte a las mujeres, no es ajeno a los hombres, ni al diseño y la operatividad de las instituciones (leyes, mercados laborales, familias), ni a la arquitectura de derechos vigente, ni a las representaciones sociales que la atraviesan y que sostienen una ideología maternalista en relación con el cuidado, que carga y adiciona tareas de manera diferencial entre ambos sexos. La encuesta desarrollada en el Poder Judicial de la CABA deja entrever la trama de estas tensiones.

Vemos por ejemplo, que la mayoría de las esposas de los hombres casados que completaron la encuesta trabaja a tiempo completo (65%), y solo el 17% de sus compañeras no trabaja de forma remunerada (otro tanto se desempeña a tiempo parcial). Bastante mayor es la proporción de mujeres encuestadas cuyos compañeros trabajan a jornada completa y ellas también. Pero el modelo predominante, en ambos casos, es el de “doble provisión”. No cabe presuponer que en la casa habrá una mujer para cuidar. Este modelo se transformó de raíz. La pregunta entonces es: ¿cómo se adaptaron las políticas y dispositivos a esta nueva realidad?

¿Cuáles son, en el Poder Judicial las condiciones de posibilidad de “conciliar” la vida familiar y la laboral? ¿Qué dispositivos existen, en el marco del derecho laboral, y de sus respectivos convenios colectivos, en relación con el cuidado infantil? ¿Son estos dispositivos suficientes, o los hombres y mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares deben apelar a otros mecanismos y recursos para cubrir las necesidades del trabajo y del cuidado de sus familias? ¿A quiénes protegen estas disposiciones?

¿Conocemos en qué proporción los y las trabajadores/as acceden (o no) a los beneficios protegidos por las regulaciones de trabajo? Y aun cuando las licencias suelen ser protegidas en todo empleo formal, pero ¿qué sucede con las guarderías y jardines maternas? ¿Se abona el total del servicio o al contratarlos disminuye parte del ingreso de la trabajadora? La alta proporción de trabajadores/as judiciales que cuenta con empleo doméstico, ¿denota una estrategia complementaria de cuidado familiar?

## Cuidado y subjetividades

En relación con la cuestión subjetiva ¿en qué medida ellos y ellas se perciben (o no) como sujetos de derechos en relación con el cuidado?, y en última instancia, ¿de qué forma dividen, tensionan, acumulan, yuxtaponen o “armonizan” responsabilidades personales, familiares, comunitarias y laborales en función de su género, su actividad laboral, su situación socioeconómica y su posición en el hogar?

Hoy, y a pesar de la normativa vigente, cuando lo que está en juego es el trabajo de las mujeres, resulta notable en sus propios testimonios la referencia constante a una cierta sensación de inseguridad frente a sus empleadores, el sentimiento de riesgo en cuanto al sostenimiento de acuerdos y el respeto de las leyes, y el “pudor” por el hecho de tener que “pedir” licencia o un acomodamiento de horarios... Incluso aquellas cuyos derechos son reconocidos por desempeñarse en el sector formal de la economía pueden sorprenderse por no ser recriminadas por su maternidad (Faur, 2014).

Finalmente, las madres trabajadoras terminan por ajustar sus distintas responsabilidades, no sin dificultades y temores, aunque rara vez cuestionan que esta responsabilidad recaiga íntegramente sobre sus hombros y escasamente se perciben como sujetos de un derecho. En el relevamiento de testimonios a mujeres asalariadas en el sector privado, puede descubrirse hasta qué punto es común que ellas mismas crean que las tensiones que enfrentan, la sobrecarga de tareas, los tiempos circulares, la falta de medios y hasta cierta sensación de “culpa” que les genera no cumplir como querrían con sus deberes, en ninguno de los ámbitos se deben a carencias personales, fruto de su propia desorganización, o a sus expectativas en relación con un estilo de vida pleno en más de un sentido. Rara vez, de hecho, relacionan estas dificultades con las limitaciones que se les imponen desde lo institucional, con la carencia de políticas públicas que las ayuden a armonizar sus roles productivos y reproductivos o, incluso, con los presupuestos culturales que justifican que sus parejas no asuman, en la misma medida que ellas, la responsabilidad –como corresponsables y no como meros “colaboradores”– en la noble pero desjerarquizada tarea de criar y cuidar, aun cuando también se participa en el mercado de trabajo.

En este esquema, es de capital importancia orientar nuestra atención hacia la otra parte, esto es, el rasgo sociocultural de los presu-puestos que hacen a los varones, entre quienes el trabajo remunerado representa una responsabilidad y un deber insoslayable, que en con-tadas ocasiones se ve afectado (o se acepta que lo sea) por los cambios o eventos de la vida personal y familiar.

En particular, el modelo de sociedad sostenida en hombres provee-dores y mujeres amas de casa se encuentra todavía presente en el ima-ginario –por momentos nostálgico– de muchos varones contemporá-neos. Trabajar a cambio de un salario pareciera ser un componente central del papel que “como hombres” les toca desempeñar en sus fam-lias y en la sociedad, y las masculinidades –en tanto construcciones sociales, culturales e históricamente situadas– aparecen en distintas latitudes como identidades sin conflicto ni necesidad de conciliación con respecto al cuidado. Asumirse como sostén del hogar no solo def-ine los parámetros de su aporte económico, sino que también cumple una doble función simbólica: por una parte, los afirma individual y so-cialmente en su masculinidad, y por otra, les otorga privilegios ante los otros integrantes de la familia.

En los testimonios masculinos que hemos reunido no aparecen “tensiones”, ni una frase como “voy a ver cómo hago” sino, a lo sumo, “voy a acomodar las cosas para buscar a los chicos en el colegio varias veces por semana”, o “me voy a organizar para tratar de volver a casa antes de las nueve de la noche”. Únicamente los separados se ausen-tan o se retiran antes del ámbito de trabajo cuando deben atender las necesidades de sus hijos, en especial los días de la semana que les toca estar a cargo de ellos (Faur, 2014).

### **Para finalizar**

En este contexto, y a la luz de los hallazgos de la investigación del Observatorio de Género, valga reconstruir la relación entre normas, prácticas cotidianas y subjetividades contemporáneas más frecuen-tes, para disponer de una mirada que permita revisar de forma com-parativa la situación de las y los trabajadores del Poder Judicial.

En el campo de los derechos ostensibles al cuidado como parte de la protección laboral, se observa que se arraigan de forma contun-dente en las mujeres, omiten referencias sobre los hombres como

cuidadores y configuran un escenario en el que se reproduce un fuerte maternalismo. Este tipo de consideración manifiesta un importante anacronismo en el terreno legal, en relación con las transformaciones familiares, sociales y económicas que atravesó la Argentina en las últimas décadas. Algunos sectores, algunas provincias, van matizando esta desigualdad. Pero el piso igualitario, en el cual corresponda a la pareja (de madre y padre, de dos padres o de dos madres) elegir cuál será la distribución de las licencias para el cuidado, se encuentra todavía como un horizonte lejano.

Para las mujeres, las formas de acomodar su rol de madres y trabajadoras de acuerdo con las distintas posibilidades se dan en el marco de fuertes tensiones derivadas de los mandatos de género, de la evaluación de costos y beneficios, y de las escasas alternativas de política pública. La familiarización del bienestar (mediante el cuidado de los niños por parte de parientes) o su mercantilización, se hallan imbricadas (y complejizadas) en un contexto en el que los esquemas de protección son limitados (en cobertura) e incompletos (en beneficios).

En esta ecuación, la gran mayoría de las mujeres relata que cuidar y criar a sus hijos pequeños, superpuesto a un trabajo remunerado y realizado fuera de la casa, requiere un sinnúmero de piruetas y destrezas –además, sincronizadas– para poder mantener las distintas dimensiones y elementos convergentes, danzantes en el aire, en equilibrio, y en pos de que ninguno se desmorone. Naturalizan el hecho de volverse unas expertas malabaristas y rara vez se vislumbran a sí mismas (o a sus hijos pequeños) como destinatarias de servicios o beneficios relacionados con el cuidado por derecho propio.

Es así que, en el siglo XXI, la organización social del cuidado de la niñez se sostiene gracias a los malabares que cotidiana y silenciosamente despliegan las mujeres (y no por efecto de un sistema de derechos articulado y protector). Hoy por hoy, encontramos un maternalismo aggiornado en el enfoque de las políticas sociales respecto del cuidado. Un maternalismo que reconoce que las mujeres pueden trabajar fuera de la casa, pero no amplía de forma consistente las prestaciones para facilitar los tiempos, asignar recursos y dotar de servicios para externalizar el cuidado. Un maternalismo que no tiene como punto de partida a las amas de casa como cuidadoras principales, sino a este nuevo sujeto social: las malabaristas. Mujeres-todo-terreno que

sustentan la estructura económica, social y familiar sobre su esfuerzo cotidiano de gestión y ejecución de múltiples tareas (presuntamente coordinadas). Así, ni en las subjetividades contemporáneas, ni en las políticas sociales, el sujeto del cual se espera la conciliación efectiva de familia y trabajo, y el cuidado de sus seres queridos, es un sujeto “neutral”. Por el contrario, es un sujeto predefinido, femenino.

Finalmente, mientras las políticas tendientes a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales se dirijan prioritariamente a las mujeres del sector formal de la economía, y en tanto los preconceptos culturales y las prácticas concretas de mujeres y varones trabajadores naturalicen esta diferenciación sin cuestionarla, difícilmente se logrará un avance sustantivo en la transformación de las desigualdades sociales y de género que tiñen la relación entre el mundo laboral y el familiar. En cualquier caso, otras concepciones, otros mecanismos y otras prácticas políticas serán necesarios para avanzar en este campo.

### **3. ¿CÓMO SE VEN Y QUÉ OPINAN LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS DE LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES ACERCA DE LA PROFESIÓN JUDICIAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL?**

#### **3.1. PERCEPCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD EN GENERAL Y EN EL INTERIOR DEL PODER JUDICIAL**

Tal como mencionábamos en la introducción de esta publicación, el objetivo de nuestra encuesta fue aportar a la identificación y erradicación de los sesgos de género en el sistema de justicia, entendidos como procesos que condicionan prácticas, sentidos y experiencias de sus operadores/as, inciden sobre las estructuras judiciales y configuran la relación con las personas justiciables.

Teniendo en cuenta este objetivo, uno de los aspectos esenciales de nuestro relevamiento consistió en sondear las sensaciones, impresiones y creencias de operadores y operadoras de la justicia de la ciudad relacionadas con los temas de igualdad/desigualdad de género. La información así obtenida es de crucial importancia como línea de base que permitirá realizar recomendaciones de políticas públicas, así como medir avances y retrocesos.

La encuesta investigó las percepciones de las y los operadores de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires acerca de las desigualdades de género en la sociedad en general y en el interior de la justicia local en particular. Lo hizo a través de una pregunta que les solicitaba que expresaran su nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a cinco afirmaciones:

- “En nuestra sociedad hay igualdad entre varones y mujeres”
- “En nuestra sociedad hay igualdad entre las personas heterosexuales y homosexuales”

- “En el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, la proporción de mujeres y varones entre los magistrados y magistradas es equitativa”
- “En la justicia de la CABA las personas operadoras del derecho son tratadas con el mismo respeto independientemente de su género”
- “En la justicia de la CABA las personas operadoras del derecho son tratadas con el mismo respeto independientemente de su orientación sexual”.

Las reacciones a esta serie de afirmaciones dan cuenta de que la mayor parte de los operadores y las operadoras del sistema opina que la justicia de la ciudad constituye un ámbito más igualitario que el conjunto de la sociedad.

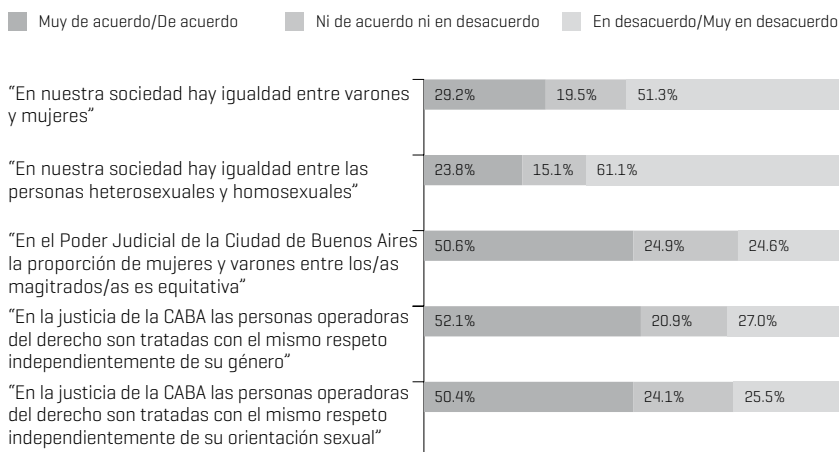
Solo el 29,1% de los/as operadores/as opina que en la sociedad hay igualdad entre varones y mujeres, y el 23,8% que hay igualdad entre homosexuales y heterosexuales. En cambio, en lo que se refiere a la igualdad en el interior del Poder Judicial de la CABA, el 50,6% de las personas que respondieron la encuesta se manifestó de acuerdo con la afirmación referida a que la proporción de varones y mujeres en la magistratura es equitativa. Cuando se consideran las respuestas relacionadas con el respeto a operadores y operadoras de la justicia de la CABA, independientemente del género y la orientación sexual, se observan proporciones muy similares. En otras palabras, mientras que las afirmaciones acerca de la igualdad de género relacionadas con la sociedad en su conjunto generaron un importante nivel de rechazo, las relativas al Poder Judicial de la CABA despertaron un importante nivel de aceptación.

Resulta oportuno relacionar estos hallazgos con las respuestas relacionadas con la experiencia o conocimiento acerca de la discriminación, que se tratan en detalle más adelante en la publicación. Al respecto, se indagó si las personas encuestadas se habían sentido alguna vez discriminadas o habían sabido de algún tipo de discriminación a otros/as operadores u operadoras judiciales, y sobre los motivos de la discriminación. Como resultado, se constató una extendida percepción o conocimiento de situaciones de discriminación tanto política como en virtud del género, de la orientación sexual y de otros vectores como el origen social, la discapacidad y la edad.



En particular, la alta incidencia que adquiere la experiencia o conocimiento respecto de situaciones de discriminación por género (57,4%), y la considerable magnitud de la respuesta relativa a la discriminación por orientación sexual (20%) en las respuestas de las personas encuestadas, nos llevan a relativizar las respuestas a las afirmaciones.

► Gráfico N° 24. Niveles de acuerdo/desacuerdo sobre afirmaciones referidas a desigualdades entre los géneros [en %]\*



\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

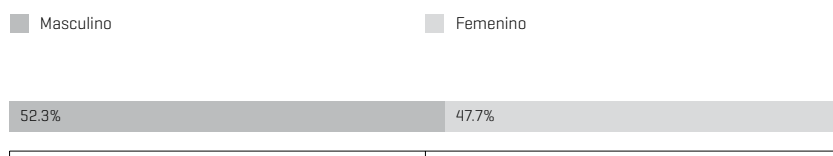
El análisis de la distribución según género entre los y las magistrados/as de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires para el año 2013 nos permite confrontar la percepción de los operadores y operadoras de la justicia de la CABA sobre la equidad de género en la conformación de la magistratura de la ciudad, con la realidad.<sup>6</sup> Del total de magistradas y magistrados (193), el 52,3% son varones y el 47,7% mujeres. Las mujeres constituyen el 46,1% del total de jueces y juezas, el 40,6% de los/as fiscales, el 60,5% de los/as defensores/as y el 50% de los/as asesores/as tutelares. Al igual que sucede para el conjunto de las jurisdicciones de la justicia, la mayor proporción de mujeres magistradas se agrupa en los cargos de menor jerarquía. Aun así, las brechas son menos

6. Relevamiento realizado por el Observatorio de Género en la Justicia de la CABA (julio de 2013).

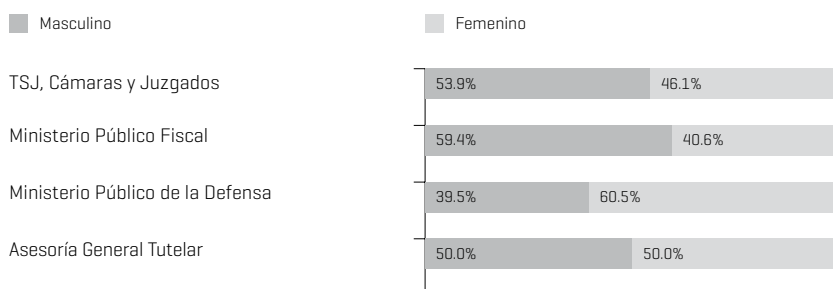
marcadas. El análisis efectuado por la Oficina Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación,<sup>7</sup> da cuenta de que para el conjunto del país “hay una visible disminución de la participación de las mujeres a medida que aumenta la jerarquía escalafonaria (...) para los cargos de jueces/zas la representación femenina disminuye hasta llegar a un 34% (y en el cargo de camarista solo hay un 24% mujeres”. Similar situación se registra en los Ministerios Públicos, aunque en estos la proporción de mujeres entre las fiscales y defensoras es similar a la registrada en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

En definitiva, se puede concluir que, efectivamente, se trata de un ámbito con una participación más equitativa de varones y mujeres que el Poder Judicial de la mayor parte de las provincias.

- ▶ Gráfico N° 25a. Magistrados/as de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires – distribución según género [%]



- ▶ Gráfico N° 25b. Magistrados/as de la Justicia de la CABA. Distribución según género por organismo [%]



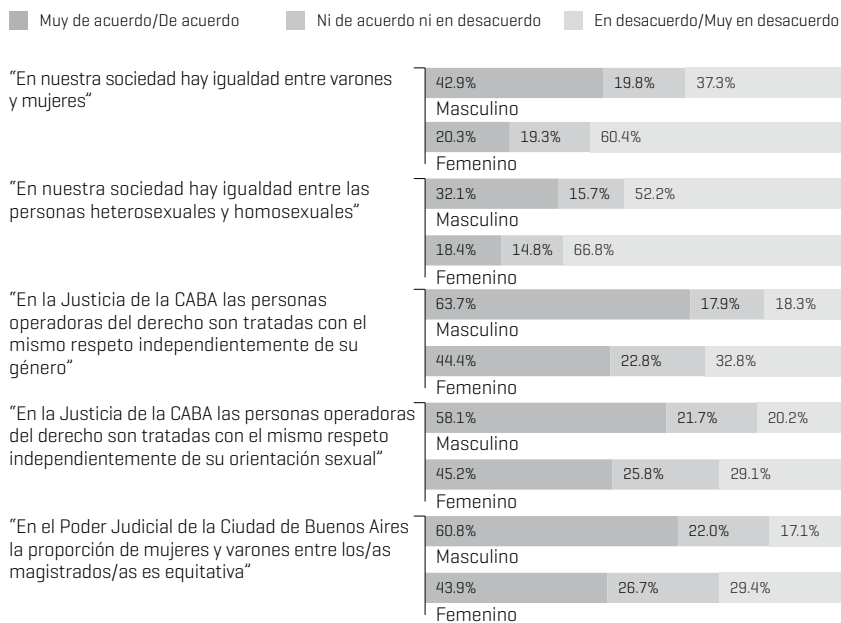
7. CSJN, OM: Mapa de Género en la justicia argentina 2013.

- Cuadro N° 3. Magistrados/as de la Justicia de la CABA. Distribución según género por organismo [totales en %]

	Masculino	Femenino
<b>Tsj, Cámaras y Juzgados</b>		
Tsj	40,0%	60,0%
Cámaras	61,1%	38,9%
Juzgados	52,8%	47,2%
<b>Ministerio Público Fiscal</b>		
Fiscalía general y adjuntas	100,0%	0,0%
Fiscalías de Cámara	50,0%	50,0%
<b>Ministerio Público de la Defensa</b>		
Defensor General y defensorías adjuntas	66,7%	33,3%
Defensorías de Cámara	75,0%	25,0%
Defensorías de Primera Instancia	40,0%	60,0%
<b>Asesoría General Tutelar</b>		
Asesora General Tutelar y asesorías adjuntas	0,0%	100,0%
Asesorías de Cámara	75,0%	25,0%
Asesorías de Primera Instancia	50,0%	50,0%

Cuando se analizan las percepciones a la luz del género de la persona que responde, tal como se observa en el siguiente gráfico, la opinión de las mujeres es bastante más crítica que la de los varones.

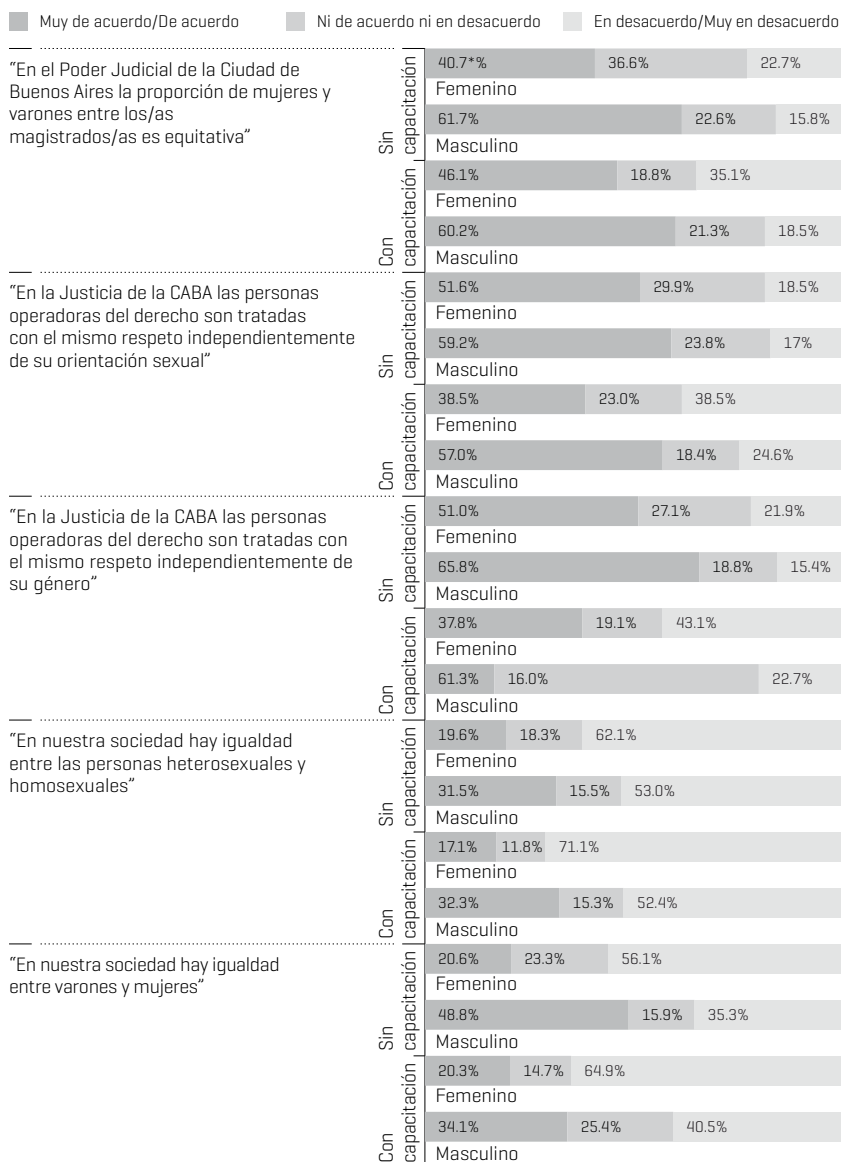
► Gráfico N° 26. Niveles de acuerdo/desacuerdo sobre afirmaciones referidas a desigualdades entre los géneros según género [en %]\*



\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

En el mismo sentido, si se suma al análisis el hecho de haber recibido capacitación en género se puede concluir que, al igual que el género, este factor promueve una percepción más crítica, especialmente entre las mujeres.

► Gráfico N° 27. Niveles de acuerdo/desacuerdo con afirmaciones sobre desigualdades entre los géneros según capacitación en género y género (en %)\*



\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

Al examinar el efecto conjunto del cargo y el género en las respuestas a las cinco afirmaciones, se mantiene la tendencia ya observada anteriormente al evaluar las diferentes percepciones según el género. Es precisamente entre los magistrados (87,5%) y las magistradas (82,4%) donde se encuentra el mayor porcentaje de respondientes que concuerdan con la afirmación referida a la existencia de una proporción equitativa de varones y mujeres en la magistratura. Los datos obtenidos revelan una situación similar en relación a las afirmaciones acerca del tratamiento respetuoso de las personas operadoras de la justicia de la CABA, independientemente de su género y orientación sexual.

Finalmente, en todos los organismos del Poder Judicial de la CABA, las opiniones de las mujeres son más críticas que las de los varones, aunque en algunos casos se registran diferencias más significativas.

- Quienes manifiestan mayores grados de acuerdo respecto de la afirmación relacionada con la igualdad entre varones y mujeres a nivel social son los varones que se desempeñan en el Tribunal Superior de Justicia y en las Cámaras de Apelaciones.
- Las respuestas a la afirmación relacionada con la igualdad entre heterosexuales y homosexuales siguen la misma tendencia, aunque aquí descienden los grados de respuesta positiva y aumenta el rechazo, aun en los varones.
- En cuanto a la conformación de género de la magistratura de la justicia de la CABA, predomina la respuesta afirmativa, particularmente alta entre los varones del Tribunal Superior de Justicia (85%), las Cámaras de Apelaciones (80%) y los Juzgados (70,8%).
- En lo que respecta al trato respetuoso independientemente del género del operador/a, los mayores niveles de acuerdo se registran entre los varones de todos los organismos –a excepción del MPT- y van del 62% en el MPD al 70% en el MPF.
- En relación con el trato respetuoso independientemente de la orientación sexual, predomina el acuerdo, aunque se registran elevados niveles de “no sabe, no contesta”, especialmente entre las mujeres del Tribunal Superior de Justicia (42,1%), las del Ministerio Público de la Defensa (33,3%) y los varones del Ministerio Público Tutelar (33,3%).

### 3.2. PERCEPCIÓN DE MAGISTRADOS/AS Y FUNCIONARIOS/AS SOBRE LA CAPACIDAD DEL SISTEMA DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE JUECES Y JUEZAS PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES

En una democracia, la magistratura desempeña funciones fundamentales como último garante de los derechos de las personas. Por esa razón, el sistema de selección y designación de magistrados y magistradas constituye un aspecto institucional de la mayor importancia, debiendo asegurar el nombramiento de magistrados y magistradas con probidad e idoneidad que desarrollen sus funciones en forma independiente e imparcial.

En la Ciudad de Buenos Aires, el Consejo de la Magistratura es el órgano encargado de la selección y designación de magistrados y magistradas, y lo hace combinando criterios de mérito con criterios políticos.

Un sistema de selección adecuado y percibido como justo e igualitario por el público y por los operadores y las operadoras de justicia otorga legitimidad al sistema y a la propia magistratura. Por ende, un sistema de justicia en el que varones y mujeres están equitativamente representados es percibido por el público como más justo e igualitario y legítimo.

De acuerdo con los mandatos del Estatuto de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de los que la Argentina es signataria, el sistema de selección también debería asegurar a los diferentes géneros la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos de la magistratura.

Diversos autores y autoras<sup>8</sup> que han trabajado la cuestión de la igualdad de oportunidades para varones y mujeres en el acceso a la magistratura para la jurisdicción nacional, nos alertan sobre la progresiva agudización de las diferencias de género en desmedro de las mujeres. Algunos/as recomiendan permanecer atentos/as a los peligros latentes en cada etapa del proceso de selección y proponen algunas formas para contrarrestarlos.

---

8. Bergallo, P. (2006); Rodríguez, M. (2009), Zayat, E. (2009), Gastiazoro, M. E. (2014).

Por su parte, la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ, 2013) ha realizado un seguimiento muy detallado de los concursos para la selección y designación de magistrados/as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires realizados entre 2010 y 2012. A través de su monitoreo, la asociación ha detectado que a pesar de ser la justicia más nueva del país y, por lo tanto, la más igualitaria en cuanto a la participación equilibrada de varones y mujeres, el proceso de selección presenta inequidades que afectan especialmente a las mujeres.

Entre otros aspectos, destacan para el período analizado la escasa participación de mujeres en la composición del Consejo de la Magistratura (3 de 9 consejeros/as) en proporciones que no reflejan la participación de mujeres en la justicia en la época en que se realizaron los mencionados concursos (49%), ni en la sociedad. Con respecto a la Comisión de Selección, que es quien califica antecedentes y entrevistas personales que entre ambos suman más de la mitad de los puntos totales asignados, subrayan la nula participación de mujeres en su composición; la mayoría de varones en los jurados de los concursos de selección<sup>9</sup> y, por sobre todo, una mayor proporción de nominaciones de varones que resulta en una proporción de designaciones de mujeres menor a la proporción de mujeres existente en la magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Adicionalmente, ACIJ observa que las mujeres abandonan los concursos en mayor proporción que los varones. Sería interesante estudiar en qué etapa del proceso sucede esto.

Frente a estas situaciones, Bergallo (2006) en la Argentina, así como Kenney (2013) y Malleson (2006) para los EE.UU. y el Reino Unido, desconfían de la capacidad de la meritocracia como medio para alcanzar la igualdad de oportunidades en el acceso a la magistratura. En especial, cuando los criterios para el desarrollo profesional se fundan en modelos masculinos de carrera que desfavorecen a las mujeres concursantes y pueden incluso desincentivar su participación en los concursos o llevarlas a abandonarlos en medio del proceso. Las

---

9. A pesar de que la normativa de conformación de los listados que envían los estamentos para la conformación de los jurados incluye una cláusula que apunta a proteger la participación igualitaria de ambos géneros en los jurados, no se controla el proceso en forma integral, de manera tal de que no sería imposible que hubiera un jurado conformado exclusivamente por varones.



mencionadas autoras apelan en cambio a la necesidad de desplegar acciones basadas en una fuerte decisión política dispuesta a producir verdaderos cambios que promuevan la igualdad como, por ejemplo, las decisiones que se tomaron durante las presidencias de Carter y Clinton en los EE.UU. y que lograron cambiar la composición de género de la justicia norteamericana.

Dada la centralidad de la cuestión, decidimos incluir en la encuesta una serie de preguntas destinadas a recoger la percepción de la magistratura y el funcionariado de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires acerca de la capacidad del sistema de selección para garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Luego de abordar la cuestión más general, les preguntamos si alguna de las diferentes etapas dentro del proceso de selección les resultaba más problemática en ese sentido.

La presentación a un concurso como parte del proyecto de carrera laboral de magistrados/as y funcionarios/as

Antes de adentrarnos en el análisis de las respuestas a las preguntas mencionadas, resulta oportuno considerar la importancia que magistrados/as y funcionario/as adjudicaron a la intención de presentarse a un concurso dentro de sus planes de carrera para los próximos 5 años. De hecho, la encuesta incluía una pregunta sobre el particular que además de la opción del concurso, ofrecía otras como: jubilarse, dedicarse a la práctica privada de la profesión, solicitar un pase y obtener un ascenso.

Las dos opciones más elegidas entre las personas de 18 a 61 años pertenecientes a ambos cargos fueron las relacionadas con la perspectiva de escalar posiciones en su carrera laboral, o sea, obtener un ascenso y la opción de presentarse a un concurso.

Entre los/as magistrados/as y funcionarios/as más jóvenes, es sustantivamente superior la proporción de varones que manifiesta la intención de presentarse a concurso. Entre los funcionarios y funcionarias que tienen entre 18 y 30 años<sup>10</sup>, el porcentaje de varones que manifiesta la intención de presentarse a concurso duplica el de mujeres. Entre los 30 y 45 años, ya refiriéndonos a ambos cargos, la diferen-

---

10. No hay magistrados/as en este rango etario.

cia es de ocho puntos porcentuales y, en el grupo de 46 a 60 años, las proporciones son similares.

Cuando se consideran magistrados/as y funcionarios/as por separado, se puede observar que, en la magistratura, la sobrecarga doméstica de las mujeres más jóvenes afecta sus proyectos profesionales. A modo de ejemplo, hemos podido observar que en el tramo de edad de 30 a 45 años, la proporción de magistrados que planea presentarse a un concurso es mayor que la de magistradas (42,9% y 37,5%, respectivamente). En cambio, entre los 46 y 60 años, la situación se revierte y la proporción de magistradas que proyecta presentarse a un concurso es significativamente mayor que la de magistrados (44,4% y 25% respectivamente). Por último, en el tramo etario de 61 años o más, ningún magistrado escogió esta opción, pero sí lo hizo el 25% de las magistradas.

La comparación de los planes de carrera de varones y mujeres en distintos tramos de edad nos permite notar el efecto de las responsabilidades domésticas y de crianza de las mujeres más jóvenes, en la postergación en el tiempo de proyectos laborales tales como el de presentarse a un concurso.

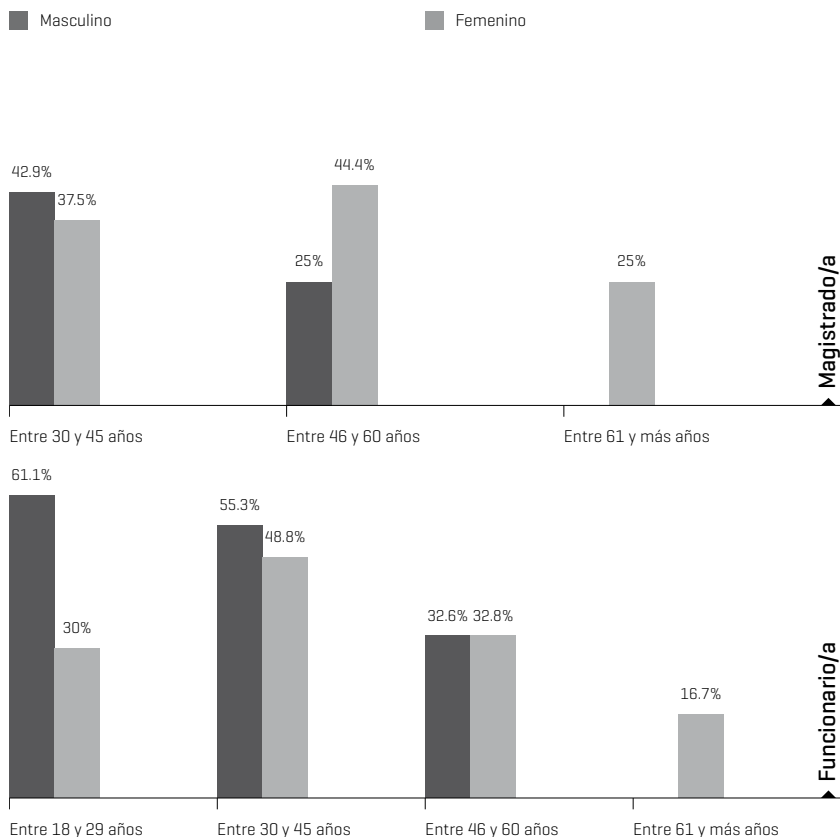
La hipótesis de la autoexclusión de las mujeres más jóvenes, luego de calcular sus menguadas posibilidades de éxito en una etapa de importantes demandas domésticas y de crianza<sup>11</sup>, se vuelve muy plausible, tanto más, cuando sus prácticas están tan relacionadas con aspectos centrales del estereotipo de género imperante y, aun cuando estos mandatos culturales se impongan en el marco de un importante proceso de feminización numérica del ámbito jurídico. Esta observación se suma a la vasta serie de ejemplos del fenómeno corriente del “piso pegajoso” que, en este caso, implica postergar en el tiempo sus proyectos profesionales más exigentes, como una estrategia de compatibilización de responsabilidades familiares y laborales.

Sin duda, podemos establecer que existe una estrecha relación entre los planes profesionales y la forma como se evalúan las capacidades del sistema de selección para asegurar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

---

11. Ver al respecto el análisis sobre uso del tiempo. En este grupo de mujeres, los resultados de la encuesta daban cuenta de una sobrecarga de tareas de cuidado y domésticas entre las mujeres más jóvenes.

- ▶ Gráfico N° 28. Planes de carrera. Presentación a concurso. Magistrados/as y funcionarios/as según cargo, género y rangos de edad [en % de casos]



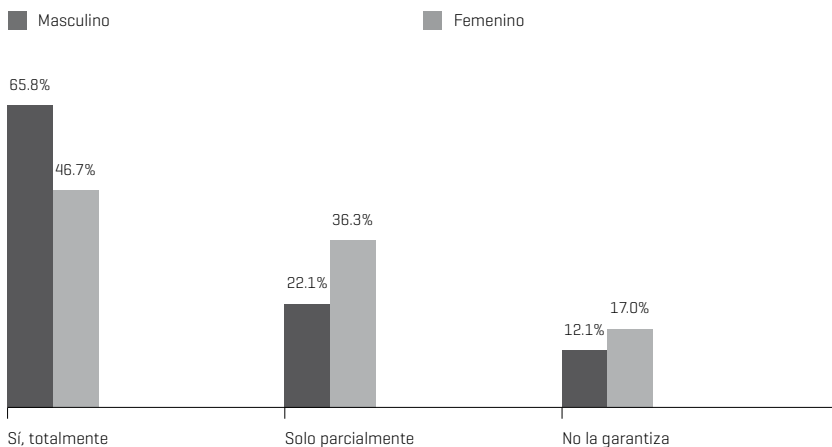
### Evaluación del sistema de selección de jueces y juezas

En general, la evaluación acerca de la capacidad del sistema de selección de jueces y juezas para garantizar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres es alta; solo un 14,8% de las personas encuestadas opina que el sistema *no garantiza la igualdad de oportunidades para varones y mujeres*, mientras que un 55,8% considera que *el sistema la garantiza totalmente*.

Analizando las respuestas a la luz del género de la persona que contesta, tal como se aprecia en el gráfico siguiente, los varones tienen una mejor opinión acerca de las capacidades del sistema de selección para garantizar la igualdad entre varones y mujeres; el 65,8% opina que el sistema la garantiza totalmente, mientras que un 46,7% de las mujeres se expresa en el mismo sentido.

En contrapartida, las mujeres son más críticas que los varones acerca de dichas capacidades. El porcentaje de mujeres que manifiesta que la igualdad de oportunidades es garantizada solo parcialmente es mayor (36,3% frente a un 22,1% entre los varones), así como la proporción de mujeres que opina que no se garantiza la igualdad (17% y 12% respectivamente).

- ▶ Gráfico N° 29. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces y juezas de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres? Según género [%]

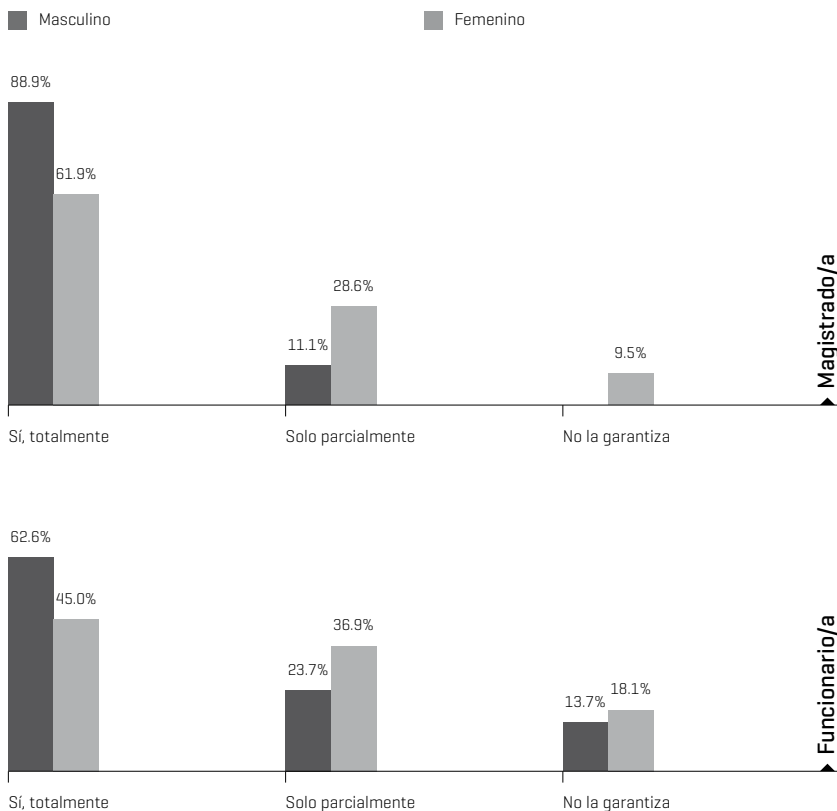


Tal como muestra el gráfico N° 30, aun en el marco de una visión muy positiva sobre la capacidad del sistema de selección de magistrados/as para asegurar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, como tendencia general, las opiniones de los funcionarios y funcionarias tienden a ser más críticas que las de los magistrados y magistradas. Así, mientras 9 de cada 10 magistrados y 6 de cada 10

magistradas opinan que la igualdad de oportunidades para varones y mujeres está totalmente garantizada, en el caso de los/as funcionarios/as, 6 de cada 10 varones y el 45% de las mujeres se expresa en el mismo sentido.

A su vez, la proporción de quienes manifiestan que la igualdad de oportunidades entre los géneros solo se garantiza parcialmente y la proporción de quienes opinan que el sistema no garantiza la igualdad de oportunidades, es mayor entre las mujeres, ya sean ellas magistradas o funcionarias.

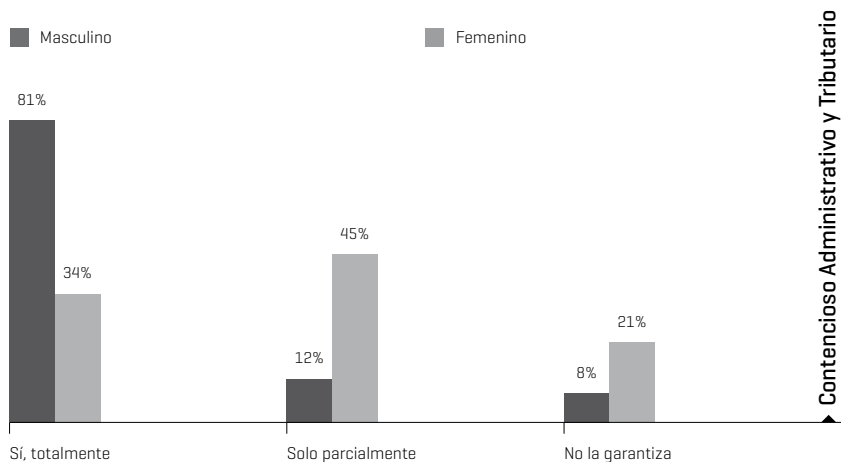
- ▶ Gráfico N° 30. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces y juezas de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres? Según género y cargo [%]



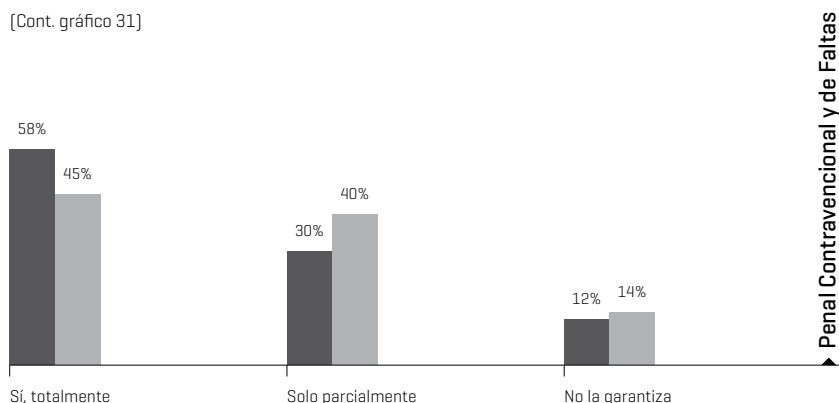
En ambos fueros, así como en todas las reparticiones del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que los atienden, los mayores niveles de confianza en el sistema de selección como mecanismo para asegurar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres se observan entre los varones. Las mujeres demuestran menores niveles de confianza; entre ellas disminuye la proporción que considera que el sistema de selección garantiza la igualdad de oportunidades, y aumenta la proporción que opina que solo la garantiza parcialmente o que no la garantiza.

Como bien se puede apreciar en el gráfico N° 31, al introducir el fuero de pertenencia al análisis, resulta que las más críticas son las mujeres que se desempeñan en el Fuero Contencioso, Administrativo y Tributario (el 21% opina que el sistema no garantiza la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres), mientras que, en contraste, los más altos grados de confianza se observan entre los varones pertenecientes a ese mismo fuero (el 81% afirma que el sistema garantiza totalmente la igualdad de oportunidades).

- ▶ Gráfico N° 31. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces y juezas de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres? Según género y fuero [%]

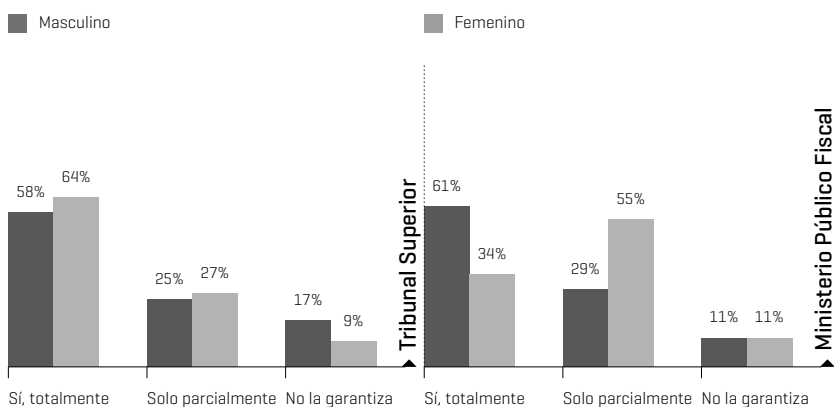


[Cont. gráfico 31]

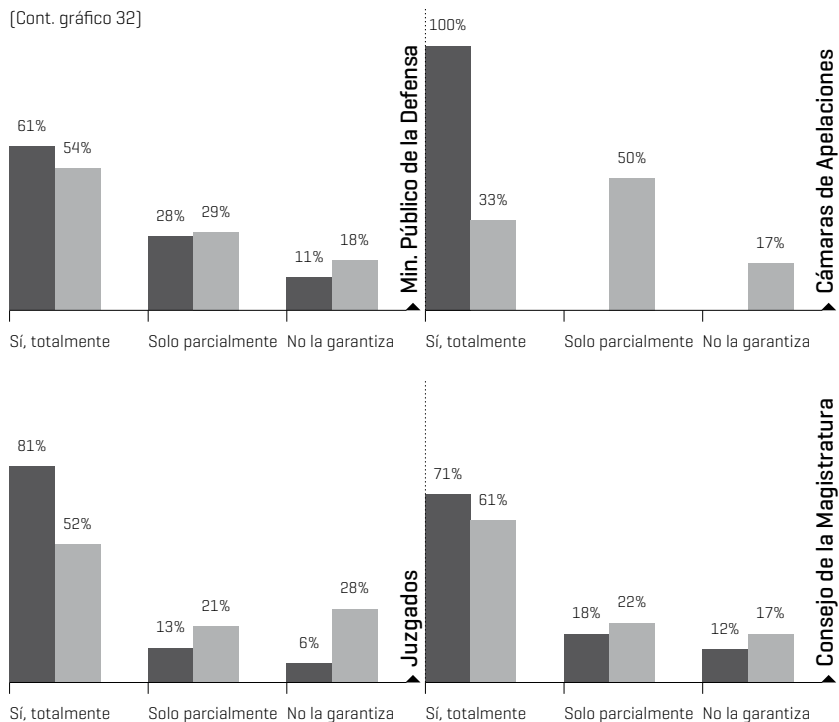


Al considerar el organismo de pertenencia de la persona que responde la encuesta, los mayores índices de confianza en las capacidades del sistema para asegurar la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres se observan entre los varones pertenecientes a las Cámaras de Apelaciones (100%) y, los menores, entre las mujeres que trabajan en los juzgados (28% opina que la igualdad de oportunidades no está garantizada).

- Gráfico N° 32. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces y juezas de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres? Según género y organismo [%]



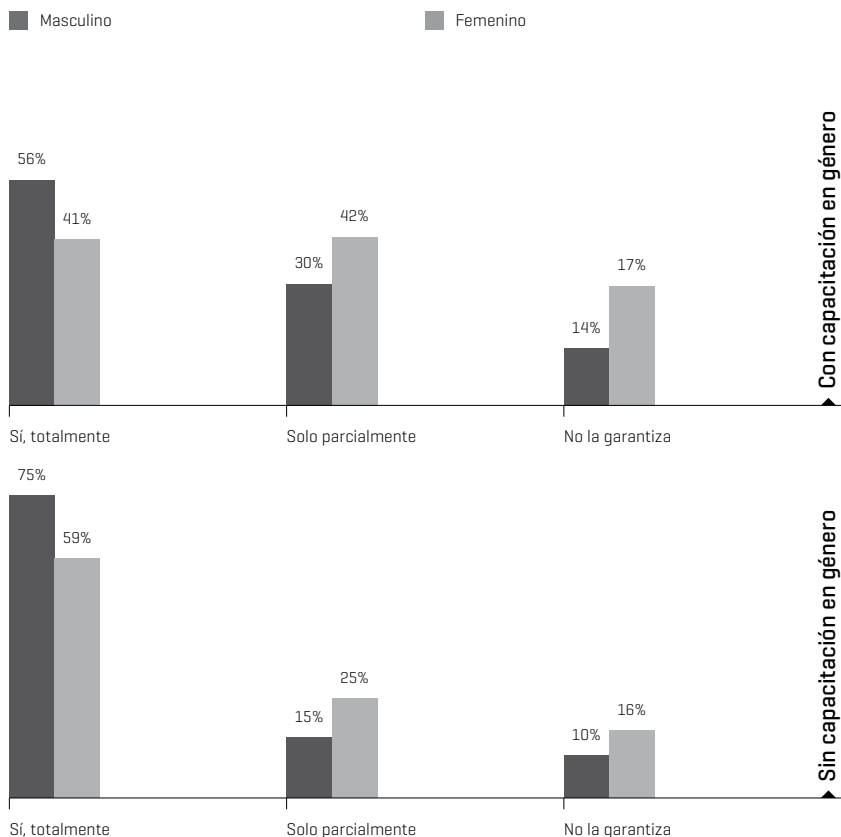
[Cont. gráfico 32]



Finalmente, si se analiza la opinión de las/os encuestadas/os a la luz del hecho de haber o no haber recibido algún tipo de capacitación en género, se observan mayores grados de confianza en el sistema de selección entre quienes no han participado de actividades de capacitación en la temática. Como se observa en el gráfico siguiente, el 75% de los varones y el 59% de las mujeres que no recibieron capacitación en género consideran que el sistema de selección garantiza la igualdad de oportunidades, mientras que la proporción desciende al 56% y 41% respectivamente entre quienes sí tienen capacitación en género. Eso podría estar sugiriendo, como corolario, que la capacitación en género resulta efectiva en términos de promover la visualización de las inequidades de género en el sistema de selección.



- ▶ Gráfico N° 33. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces y juezas de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres? Según género y capacitación en género [%]



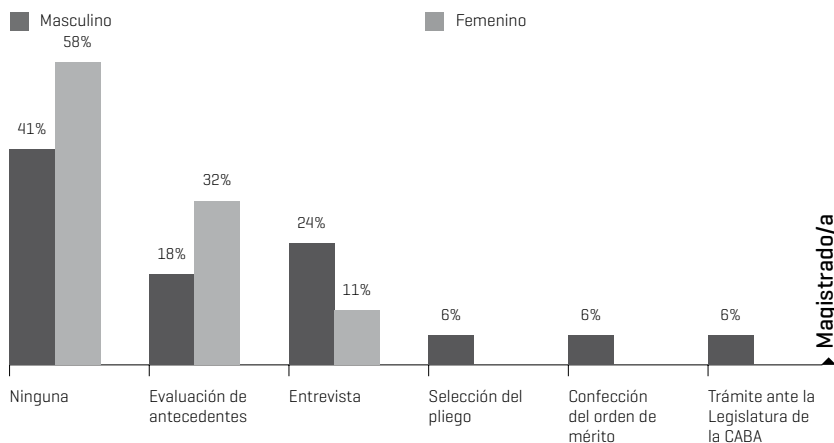
### Instancias más problemáticas del proceso de selección

El 38,9% de las personas encuestadas manifestó que ninguna de las instancias del proceso de selección de magistrados/as le parecía problemática en cuanto a su capacidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, mientras que un 26,9% identificó la entrevista como la instancia más problemática en ese sentido, y un 17% se refirió a la *evaluación de antecedentes* como tal.

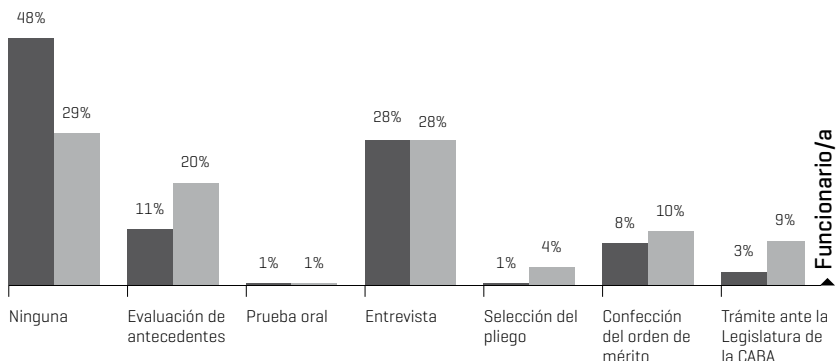
En línea con la tendencia observada respecto de la opinión de las personas encuestadas acerca de la capacidad del sistema de asegurar igualdad de oportunidades para varones y mujeres, la proporción de varones que considera que ninguna de las instancias del proceso de selección es problemática es mayor que la de las mujeres con esa percepción (46,8% y 32,5% respectivamente).

Entre quienes opinan que ninguna de las instancias presenta problemas, es mayor la proporción de mujeres magistradas (58%) seguida de los varones funcionarios (48%). La evaluación más crítica sobre la etapa de la entrevista se constata entre los funcionarios y funcionarias (28% en ambos casos), seguida de la opinión de los magistrados (24%), mientras que la evaluación más negativa respecto de la evaluación de antecedentes corresponde a las mujeres magistradas (32%) y funcionarias (20%).

► Gráfico N° 34. Opinión sobre instancias del proceso de selección problemáticas, según género y cargo [%]



[Cont. gráfico 34]



Cuando se incorpora al análisis el organismo de pertenencia, quienes hacen una mejor evaluación del sistema son los varones pertenecientes a las Cámaras de Apelaciones (el 80% no identifica ninguna instancia problemática), al Consejo de la Magistratura (61%) y al Tribunal Superior de Justicia (55%).

Los niveles de respuesta más crítica en relación a la entrevista se dan entre los varones del Ministerio Público Fiscal y del Ministerio Público Tutelar (41% y 40% respectivamente), seguidos de las mujeres del Ministerio Público Fiscal (32%). En relación con la evaluación de antecedentes, los mayores niveles de respuesta negativa se observan entre las mujeres de las Cámaras de Apelaciones (33%) y del Ministerio Público de la Defensa (26%).

► Cuadro N° 4. Opinión sobre instancias del proceso de selección problemáticas según organismo y género [en %]\*

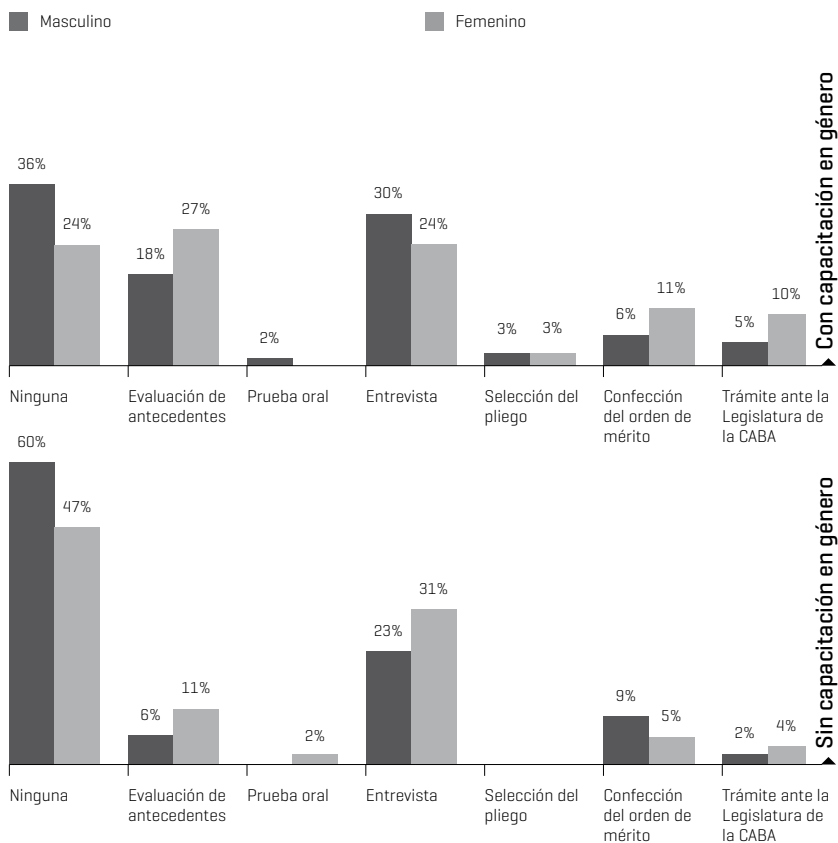
	TSJ		Cámaras		Juzgados		MPF		MPD		MPT		CM	
	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem	Masc	Fem
Ninguna	55%	33%	80%	25%	50%	33%	31%	27%	48%	30%		33%	61%	43%
Eval. de antecedentes	18%	22%	20%	33%	13%	20%	10%	18%	16%	26%	20%	22%	4%	18%
Prueba oral						3%	3%							
Entrevista	18%	22%		17%	13%	27%	41%	32%	32%	26%	40%	11%	21%	29%
Selección del pliego	9%				6%	3%		7%				11%		
Conf. orden de mérito		22%		17%	19%	10%	7%	5%	3%	9%		22%	14%	4%
Trámite ante Legislatura				8%		3%	7%	11%		9%	40%			7%

\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

Los niveles más altos de confianza en el sistema se observan entre quienes no recibieron capacitación en género y son mayores entre los varones que entre las mujeres (60% y 47% respectivamente no identifican ninguna instancia como problemática).

La etapa de la entrevista fue identificada como generadora de los mayores niveles de desconfianza dentro del sistema, especialmente entre las mujeres sin capacitación en género (31%) y los varones con capacitación en género (30%). La etapa de evaluación de antecedentes fue señalada en mayor medida como problemática por las mujeres con capacitación en género (27%).

► Gráfico N° 35. Opinión sobre instancias del proceso de selección problemáticas, según género y capacitación en género [%]



La etapa de la entrevista personal es aquella en la que el/la candidato/a se presenta en persona ante la comisión de selección. Ya es un lugar común el afirmar que las mujeres no son socializadas para descollar a través del discurso público, en especial cuando son evaluadas exclusivamente por varones, como ocurre en los concursos organizados por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Entre sus hallazgos, ACIJ refiere como ejemplo los resultados del concurso 42/10 convocado para cubrir 18 cargos de Fiscal de primera instancia Penal, Contravencional y de Faltas, en el que las mujeres obtuvieron mejores resultados en la parte escrita que en la parte oral. Sería deseable que se estudiaran en profundidad las grabaciones de las entrevistas a fin de explorar las habilidades y manejo de la entrevista por parte del/a concursante, actitud del jurado calificador, preguntas, intervenciones, duración, etcétera. Asimismo, sería interesante que se aplicara de manera sistemática el modelo propuesto por ACIJ al resto de los concursos.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la etapa de evaluación de antecedentes es la que asigna la mayor cantidad de puntos. Justamente, a través de dicha evaluación podrían estar premiándose modelos masculinos de carrera y, de esta forma, desfavoreciendo a las mujeres que se presentan a los concursos y que no han desarrollado una trayectoria del tipo buscado por el Consejo de la Magistratura, o sea, que no han acumulado el tipo de calificaciones que se premian, ya sea por sus trabajos anteriores o sus estudios de posgrado, publicaciones, etcétera.

Recordemos que nuestros hallazgos en relación al uso del tiempo de operadores y operadoras de justicia de la ciudad Autónoma de Buenos Aires nos mostraban a las mujeres de entre 30 y 45 años con hijos/as como especialmente sobrecargadas, y daban cuenta del impacto negativo que esta sobrecarga -relacionada con su responsabilidad central por las tareas de cuidado- podría tener sobre sus posibilidades de avance profesional, claramente basado en el logro de credenciales educativas. Esos mismos datos sobre uso del tiempo nos mostraban que las mujeres, aun con responsabilidades domésticas, dedican mucho tiempo a la formación pues tienen claro que resulta un elemento clave del ascenso profesional.

De hecho, la centralidad de las mujeres en la organización del cuidado se conjuga con criterios de selección modelados en carreras de personas con menores cargas de ese tipo y con situaciones en las cuales coinciden los períodos del ciclo vital con mayores demandas domésticas, con etapas clave del crecimiento profesional.

Sería interesante estudiar comparativamente los puntajes obtenidos por varones y mujeres en los concursos y saber de este modo, a ciencia cierta, cómo impacta el género del/a candidato/a en la obtención de

puntaje en esta etapa, si existen modelos de carrera prevalentes que se puedan asociar con el género y cómo es su valoración. Sobre esa base se podrán hacer recomendaciones al Consejo de la Magistratura con el fin de que se logre un poder judicial con una composición equitativa en términos de género.

### 3.3. EL O LA MAGISTRADA IDEAL. VALORACIÓN DE CUALIDADES EN SU ÁMBITO DE DESEMPEÑO

Toharia (1975: 102-103) señala tres aspectos de rol del juez: en primer lugar se refiere al rol prescripto institucionalmente, que comprende el conjunto de normas que regulan el rol judicial. El autor menciona además un segundo aspecto relacionado con el anterior, que corresponde a la forma como los jueces efectivamente ejercen ese rol. Si bien estos dos aspectos pueden diferir, existe, por lo general, un considerable grado de correspondencia entre ellos.

En tercer lugar, Toharia distingue el rol ideal, que se refiere a las cualidades que deberían estar presentes en un juez según quienes desempeñan ese rol. Este último componente refleja las representaciones de los jueces reales acerca del juez “perfecto” o “ideal”; por ese motivo, su contenido es subjetivo y variable.

Este aspecto revela los más básicos valores y prioridades profesionales de los jueces y juezas. Su exploración y la consideración de las respuestas asociadas al género del/la magistrado/a entrevistado/a facilitan la investigación de las posibles diferencias de género en sus concepciones acerca del/la magistrado/a ideal.

En esta encuesta, inspirada en el abordaje de Toharia sobre el/la “juez ideal”<sup>12</sup>, se hace extensiva la exploración hacia los y las profesionales que ocupan la magistratura en la justicia de la CABA: jueces y juezas de todos los fueros y organismos; defensores/as; fiscales, asesores/as tutelares y consejeros/as. La encuesta indaga acerca de las cualidades, habilidades y capacidades que todas aquellas personas que forman parte de las categorías de magistrados/as y funcionarios/as valoran en un/a magistrado/a “ideal”.

---

12. Toharia usa el masculino genérico.

Para ello, se les consultó acerca de la importancia que otorgaban a una serie de cualidades relacionadas con el rol de la magistratura: imparcialidad, sensatez, empatía, experiencia de vida, formación y conocimiento jurídico, capacidad de gestión, conocimiento de la administración y servicios sociales, capacidad de investigación, conciencia de los aspectos culturales y sociales involucrados en los casos que llegan a su área, capacidad para promover acuerdos entre las partes en conflicto, perspectiva de género, conocimiento de normas y tratados internacionales, liderazgo y capacidad de argumentación.

### **La respuesta general: magistrados/as y funcionarios/as**

A los efectos de comparar las opiniones de las personas que respondieron esta pregunta –varones y mujeres magistrados/as y funcionarios/as– las respuestas fueron organizadas en tres categorías: 1.- poco o nada importante; 2.- algo importante; 3.- muy o bastante importante.

En términos generales, para casi todas las cualidades se observa un importantísimo nivel de consenso en torno a su gran importancia. Esa uniformidad en las respuestas se constata asimismo para ambos cargos y en ambos géneros.

Dentro de las catorce opciones de cualidades del/la juez/a ideal propuestas, se pueden distinguir aquellas características más tradicionalmente asociadas con la magistratura y más androcéntricas que datan de épocas en que la justicia era decididamente masculina, mayormente compuesta por varones. Se trata de cualidades como la imparcialidad, la sensatez, la formación y el conocimiento jurídico, la capacidad de argumentación, el conocimiento de normas y tratados internacionales. Las clásicas virtudes del “viejo, solitario y distante juez”, aquellas que nadie pone en cuestión y que, pensando en el modelo de Gilligan (1985)<sup>13</sup> de “ética de la justicia vs. ética del cuidado”, se corresponden con los valores de la ética de la justicia y del ámbito masculino.

13. La teoría de Carol Gilligan ha tenido importantes aplicaciones al ámbito jurídico, en especial para considerar los posibles efectos de la entrada masiva de mujeres a un ámbito previamente constituido exclusivamente por varones. En síntesis, la autora identifica la existencia de dos voces diferentes que, en general, se corresponden con las orientaciones morales de varones y mujeres. Observa la tendencia de las mujeres a identificarse con la ética del cuidado y la de los varones a desarrollar una ética de la justicia. Aclara la autora que esa tipología no surge de tendencias naturales, ni propias de una diferencia esencial entre los géneros, sino de los roles desempeñados por varones y mujeres en el seno de la familia. En su opinión, tanto varones como mujeres



Por otra parte, el listado incluye atributos más “actuales”, más modernos, más contextuales: empatía, capacidad de gestión, conocimiento de la administración y servicios sociales, conciencia de los aspectos sociales y culturales involucrados en los casos, capacidad para promover acuerdos, experiencia de vida, perspectiva de género, liderazgo y capacidad de investigación. Cualidades estas que, a su vez, se identifican más con los valores de la ética del cuidado, en particular porque implícitamente, su valoración supone un enfoque contextual y cercano, un/a magistrado/a de carácter más activo y con mayor cercanía en relación a los conflictos y, a quienes están inmersos en ellos, una visión más amplia de lo que significa impartir justicia.

Como se observa en el siguiente gráfico, las cualidades más valoradas por magistrados/as y funcionarios/as son la sensatez, la capacidad de gestión, la capacidad de argumentación, la imparcialidad y el conocimiento jurídico con un nivel de aceptación de entre 85% y 97%. Se trata en gran parte de aquellas más relacionadas con la tradicional ética de la justicia.

También despertaron un grado de aceptación muy considerable, aunque ligeramente inferior –entre 70% y 85%– las cualidades relacionadas con una visión más moderna, en consistencia con la ética del cuidado. Solo la capacidad de gestión alcanzó niveles de valoración positiva más altos (91%).

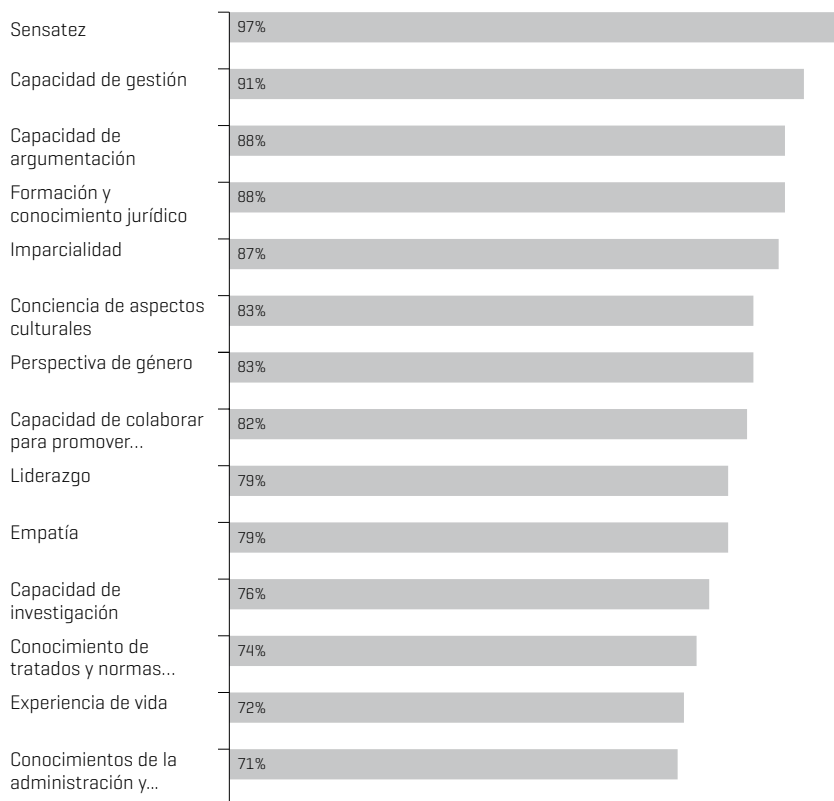
Por su relevancia, para este estudio cabe destacar que, entre ellas, la perspectiva de género contó con una adhesión del 83%.

---

son capaces de actuar y pensar aplicando una y otra orientación. Sus afirmaciones se basan en las observaciones obtenidas a través de múltiples investigaciones acerca de los valores de varones y mujeres.

La lógica característica de la ética de la justicia es racional y abstracta y resuelve los conflictos a través de sopesar jerarquías de valores –la lógica de la escalera. La ética de la justicia valora la separación. En cambio, la ética del cuidado aprecia la conexión y utiliza una lógica contextual que aborda los conflictos a partir del desarrollo de la empatía –la lógica de la red. Esta teoría resulta especialmente apta para ser aplicada al análisis de la participación de las mujeres en profesiones previamente dominadas por varones, en especial a los modelos de juez y jueza ideales sustentados por los jueces y juezas concretos.

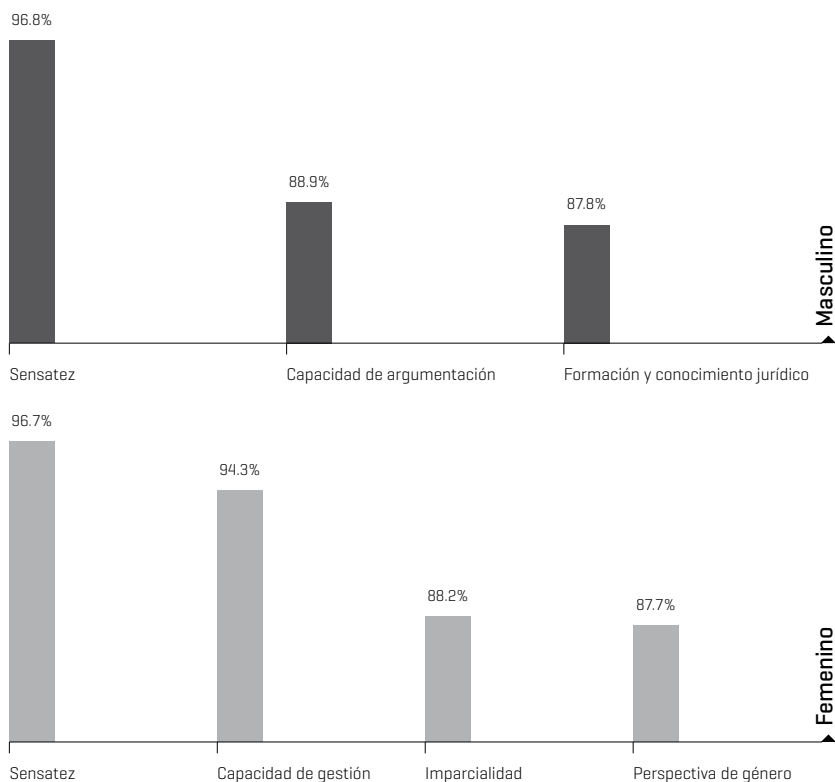
► Gráfico N° 36. Valoración positiva de cualidades para el desempeño del cargo: muy/bastante importante - Magistrados/as y funcionarios/as [en %]



### Según género

Entre las mujeres magistradas y funcionarias, las tres cualidades más valoradas son la sensatez (97%), la capacidad de gestión y, en tercer lugar, la perspectiva de género y la imparcialidad (alrededor de 88% en ambos casos).

- Gráfico N° 37. Valoración positiva de cualidades para el desempeño del cargo [muy/bastante importante]. Respuestas más frecuentes según género. Magistrados/as y funcionarios/a [en %]



Los magistrados y funcionarios destacan en primer lugar la sensatez (96,8%), luego la capacidad de argumentación (88,9%) y, en tercer término, la formación y el conocimiento jurídico (87,8%), seguidos por la capacidad de gestión y la imparcialidad. La proporción de varones que reconoce las restantes cualidades como muy o bastante importantes disminuye significativamente.

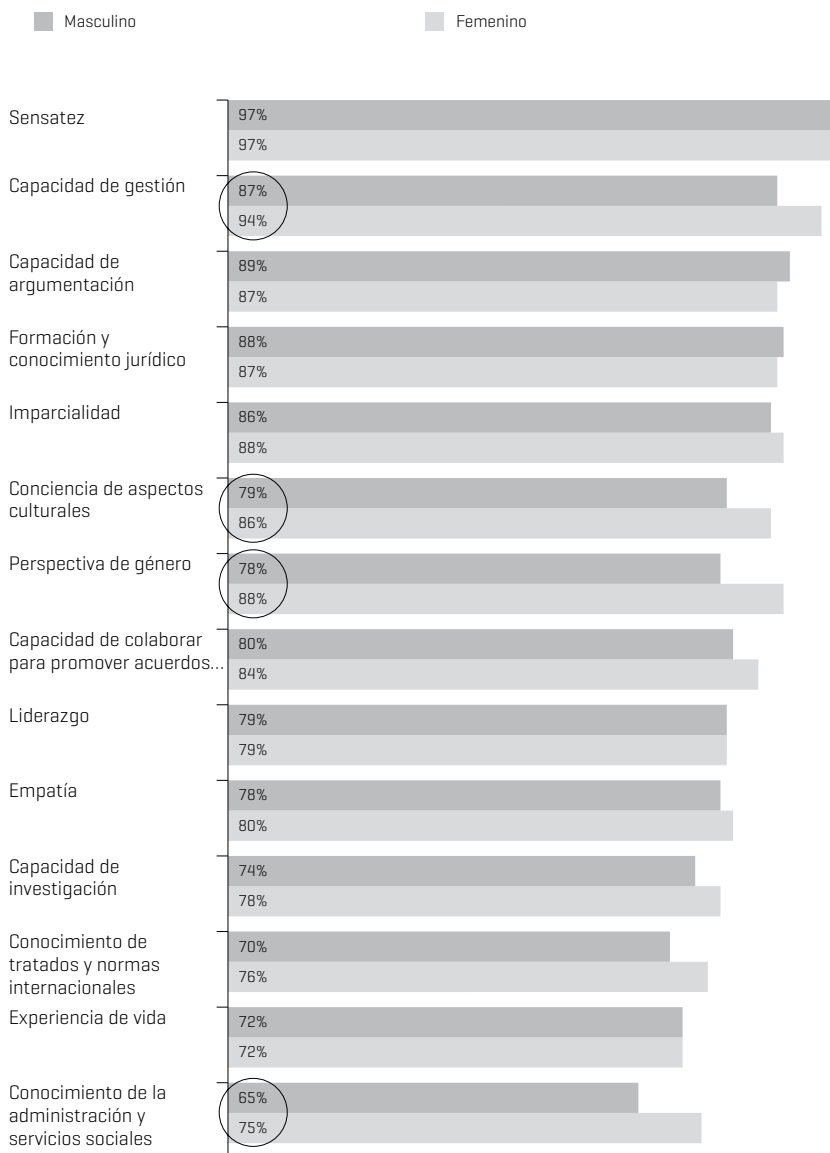
Tal como puede apreciarse en el gráfico que aparece más abajo, se trata de un contexto de una importante uniformidad en las respuestas

de varones y mujeres sobre las cualidades de considerable importancia para el/la magistrado/a ideal.

Aun así, se puede observar que, por lo general y con las excepciones de la capacidad de argumentación y la formación y conocimiento jurídico, se registra una valoración ligeramente mayor de las cualidades propuestas entre las mujeres magistradas y funcionarias. Si bien las diferencias no son muy significativas, la tendencia es clara y sostenida, y estaría indicando un grado de exigencia ligeramente mayor en las mujeres.

Las mayores diferencias entre las respuestas de los varones y las mujeres están asociadas a una mejor estimación por parte de las mujeres de las cualidades más contextuales, más características de la ética del cuidado como la perspectiva de género, el conocimiento de la administración y servicios sociales, la capacidad de gestión y la conciencia de los aspectos culturales involucrados en los casos respecto de la tendencia de las mujeres a identificarse más con las cualidades relacionados con la ética de la justicia.

► Gráfico N° 38. Valoración positiva de cualidades para el desempeño del cargo: muy/bastante importante. Magistrados/as y funcionarios/as según género [en %]



## Según el cargo, pertenencia a la magistratura o al funcionariado

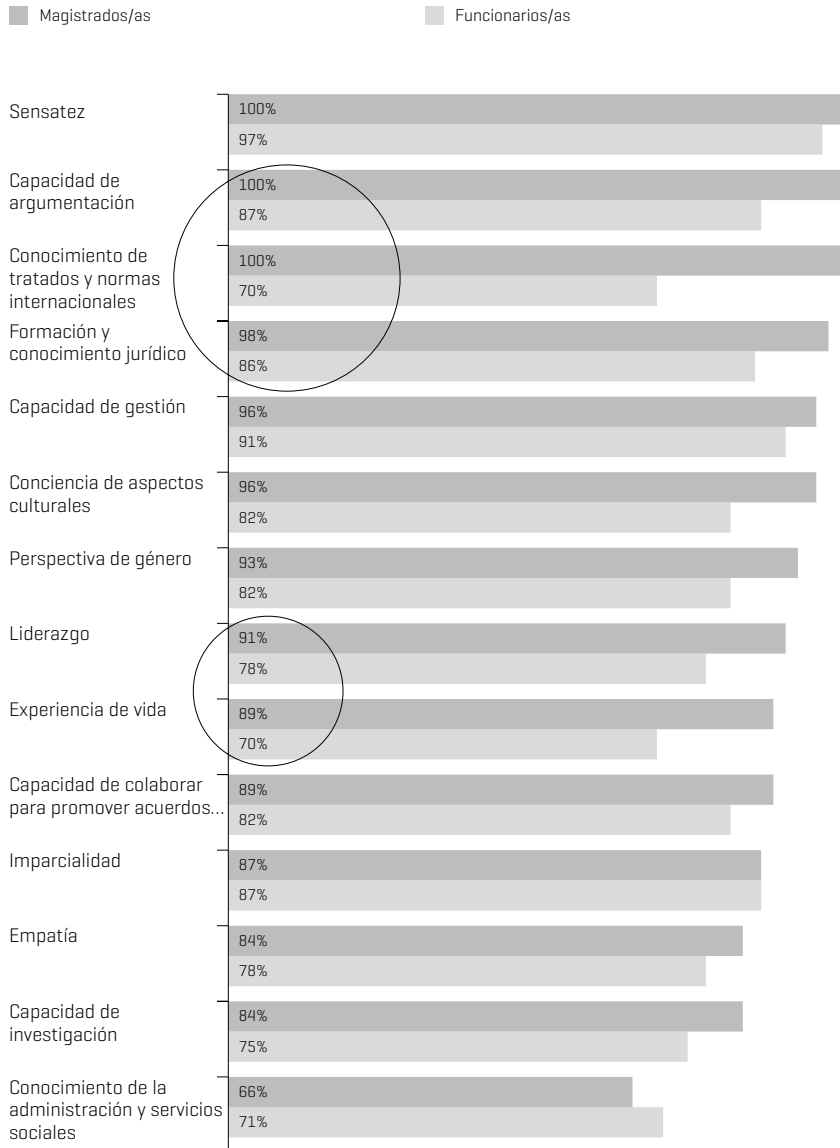
Tal como lo muestra el gráfico siguiente, aun tratándose de diferencias muy poco significativas, la pertenencia a la magistratura o al funcionariado tiene un impacto mayor que el género sobre la valoración de los atributos más valorados para el ejercicio de la magistratura.

En general, el valor otorgado por magistrados y magistradas a las cualidades propuestas es considerablemente más alto que el valor asignado por funcionarios y funcionarias. En efecto, la totalidad de los/as primeros/as considera que la sensatez, la capacidad de argumentación y el conocimiento de tratados y normas internacionales son cualidades muy o bastante importantes para el desempeño de su función, en tanto más de 9 de cada 10 valoran positivamente la formación y conocimiento jurídico, la capacidad de gestión, la conciencia de aspectos culturales, la perspectiva de género y el liderazgo.

A su vez, las cualidades más valoradas por funcionarios y funcionarias son la sensatez (97%), la capacidad de gestión (91%), la imparcialidad y la capacidad de argumentación (87% en ambos casos).

Las cualidades que más discriminan entre los y las encuestados/as pertenecientes a la magistratura y al funcionariado son, en primer lugar, el conocimiento de los tratados y normas internacionales –con una significativa diferencia (100% y 70%, respectivamente)–, en segundo término –con una diferencia importante aunque bastante menor– la experiencia de vida (89% y 70%, respectivamente), y luego la capacidad de argumentación (100% y 87%, respectivamente). La imparcialidad es la única cualidad que generó el mismo nivel de adhesión entre funcionarios/as y magistrados/as (87%), y el conocimiento de la administración y servicios sociales la única cualidad en la que la respuesta positiva de los/las funcionarios/as supera la de los/las magistrados/as (71% y 66%). Sin duda, esto se relaciona con la naturaleza de la tarea que realizan funcionarios y funcionarias, mucho más ligada a cuestiones administrativas que la de los magistrados y magistradas.

► Gráfico N° 39. Valoración positiva de cualidades para el desempeño del cargo: muy/bastante importante. Magistrados/as y funcionarios/as según cargo [en %]



## Valoración de la perspectiva de género entre magistrados/as y funcionarios/as

La mayor parte de las respuestas de magistradas/os y funcionarias/os denota que otorgan mucha importancia (55,2%) a la “*perspectiva de género*”. Casi no hay respuestas negativas en relación a la importancia de esa cualidad, con un nivel muy similar al otorgado al “*conocimiento jurídico*” (55,6%) que constituye un elemento tan central de las profesiones jurídicas en consideración. Inclusive, ese nivel de respuesta es mayor que el relacionado con la “*importancia de los aspectos culturales y sociales involucrados en los casos que llegan a su área*”. Esto indicaría que, para los y las respondentes, el aspecto género es un poco más importante que otros aspectos sociales y culturales involucrados. Considerando el género, el cargo y el organismo de pertenencia de los/as encuestados/as, se puede observar:

- que las mujeres otorgan mayor importancia que los varones a la “*perspectiva de género*” (58,8% y 50,5% respectivamente);
- que los/as magistrados/as le acuerdan una importancia mucho mayor que los/as funcionarios/as (73% y 53% respectivamente);
- que 7 de cada 10 integrantes del Ministerio Público Fiscal; 6 de cada 10 miembros del Tribunal Superior de Justicia; y entre 5 y 6 de cada 10 integrantes del Ministerio Público Tutelar, opinan que la “*perspectiva de género*” es muy importante para el desarrollo de sus funciones;
- que solo entre 3 y 4 de cada 100 integrantes del Consejo de la Magistratura, y poco más de 4 de cada 10 integrantes de las Cámaras de Apelaciones, son de esa opinión.

### El empleado y la empleada judicial ideales

También se les pidió a los empleados y empleadas que evaluaran la importancia de una serie de cualidades deseables para el desarrollo de sus tareas. Estas fueron: eficiencia, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de comunicación, conocimiento de la administración y servicios sociales, perspectiva de género, amabilidad, apertura al aprendizaje, confiabilidad, capacitación, consideración, compromiso con el trabajo, puntualidad, interés por el trabajo y adaptabilidad.



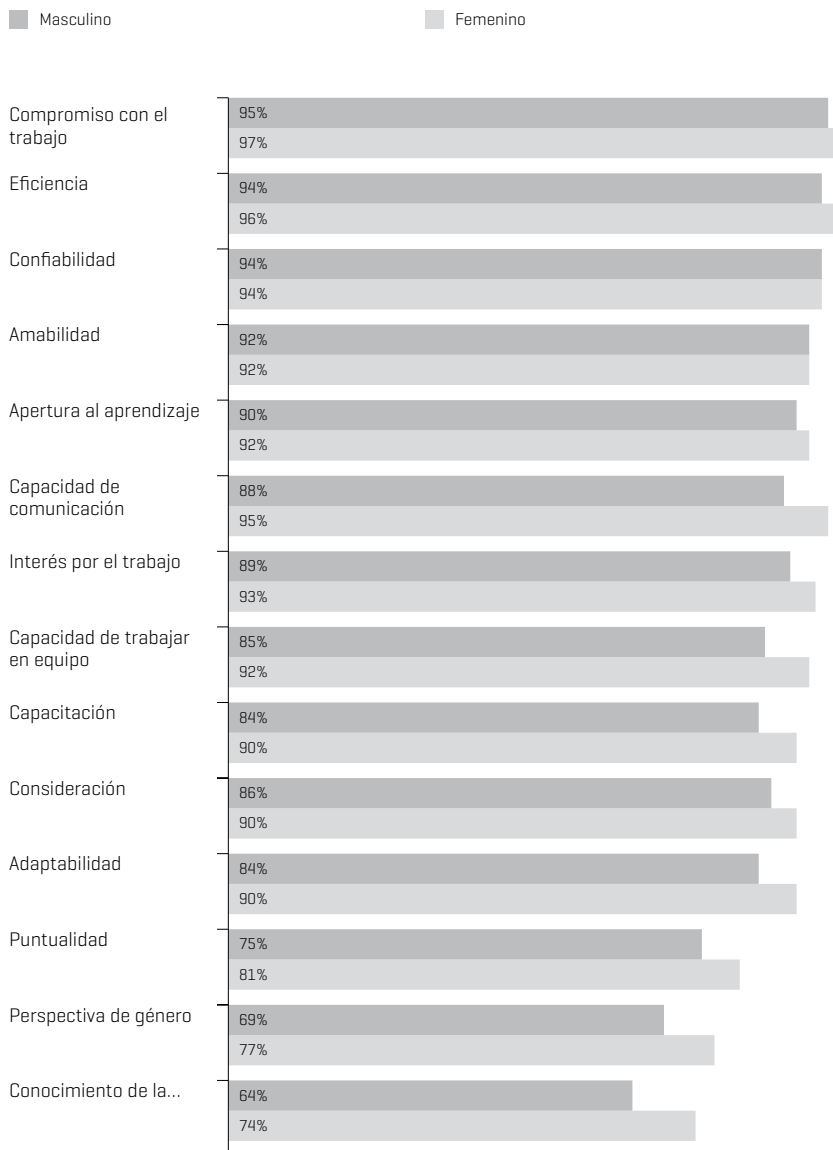
En líneas generales, en un contexto de gran valoración de las cualidades propuestas, la proporción de mujeres que califican las diferentes cualidades como muy o bastante importantes, es mayor que la de los varones, lo que indica que el ideal del/la empleado/a judicial de las mujeres es más exigente que el de los varones.

Para las empleadas, las cualidades que concitan mayor adhesión son el compromiso con el trabajo, la eficiencia y la capacidad de comunicación. Prácticamente, en el último lugar mencionan como muy o bastante importante la perspectiva de género, lo que da cuenta de que se trata de una temática a trabajar a partir del desarrollo de distinto tipo de intervenciones en las que el trabajo del Observatorio de Género en la Justicia de la CABA es central.

Entre los empleados, las cualidades más valoradas son el compromiso con el trabajo, la eficiencia y la amabilidad.

Las diferencias en las respuestas de empleadas y empleados son poco significativas. Las mayores diferencias se observan en torno al conocimiento de la administración y servicios sociales y la perspectiva de género, seguidos por la capacidad de comunicación y la consideración, y por la adaptabilidad y la capacitación.

► Gráfico N° 40. Valoración positiva de cualidades para el desempeño de la tarea según género [empleados/as en %].



### Valoración de la perspectiva de género entre empleados/as

Entre los empleados y empleadas, la “*perspectiva de género*” ocupa uno de los últimos lugares de la escala de importancia adjudicada a las cualidades de relevancia para el ejercicio de su función. Solo obtuvieron una valoración inferior la *puntualidad* (42%) y *el conocimiento de la administración y servicios sociales* (37%). En el otro extremo, figuran *el compromiso con el trabajo* (75,8%) y *la confiabilidad* (71,1%).

Tomando en cuenta el género y el organismo de pertenencia, se puede observar:

- que las empleadas otorgan mayor importancia que los empleados a la “*perspectiva de género*” (el 51,9% contra el 37%),
- que los organismos cuyos empleados/as acuerdan mayor importancia a esta cualidad son el Ministerio Público Tutelar (73,7%), el Ministerio Público Fiscal (55%) y el Ministerio Público de la Defensa (45,7%).

### 3.4. PERCEPCIONES ACERCA DEL CLIMA LABORAL

Esta sección se refiere a las percepciones de las personas que respondieron la encuesta, en relación con la existencia de discriminación y diversos tipos de maltrato en el ámbito de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, y sobre el conocimiento de los mecanismos para su denuncia. La encuesta planteó cuatro preguntas referidas a distintos tipos de maltrato en el ámbito laboral y sobre el conocimiento de los mecanismos para su denuncia. En primer lugar, se indagó si las personas encuestadas se habían sentido alguna vez discriminadas o habían sabido de algún tipo de discriminación a otros/as operadores u operadoras judiciales, y sobre los motivos de la discriminación.

En segundo término, se les preguntó si ellos/as mismos/as u otros/as operadores/as de la justicia de la CABA habían sido objeto de algún o algunos de los siguientes tipo/s de discriminación: por orientación política, por género, por orientación sexual, por discapacidad, por origen social, por edad y por religión.

Luego se planteó una pregunta relativa a la experiencia o conocimiento de diversas situaciones de maltrato laboral -críticas injustas o exageradas sobre el trabajo realizado; sobrecarga de trabajo o

multiplicación de tareas diferentes o nuevas; retiro de tareas o falta de trabajo; imposición de un cambio de tarea; discriminación con respecto a las vacaciones, horarios, carga laboral o posibilidades de formación; retiro o cambio de atribución de los instrumentos de trabajo; ocultamiento de la información necesaria para llevar a cabo la tarea; chantaje con el empleo y violaciones al derecho laboral.

A continuación, la encuesta indagó sobre la experiencia o conocimiento de siete situaciones de acoso sexual: burlas, bromas o apodos; comentarios indeseados acerca de la apariencia; comentarios indeseados acerca de la vida o preferencia sexual; saludos incómodos; atenciones o invitaciones no deseadas; presión o amenazas de afectar la situación laboral si no se aceptan invitaciones fuera del trabajo; contacto físico no deseado y persecuciones fuera del horario laboral.

Finalmente, se preguntó sobre el conocimiento de los mecanismos de denuncia para todas las situaciones de violencia laboral.

En el análisis que se presenta a continuación, todos las respuestas mencionadas fueron relacionados con el género, el cargo, el organismo y el fuero de los/las respondentes.

### **Percepciones acerca de distintas formas de discriminación**

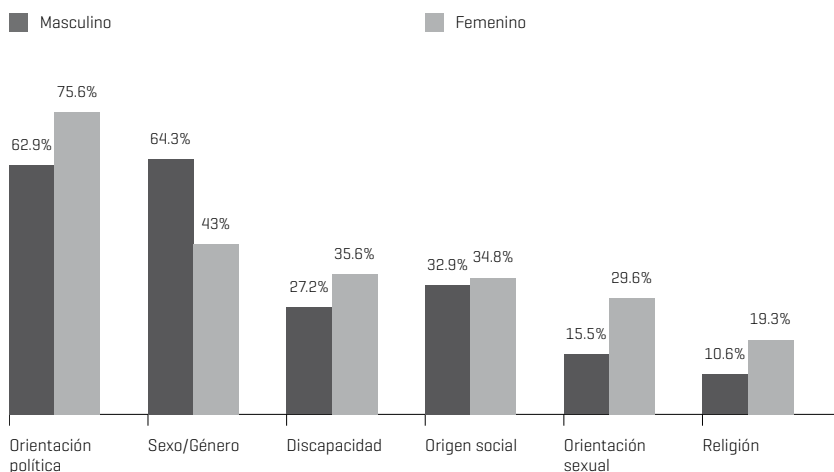
Quienes reconocieron algún tipo de discriminación seleccionaron por lo menos dos motivos. La respuesta más frecuente fue la “discriminación política”, mencionada en un 67% de los casos. Este tema preocupa especialmente tratándose de una justicia nueva y con un sistema de selección por concurso para los/as magistrados/as y en algunos casos de los/as funcionarios/as.

En segundo término, el 57,4% de las personas encuestadas percibió situaciones de “discriminación por género”, seguidas de las relacionadas con el “origen social” en un 33,5% de los casos, con “discapacidad” en un 29,9% de los casos, con la “edad” en un 22,8% y con la “orientación sexual” en 20,1% de los casos. La “religión”, que hasta hace solo una década se mencionaba como un fuerte factor de discriminación en el Poder Judicial de la Nación, ya aparece muy debilitada (13,4%) en el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.

### Según género

El gráfico N°41 muestra que cuando se introduce la variable género, las respuestas presentan interesantes diferencias. Si bien se mantienen las tendencias generales ya mencionadas, se puede ver que los varones tienen una mayor percepción de la discriminación en todas las categorías con excepción de la “discriminación por género”. Este es un dato muy importante para el trabajo del Observatorio de Género, pues permite que identifiquemos a los varones como una población objetivo en cuanto a la difusión de la perspectiva de género.

- ▶ Gráfico N° 41. Motivos de discriminación mencionados según género [en %]



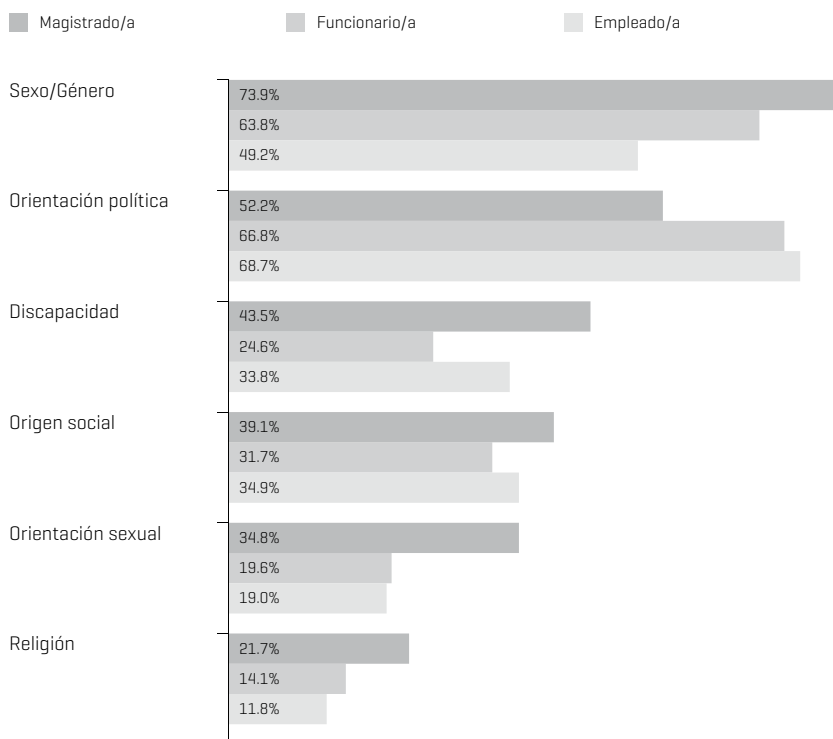
### Según cargo

La lectura del siguiente gráfico revela que cuando se agrega al análisis de los motivos de discriminación más frecuentes el cargo de las personas que respondieron la encuesta, aparecen varias cuestiones interesantes. Los magistrados y las magistradas manifiestan una mayor percepción de la discriminación. Son quienes exhiben los mayores niveles de respuesta positiva, con excepción de la categoría “discriminación por orientación política”.

Entre los/as magistrados/as se invierte el orden de los dos motivos de discriminación que prevalecen en la tendencia general: la “discriminación por género” (73,9%) se menciona con mayor frecuencia que la “discriminación por orientación política” (52,2%).

Por su parte, el 66,8% de los/as funcionarios/as y el 68,7% de los/as empleados/as mencionan haber percibido o conocido situaciones de “discriminación por orientación política”, mientras que un 63,8% de los/as primeros/as y la mitad de los/as empleados/as (49,2%), hace mención a situaciones de “discriminación por género”. En orden de frecuencia descendente, continúan las menciones a situaciones de “discriminación por origen social” y “discriminación por discapacidad”; siguiendo la tendencia general, las opciones cuya frecuencia es menor son la “discriminación por orientación sexual” y la “discriminación por religión”.

► Gráfico N° 42. Motivos de discriminación mencionados según cargo [en %]



## Según organismo

Tal como se puede observar en el siguiente cuadro, entre los/as encuestados/as que se desempeñan en el Ministerio Público de la Defensa, en el Consejo de la Magistratura y en el Ministerio Público Tutelar, las situaciones de “discriminación por orientación política” aparecen mencionadas en primer término, en el 81,4%, el 79,5% y el 64,3% de los casos, respectivamente. La “discriminación por género” se menciona en primer lugar en las Cámaras de Apelaciones (78,9%), el Tribunal Superior de Justicia (75%), el Ministerio Público Fiscal (63,9%) y los Juzgados (60,8%).

En el Tribunal Superior de Justicia se registra la mayor proporción de respuestas afirmativas respecto de la percepción de todos los tipos de discriminación, con excepción de la “orientación política”, mencionada por el 42,9% de los/as encuestados/as pertenecientes a dicho organismo. Por otra parte, 6 de cada 10 encuestados/as del Tribunal Superior de Justicia mencionan el “origen social” como motivo de discriminación, mientras que, en términos agregados, solo 3 de cada 10 personas encuestadas lo hacen.

## ► Cuadro N° 5

Motivos de discriminación mencionados [%]	TSJ	Cámaras	Juzgados	MPF	MPD	MPT	CM
Sexo/género	75%	79%	61%	64%	48%	54%	49%
Origen social	61%	21%	47%	25%	31%	39%	32%
Discapacidad	46%	26%	25%	23%	37%	14%	35%
Orientación política	43%	68%	57%	56%	81%	64%	80%
Orientación sexual	39%	26%	20%	12%	24%	18%	20%
Religión	32%	21%	14%	13%	12%	14%	9%

## Percepción de situaciones de maltrato laboral [mobbing]

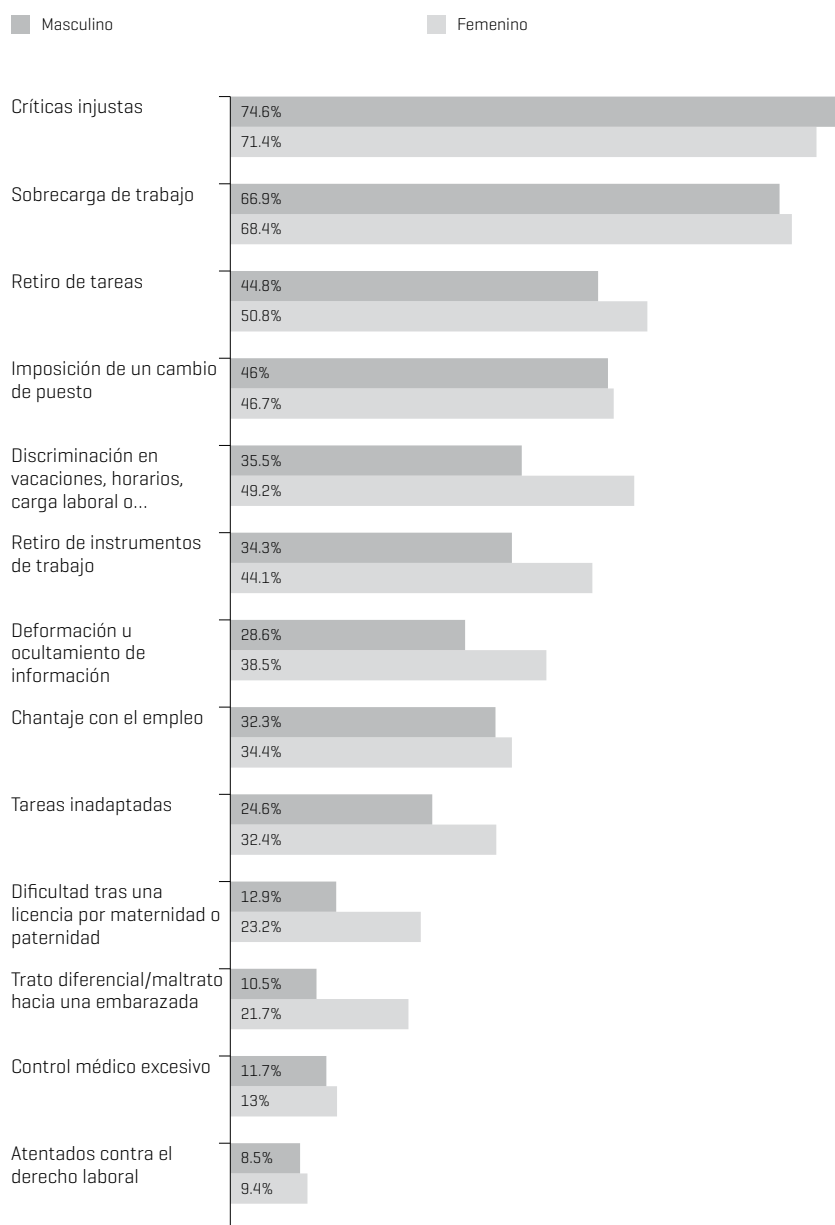
Quienes manifiestan haber percibido algún tipo de maltrato laboral seleccionaron por lo menos tres de las opciones de respuesta disponibles. El 56,2% de los/as encuestados/as manifestó haber recibido o saber que otros/as operadores/as hubieran recibido “críticas injustas o exageradas sobre el trabajo realizado”. La “sobrecarga de trabajo o multiplicación de tareas diferentes o nuevas” fue mencionada en el 52,4% de los casos, el “retiro de tareas o falta de trabajo” en el 37,4%, y la “imposición de un cambio de tarea” en un 35,9%. Un tercio de las personas encuestadas (33,9%) mencionó la “discriminación con respecto a las vacaciones, horarios, carga laboral o posibilidades de formación”; el 31,2% hizo referencia al “retiro o cambio de atribución de los instrumentos de trabajo”; un 26,8% al “ocultamiento de la información necesaria para llevar a cabo la tarea”; y un 26% a situaciones de “chantaje con el empleo”.

Según género

El siguiente gráfico muestra que las mujeres manifiestan una mayor experiencia o conocimiento respecto de todas las situaciones de maltrato laboral planteadas, a excepción de las “críticas injustas o exageradas”, mencionadas por un 74,6% de los varones y por un 71,4% de las mujeres. La discriminación relacionada con vacaciones, horarios, carga laboral o formación es mencionada con bastante mayor frecuencia por las mujeres (49,2% y 39,5% respectivamente), y las proporciones de mujeres que manifiestan conocimiento o experiencia de situaciones relacionadas con “dificultades para integrarse al trabajo tras una licencia por maternidad” (23,2% y 12,9%, respectivamente) y sobre “el maltrato a una embarazada” (21%, y 10,5% respectivamente), prácticamente duplican las proporciones de varones que mencionan estos tipos de maltrato.



► Gráfico N° 43. Tipos de maltrato laboral mencionados según género [en %]



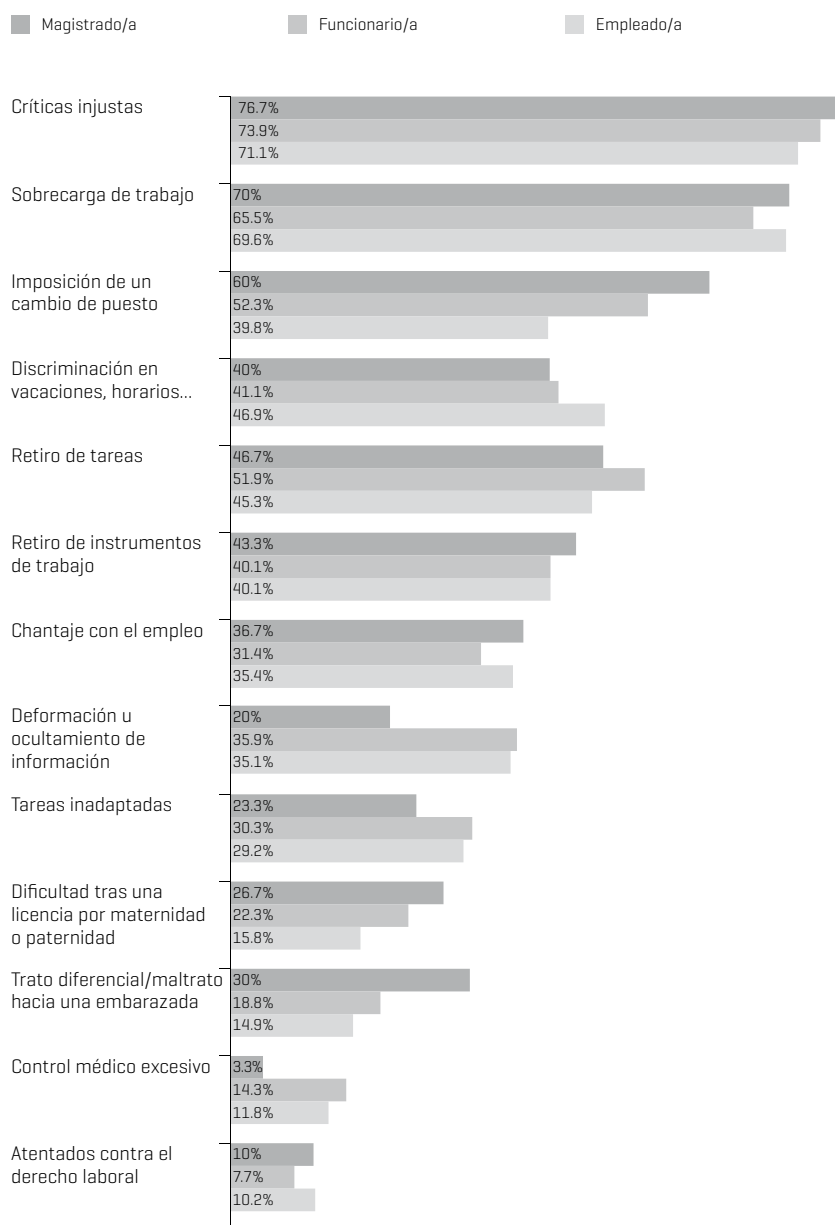
Según cargo

**Los/as magistrados/as manifiestan una mayor percepción de situaciones de maltrato laboral respecto de siete de los trece tipos planteados: “críticas injustas” (76,7%); “sobrecarga de trabajo” (70%); “imposición de un cambio de puesto” (60%); “retiro o cambio en la atribución de instrumentos de trabajo” (43,3%); “chantaje con el empleo” (36,7%); “trato diferencial/maltrato hacia una embarazada” (30%); y “dificultades para integrarse al trabajo tras una licencia por maternidad o paternidad” (26,7%).**

El maltrato hacia una embarazada es la forma en la que se manifiesta la mayor diferencia entre las respuestas afirmativas de los/as magistrados/as (30%) y las personas que ocupan otros cargos. Son las magistradas (46,7%, frente a un 13,3% de los magistrados) quienes expresan mayor experiencia o conocimiento respecto de este tipo de maltrato laboral que es, a su vez, el ítem en el que se observan mayores diferencias entre las respuestas de varones y mujeres para todos los cargos. Como se observa en el gráfico N° 44, entre los/as funcionarios/as se destacan mayores niveles de experiencia o conocimiento respecto de las situaciones de maltrato laboral relacionadas con el “control médico excesivo” (14,3%), el “retiro de tareas” (51,9%), las “tareas inadaptadas al nivel de competencia o estado de salud” (30,3%) y la “deformación u ocultamiento de información” (35,9%).

Por último, los/as empleados/as manifiestan mayores niveles de experiencia o conocimiento de las situaciones de “discriminación respecto de vacaciones, horarios, carga laboral o posibilidades de formación” (mencionada por más de la mitad de las empleadas y un 35% de los empleados) y los “atentados contra el derecho laboral” (10,2%).

► Gráfico N° 44. Percepción de tipos de maltrato laboral según cargo [en %]



## Según organismo

El cuadro N° 6 muestra que las “críticas injustas o exageradas” son el principal tipo de maltrato laboral experimentado o conocido por las y los encuestadas/os de las Cámaras de Apelaciones (86,7%), los Juzgados (77,8%), el Ministerio Público de la Defensa (77,1%), el Tribunal Superior de Justicia (72,9%), y el Ministerio Público Tutelar (68,1%). En el Consejo de la Magistratura y el Ministerio Público Fiscal, este tipo de maltrato es mencionado en segundo término (en el 62,3% y el 73,9% de los casos respectivamente), luego de la “sobrecarga de tareas”.

Entre los/as encuestados/as que se desempeñan en las Cámaras de Apelaciones se observa una percepción o conocimiento mayor que en los restantes organismos respecto de seis de los trece tipos de maltrato laboral propuestos: “críticas injustas” (86,7%); “sobrecarga de tareas” (80%); “retiro o cambio en la atribución de instrumentos de trabajo” (60%); “deformación u ocultamiento de información” (50%); “tareas inadaptadas al nivel de competencia o estado de salud” (40%); y “control médico excesivo” (23,3%). Entre estas situaciones, el “retiro o cambio en la atribución de instrumentos de trabajo” resulta particularmente alto en comparación con los valores registrados en los otros organismos como el Ministerio Público de la Defensa (45,1%) y los juzgados (22,2%).

En el Ministerio Público Fiscal se registra la mayor proporción de encuestados/as que ha vivido o conocido situaciones de maltrato laboral relacionadas con la “discriminación con respecto a las vacaciones, horarios, carga laboral o posibilidades de formación” (53,3%), el “chantaje con el empleo” (43,3%) y las “dificultades para integrarse al trabajo tras una licencia por maternidad o paternidad” (23,6%). En cuanto a los dos primeros tipos -discriminación y chantaje-, las diferencias más significativas se observan en relación con los/as encuestados/as que se desempeñan en el Tribunal Superior de Justicia y en el Ministerio Público Tutelar.

Respecto de las “dificultades para integrarse al trabajo tras una licencia por maternidad o paternidad”, las diferencias más significativas se observan en relación con los juzgados y el Ministerio Público. En todos los organismos es claramente superior la proporción de mujeres que ha experimentado o conocido este tipo de maltrato laboral.

En el Tribunal Superior de Justicia se registran los mayores niveles de percepción o conocimiento de situaciones de maltrato laboral relacionadas con el “retiro de tareas” (64,6%), la “imposición de un cambio de puesto” (58,3%) y “el trato diferencial o maltrato hacia una embarazada” (29,2%). Además, el “retiro de tareas” y el “trato diferencial o maltrato hacia una embarazada” son más significativos entre las mujeres que se desempeñan en este organismo. En realidad, si bien la proporción de respuestas afirmativas respecto de la percepción de este tipo de maltrato laboral no es elevada, en todos los organismos la cantidad de respuestas afirmativas obtenidas entre las mujeres al menos duplica la de los varones.

► Cuadro N° 6

Tipo de maltrato laboral percibidos [% de casos]	TSJ	Cámaras	Juzgados	MPF	MPD	MPT	CM
Críticas injustas	73%	87%	78%	74%	77%	68%	62%
Retiro de tareas	65%	47%	29%	45%	51%	49%	55%
Imposición de un cambio de puesto	58%	53%	35%	52%	38%	38%	55%
Sobrecarga de trabajo	52%	80%	68%	76%	69%	66%	62%
Retiro de instrumentos de trabajo	35%	60%	22%	43%	45%	30%	42%
Discriminación en vacaciones, horarios...	31%	50%	42%	54%	47%	30%	39%
Deformación u ocultamiento de información	31%	50%	22%	34%	40%	23%	39%
Trato diferencial/ maltrato hacia una embarazada	29%	13%	22%	19%	18%	15%	9%
Tareas inadaptadas	27%	40%	26%	34%	29%	32%	22%
Dificultad tras una licencia por maternidad o paternidad	21%	20%	14%	24%	20%	13%	16%
Chantaje con el empleo	17%	33%	31%	43%	34%	28%	32%
Atentados contra el derecho laboral	13%	7%	11%	4%	9%	13%	11%
Control médico excesivo	10%	23%	13%	11%	9%	11%	17%

## Percepciones sobre acoso sexual

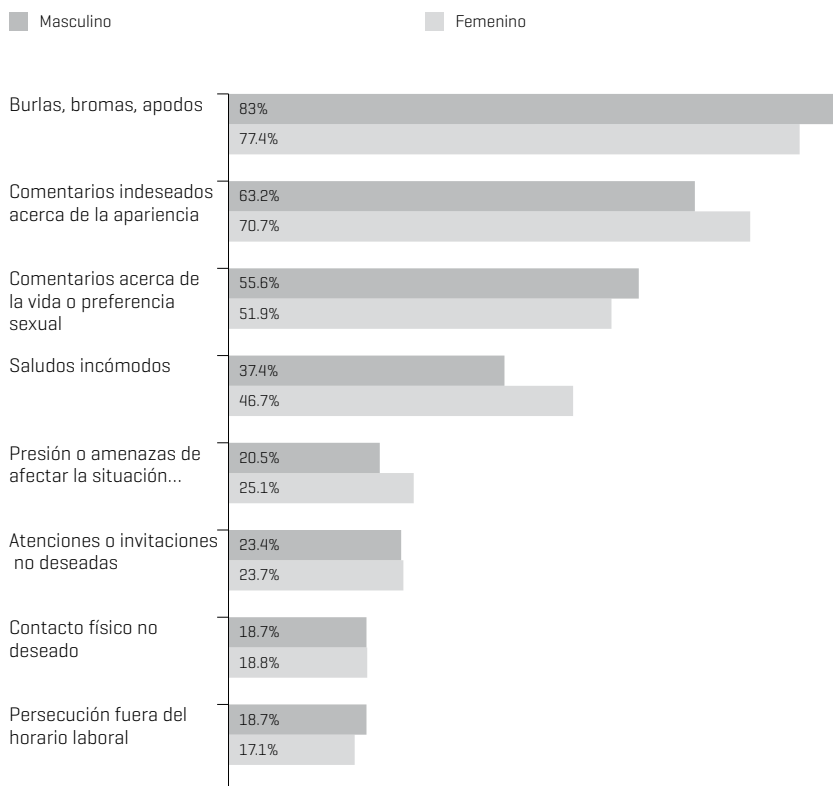
Quienes manifestaron haber percibido alguna situación de acoso sexual seleccionaron, en promedio, dos de las opciones de respuesta disponibles. Las respuestas en relación con la experiencia o conocimiento de diversas formas de acoso se pueden organizar en tres grupos:

1. Un primer grupo que nuclea la percepción de situaciones muy frecuentes y frecuentes: “burlas, bromas o apodos” (8 de cada 10), “comentarios indeseados acerca de la apariencia” y “comentarios acerca de la vida o preferencia sexual” (casi 7 de cada 10), poco más de la mitad se refirió a “comentarios indeseados acerca de la vida o preferencia sexual”.
2. En segundo lugar, una categoría compuesta por una sola situación percibida con una frecuencia media un 43,2%: “saludos incómodos”.
3. Un tercer grupo conformado por las cuatro situaciones percibidas con una frecuencia relativamente media baja: “persecuciones fuera del horario laboral”, “atenciones o invitaciones no deseadas”, “contacto físico no deseado” y “presión o amenazas de afectar la situación laboral si no se aceptan invitaciones”.

### Según género

Tal como surge de la lectura del siguiente gráfico, la proporción de mujeres y varones que han percibido situaciones relacionadas con acoso sexual es muy similar.

► Gráfico N° 45. Situaciones de acoso sexual mencionados según género [en %]



### Según cargo

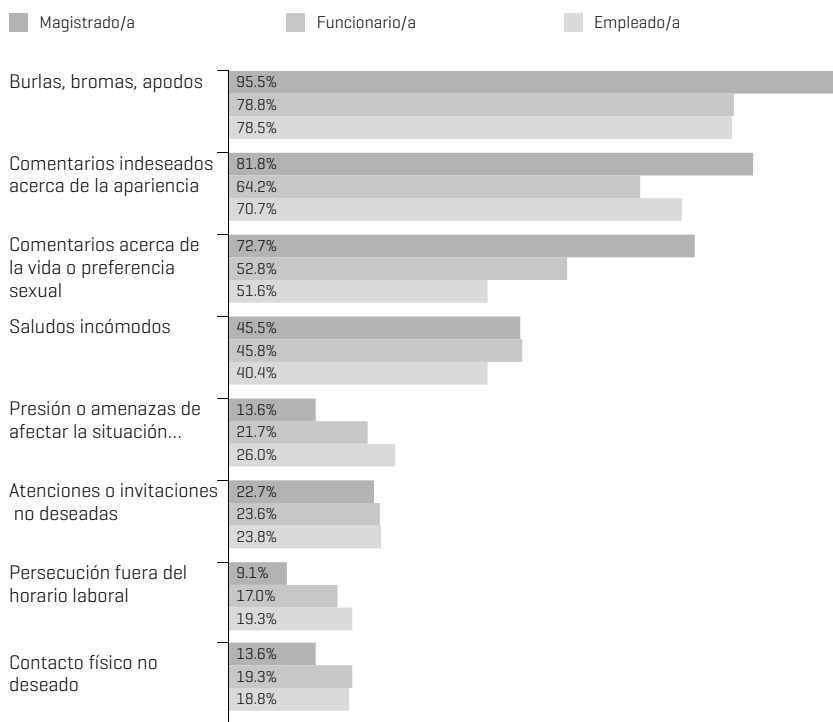
El gráfico N° 46 revela que, si bien no se observan diferencias significativas en el conocimiento o experiencia que tienen las personas encuestadas según el cargo que ocupan, respecto de la mayor parte de las situaciones de acoso sexual planteadas, para las tres formas de acoso sexual mencionadas con mayor frecuencia –burlas, bromas y apodos; comentarios indeseados acerca de la apariencia y comentarios acerca de la vida o preferencia sexual– la percepción de los/as magistrados/as es considerablemente mayor que la de quienes se desempeñan en los otros cargos.



Por su parte, entre las/os funcionarias/os, es mayor la proporción de personas encuestadas que señaló haber percibido o tenido conocimiento de “saludos incómodos” (45,8%) y “atenciones o invitaciones no deseadas” (23,6%) o “contacto físico no deseado” (19,3%). Entre ellos/as, la percepción del acoso es notoriamente más alta entre las mujeres para casi todas las situaciones que se mencionaron en la encuesta.

Finalmente, la proporción de empleados y empleadas que han percibido o sabido de “presiones o amenazas de afectar la situación laboral si no se aceptan invitaciones fuera del trabajo” (26%), “persecuciones fuera del horario laboral” (19,3%) y “atenciones o invitaciones no deseadas” (23,8%), es mayor que las de quienes ocupan otros cargos. Además, entre los/as empleados/as, el conocimiento/experiencia del acoso es mayor entre las mujeres para todas las situaciones planteadas.

► Gráfico N° 46. Situaciones de acoso sexual mencionadas según cargo [en %]



### Según organismo

Analizando la información para los distintos organismos del Poder Judicial que aparece en el cuadro N° 7, **se mantienen la tendencias generales, con una considerable homogeneidad en cuanto a la frecuencia en que se menciona haber percibido alguna de las situaciones de acoso planteadas en la encuesta.** En todos los casos, las “burlas, bromas o apodos” constituyen la modalidad más mencionada, seguida de los “comentarios indeseados acerca de la apariencia”.

En todos los organismos, las respuestas en relación con la percepción o conocimiento de diversas formas de acoso se pueden organizar en tres grupos según la frecuencia en las respuestas: muy/bastante frecuente, frecuencia media y poco frecuentes.

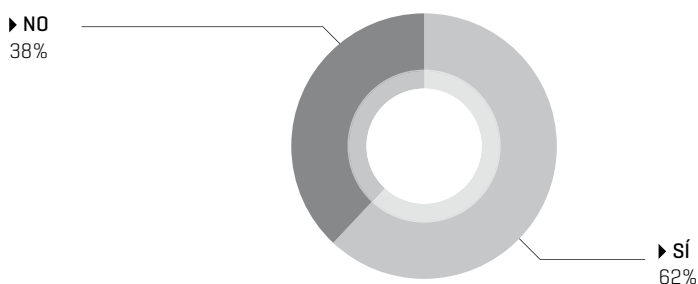
► Cuadro N° 7

Percepción de situaciones de acoso sexual [% de casos]	TSJ	Cámaras	Juzgados	MPF	MPD	MPT	CM
<b>Muy/bastante frecuentes</b>							
Burlas, bromas, apodos	85%	80%	75%	80%	83%	69%	79%
Comentarios indeseados acerca de la apariencia	64%	64%	73%	70%	70%	62%	65%
Comentarios acerca de la vida o preferencia sexual	64%	64%	56%	48%	59%	39%	51%
<b>Frecuencia media</b>							
Saludos incómodos	49%	56%	37%	46%	43%	35%	39%
<b>Poco frecuentes</b>							
Persecución fuera del horario laboral	9%	24%	23%	26%	27%	19%	21%
Atenciones o invitaciones no deseadas	18%	16%	25%	22%	31%	8%	23%
Contacto físico no deseado	12%	12%	15%	19%	15%	23%	26%
Presión o amenazas de afectar la situación...	6%	24%	17%	18%	19%	15%	19%

## Conocimiento de los mecanismos de denuncia de las situaciones de discriminación, maltrato laboral y acoso sexual

Tal como aparece en el siguiente gráfico, la proporción de encuestados/as que señalaron que conocían los mecanismos de denuncia de las situaciones de maltrato mencionadas es elevada, de 61,7% frente a un 38,3% que no los conoce.

► Gráfico N° 47. Conocimiento de mecanismo de denuncia [en %]



### Según género

El porcentaje de mujeres que manifiesta que conoce los mecanismos de denuncia para las situaciones de discriminación, acoso laboral y acoso sexual es mucho más alto que el de varones que los conocen (60,9% y 39,1% respectivamente).

### Según cargo

Para todos los cargos, el porcentaje de personas que conoce los mecanismos de denuncia es mayor que el de quienes los desconoce. La mayor proporción de personas que manifiesta conocimiento se da entre los/as magistrados/as (81,1%), y la menor entre los/as empleados/as (54,2%).

### Según organismo

En la misma línea, la proporción de conocedores/as es muy superior a la de quienes no conocen. Solo en el Ministerio Público Fiscal la mitad

de las personas encuestadas manifestó que desconoce los mecanismos de denuncia. El mayor conocimiento se observa en el Consejo de la Magistratura (71,3%), seguido del Tribunal Superior de Justicia (66,7%), el Ministerio Público Fiscal (66,1%), los juzgados (60,5%), las Cámaras de Apelaciones (52,8%) y el Ministerio Público de la Defensa (51,5%).

Como conclusión, observamos que es preocupante que se observe la percepción de estos niveles de discriminación, maltrato laboral y abuso sexual en la institución que tiene la función de administrar justicia y dirimir los conflictos de este tipo.

Por otra parte, la gran mayoría de las personas encuestadas manifiesta que conoce los mecanismos de denuncia que son internos al Poder Judicial. Cabe preguntarse si la institución tendrá la necesaria capacidad e independencia para viabilizar las denuncias y encontrar soluciones justas.

Más allá de que cualquier nivel de respuesta positiva, independientemente de su envergadura, es de por sí demasiado alto e inaceptable, se observa una proporción muy elevada de respuestas afirmativas en varias de las situaciones planteadas en la encuesta, vinculadas a la posibilidad de realizar la propia tarea en un clima razonablemente aceptable. Ello pone de manifiesto diversas problemáticas en el ámbito laboral, que deben ser tenidas seriamente en cuenta por los y las responsables de los organismos del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires.

Por ese motivo, celebramos la reciente creación de la Oficina de Prevención y Seguimiento de Factores de Riesgo, Problemáticas de las Relaciones Laborales y Gabinete de Acompañamiento Terapéutico. Estimamos que los datos relevados a través de la encuesta interesarán especialmente a esta nueva oficina y auguramos una fructífera colaboración en el futuro, cuando emprendamos la tarea de formular recomendaciones como, por ejemplo, investigar el funcionamiento de los mecanismos disciplinarios y, según los hallazgos, realizar propuestas de protocolos para tramitar situaciones tan delicadas como estas.



# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE JUECES Y JUEZAS

Renzo Lavín\*

El análisis del funcionamiento institucional del Poder Judicial no puede realizarse sin tener en cuenta los aspectos sociológicos que atraviesan su composición, como lo es la equidad de género. En este sentido, el Informe de Percepción realizado por el Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad es un aporte fundamental. En particular, estudiar el proceso de selección de jueces/as resulta indispensable para identificar los factores que condicionan el acceso igualitario a la magistratura y adoptar las reformas reglamentarias o políticas públicas necesarias para revertir el fenómeno.

Los datos arrojados por la investigación señalan que una buena parte de las personas encuestadas percibe el problema de la desigualdad de género en el sistema de selección. En efecto, la mayoría de las mujeres encuestadas (53,3%) opina que el sistema de selección no garantiza –o solo lo hace parcialmente– la igualdad de oportunidades para varones y mujeres. Entre los encuestados varones, por su parte, dicha percepción es menor (34,2%), aunque sigue siendo alta si se tiene en cuenta que es la población que no sufre directamente ese sesgo discriminatorio del sistema.

En el marco del seguimiento de concursos para la selección y designación de magistrados de la Ciudad de Buenos Aires, realizado entre 2010 y 2012, ACIJ ha logrado identificar una serie de aspectos problemáticos en distintas etapas del proceso de selección, relacionados con la falta de garantías de transparencia e imparcialidad en el procedimiento, que impactan en una menor igualdad de oportunidades entre los concursantes. Algunas de esas deficiencias impactan particularmente sobre la capacidad del sistema de asegurar la igualdad entre varones y mujeres.

---

\* Director de la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, Coordinador de la investigación sobre selección de jueces/zas en la Ciudad de Buenos Aires.

El primer punto sobre el que advertimos un problema es la propia composición del Consejo de la Magistratura, que tiene a su cargo la facultad de seleccionar y sancionar a los magistrados/as, además de la administración del Poder Judicial y el diseño e implementación de políticas públicas para ese poder del Estado. El número de representantes mujeres en el Consejo de la Magistratura es el mínimo que aseguran las reglas específicas sobre cupo femenino. Y en lo que respecta a la selección de magistrados, la situación es aun más preocupante, pues la Comisión de Selección está compuesta exclusivamente por varones (3 miembros). El Consejo de la Magistratura compuesto de esta forma y con la comisión de selección de tres varones asigna el 55% del puntaje en los concursos (110 de 200 puntos totales), pues califica los antecedentes y toma las entrevistas personales.

Por su parte, respecto a los jurados, que son quienes evalúan las instancias técnicas (examen escrito y oral), se observó que a pesar de que la reglamentación exige que no haya más de un 70% del mismo sexo, en ciertas listas enviadas por los estamentos al Consejo de la Magistratura la proporción no fue respetada. Tales son los casos de las listas enviadas por la Cámara en lo Contencioso Administrativo y Tributario, cuya lista de expertos enviada al Consejo estaba compuesta por 31 candidatos/as, de los cuales solamente 4 eran mujeres (representando un 12,9%); la lista enviada por la UBA, compuesta por 42 candidatos/as, de los cuales tan solo 5 eran mujeres (11,9%); y la lista enviada por la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, compuesta por 37 candidatos/as, de los cuales tan solo 7 eran mujeres (18,9%). El incumplimiento de esta normativa es reforzado por la falta de acciones concretas del Consejo de la Magistratura para exigir su observancia. Como resultado, de ocho concursos que ACIJ analizó, tres de ellos contaban con una sola mujer en su integración de un total de cinco miembros.

En cuanto a los resultados de los concursos, pudimos observar que las instancias en que las concursantes mujeres mostraron en promedio un mejor desempeño que los concursantes varones fueron el examen escrito, en el que se garantiza el anonimato, y la evaluación de antecedentes, que tiene criterios de puntuación relativamente objetivos. Por el contrario, obtuvieron en promedio peores puntajes que los concursantes varones en el examen oral (evaluado por el jurado) y en la



entrevista personal (evaluada por el plenario del Consejo de la Magistratura), instancias más subjetivas y sujetas a mayor discrecionalidad.

Se observó también que la tasa de deserción entre las mujeres fue mayor que la de los varones a lo largo del proceso de selección, como se vio por ejemplo en el caso del concurso para Fiscales de Primera Instancia del Fuero Penal y Contravencional de Faltas, donde se inscribieron 314 varones y 223 mujeres: al examen escrito se presentaron 129 varones (41,08% del total de varones inscriptos) y 62 mujeres (27,8% del total de mujeres inscriptas); al examen oral se presentaron 82 varones (26,11%) y 41 mujeres (18,38%); y a la entrevista personal 82 varones (26,11%) y 40 mujeres (17,93%). Un análisis que arroje luz sobre las causas de dicho fenómeno sería sumamente útil para comprender mejor los alcances de la problemática de la desigualdad de oportunidades en razón del género en los procesos de selección.

Finalmente, si observamos el resultado de los concursos, encontramos que en algunos de ellos, la proporción de mujeres designadas es considerablemente menor que la de varones. Por ejemplo, de catorce jueces de primera instancia designados en el fuero contencioso-administrativo, diez fueron varones y cuatro mujeres (es decir, un 71% de varones y un 29% de mujeres). Lo mismo sucedió en el concurso para fiscales de primera instancia, donde el 74% de los designados fueron varones y solo el 26% mujeres.

En conclusión, existe una correlación entre la percepción de los operadores del sistema judicial y algunos datos duros que surgen del análisis de los últimos concursos, lo cual nos alerta sobre la necesidad de encarar una revisión integral de las reglas que rigen los procesos de selección para detectar y derribar las barreras que actualmente atentan contra la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para acceder a cargos de relevancia en el Poder Judicial.



## ¿QUÉ CUALIDADES DEBEN SER EXIGIDAS PARA SER JUEZ?

Luis Lozano\*

Comienzo por una advertencia y cuatro observaciones indispensables para entendernos.

La advertencia es que antes de identificar cualidades para el desempeño de una función es indispensable establecer con precisión en qué consiste. Si esto nos parece innecesario en el caso del juez, es probablemente porque suponemos tener bien delineada esa función y, más estrictamente, porque coincidimos en qué debemos esperar de ella. Creo que si ahondáramos veríamos que efectivamente existe algún núcleo común en nuestras imágenes, pero suficientes diferencias y hasta discrepancias. No es esta la oportunidad para un examen detenido. Señalo, empero, que hay dos modelos básicos entre los que oscilamos, el del árbitro y el del desfacedor de entuertos. El primero, más republicano, a la manera de la Constitución de EE.UU.; el otro, de raíz más monárquica, ligado a la idea de que el poder es uno solo. Prefiero el primero, y pienso que es el que eligió la Constitución argentina; pero, muchas leyes contienen notas propias del segundo y la figura cuenta con el respaldo de muchos, legos y juristas. Si el lector tiene alguna duda refresque la historia del procedimiento penal inquisitivo.

Las observaciones:

- a) los jueces no son una categoría de magistrados con idénticas funciones.

Aunque para pensar en su independencia e imparcialidad podemos englobar a los jueces en una categoría única, sin distinguir instancias, especialidades o jurisdicciones, esta indiscriminación no es apropiada a la hora de explicitar la lista de atributos que estimamos necesarios o útiles para ejercer esa función. Los jueces se desempeñan en circunstancias muy diversas.

---

\* Ministro del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

Algunos lo hacen en primera instancia, antes de que otro juez haya echado manos al asunto; otros revisan lo hecho por colegas. Los primeros tienen que ser capaces de resolver dilemas, habitualmente de modo veloz, expeditivo, sintiéndose seguros y haciendo sentir de idéntico modo a las personas con quienes interactúan; los segundos pueden ser más dubitativos y hasta puede ser útil que lo sean. Pero, mientras los primeros tienen oportunidad de errar, porque la segunda instancia los corrige, los últimos tienen mayor responsabilidad de acierto. Algunos deciden solos, otros conjuntamente con colegas. Los primeros pueden ser menos inclinados al diálogo mientras que los segundos deben dialogar practicando la temperancia. Un individuo cuerdo y muy resuelto puede ser ideal para obrar como juez de primera instancia y sin colegas en quienes apoyarse, pero puede ser disfuncional en un tribunal colegiado.

- b) no se trata tanto de decir qué cualidades querríamos (presumiblemente todas) sino cuáles y en qué proporción sacrificaríamos. Puestos a pedir, todos pedimos lo mejor, lo ideal, lo que no hay. Probablemente tenemos una imagen del juez que querríamos vinculada al padre. No al padre real sino, nuevamente, al que habríamos querido. Eso no quiere decir que mujeres y varones tengan igual imagen. Más razones hay para pensar que tendremos aspiraciones distintas y hasta opuestas. Pero, si abordamos idéntica cuestión de manera analítica, presumo que las coincidencias serán mayores o totales o no estarán relacionadas con el género.

El examen analítico nos pondrá al resguardo de imágenes de personalidades excepcionales, como el Hércules de Dworkin, que no solamente llevan a elegir mal sino algo, en mi opinión, peor: en la creencia de que se introduce una deseable flexibilidad en el sistema de ejercicio del poder público, lleva a investir al juez de poderes que pueden ser operados arbitrariamente. Presumo que esto cambiaría si nuestro inconsciente tuviera mayor lugar para el fiscal, que debería representar el interés del pueblo, pues ejerce la acción pública, que, lamento decir, no es ocioso recordar, es del pueblo, no de la Justicia.

Asumida la escasez de atributos divinos en los seres humanos, queda como tarea investigar cuáles podemos encontrar reunidos, y cuáles y en qué medida podemos sacrificar en la búsqueda no de ideales sino de cuadros de, enfatizo, servidores públicos. Vale señalar que este llamado a la realidad, aun cuando el lector compartiere su tino, no quita valor de modelo o paradigma a la imagen. Así y todo, pienso que es preferible definir imágenes más adecuadas a la función judicial concebida como ejercicio de poder en un estado de derecho democrático y deliberativo.

- c) cuáles cualidades podemos encontrar.

Es indispensable tener información acerca de qué condiciones encontramos en el universo de aspirantes para definir qué buscar. Es una obviedad. Pero no lo es tanto que legislamos la función judicial sobre la base del modelo ideal y salimos a buscar jueces sin conocer el universo de aspirantes. Lo suponemos, y un mal sistema de selección nos lleva a creer que podemos encontrar al candidato del paradigma.

- d) podemos revisar los roles del juez para adaptarlos a los individuos que podemos conseguir.

Puestos a pensar atributos, todos, aunque en distinta medida, entendemos que la capacidad de gestión es importante. Más aun, probablemente quien le resta importancia acepta un estilo de juez menos gestor solamente porque piensa en virtudes que estima más importantes. Quizá piense que eso es cosa de jueces de paz y que estos son algo así como marginales, cosa que no le ocurriría si viviera en un pueblo pequeño o tuviera conflictos pequeños que resolver. En cambio, en su imagen, los jueces de cortes, esto es, los auténticos, deben ser eximios argumentadores. Sin entrar a analizar la cuestión, que, por cierto, da para mucho tratamiento, vale tener en cuenta que muchas organizaciones judiciales abordaron el problema de la gestión separándola de la función jurisdiccional y dándola a especialistas.

Estamos habituados a un tipo de juez y nos cuesta trabajo imaginar otros. Pero eso no significa que ello no es posible o que no sea deseable. Un juez puede advertir que un conflicto quedaría mejor atendido por un mediador, pero eso no significa que deba convertirse en mediador. Muchas buenas razones explican por

qué no debemos asumir que el juez obre como todopoderoso, al igual que muestran la conveniencia de que el sistema de resolución de conflictos no sea puramente judicial. Una vez asumido esto, no necesitamos a Hércules. Quizás debamos recordar también que la justicia estaba investida en Grecia en una Diosa, Themis, y que la inteligencia, que no debería ser ajena a la Justicia, era también femenina, Atenea. La picardía, en cambio, personificada en un varón, Hermes; y supongo que nadie quiere ser juzgado por un pícaro.

Hechas estas aclaraciones, voy al grano.

## CONOCIMIENTOS

1. He oído, demasiadas veces a mi gusto, la frase “el juez ha de ser justo y, si sabe derecho, mejor”. El concepto es peligroso, porque mientras el Derecho en nuestro sistema constitucional es de fuente democrática, la noción de Justicia suele invocar origen menos plebeyo: sobrenatural o racional, pero distinto a la voluntad general.

Desconfío. Los jueces deben aplicar las reglas que el pueblo adopta con carácter general, esto es, roussonianamente hablando, para sí, para todo el pueblo. Eso son la Constitución y la ley, cada una con sus características. Eso obliga a distinguir entre la voluntad general del momento –la ley– y la que fija las reglas de convivencia con mayor distancia de los intereses coyunturales –la Constitución–. Esto requiere conocimientos específicos, tanto acerca del contenido de esas normas como del modo de razonar su aplicación. El sentido de la justicia, especialmente el que la frase refleja, es más personal y su coincidencia con el sistema jurídico percibido por la sociedad es posible pero aleatoria. La omnipotencia del juez frente a los dictados de la sociedad no debe formar parte de nuestra imagen del juez.

La frase tiene, creo yo, un solo acierto, si se la entiende como una advertencia respecto del peligro de que el conocimiento jurídico, cierto o supuesto, se convierta en soberbia y desdén por las consecuencias que aplicarlo arroja en el caso.

2. Por eso, el juez tiene que ser capaz de advertir cuándo su comprensión del Derecho arroja consecuencias no deseables, que

lo llevan lejos de la justicia según la entiende el pueblo. En ese caso, le conviene asegurarse que sus conocimientos jurídicos son exactos, porque una cosa es lo que el Derecho dice y otra lo que uno cree que dice. A más de un académico le cabe aquello que de tanto leer se le secaron los sesos.

3. Los conocimientos apropiados para el juez no se reducen a los jurídicos; es conveniente que se extiendan más allá. La cultura en general es útil para el juez. Pero debe cuidarse de incorporar subrepticamente sus conocimientos al expediente. Allí debe observar lo que ocurre en el debate. Dar por sentada información que tiene acumulada en su mente sin que haya sido materia del debate (en el que, dicho sea de paso, no debe intervenir como actor sino como oyente) conlleva el enorme peligro de darse la razón a sí mismo, con la muletilla de que el hecho es “público y notorio”.

## ACTITUDES

Las buenas actitudes son tan importantes como los conocimientos.

1. La primera de ellas es escuchar, hacerlo sin preconceptos, con humildad y pacientemente. Lo que se debate es importante para los litigantes. Nunca debe creer que ve debajo del agua. Preferiblemente, debe pertrecharse siempre de visor adecuado y examinar lo que las partes dicen que ven.
2. En la primera instancia debe ser expeditivo. En la última, reflexivo y capaz de proyectar las consecuencias que tendrá la doctrina que siente aplicada como imperativo categórico universal.
3. El juez debe tener la tendencia al equilibrio. Esto es indispensable en todas las instancias, porque le toca siempre operar entre intereses y valores en oposición, intereses y valores expuestos precisamente al riesgo de su decisión. Debe, pues, poder identificar cuáles son efectivamente los juegos de suma cero y suma positiva entre ellos y cuáles los posibles equilibrios que mejor los resguarden. Ello no le dará la respuesta, porque quedará aun por establecer cuáles prefieren la Constitución y la ley; pero vale recordar que nuestro sistema constitucional está fundado en la regla de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la Asamblea Constituyente francesa del 26 de agosto

de 1789; la libertad de una persona solo puede ser limitada para evitar que sea invadida la de otra.

4. Un supuesto especial de equilibrio está vinculado a lo que conocemos como activismo judicial. ¿Cuál es el aporte interpretativo que puede hacer el juez en la aplicación de la ley? El menú de opciones va desde el conservadorismo de Robert Bork, para quien todo apartamiento de la voluntad del legislador o del constituyente, necesariamente la originaria, supone activismo y es reprobable por transgredir el régimen de división de poderes, hasta la postulación de que las normas deben ser interpretadas escogiendo la alternativa más próxima a las convicciones políticas y éticas del juez. Ni una ni otra postura me parecen respetuosas del sistema republicano. Desde luego, examinarlas no es tarea que pueda ser llevada a cabo en esta ocasión. Pero enunciarlas como polos sirve para ilustrar acerca de una idea de equilibrio que debe estar dentro del carcaj del juez. Sin duda aspiramos a que el orden jurídico sea un sistema libre de contradicciones y lagunas, esto es, que sea coherente y completo. Más allá de lo que Gödel podría mostrarnos acerca de lo ilusorio de esta vocación, lo cierto es que la sistematización proviene del Poder Judicial antes que del Legislativo.<sup>14</sup> Esto lleva a escoger interpretaciones que armonicen leyes entre sí, a estas con los tratados internacionales y la Constitución, a las cláusulas constitucionales entre sí, lo que necesariamente lleva a apartarse de lo que pudo ser la voluntad de los legisladores, aun en los casos en que ella nos fuere efectivamente conocida, cosa que no siempre ocurre. Cuándo hacerlo sin que la solución judicial se torne frustratoria de la democracia republicana, agregaría deliberativa, es cuestión de equilibrio y es la correcta solución a la pregunta acerca del activismo. No se trata de ponerse en el medio sino en el lugar adecuado entre los intereses vistos al tiempo de

---

14. En formulaciones diversas Oliver Wendell Holmes - Oliver Holmes en *The Path of the Law*, Harvard Law Review 457 (1897), John Chipman Gray - *The nature and sources of the law* - y Charles Evans Hughes - discurso en la Cámara Comercio, Elmira, New York (3 May 1907), publicado en *Addresses and Papers of Charles Evans Hughes*, Governor of New York, 1906-1908 (1908), p. 139, han señalado que quienes dicen qué es el Derecho son los jueces.



la sanción de la Constitución y los más inmediatos de la promulgación de la ley.

Nunca consiste en poner las propias convicciones por encima de las compartidas por el pueblo. Me viene a la memoria algo que expuse en ocasión de la audiencia pública que precede a la votación para asumir el cargo de juez del Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires. Dije entonces, y sigo creyéndolo: nuestra Constitución –la de la CABA– tiene contenidos que me parecen maravillosos, otros muy buenos, otros buenos, otros regulares y aun otros que no comparto, pero estoy aquí aspirando a la designación porque me siento en condiciones de interpretar lealmente todos ellos.

5. En el contacto con los litigantes, sus abogados y el público en general, debe ser cortés, considerado y hacer observar esa cortesía a quienes se desempeñan en el juzgado y a las partes entre sí. No se trata simplemente de buenas maneras. Una frase dura es una advertencia acerca de cómo se está dispuesto a ejercer el poder, y puede inhibir al litigante, que debe sentirse cómodo para expresarse en el debate. Permitir que un letrado sea descortés con la parte contraria, es permitir que la inhiba. El debate tiene que estar rodeado no solamente de garantías formales sino también de todas las comodidades que faciliten su desarrollo.
6. El juez debe saber que detrás de todo pleito hay personas que lo padecen, pero que no son personas lo que debe juzgar sino actos. No es Dios sino árbitro.

## EXPERIENCIA

1. Hay estadíos de la comprensión que no sabemos alcanzar sino por medio de la experiencia, frecuentemente aquella que no se adquiere de modo deliberado. Experimentar emociones en un contexto distinto al desempeño judicial prepara a quienes serán jueces para conocerse mejor y administrar sus acciones, impulsos y decisiones, así como para entender a sus semejantes, cualidad esta –la de ser semejantes– que, es bueno que los jueces recuerden, es la más vastamente extendida entre sus “justiciables” (sugestivo tecnicismo con el que se nombra a aquellos a quienes se administra justicia).

2. La necesidad de experiencia difiere sensiblemente según la clase de conflictos que el juez debe resolver. Es sencillo entender por qué generalmente requiere menor edad expedirse acerca de un vicio oculto en la cosa vendida que respecto del cuidado de una persona menor.

## CONDUCTA

1. Preguntados acerca de qué conducta es esperable de un juez, posiblemente el primer adjetivo que nos viene a la cabeza es intachable. Nos parece que no puede juzgar sino el individuo puro.

No me detendré en la consabida circunstancia de que tendremos menos candidatos que puestos sino en formularme una pregunta cuya respuesta estimo útil para establecer una exigencia concreta en esta cualidad. ¿Para qué queremos que el juez sea de buena conducta?

En realidad, no veo más que dos razones. La primera de ellas es que queremos que quien decide acerca de nuestra libertad y nuestro patrimonio no se desvíe de sus deberes cuando escucha el debate y resuelve. En cambio, no nos afecta que haga trampas cuando juega al fútbol o a los naipes. En esos menesteres está en la misma situación que cualquier otro jugador y habrá algún medio de corregirlo. Pero si alguien es tramposo en el tenis, probablemente no le compraremos un auto usado. Esta extensión de la sospecha nos arrima a la segunda razón. Necesitamos confiar de antemano en nuestro juez. Por eso queremos que se comporte respetando no solamente reglas jurídicas sino también morales. A ello llama, el Código Iberoamericano de Ética Judicial, integridad.

Pero no es lo mismo que pedir perfección.<sup>15</sup> La exigencia de conducta tiene que estar estrechamente vinculada con el ejercicio de la función judicial y la confianza que el que la ejerce debe inspirar a los litigantes. No creo que una vida romántica surtida

---

15. Las exigencias de perfección me traen a la memoria el consejo de Georges Brassens: no arrojes la piedra a la mujer adúltera, que estoy detrás (*ne jète pas la pierre a la femme adultère, je suis derrière*).

del juez nos dé razones para desconfiar de su desempeño. Sí, en cambio, una dispendiosa, por encima de sus ingresos conocidos. Agrego que haber quebrado algunas reglas puede ser una excelente experiencia para juzgar mejor las infracciones de otros. Haber experimentado la codicia, la concupiscencia o el deseo de matar son experiencias aleccionadoras aun cuando no se hayan concretado. Haber concretado una violación al límite de velocidad, haber roto con el vehículo propio un guardabarros ajeno sin dejar la tarjeta para responder por el daño, también son experiencias aleccionadoras y no diría que quien haya cometido estas infracciones debe ser expulsado del cargo de juez o no admitido en él. En cambio, hacer ostentación de estas infracciones mostrando desprecio por las reglas es grave.

## BALANCE

1. Cuando se selecciona un juez se pueden examinar cualidades diversas. Probablemente, quienquiera que lo hiciere tendrá en consideración las aquí mencionadas, algunas o todas, y quizás otras más. Pero, las cualidades son diversas, y estarán presentes en combinaciones diversas en cada candidato. Desde luego, es difícil establecer la presencia de estas aptitudes y actitudes y, más aun, medirlas de un modo objetivo. Pero, aun superadas estas dificultades queda otra: ¿Cómo comparar cualidades diversas?, ¿son compensables la inteligencia, el conocimiento, la cortesía, la condición de ser diligente o la de ser resuelto?, ¿y, si lo son, cómo?, ¿se puede hallar un coeficiente que convierta unas virtudes en otras?
- En mi opinión, el desempeño del juez requiere ante todo un adecuado equilibrio. Una carencia absoluta de una cualidad no es compensable con la abundancia de otras. Debe haber un piso mínimo en cada una y debe haber equilibrio entre todas. Si una persona es irresoluta, no puede ser juez, resultaría dañino para su salud y probablemente para la de los litigantes. Pero, las carencias absolutas son supuestos casi académicos. ¿Qué ocurre si una persona tiene gran inteligencia, conocimiento, templanza y es dubitativo aunque no absolutamente irresoluto? Aunque parezca paradójico, probablemente será un aceptable juez de

Tribunal Superior o Corte Suprema; difícilmente de Primera Instancia. A la inversa, quien no tiene una capacidad analítica excelsa, aunque sí aceptable, y, en cambio, tiene capacidad de conducir personas, tomar decisiones sensatas y es diligente, probablemente será un mejor juez de Primera Instancia. Desde luego, Hércules (el de Dworkin, no quizás el limpiador de establos) será óptimo en cualquier posición; pero, claro está, ese fenotipo no abunda en las bolsas de trabajo.

## FINAL ABIERTO

Algo no dicho, pero que estimo resuma el texto anterior, es que creo que no debemos abalanzarnos a dar por cerrado el examen de lo que aspiramos a encontrar en los jueces. Debemos perfeccionar nuestra comprensión compartida acerca de lo que esperamos de la función judicial y a partir de allí ahondar en la formulación de su perfil adecuado.

Esta no es tarea de expertos. Debe ser la tarea de aquellos a quienes los jueces administran justicia, mejor dicho, prestan su servicio. Siempre es oportuno recordar que, aunque el juez –a diferencia del legislador o el gobernante– no es designado para expresar la voluntad del pueblo, su autoridad emana del pueblo y son los representantes del pueblo quienes en él la invisten. Por ello, nada mejor que debatir en el seno del pueblo acerca de cuáles son las condiciones que el candidato debe reunir.

Termino insistiendo en que ese pueblo es el conjunto de personas a quienes el juez prestará su servicio. En la Ciudad de Buenos Aires, ello debe pasar por restablecer la legitimidad de origen de los mandatos judiciales, cumpliendo acabadamente con el art. 129 de la Constitución Nacional.

# CLIMA LABORAL, POLÍTICA ORGANIZACIONAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Diana Scialpi\*

## Población o universo y alcance de la encuesta

Una primera cuestión que me llamó la atención es que de una población de 4.687 operadores y operadoras de la justicia, un 26% respondió a la encuesta y solo el 13% (654 operadores/as) la respondió en su totalidad, dato que –a mi juicio– revela cuán difícil resulta llevar a cabo el propósito de la encuesta: *“identificar y erradicar los sesgos de género en el sistema de justicia, entendidos como procesos que condicionan las prácticas...”*, cuando solo un 13% de sus protagonistas se sienten convocados a analizar sus propias condiciones de trabajo. Ello constituye un indicador robusto de que... *“de esto no se habla”*. Por eso considero muy valiosa la aplicación de la encuesta que constituye una invitación a pensar y dialogar sobre asuntos que condicionan nuestro bienestar. Ello no nos exime de suponer e indagar cuáles podrían ser los motivos subyacentes en la ausencia de respuestas: ¿Sospecha de ser marginado/a por haber respondido a la encuesta? ¿Lo consideran una pérdida de tiempo por falta de esperanza en que la situación cambie? ¿Miedo a correr el riesgo de perder el empleo, similar a la desconfianza del que no denuncia por temor a represalias?

## Organismos, escalafones, normas y bloques temáticos de la encuesta

Leyendo los resultados de la encuesta, me pregunté si las normas vigentes y las condiciones de trabajo son las mismas para toda la población encuestada, habida cuenta de que el Poder Judicial de la CABA está conformado por diferentes organismos dentro de los cuales hay

---

\* Especialista en violencia institucional y laboral.

*Fueros, Escalafones o Sistemas de Empleo y Agrupamientos*, en los cuales distinguir, a su vez, *jerarquías* diversas según los cargos o posiciones existentes. Esta cuestión no es menor, dado que diferentes normas, atribuciones, derechos y obligaciones (que conllevan *Condiciones de Trabajo y Sistema de Higiene y Seguridad en el Trabajo*) impactarán de modo diverso en el clima laboral de los actores involucrados. Dicho esto, a título comparativo subrayo que la Administración Pública Nacional tiene 55 escalafones o sistemas de empleo diferentes, amén de plantas transitorias y contrataciones de diverso tipo, que tornan muy compleja a la organización donde conviven unos 380.000 empleados públicos.<sup>16</sup> Cada escalafón o sistema de empleo tiene sus propias normas y el universo tiene muchas “clases” y condiciones de trabajo (e intereses) diferentes.<sup>17</sup>

Aclaro aquí que ignoro –porque no lo he estudiado– cómo está estructurado, integrado y organizado el Poder Judicial de la CABA, sus distintos *sistemas de empleo, de ingreso y desarrollo humano y las normas vigentes* en los diferentes organismos. Pero no dudo que el análisis profundo de dichas características es insoslayable, dado que la estructuración institucional y procedimientos vigentes, determinan la cultura organizacional-laboral y el clima laboral.

De los ya mencionados, destaco dos factores clave: los *sistemas de ingreso* (a cada organismo y a cada escalafón) y los *sistemas de evaluación de desempeño*. Considero que son los dos factores que más inciden en las características de la población integrante y las condiciones de trabajo y, por ende, en el clima laboral. Imaginemos la siguiente situación factible: Si no ingresamos a una institución pública, merced a méritos propios y a un sistema objetivo de selección; si otras personas con mejores contactos sociales logran ingresar a una mejor posición y obtener –por ende– un mejor salario; si por añadidura, el organismo no tiene sistemas objetivos de evaluación de desempeño para ascender, por justo mérito, capacitación y buen desempeño, en el escalafón, motivo por el cual los ascensos y su correlato de aumento salarial dependen

16. Informe de EL AUDITOR, de los organismos de control: <http://www.elauditor.info/posts/show/6088>

17. Véase nota sobre Estudio del Clima Laboral y cómo es percibido, en forma diferente, por directores, jefes y empleados. [http://www.ieco.clarin.com/economia/Percepcion-clima-laboral\\_o\\_1182482013.html](http://www.ieco.clarin.com/economia/Percepcion-clima-laboral_o_1182482013.html)

del arbitrio del superior de turno, habremos ingresado a un espacio laboral palmariamente injusto y correremos el riesgo de sufrir todo tipo de abusos y discriminaciones, que atentarán contra un clima laboral armónico. Testimonio de ello son las denuncias efectuadas en la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, ante la Oficina especializada en Denuncias de Violencia Laboral en la Administración Pública, por mujeres que ingresaron por nombramientos clientelares (contactos personales) y sufrieron, más tarde, el “pase de factura”, en términos de “acoso sexual”.<sup>18</sup>

Otro ejemplo: La Corte Suprema de Justicia de la Nación, posee –sin contar a los Ministros y Ministras– tres grandes agrupamientos: Funcionarios (Letrados), Empleados Administrativos y Personal Obrero y Maestranza, amén del personal de seguridad encuadrado en un sistema de empleo diferente. A ninguno de estos agrupamientos se ingresa por concurso. Tampoco existe un sistema objetivo de evaluación de desempeño de cada empleado (sea del agrupamiento y posición que sea), motivo por el cual los ascensos quedan sujetos al arbitrio del jefe correspondiente o Ministro/a de cuya Vocalía depende el/la letrado/a, el/la empleado/a de maestranza o el custodio de seguridad. Ni qué hablar de las escalas salariales, que son un secreto de Estado, cuando deberían ser públicas e informadas con total transparencia.

Por este motivo es que estimo indispensable analizar con mucho detalle las características de las normas vigentes y aun de todos los procedimientos que conllevan, buscando determinar los factores –dentro de la misma normativa– que inciden en la producción de sesgos de toda índole. Tengo conocimiento de que el Sistema de Selección de Jueces y Juezas del Consejo de la Magistratura de la CABA incluye una etapa de evaluación a cargo de una Comisión de Selección integrada solamente por varones. Tal circunstancia –es esperable– puede obstaculizar la selección equitativa de varones y mujeres como jueces y juezas. Por ello, puedo suponer, justificadamente, que los otros sistemas y procedimientos, dentro de cada organismo del Poder Judicial de la CABA –sistemas y procedimientos de ingreso y contratación, sistemas de evaluación de desempeño (¿objetivos?), sistema de capacitación

---

18. Véase la nota “Abren una Fiscalía para Denuncias Laborales”, Diario *Página 12*, domingo 24 de julio de 2005. <http://www.pagina12.com.ar/imprimir/diario/el-pais/1-54110-2005-07-24.html>

y acreditación, requisitos para ascender en la jerarquía y para el desarrollo profesional, las escalas salariales y las Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (CyMAT)–, posiblemente contengan sesgos de la propia norma o procedimiento que fatalmente promuevan resultados asimétricos de género, con claro perjuicio para las mujeres.

Estos factores estructurales son componentes fundamentales de la cultura organizacional y del clima laboral de todo espacio institucional y laboral. Los abusos, las violencias, las discriminaciones y los acosos, arraigan en sistemas discrecionales, sin transparencia –como el caso de la CSJN que cité más arriba– con escasa meritocracia y limitado conocimiento de sus derechos por parte de los operadores/as, amén de insuficiente demanda de respeto a las normativas vigentes.<sup>19</sup>

### Clima laboral y cultura organizacional

Subrayo la necesidad de crear conciencia de que todo clima laboral es producido por el *sistema institucional y la cultura organizacional*, ambos contruidos socialmente y pasibles de ser modificados. A diferencia del clima atmosférico –imposible de ser cambiado– (porque depende del territorio geográfico y región determinada; de la estación –Primavera, Verano, Otoño Invierno– de la temperatura, humedad, presión, vientos y precipitaciones.)

La gran ventaja de los climas sociales/laborales y culturas organizacionales es que no son naturales sino contruidos socialmente. En consecuencia, podemos renovarlos. El clima social y la cultura laboral de una organización, institución o comunidad, tienen relación directa con la estructuración del sistema, los valores, el respeto que tengan por las leyes y normas vigentes y el sistema de reconocimientos y sanciones al incumplimiento de dichas normas.

En este sentido, el principal argumento a favor de los sistemas institucionales transparentes y de la meritocracia es que proporcionan mayor eficacia y eficiencia que otros sistemas jerárquicos, dado que las distinciones no se hacen por sexo, género, raza, ideología, creencias religiosas, ni por riqueza o posición social, entre otros factores biológicos o culturales. La idoneidad y el mérito del esfuerzo individual se

---

19. Actualmente, uno de los problemas de Higiene y Seguridad en el Trabajo en el mismísimo Palacio de Justicia de la calle Talcahuano, entre Lavalle y Tucumán de la CABA, es la abundancia de ratas de considerable tamaño. Todo comentario huelga.



entienden como criterios más justos que otros para la distribución de los premios y las ventajas sociales asociadas. En definitiva, donde hay racionalidad, justicia y transparencia, hay buen clima.

Atento a lo expresado y referido a la encuesta, me permito señalar la conveniencia de habilitar en cualquier formulario o protocolo, una opción denominada “otros”, que habilite la inclusión de factores no previstos por quienes aplican la encuesta. Tal vez de este modo, entre las respuestas a la encuesta del Observatorio de Género que comento, hubiera podido aparecer, por ejemplo, como modalidad de maltrato laboral: la violación a las normativas del Sistema de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuyas consecuencias sobre la morbi-mortalidad de los empleados huelga subrayar.

Por último, confieso que no me sorprenden las respuestas relativas al maltrato recibido por las mujeres embarazadas y después de haber dado a luz. En tal sentido, recuerdo que en 1997, cuando aun no había Ministras mujeres en la Corte Suprema de Justicia de la Nación, un fallo del 14/2/1997, negó su licencia por parto a una empleada del Poder Judicial de la Nación, porque su hijo había nacido muerto. Sobre esta y otras cuestiones relativas a la maternidad y sus derechos inalienables, habrá que proponerse mucha tarea de concientización y el firme objetivo de modificar normas vigentes.

### Reflexiones en torno al concepto de acoso y *mobbing*

Deseo incluir aquí algunas aclaraciones sobre estos dos conceptos porque advierto que se denomina *mobbing* y *acoso* a conductas que –a mi juicio– no deben ser conceptualizadas así. Se ha abusado de estos conceptos al extremo de que se atribuye a esas modalidades toda clase de conductas que no les conciernen. La propia Organización Internacional del Trabajo, en su *Primer Informe Mundial “Violence at Work” (Violencia en el Trabajo)*, reconoció 29 modalidades de violencia, entre las que *el acoso* es solo una.<sup>20</sup>

“Acosar”, según la Real Academia Española de la Lengua, es “*perseguir sin tregua*”, y según la Dra. Marie France Hirigoyen “*someter sin re-*

20. *Primer Informe Mundial Violence At Work*, OIT. Ginebra, 1998. Se publica solo en inglés y en francés. Hay dos versiones más de 2003 y 2006.

poso, a pequeños ataques repetidos”. Y agrega: “Está claro que se trata de un acto concebible únicamente si se da de modo duradero”<sup>21</sup>.

Hirigoyen –médica, psiquiatra y victimóloga francesa– acuñó el concepto de “acoso moral” para ponerle un nombre diferente a la perversión cotidiana, con vistas a hacerla penalizable en la Unión Europea, cosa que logró. A diferencia de la noción utilizada en España, Marie France Hirigoyen explica: *Si al mismo concepto lo hubiéramos calificado de psicológico, habría significado que se trataba de un estudio para uso exclusivo de los especialistas sobre los mecanismos psicológicos. La elección del término moral significa una toma de postura. Se trata efectivamente, de bien y de mal, de lo que se hace y de lo que no se hace, de lo que consideramos aceptable en nuestra sociedad y de lo que rechazamos.*” Y añade tres cuestiones a tener en cuenta:

1. El acoso moral no se establece en una relación simétrica como el conflicto, sino en una relación dominante-dominado. Quien controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad.
2. Suscribe al pionero Heinz Leymann (quien acuñó el concepto de *mobbing*) y señala que es preciso que una o más actuaciones se repitan como mínimo una vez por semana y a lo largo de un plazo mínimo de seis meses. Vale decir que una sola agresión verbal, a menos que vaya precedida de múltiples pequeñas agresiones, es un acto de violencia, no es “acoso moral” o “*mobbing*”.<sup>22</sup>
3. La mayor dificultad para defenderse del acoso moral reside en el hecho de que casi nunca se dispone de “pruebas flagrantes.”<sup>23</sup>

En su libro “*El acoso moral en el trabajo*”, la Dra. Hirigoyen describe los métodos de acoso y agrupa las diferentes conductas hostiles en cuatro categorías: i) Atentados contra las condiciones de trabajo. ii) Aislamiento y rechazo de la comunicación. iii) Atentados contra la dignidad, y iv) Violencia verbal, física o sexual.

En claro contraste con los tipos de acoso difíciles de probar, mi propia investigación de campo *Violencias en la Administración Pública*, visibilizó diferentes modalidades de violencia (las denominé, genéricamente, “*violencia política-burocrática*”), en su mayoría muy fáciles

21. Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós, 2001.

22. Hirigoyen, Marie France. op.cit., pág. 96.

23. Hirigoyen, M.F. *El acoso moral*, Editorial Paidós, 1999, pág. 153.

de probar porque ***son obvias violaciones a las normativas de empleo vigentes***.<sup>24</sup> Más aun, atenta a nuestro contexto anómico, distinguí entre “violencias ilegales” (por incumplimiento de las normas) y “violencias legales” que remiten a las injusticias contenidas en las mismas normas administrativas vigentes de muy escasa razonabilidad. A simple título ilustrativo de estas últimas, menciono la obligación de algunos servidores públicos (no de todos), de asistir a cursos de capacitación de nivel inferior a su propio nivel académico como requisito para ascender en la carrera del Servicio Público Civil.

### Políticas Públicas en Argentina: algunos antecedentes<sup>25</sup>

Compartiré con ustedes un poco de historia. En la Argentina y en la Administración Pública Nacional, entre 1993 y 2006, la única modalidad de violencia laboral identificada fue el “acoso sexual hacia las mujeres”, reglamentada primero por Decreto 2383/93, e incluida seis años después, en el art. 137 del Primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de 1999, vigente hasta 2006.<sup>26</sup> A mi juicio, dicha tipificación entrañaba una reducción inadmisibles en un Estado de Derecho, dicho esto sin que en modo alguno deba interpretarse que el acoso sexual no constituye ilícito. Ese mismo año 1999, mi propia investigación identificó una treintena de violencias laborales, mostró una cara siniestra, poco explorada del Estado argentino en democracia, y enfatizó la urgencia de construir políticas públicas para prevenir el problema, atender a los afectados y sancionar a los responsables.

A partir de 2001, e impulsados en su mayoría por un sindicato estatal, se presentaron diversos proyectos legislativos de carácter provincial y nacional para reducir el flagelo, y se sancionaron las primeras

24. Scialpi, Diana. *Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la administración pública como ámbito laboral*. Editorial Catálogos, 1999. La 2da. edición, de 2004, lleva prólogo de la Dra. Marie France Hirigoyen y un capítulo de la Dra. Diana Maffía.

25. Scialpi, Diana. Fragmento del artículo *Violencia en el Trabajo. Perspectiva de Salud Pública y Políticas Públicas en Argentina*, publicado en Revista Jurídica Argentina La ley, Suplemento de Actualidad, Año 5, N° 1056 - miércoles 15 de septiembre de 2010.

26. Primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional. Decreto 66/99. B.O. 26-2-99. La definición de violencia laboral fue ampliada en el Segundo Convenio Colectivo para la Administración Pública Nacional, firmado en 2006. Decreto 214/2006.

leyes provinciales en materia de violencia laboral *para el empleo público*, dado que las provincias argentinas no pueden legislar para el sector privado. No obstante, actualmente, muchas de esas leyes han sido vetadas por los respectivos Poderes Ejecutivos provinciales.

Convendrá aclarar que ninguna de esas normas provinciales sanciona la violencia, entendida en el amplio sentido que emana de la siguiente definición introducida, en 2002, por la Organización Mundial de la Salud y adoptada más tarde, con variantes, por la Organización Internacional del Trabajo:

*“Violencia es el uso intencional de la fuerza o el poder, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La definición usada por la OMS vincula la intención con la comisión del acto mismo, independientemente de las consecuencias que se producen. Se excluyen de la definición los incidentes no intencionales. La inclusión de la palabra “poder”, además de la frase “uso intencional de la fuerza”, amplía la naturaleza de un acto de violencia así como la comprensión convencional de la violencia para dar cabida a los actos que son el resultado de una relación de poder, incluidas las amenazas y la intimidación. Decir “uso del poder” también sirve para incluir el descuido o los actos por omisión, además de los actos de violencia por acción, más evidentes. Por tanto, debe entenderse que “el uso intencional de la fuerza o el poder físico”, incluye el descuido y todos los tipos de maltrato físico, sexual y psíquico, así como el suicidio y otros actos de autoagresión.”<sup>27</sup>*

En este sentido, el propio Estado Argentino viola sistemáticamente la Constitución Nacional, soslayando el elemental principio de “idoneidad” establecido, en el art. 16, como único requisito para acceder a un cargo público. Viola también la Ley N° 25188 de Ética en la Función Pública, e incumple muchas normas vigentes en el empleo del sector público.

A título ilustrativo, en materia de Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Administración Pública Nacional Argentina, una encuesta concluye: a) El 50% de los organismos carece de un Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, dentro de su estructura, configurando un incumplimiento de la Ley N° 19587 de Higiene y Seguridad

---

27. Primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, Organización Mundial de la Salud. Washington, D.C. Oficina Regional para las Américas de la OMS, Organización Panamericana de la Salud, 2003. (en español).

en el Trabajo; b) Cerca del 70% de los Servicios no funcionan de acuerdo a lo establecido en el Convenio 161 sobre Servicios de Salud en el Trabajo (OIT, 1985); c) La mayoría de los Servicios de Medicina del Trabajo de los organismos estatales desconoce la cantidad exacta de trabajadores/as que conforman la población objetivo del servicio médico y carece de información específica sobre los diversos sistemas de empleo bajo los cuales se desempeña dicha población trabajadora; d) El nivel de jerarquía y reporte de los Servicios de Medicina del Trabajo en los Organismos Estatales es heterogéneo y no responde a las exigencias legales y técnicas.<sup>28</sup>

Cabe constatar que las escasas normativas provinciales de violencia laboral vigentes actualmente, no sancionan todos los tipos de conductas laborales violentas que emanan de la clara definición de “violencia” ofrecida por la Organización Mundial de la Salud a pesar de que su amplitud alcanza para condenar otras modalidades de violencia laboral propias de nuestro contexto histórico-social y específicas de la problemática institucional argentina, a saber: violencias laborales institucionales gravísimas, violación de derechos adquiridos, trabajo en negro, salarios por debajo de la línea de pobreza, violación sistemática del orden jurídico vigente en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo aun por parte del Estado, que se añaden a la violencia estructural que acarrea el desempleo y subempleo y explican nuestro sombrío panorama institucional y social actual.<sup>29</sup>

En este sentido, no se puede soslayar el hecho de que la Argentina es “un país al margen de la ley”.<sup>30</sup> Más aun, según la Primera Encuesta de Cultura Constitucional Argentina: *Argentina, una sociedad anómica*, reali-

28. Comisión Interinstitucional de Salud y Seguridad en el Trabajo de Organismos Estatales, CISTOE, Primera Encuesta y Documento N° 1. “Los Servicios de Salud y Seguridad en el trabajo en la Administración Pública Nacional”, 2003 (inédito) difundido en el Primer Seminario de Salud y Seguridad en el Trabajo de Organismos Estatales. Cámara de Diputados de la Nación, 9/11/2004.

29. Actualmente todas las cifras –pobreza, empleo, desempleo y otras– caen bajo sospecha desde que, en enero 2007, el gobierno intervino el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos desplazando del INDEC a técnicos de larga trayectoria académica.

30. Nino, Carlos. *Un país al margen de la ley. Estudio de la anomia como componente del subdesarrollo argentino*. Emecé Editores, Buenos Aires, 1992.

zada en 2005, el 86% de los argentinos viola la ley y el 77% desconoce la Constitución Nacional.<sup>31</sup>

En todos mis trabajos he señalado esta circunstancia, subrayando que la primera modalidad de violencia es la violación de la ley.

En igual sentido, apelé al marco teórico del Dr. Carlos Sluzky para señalar que la violación de la ley es doblemente devastadora cuando es perpetrada por las autoridades y funcionarios públicos que tienen la responsabilidad social y legal de proteger al conjunto de empleados públicos y a los ciudadanos argentinos. En tales casos *“la fuente de protección se convierte en fuente de terror en un contexto que deniega dicha transformación, mediante la re-rotulación de los hechos.”*<sup>32</sup>

Las consecuencias de esta violencia político-burocrática en los organismos públicos en democracia de nuestro país, son demoledoras:

- i Afecta la salud física y mental de todos los empleados del sector público.<sup>33</sup>
- ii Pervierte los resultados de la gestión pública dañando gravemente a toda la población argentina a la que debe prestarle un servicio público eficaz, destinado a promover y garantizar su desarrollo humano y su bienestar general.
- iii Vulnere nuestros Derechos Humanos y nuestro Estado de Derecho.
- iv Resulta condición previa y necesaria para emplazar la corrupción en el Estado.<sup>34</sup>

31. Hernández, Zovatto y Mora y Araujo, *Argentina: una sociedad anómica*. Edición de la Universidad Nacional Autónoma de México, Asociación Argentina de Derecho Constitucional e IDEA Internacional, 2005.

32. Sluzky, Carlos. “Violencia Familiar y Violencia Política. Implicaciones terapéuticas de un modelo general”, en D.F. Schnitman y otros, *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*, Buenos Aires, Paidós, 1994.

33. Ricardo López Göttig, (UB) *El crecimiento del empleo público en la Argentina*. Datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, de julio-diciembre del 2012. En el cuarto trimestre del 2011, la población económicamente activa (PEA) era de 16.884.000 personas. De los ocupados, en el sector privado trabajaba el 81,7% (12.910.000), en tanto que el sector público era el 17,6% (2.781.000). Y según el Sistema Integrado Previsional Argentino, SIPA, el porcentaje ascendería al 21,6%.

34. Actualizo datos y cito el *ranking* mundial de países según el Índice de Percepción de la Corrupción 2013 de Transparency Internacional. Argentina ocupa la posición 106 entre 177 países y la posición 24 entre 33 países de América, donde Canadá ostenta la posición 1, Uruguay la posición 4 y Chile la posición 5.

- v Instala un modelo autorizado de gestión en todos los sectores de actividad, sean públicos o privados.
- vi Sumerge a toda la ciudadanía argentina en un profundo desamparo institucional aprendido.<sup>35</sup>

## Colofón

Si bien la Argentina carece de ley nacional específica en materia de violencia en el trabajo, el Derecho Laboral argentino tiene respuestas para la problemática, y la jurisprudencia reciente ofrece contundentes pruebas de ello, a pesar de las enormes dificultades que presenta la vía judicial.

Asimismo, en abril de 2009 la Argentina sancionó la *Ley N° 24685 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, que contempla seis modalidades de violencia –entre ellas la “violencia laboral”– hecho que la convirtió en la primera ley nacional en materia de violencia laboral, de alcance exclusivo para las mujeres aunque ya hay magistrados/as dispuestos a extender su alcance a los varones.<sup>36</sup>

## Propuestas

Una propuesta inicial y de bajo costo relativo, es crear –en el área del Poder Judicial de CABA que se considere más adecuada– una **OIR: Oficina de Información y Reclamos** para recibir denuncias y/o información de inequidades diversas, garantizando la absoluta confidencialidad de la información recibida y la seguridad de que el denunciante no afrontará represalias institucionales.<sup>37</sup>

35. Scialpi, Diana, “Violencia laboral en los organismos estatales. Aportes a su construcción como problema público y objeto de políticas públicas”, en *Aportes para una mejora en la calidad institucional. Violencia Laboral: un debate pendiente*. Edición del Instituto Federal de Estudios Parlamentarios del Senado de la Nación Argentina y de Instituciones Sin Violencia, 2006.

36. Véase García Vior, Andrea: *VIOLENCIA LABORAL. El Acoso Moral y Sexual en el Trabajo. Volumen I* y *VIOLENCIA LABORAL. Igualdad de Trato y Discriminación. Volumen II*. Ed. Errepar, Buenos Aires, 2013.

37. Sobre este particular, el caso de la subinspectora General de Justicia, Dra. Cristina Giuntoli, es un antecedente emblemático. Fue testigo en un caso de corrupción investigado por el entonces Fiscal Nacional de Investigaciones, Dr. Garrido, y recibió todo tipo de represalias, aislamientos y hasta marginación de su cargo.

La segunda propuesta consiste en encarar, decididamente, la tarea injustamente postergada de contabilizar e identificar malos tratos y otros ultrajes, a la luz de las modalidades y tipos de violencias tipificados por la Ley N° 26485, sancionada en 2009. No hay modo de construir Políticas Públicas adecuadas, si no se cuenta con *datos cuantitativos producidos oficialmente*.

### Cuadro

En el siguiente cuadro de doble entrada, podemos observar 2 de las 6 modalidades de violencia tipificadas por la ley, cruzadas con los 5 tipos de violencia reconocidos por la Ley N° 26485. Obsérvese que surgen 10 campos para contabilizar hechos pasibles de ser probados.

Tipos	Modalidad: Violencia Laboral	Modalidad Violencia Institucional
Física		
Psicológica		
Sexual		
Económico-patrimonial		
Simbólica		

Mientras no tengamos idea alguna de cuántos casos y con qué frecuencia se producen los diferentes tipos de violencias, no podremos diseñar políticas públicas pertinentes y adecuadas, basadas en datos sujetos a verificación empírica.

### A modo de cierre

Una vez más constatamos que hay mucho por hacer, y una vez más podemos afirmar, siguiendo a Antonio Machado: *“Caminante, no hay camino, se hace camino al andar // Al andar se hace camino y al volver la vista atrás, se ve la senda que nunca se ha de volver a pisar // Caminante no hay camino, sino estelas en la mar...”*

¡Al camino y manos a la obra entonces! Muchas gracias.



# PROMOVER ESTRATEGIAS MULTISECTORIALES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Luciana Andrada\*

El clima laboral se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; estas son percibidas de manera directa o indirecta por quienes nos desempeñamos en ese medioambiente; a su vez, las percepciones que tenemos inciden sobre nuestras conductas y actitudes e influyen en la motivación laboral.

En este caso en particular, la encuesta analizó el nivel de percepción que los operadores y operadoras de la justicia de la CABA tenemos acerca de distintos tipos de discriminación y violencias en el trabajo.

Los resultados en todos los campos son preocupantes y dan cuenta de una alta percepción de situaciones de discriminación, maltrato y acoso sexual en los lugares de trabajo, experimentada por las operadoras y operadores de la justicia de la CABA.

Sin duda estamos ante una problemática compleja, que debe ser abordada prioritariamente, ya que atenta contra la dignidad de las personas, afectando su salud psicofísica, su rendimiento laboral, deteriorando las relaciones con su entorno familiar y social. Afecta también a la institución, ya que daña las relaciones interpersonales, genera malestar entre los trabajadores y climas de trabajo tenso, aumentando el ausentismo y la rotación del personal y termina afectando a la sociedad en su conjunto, ya que impide la correcta prestación del servicio de justicia, consolidando la discriminación y el descreimiento en las instituciones, situación que resulta inaceptable, sobre todo teniendo en cuenta que nos encontramos en el Poder Judicial de la CABA, órgano responsable de administrar justicia.

---

\* Responsable del Departamento de Desarrollo Humano del CM en representación de la Oficina de Prevención de Factores de Riesgo y Problemáticas de las Relaciones Laborales del CM a cargo de Adriana Gallo.

En vista de estos hallazgos, resulta indispensable articular esfuerzos individuales e institucionales que permitan generar un espacio de diálogo multisectorial que involucre a todos los actores sociales que componen la justicia de la ciudad (trabajadores, magistrados, funcionarios, representantes sectoriales y sindicales), con el objetivo de planificar estrategias de prevención –que nos permitan anticiparnos a los conflictos– y de abordaje y reparación de riesgos psicosociales y de las situaciones de discriminación y violencia laboral.

Las estrategias de prevención para ser eficaces deben trabajar en varios niveles; por un lado, estudiando e interviniendo sobre las condiciones de trabajo que puedan ser generadoras de riesgos psicosociales, violencia y discriminación (gestión del tiempo, distribución de tareas, estilos de liderazgo, comunicación); por otro lado, es importante realizar campañas de sensibilización para visibilizar y desnaturalizar la discriminación y la violencia, informando respecto de las consecuencias que provocan, teniendo presente una perspectiva de género –hemos visto cuando analizamos los resultados de la encuesta la significación que cobra la variable de género–.

Asimismo, es fundamental informar sobre los derechos y mecanismos de denuncia. En este sentido, es importante que a nivel institucional se tenga la capacidad e independencia para viabilizar estas y encontrar soluciones justas ratificando el compromiso con la sanción de las conductas que supongan discriminación y violencia laboral.

Desde el punto de vista institucional, es destacable la reciente creación de la Oficina de Prevención de Riesgos, Problemáticas de las relaciones laborales en el ámbito del Consejo de la Magistratura de la CABA, que tiene como principales responsabilidades:

- Evaluar e identificar factores de riesgo (físicos, ergonómicos y psicosociales) y problemáticas de las relaciones laborales (organización, gestión del trabajo y violencia laboral) y establecer contactos y proponer la elaboración de convenios de cooperación y asistencia en la materia.
- Proponer, planificar, diseñar e implementar políticas de gestión para el abordaje de Problemáticas de las relaciones laborales dentro del Poder Judicial de la CABA, procurando una activa participación e involucramiento de los distintos actores sociales (trabajadores, funcionarios, magistrados y organizaciones sindicales).

- Administrar un Gabinete de Problemáticas de las Relaciones Laborales en el que se implementa y administra un programa de consultoría integrado por un equipo multidisciplinario orientado al tratamiento de las problemáticas laborales, con el objetivo de brindar asesoramiento, ayuda y contención ante problemáticas laborales o situaciones de violencia.
- Entender y atender en materia de violencia laboral conforme lo establecido en la Ley N° 1225 –violencia laboral–: realizar capacitaciones, investigaciones y proyectos que permitan efectuar intervenciones adecuadas.
- Brindar orientación y asesoramiento al personal que lo requiera.
- Promover actividades de prevención de la violencia laboral.
- Proponer adecuaciones, modificaciones o implementación de reglamentos en materia de violencia laboral.
- Conocer en los procedimientos disciplinarios relativos a la violencia laboral, a fin de formular estadísticas sobre la problemática y facilitar el espacio de acompañamiento terapéutico.

Por ello, queremos valorar el trabajo realizado por el Observatorio de Género y la Oficina de Estadísticas, que constituye una herramienta de diagnóstico imprescindible para visibilizar la problemática de la discriminación y la violencia laboral, y nos invita a generar espacios de discusión al interior de nuestra institución para consensuar políticas de gestión adecuadas y eficaces que contribuyan a generar ambientes de trabajo libres de discriminación, acoso y violencia.



## 4. ¿CÓMO VEN LOS Y LAS OPERADORES/AS EL SERVICIO DE JUSTICIA?

### 4.1. PERCEPCIÓN DE OPERADORES/AS SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA

Entendido como la posibilidad de acceder a la jurisdicción para reclamar por un derecho vulnerado, el acceso a la justicia<sup>38</sup> constituye un desafío muy importante de la democracia. El acceso a la justicia de todos los ciudadanos y ciudadanas, independientemente de su condición social, es un derecho humano fundamental y constitucional que hace posible el goce de otros derechos y garantiza la igualdad ante la ley.<sup>39</sup>

Si bien es cierto que el ideal de acceso igualitario a la justicia, por su complejidad, además de interpelar al poder judicial insta a la acción conjunta de otras áreas del Estado y de la sociedad civil, el logro de ese ideal es una aspiración de cualquier poder judicial democrático. Por ese motivo, resulta un tema ineludible en un estudio dedicado a la cultura jurídica interna de los y las operadoras de la justicia de la CABA, específicamente centrado en sus percepciones acerca de distintos aspectos de la desigualdad de género.

#### Percepciones acerca de la desigualdad de género y del rol de la justicia

En primer lugar, y como paso a previo a la exploración de las opiniones de operadores y operadoras sobre la capacidad de la justicia de responder adecuadamente a los grupos afectados por el orden de género, y a la indagación acerca de los obstáculos existentes para el acceso a la justicia, la encuesta investigó las percepciones de las y los operadores

---

38. Boueiri ha definido al acceso a la justicia como “la igualdad de oportunidades para acceder a los recursos jurídicos –formales e informales- que generan, aplican o interpretan las leyes y regulaciones normativas con especial impacto en el bienestar social y económico de las personas”; en Boueiri, S. (2003). Una aproximación sociojurídica al acceso a la justicia. Cenipec, Universidad de San Andrés, págs. 221/232.

39. Cappelletti, M. y Garth, B. (1983) “El acceso a la Justicia”, Revista del Colegio de Abogados del Departamento Judicial de la Plata.

de la justicia de la CABA acerca de las desigualdades de género en la sociedad en general, y sobre el rol de la justicia en su erradicación. Lo hizo a través de una pregunta que les solicitaba que expresaran su nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a cuatro afirmaciones:

- “En nuestra sociedad hay igualdad entre las personas heterosexuales y homosexuales”
- “En nuestra sociedad hay igualdad entre varones y mujeres”
- “La justicia debe tener un rol activo en la erradicación de las desigualdades basadas en el género y la orientación sexual”
- “Las y los magistrados están influenciados por los estereotipos de género presentes en nuestra cultura”

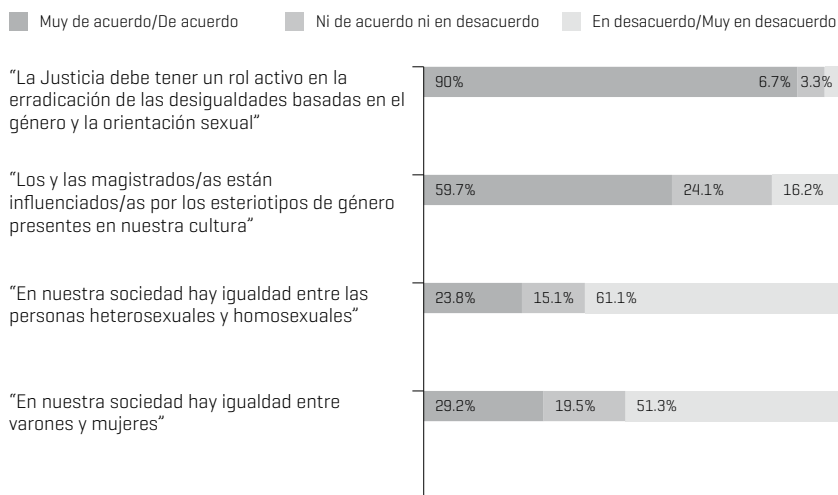
Las reacciones a esta serie de afirmaciones son muy interesantes y dan cuenta del pensamiento de operadores y operadoras del sistema en relación con los aspectos mencionados más arriba.

### **El cuadro general**

La mitad de las personas encuestadas opina que en nuestra sociedad no existe igualdad entre varones y mujeres. Además, 6 de cada 10 de ellas piensa que no existe igualdad entre las personas homosexuales y heterosexuales. Al mismo tiempo, en igual proporción, las respuestas obtenidas revelan que las personas encuestadas creen que las y los magistrados están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en la cultura. También, de manera muy contundente, 9 de cada 10 manifiestan que creen que la magistratura tiene responsabilidad en la erradicación de las desigualdades basadas en el género y la orientación sexual.

Tales respuestas crean el telón de fondo sobre el cual consideraremos los hallazgos más directamente referidos al acceso a la justicia. Se trata de un cuadro que da cuenta, por una parte, de la conciencia de los operadores y operadoras de la justicia de la CABA acerca de las desigualdades sociales que afligen a las mujeres y otros grupos afectados por el orden de género y, por otra parte, de la responsabilidad que se le adjudica a la magistratura en su erradicación.

► Gráfico N° 48. Niveles de acuerdo/desacuerdo sobre afirmaciones referidas a desigualdades entre los géneros y rol de la justicia [en %]



Cuando se observa la variación de las respuestas a la luz del género de quien opina, tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico, las mujeres son más críticas de la desigualdad social que los varones. Mientras que el 65% de ellas considera que en nuestra sociedad no hay igualdad entre personas heterosexuales y homosexuales, la proporción de varones que piensa de ese modo es de 52%. En la misma línea, mientras el 60% de las mujeres opina que no hay igualdad entre varones y mujeres, solo el 37,3% de los varones comparte esa opinión.

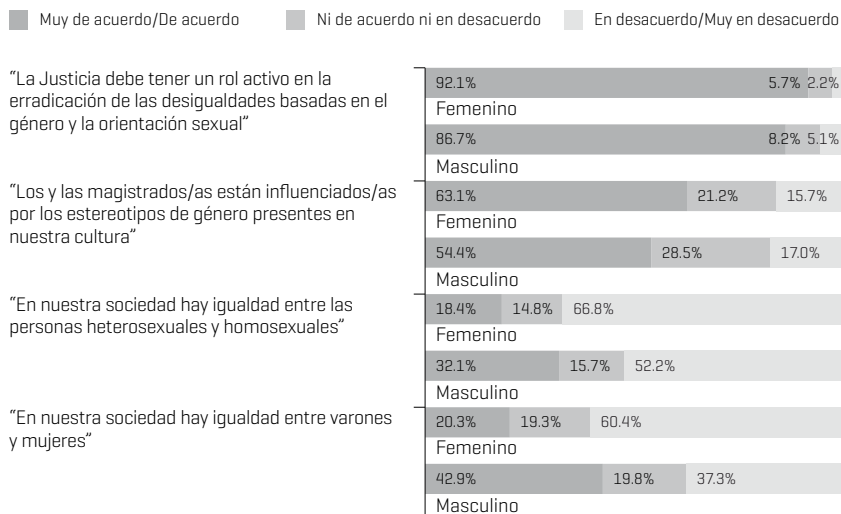
Nos pareció interesante analizar el efecto de la capacitación en género sobre la respuesta a esta pregunta, y descubrimos que el hecho de haber recibido capacitación en género está claramente asociado a una respuesta más crítica en relación con la existencia de igualdad entre varones y mujeres. Esto se observa especialmente entre las operadoras. En relación a la igualdad entre homosexuales y heterosexuales, la tendencia es la misma y el desacuerdo acerca de la existencia de igualdad es aun mayor.

Aunque en menor grado, las percepciones de varones y mujeres también difieren en relación a las afirmaciones referidas al rol de la

justicia en la erradicación de las desigualdades de género. La proporción de mujeres que manifiesta que los magistrados y magistradas están influenciados por los estereotipos de género presentes en nuestra cultura es mayor (63,1% y el 54,4% de los varones). La proporción de mujeres que opina que los jueces deben desempeñar un importante rol en la erradicación de las desigualdades de género es ligeramente superior a la de los varones (92,1% y 87,6%, respectivamente).

La capacitación en género también tiene un efecto considerable sobre las opiniones acerca del rol de la justicia. En primer lugar, constatamos que quienes recibieron capacitación en género expresan una mayor conciencia acerca de que los magistrados y magistradas están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en la cultura, en particular en el caso de las operadoras. Como la respuesta positiva relacionada con el rol de la justicia en la erradicación de las desigualdades basadas en el género y la orientación sexual es tan monolítica, a pesar de que existe un efecto de la capacitación en género, en especial para las operadoras, este es menos notorio.

- ▶ Gráfico N° 49. Niveles de acuerdo/desacuerdo sobre afirmaciones referidas a desigualdades entre los géneros y rol de la justicia según género [en %]\*



\* Las diferencias de  $\pm 0,1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.



Al observar el efecto conjunto del cargo y del género sobre las opiniones de las personas encuestadas descubrimos que, independientemente del cargo al que pertenezcan, las mujeres expresan la posición más negativa.

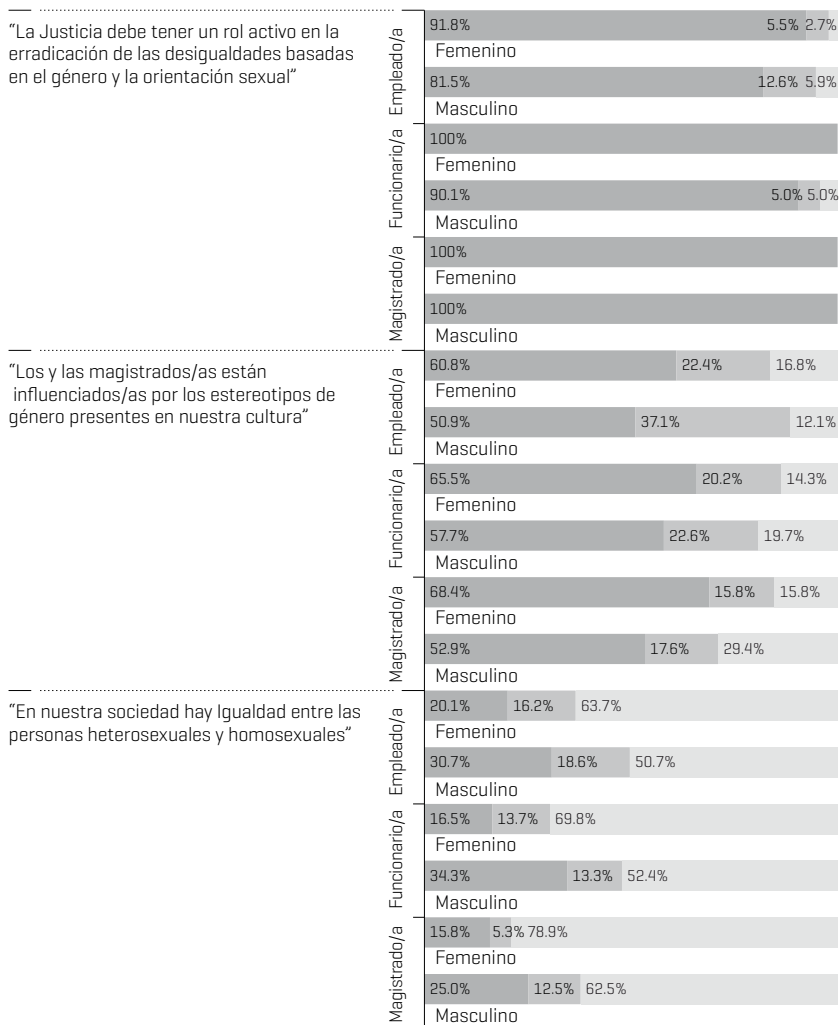
En especial, el grupo más crítico en relación a la existencia de desigualdades de género fue el de las mujeres magistradas -en una proporción del 73,7% en relación a la igualdad entre varones y mujeres, y 78,9% en lo que hace a la igualdad entre heterosexuales y homosexuales. En cambio, los funcionarios y empleados varones tienden a pensar en mayor medida que existe igualdad entre varones y mujeres y entre heterosexuales y homosexuales.

En cuanto a la afirmación vinculada a la influencia de los estereotipos de género sobre magistradas y magistrados, para todos los cargos el grado de adhesión de las mujeres es mayor y aumenta con la jerarquía del cargo. La respuesta a esta pregunta está más dispersa ya que, para todos los cargos y ambos géneros, la opinión neutra aparece con relativa frecuencia. Como lógica consecuencia, las proporciones de respuestas positivas son menores. A pesar de ello, se mantiene la tendencia general.

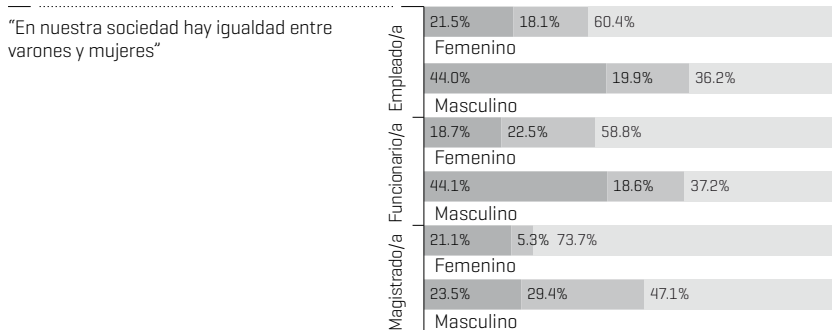
La respuesta positiva a la afirmación relacionada con el rol de la magistratura en la erradicación de la desigualdad de género es impactante; todas y todos los magistrados y todas las funcionarias encuestadas, el 91,8% de las empleadas, el 81,5% de los empleados y el 90,1% de los funcionarios adhieren a esa afirmación.

► Gráfico N° 50. Niveles de acuerdo/desacuerdo con afirmaciones referidas a desigualdades entre los géneros y rol de la justicia según cargo y género [en %]\*

■ Muy de acuerdo/De acuerdo    ■ Ni de acuerdo ni en desacuerdo    ■ En desacuerdo/Muy en desacuerdo



[Cont. gráfico 50]



\* Las diferencias de  $\pm 0.1\%$  obedecen a la necesidad de mostrar la información con un solo decimal.

Al analizar las respuestas a las preguntas referidas a las desigualdades de género según el organismo en el que se desempeñan los/as operadores/as y su género, se mantiene la tendencia observada hasta ahora: la proporción de personas que descreen que haya igualdad entre varones y mujeres y entre homosexuales y heterosexuales es importante en todos los organismos y para ambos géneros.

Para el caso de la desigualdad entre varones y mujeres, se mantiene la tendencia en cuanto a un mayor descreimiento por parte de las mujeres.

Para el caso de la desigualdad entre homosexuales y heterosexuales, con la excepción de los varones de las Cámaras de Apelaciones que manifiestan una posición muy crítica (81,8%), en el resto de los organismos, la respuesta de las mujeres es más crítica que la de los varones.

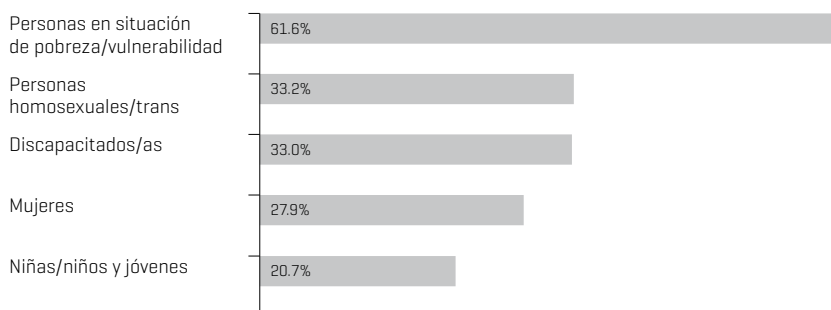
En lo relativo a la influencia de los estereotipos de género sobre los/as magistrados/as –salvo en el Tribunal Superior de Justicia–, la tendencia predominante se mantiene, es decir que la respuesta afirmativa es mayor entre las mujeres.

En la misma línea, **en todos los organismos de la justicia de la CABA las mujeres tienden en mayor medida que los varones a adjudicar a la justicia responsabilidad en la erradicación de la desigualdad de género.**

## Los grupos más desaventajados para acceder a la justicia de la CABA

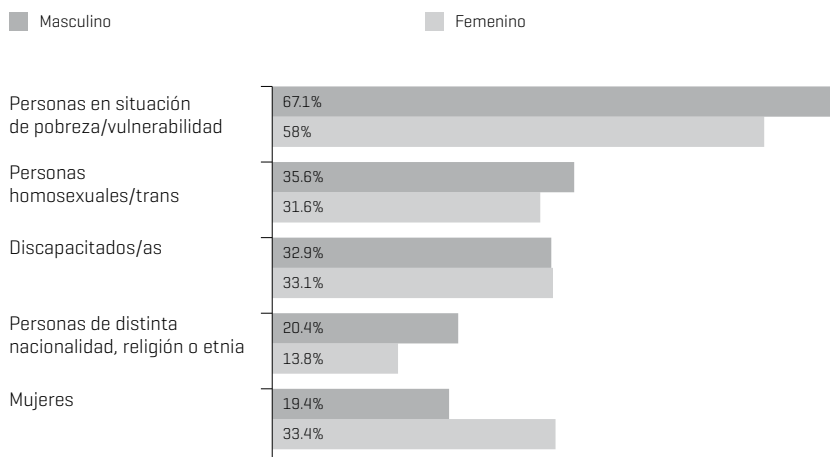
La encuesta planteó una pregunta abierta, en la cual se pedía a los operadores y operadoras que mencionaran los principales grupos desaventajados en cuanto al acceso a la justicia. Es interesante notar que los grupos afectados por el orden de género se encuentran entre los cuatro principales grupos desaventajados identificados. En opinión de los y las encuestados/as, la situación de los grupos de la diversidad sexual es peor que la de las mujeres.

- ▶ Gráfico N° 51. Principales grupos desaventajados en el acceso a la justicia de la CABA [en % de casos]



Cuando se analizan las respuestas a la luz del género de la persona que responde la encuesta, se observan interesantes variaciones. Las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad continúan siendo las más mencionadas por mujeres y varones, seguidas por las personas homosexuales y transexuales. En tercer término, mientras que un tercio de las operadoras menciona a las mujeres como grupo desaventajado, solo un quinto de los operadores lo hace. Se puede constatar una tendencia de las mujeres a ser más sensibles a las necesidades del género al que pertenecen.

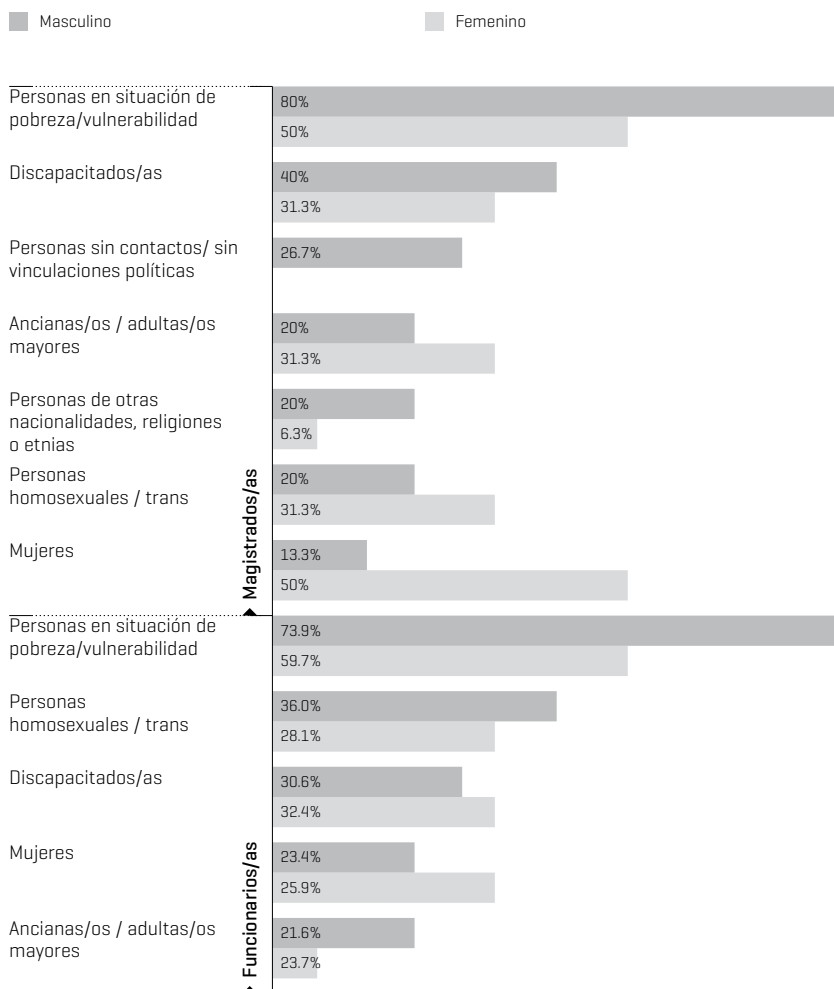
► Gráfico N° 52. Principales grupos desaventajados en el acceso a la justicia de la CABA según género (en % de casos)



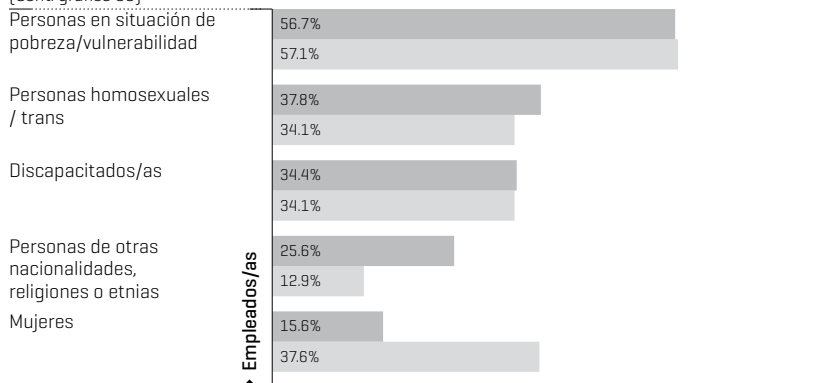
Para los tres cargos, la opción de personas en situación de pobreza y vulnerabilidad es de lejos la más mencionada, en especial entre los magistrados, funcionarios y funcionarias.

La mitad de las magistradas y el 37,6% de las empleadas mencionan en segundo término a las mujeres como grupo desaventajado en el acceso a la justicia; los empleados (37,8%) y los funcionarios (36%) señalan como grupos desaventajados a las minorías de la diversidad sexual en tercer lugar.

► Gráfico N° 53. Principales grupos desaventajados en el acceso a la justicia de la CABA según género y cargo [en % de casos]



[Cont. gráfico 53]

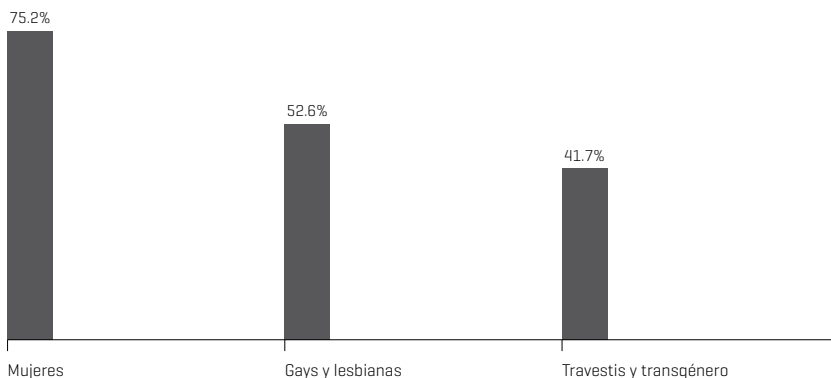


### Confianza en el sistema para responder a las necesidades de los grupos afectados por el orden de género, mujeres y grupos de la diversidad sexual.

La encuesta exploró la opinión de las personas encuestadas acerca de la preparación de la justicia de la ciudad para responder adecuadamente a las necesidades de las mujeres, los gays y lesbianas y las travestis y transgénero.

Como se observa en el siguiente gráfico, la justicia está mejor preparada para responder a las necesidades de las mujeres que para responder a las necesidades de otras personas afectadas por el orden de género. A su vez, manifiestan más confianza en su capacidad para responder a las necesidades de gays y lesbianas que para responder a las necesidades de las personas travestis y transgénero.

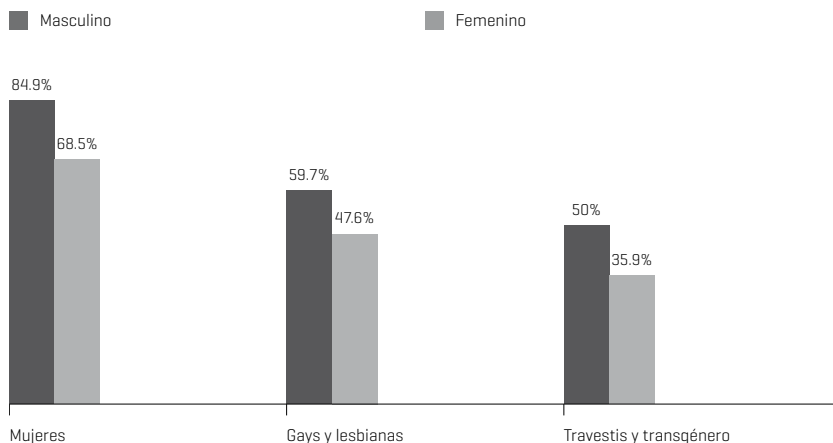
- ▶ Gráfico N° 54. La justicia de la CABA está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de mujeres, gays y lesbianas y travestis y transgénero que concurren a ella [en % de respuestas afirmativas]



La opinión de las mujeres acerca de las capacidades de la justicia para responder a las necesidades de las personas afectadas por el orden de género tiende a ser más crítica que la de los varones respecto de los tres grupos.



- ▶ Gráfico N° 55. La justicia está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de mujeres, gays y lesbianas y travestis y transgénero que concurren a ella, según género [en % de respuestas afirmativas]

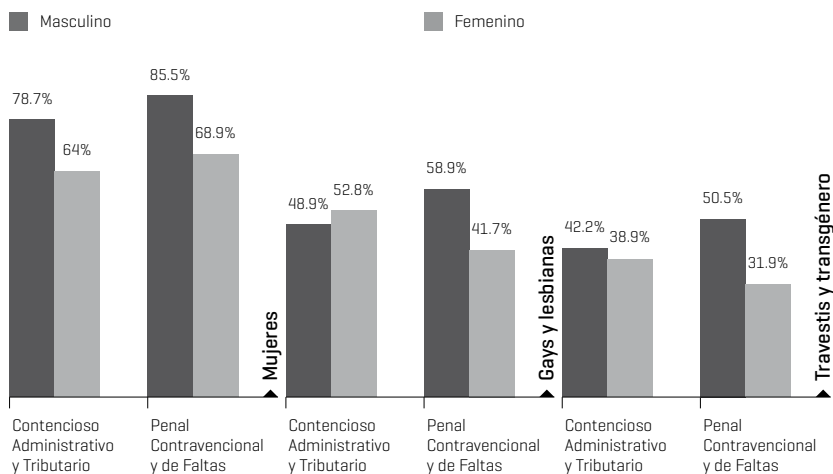


El nivel de confianza en la respuesta del sistema frente a las necesidades de las mujeres es alto en ambos fueros, ligeramente mayor en el Fuero Penal, Contravencional y de Faltas y para los varones de ambos fueros.

En relación con la respuesta del sistema frente a las necesidades de gays y lesbianas, los niveles de confianza son sensiblemente menores en ambos fueros, aunque mayores entre los varones del Fuero Penal Contravencional y de Faltas, y entre las mujeres del Fuero Contencioso Administrativo y Tributario.

A su vez, la evaluación que hacen las personas encuestadas sobre la respuesta del sistema frente a las necesidades de travestis y transgénero es bastante más severa entre las mujeres del Fuero Penal, Contravencional y de Faltas, y en menor medida en el Fuero Contencioso Administrativo y Tributario.

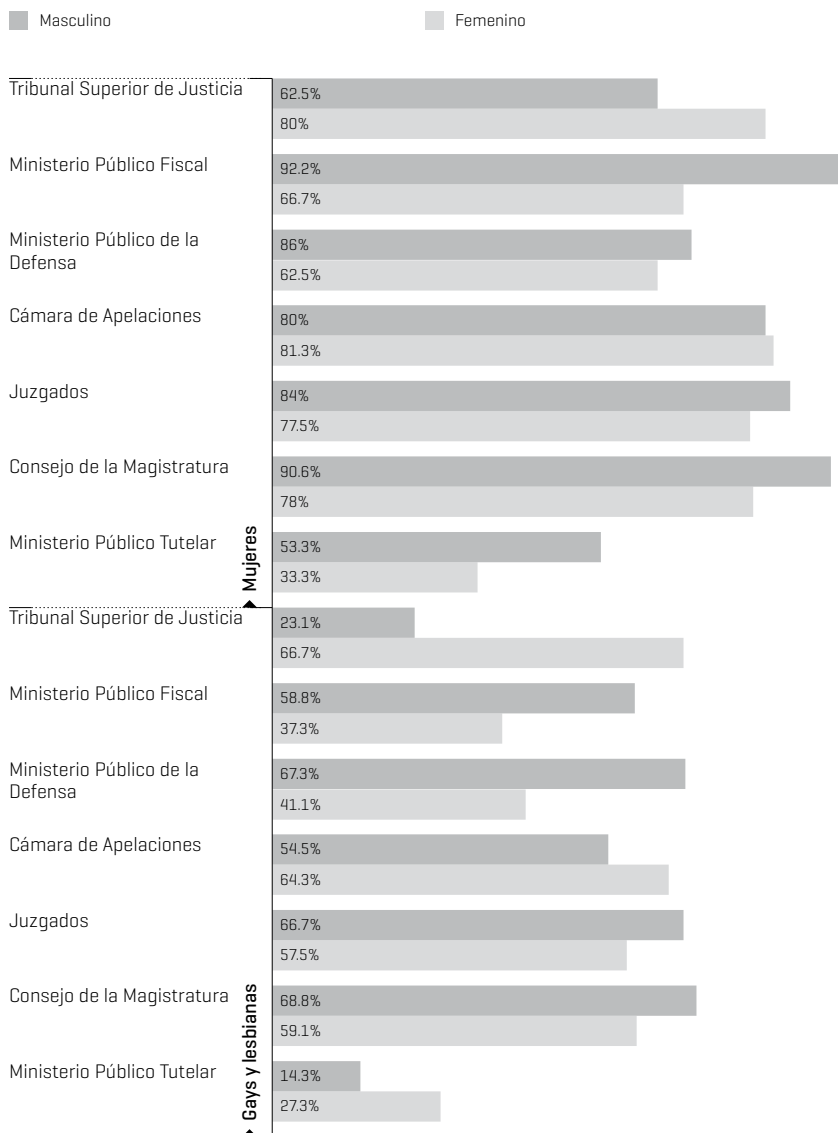
- Gráfico N° 56. La justicia de la CABA está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de mujeres, gays y lesbianas y travestis y transgénero que concurren a ella, según fuero y género [en % de respuestas afirmativas]



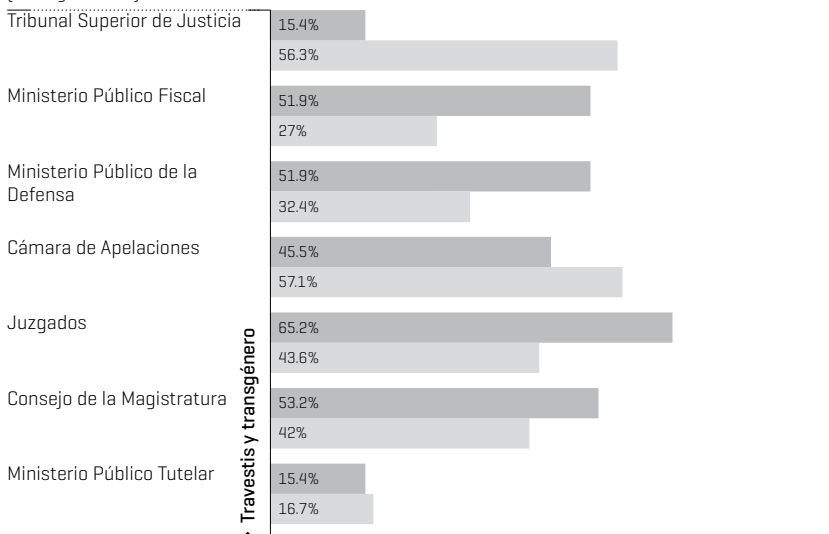
A partir del análisis de las opiniones relacionadas con la capacidad de la justicia de la CABA de dar respuesta a las necesidades de las mujeres a la luz del género y cargo de las personas consultadas, se constata que las respuestas de magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as son muy similares: el nivel de respuesta afirmativa es muy alto para los varones y bastante alto en el caso de las mujeres.

Como ya se mencionó, aun en el contexto de una evaluación positiva, las respuestas respecto de gays y lesbianas y de travestis y transgénero son más críticas.

► Gráfico N° 57. La Justicia está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de mujeres, gays y lesbianas y travestis y transgénero que concurren a ella, según organismo y género [% de respuestas afirmativas]



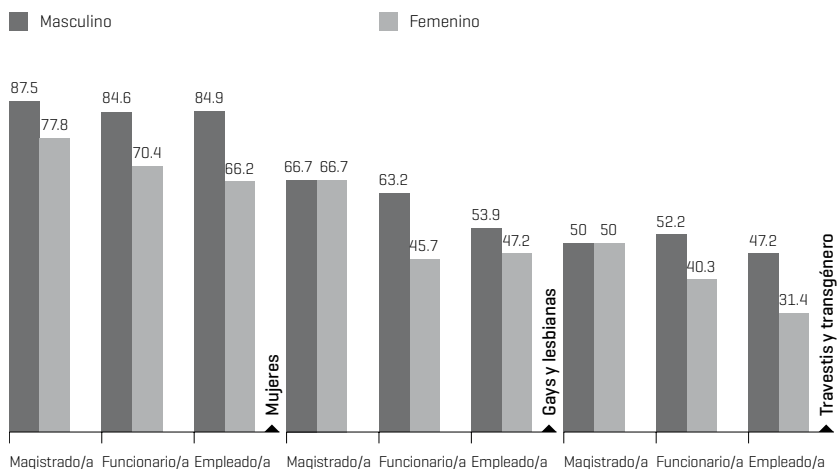
[Cont. gráfico 57]



La evaluación que hacen los/as operadores/as de todos los organismos acerca de la respuesta de la justicia para responder a los tres grupos afectados por el orden de género son buenas, especialmente positivas cuando se trata de las necesidades de las mujeres y particularmente altas entre los varones del Ministerio Público Fiscal y del Consejo de la Magistratura.

Disminuye la confianza que las personas encuestadas expresan en relación con la respuesta del sistema a las necesidades de gays y lesbianas y de travestis y transgénero, en particular entre los varones del Tribunal Superior de Justicia y entre quienes se desempeñan en el Ministerio Público Fiscal.

- Gráfico N° 58. La justicia está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de mujeres, gays y lesbianas y travestis y transgénero que concurren a ella, según cargo y género [% de respuestas afirmativas]

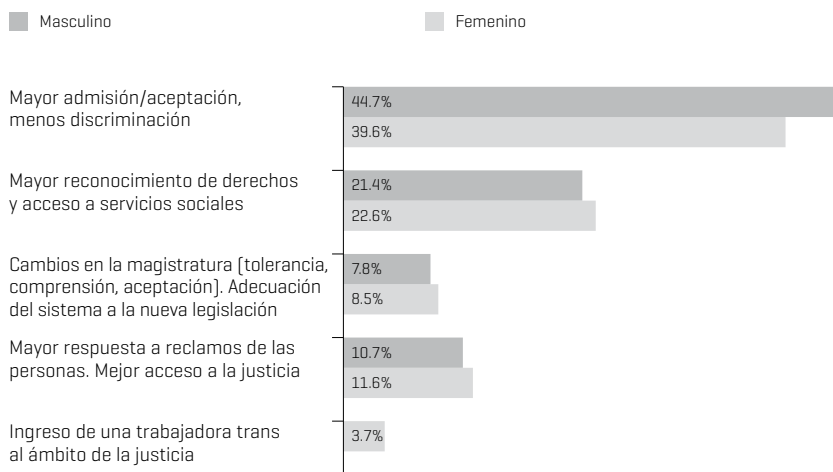


En ese último punto, precisamente, interesa subrayar la coincidencia con las respuestas a otra serie de preguntas relacionadas con la percepción de cambios en la justicia de la CABA a partir de la sanción de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario; los hallazgos indican que los operadores y operadoras encuestados/as en proporciones considerables (61%) identifican transformaciones (64,1% de las mujeres y 56,8% de los varones). La visión más positiva de las mujeres está presente en todos los organismos y particularmente entre las magistradas (81,8%), pero también es importante entre las funcionarias (67,3%) y empleadas (60,4%). Aunque la valoración masculina del impacto de las leyes es menor, siempre involucra a más de la mitad de los encuestados.

En la misma línea, esta valoración positiva del impacto de las leyes es importante en todos los organismos, en especial en el Tribunal Superior de Justicia y en el Consejo de la Magistratura y, salvo en el caso del Ministerio Público Tutelar, es mayor entre las mujeres. Según las personas encuestadas, estos cambios se relacionan con diversos

factores, como la disminución de la discriminación, la ampliación en el reconocimiento de derechos y en el acceso a la justicia y a servicios sociales y, en menor medida, con la promoción de cambios en la magistratura en el sentido de una mayor tolerancia y aceptación.

- ▶ Gráfico N° 59. Principales cambios identificados en la justicia tras las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario según género [respuestas afirmativas en %]



## Los diferentes obstáculos para el acceso a la justicia

El acceso a la justicia es un fenómeno complejo, estudiado desde diferentes perspectivas y disciplinas; en particular, la Sociología Jurídica otorga al contexto social en el que ocurre el fenómeno jurídico una importancia especial, y estudia el acceso en términos de confrontación entre la igualdad jurídico-formal y la desigualdad socio-económica.<sup>40</sup> En esa línea, considera los obstáculos que tienden a impedir el acceso igualitario a la justicia. Como todo problema complejo, el acceso a la justicia reviste diferentes aristas y los obstáculos identificados son tanto de carácter material como de carácter subjetivo y simbólico,

40. Diego Robles: El acceso a la justicia: aspectos teóricos, implicancias prácticas, en Olga Salanueva y Manuela González, *Los pobres y el acceso a la justicia*, Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (Eduulp), 2011, Buenos Aires, Argentina.

teniendo en cuenta que, inclusive el logro de ciertos objetivos de carácter más simbólico, requiere de insumos materiales.

La encuesta intentó recoger las percepciones de operadoras y operadores de la justicia de la CABA acerca de la importancia de varios tipos de obstáculos. Así se presentó a las personas que respondieron la encuesta una lista de 12 posibles obstáculos para el acceso a la justicia para la población en general, y se les pidió que escogieran los tres principales. La lista resultó de una combinación de los obstáculos más frecuentes con aquellos que nos parecieron más relevantes al considerar las desigualdades de género en el acceso a la justicia.

En segundo lugar, se les preguntó cuáles consideraban que eran los tres principales obstáculos para cada uno de los siguientes grupos: mujeres; gays y lesbianas y travestis y transgéneros.

El contenido de la lista incluía los factores que se detallan a continuación: carencias económicas; falta de confianza en el sistema; desconocimiento de derechos y de lugares donde reclamar; falta de patrocinio jurídico gratuito, hostilidad del sistema de justicia, hostilidad del lenguaje jurídico, falta de mecanismos de contención para sostener el proceso; falta de adecuación de los edificios; horarios de la justicia; falta de sistemas de protección y canales seguros de denuncia; posibilidad de sufrir represalias institucionales.

### **Obstáculos para el acceso a la justicia de la población en general**

En cuanto al acceso a la justicia de la población en general, los obstáculos mencionados con mayor frecuencia fueron, en primer lugar, el desconocimiento de derechos y de lugares donde reclamar; en segundo lugar, las carencias económicas; en tercer término, la falta de confianza en el sistema y, en cuarto lugar, la hostilidad del lenguaje jurídico. Como se puede ver aquí, los obstáculos de orden cultural son de la mayor trascendencia.

Llama bastante la atención que el ítem referente a la disponibilidad de patrocinio jurídico gratuito haya sido seleccionado por una proporción relativamente baja de respondentes (16%),<sup>41</sup> cuando hasta

---

41. Queremos agradecer especialmente a distintas personas que generosamente nos brindaron la oportunidad de discutir acerca de esta preocupación nuestra: la Dra. Paola Bergallo, la Dra. María Fernanda Rodríguez, la Dra. Romina Faerman, la Dra. Sonia Ariza Navarrete y el Dr. Renzo Lavín.

hace ocho años, en esta misma jurisdicción, se lo señalaba como una causa muy importante de las dificultades para acceder a la justicia<sup>42</sup> en la ciudad, en tanto se constataba la existencia considerable de asesoramiento jurídico gratuito pero no de patrocinio gratuito. Entonces se argumentaba que se entendía que la mayor parte de las personas que habitaban la ciudad de Buenos Aires no contaba con disponibilidad económica para pagar los honorarios de un/a abogado/a privado/a, fenómeno que se ilustraba utilizando el concepto de Correa Sutil de “marginalidad jurídica objetiva”. Como se verá más adelante, en las respuestas obtenidas en la encuesta, este obstáculo referido a la falta de patrocinio jurídico gratuito solo adquiere cierta relevancia entre las personas del Ministerio Público Tutelar y en los Juzgados y, por lo general, comparado con otros obstáculos, su mención ha sido más bien exigua.

No parece haber cambiado tanto desde entonces la estructura socio-demográfica de la ciudad de Buenos Aires. Si bien no contamos con datos recientes sobre la oferta de servicios jurídicos gratuitos, estos parecen haberse multiplicado, en especial, para la atención de casos de violencia de género, a la vez que proliferaron espacios de atención jurídica gratuita en instituciones pertenecientes a la propia Justicia -como la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), el patrocinio jurídico de la Defensoría General de la Nación, la Defensoría Pública de la ciudad, el Ministerio Público Tutelar y organismos de la sociedad civil que llevan a los tribunales casos de interés público en general con demandas de carácter colectivo. También la descentralización del Ministerio Público Fiscal ha mejorado el acceso a la justicia penal y contravencional. De todas maneras, sería importante dilucidar y calificar sobre la base de información suplementaria, si la demanda de servicios jurídicos está efectivamente satisfecha tanto en relación a su cobertura como en cuanto a la calidad del servicio ofrecido.

No debemos perder de vista, por otra parte, que la encuesta está midiendo la percepción de los operadores y operadoras de justicia de la CABA y no la situación real del acceso a la justicia en esta jurisdicción. Por lo tanto, habría que tener especialmente en cuenta el lugar desde el cual las personas encuestadas se manifiestan al respecto. Otro motivo a tener en cuenta, pues podría estar incidiendo en la visión de

---

42. H. Birgin y B. Kohen. Justicia y Género: una experiencia en la Ciudad de Buenos Aires, en Birgin y Kohen, *Acceso a la justicia como garantía de la igualdad, instituciones, actores y experiencias comparadas*, Biblos, Buenos Aires, 2006, págs. 233-253.



operadoras y operadores, es que la demanda insatisfecha relevada en el estudio anterior podría haber sido mayormente de servicios de justicia en materia civil, materia que continúa siendo competencia de los juzgados nacionales y no de los de la Ciudad de Buenos Aires.

Además, en el relevamiento mencionado, las personas consultadas eran, por un lado, los abogados y las abogadas de patrocinios jurídicos gratuitos, a quienes se le solicitaron estadísticas de atención para luego obtener un mapa de la atención jurídica gratuita en la ciudad y, por el otro, mujeres de sectores populares sobre la base de cuyas respuestas se arribó a la conclusión de que más de la mitad de su demanda de servicios jurídicos gratuitos (60%) no estaba siendo satisfecha.

En cambio, no llama la atención la precedencia adquirida por los obstáculos seleccionados por las personas aquí encuestadas: en primer lugar, el desconocimiento de derechos y de lugares donde reclamar;<sup>43</sup> luego, las carencias económicas; en el tercer puesto, la falta de confianza en el sistema y, en cuarto lugar, la hostilidad del lenguaje jurídico.

Es claro que el conocimiento de derechos y de la forma de hacerlos efectivos es esencial para el acceso a la justicia. De nada valdría un excelente sistema de justicia, capaz de dar respuesta en tiempo y en forma, con jueces idóneos y personal eficiente a los problemas de la ciudadanía, si ella no conoce sus derechos, si no sabe que el acceso a la justicia es un derecho fundamental y no sabe que puede acceder a la justicia para resolver sus conflictos y defender sus derechos. Este importante hallazgo sugiere la necesidad de trabajar en la difusión de los derechos y de las formas para hacerlos efectivos de modo tal que, paulatinamente, este tipo de obstáculo quede franqueado. Más aun, el conocimiento de derechos, de la forma y los medios de hacerlos efectivos y los lugares donde reclamar deben complementarse con el reconocimiento ciudadano del acceso a la justicia como un instrumento eficaz para la defensa de sus intereses. El desprestigio de la justicia que cunde en la opinión pública de la mayor parte de las jurisdicciones desalienta el uso de los tribunales, y así conspira contra el acceso

43. Otras encuestas que analizan los obstáculos para el acceso a la justicia obtienen hallazgos en el mismo sentido. ACIJ (2014): Sectores populares, derechos y acceso a la justicia; Poder Judicial de la CABA (2014): Investigación sobre percepción del acceso a la justicia en la Ciudad de Buenos Aires, mimeo. Esta última destaca que el 57% de los/as habitantes de la Ciudad de Buenos Aires desconoce la existencia de un Poder Judicial local.

a la justicia. Este último punto se relaciona con el tipo de obstáculo mencionado en tercer y cuarto lugar por los operadores y operadoras, la falta de confianza en el sistema y la hostilidad del lenguaje jurídico. Esta percepción de los operadores y operadoras sugiere la necesidad de trabajar sobre las representaciones de los justiciables.

Tales objetivos interpelan al Poder Judicial pero no únicamente a él: instan a la acción coordinada de diversos ámbitos del Poder Ejecutivo como el sistema educativo, el mundo de las comunicaciones y a la sociedad civil que, por su cercanía a la sociedad, está especialmente bien ubicada para el desempeño de este tipo de tarea.

El obstáculo que aparece en segundo lugar, vinculado a las carencias económicas, es el que, históricamente, las personas con experticia en el tema consideraron central. Así, los primeros esfuerzos por garantizar el acceso a la justicia se encaminaron a resolver la inaccesibilidad de la ciudadanía de menores recursos económicos al sistema. Estuvieron más vinculados en particular a los costos relacionados con el acceso a la justicia, la provisión de patrocinio jurídico gratuito y la eliminación de las costas y tasas de justicia. Sin embargo, a medida que se fue avanzando en el estudio del acceso a la justicia, su abordaje se fue haciendo cada vez más complejo con la inclusión de diferentes aspectos materiales pero también simbólicos.

Si bien algunos obstáculos son más claramente materiales, como la lejanía geográfica de los tribunales, la falta de dinero para pagar el boleto para dirigirse al juzgado a efectos de hacer una denuncia o la falta de medios para pagar un/a abogado/a, también es cierto que la posibilidad de trasponer algunos obstáculos de carácter simbólico requiere del despliegue de acciones que tienen un costo material, como por ejemplo, las campañas de difusión de derechos y de las formas de hacerlos efectivos, así como de los lugares que ofrecen patrocinio jurídico gratuito.

► Gráfico N° 60. Principales obstáculos que las personas deben enfrentar para acceder a la justicia de la CABA [en % de casos]



Volviendo a nuestros hallazgos, en la respuesta a esta pregunta no se observó un efecto considerable del género de quienes contestaron la encuesta. También, es bastante parecido el orden adjudicado a los diferentes obstáculos al acceso a la justicia para todos los cargos, y cuando se considera el efecto conjunto de género y cargo, las respuestas de funcionarios y funcionarias y de empleados y empleadas son muy similares.

Las mayores variaciones en las respuestas de varones y mujeres se constatan entre los magistrados y las magistradas, cuya apreciación de la importancia de las carencias económicas (68,8% de los varones y 25% de las mujeres) y la falta de mecanismos de contención para sostener el proceso (6,3% en el caso de los varones y 60% en el caso de las mujeres) en

relación a la población en general, difieren sustancialmente. Este último obstáculo tiene particular relevancia en los casos de las mujeres víctimas de violencia, casos que, con frecuencia, las mujeres abandonan por no poder sostenerse a lo largo del proceso y, las respuestas de las mujeres magistradas, revelan que ellas lo tienen particularmente en cuenta.

- ▶ Gráfico N° 61. Principales obstáculos que las personas deben enfrentar para acceder a la justicia en la CABA, según cargo y género (en % de casos)



EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA. PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

[Cont. gráfico 61]



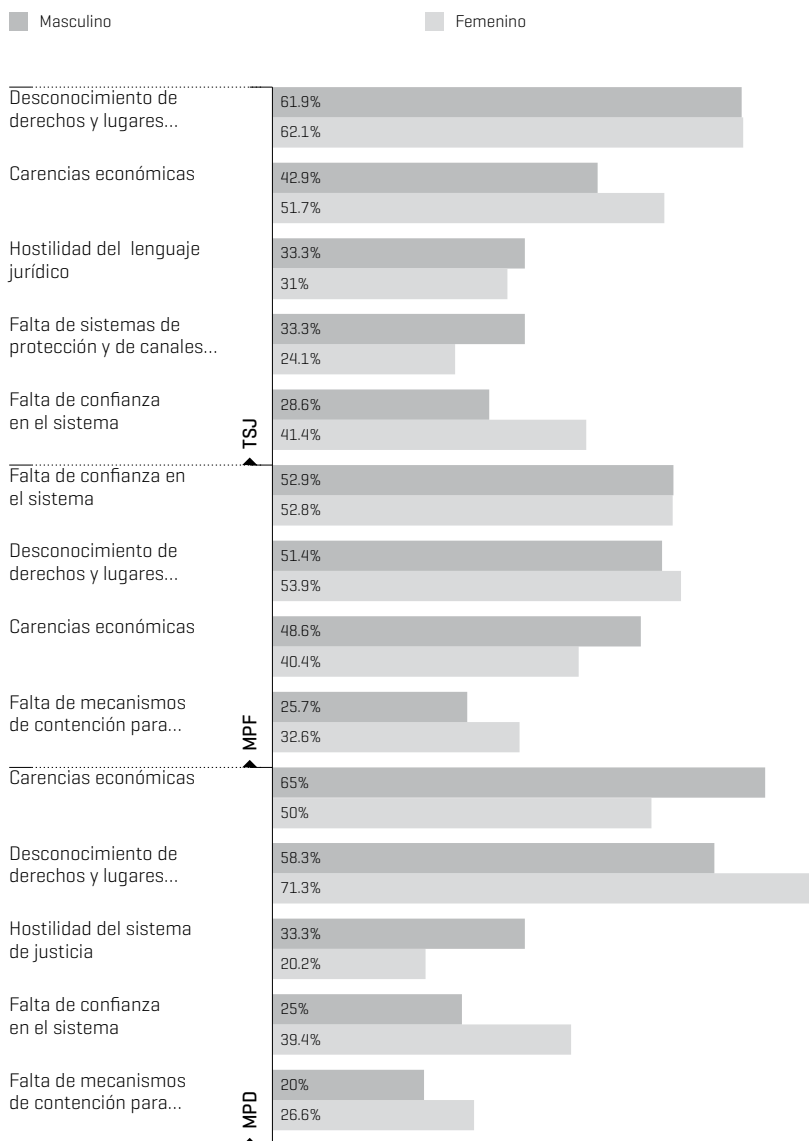
[Cont. gráfico 61]



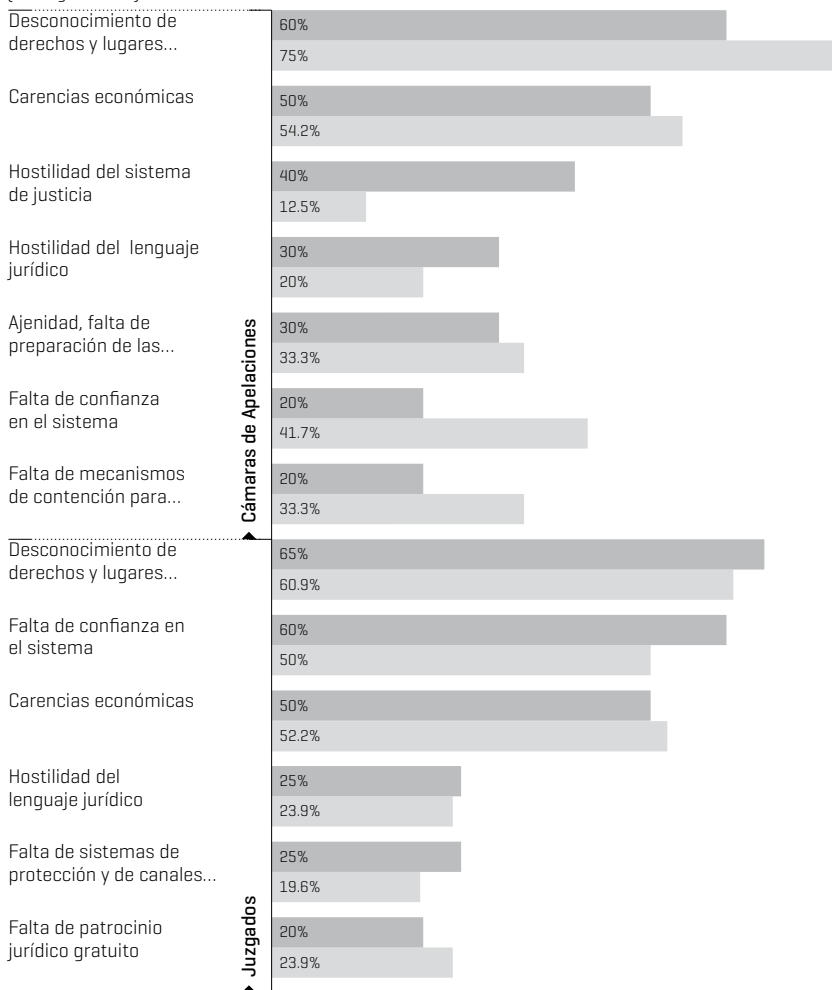
Al analizar el efecto combinado del género y el organismo de pertenencia, no se observan diferencias considerables en las respuestas de las personas que respondieron la encuesta en cuanto a los obstáculos seleccionados con mayor frecuencia.

Tampoco se observan diferencias muy notorias en las respuestas de varones y mujeres en el interior de cada organismo.

► Gráfico N° 62. Principales obstáculos que las personas deben enfrentar para acceder a la justicia de la CABA según organismo y género (en % de casos)

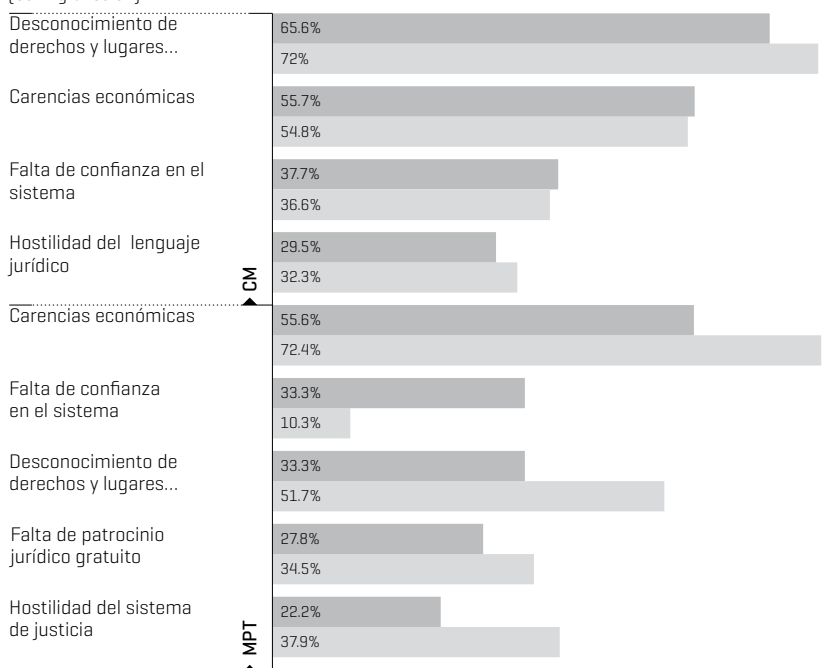


[Cont. gráfico 62]





[Cont. gráfico 62]



### Obstáculos para el acceso a la justicia de las mujeres

Al referirse a los obstáculos para el acceso a la justicia que afectan particularmente a las mujeres, la situación encontrada es muy similar a la observada para la población en general. Idéntica en cuanto a los factores que aparecen en los tres primeros lugares. Sin embargo, en el cuarto lugar se menciona la falta de sistemas seguros de protección y canales seguros de denuncia, y la falta de mecanismos de contención para sostenerse durante el proceso. Como ya fue mencionado, estos dos últimos tipos de obstáculos son particularmente relevantes en los casos de violencia de género ejercida contra las mujeres, casos que, con frecuencia, las mujeres abandonan por no encontrar una respuesta clara, segura y amigable del sistema y por no poder sostenerse a lo largo del proceso.

Por su condición subordinada, en el caso de las mujeres suelen sumarse a los obstáculos al acceso a la justicia que la población en general debe enfrentar, aquellos que devienen de las especificidades

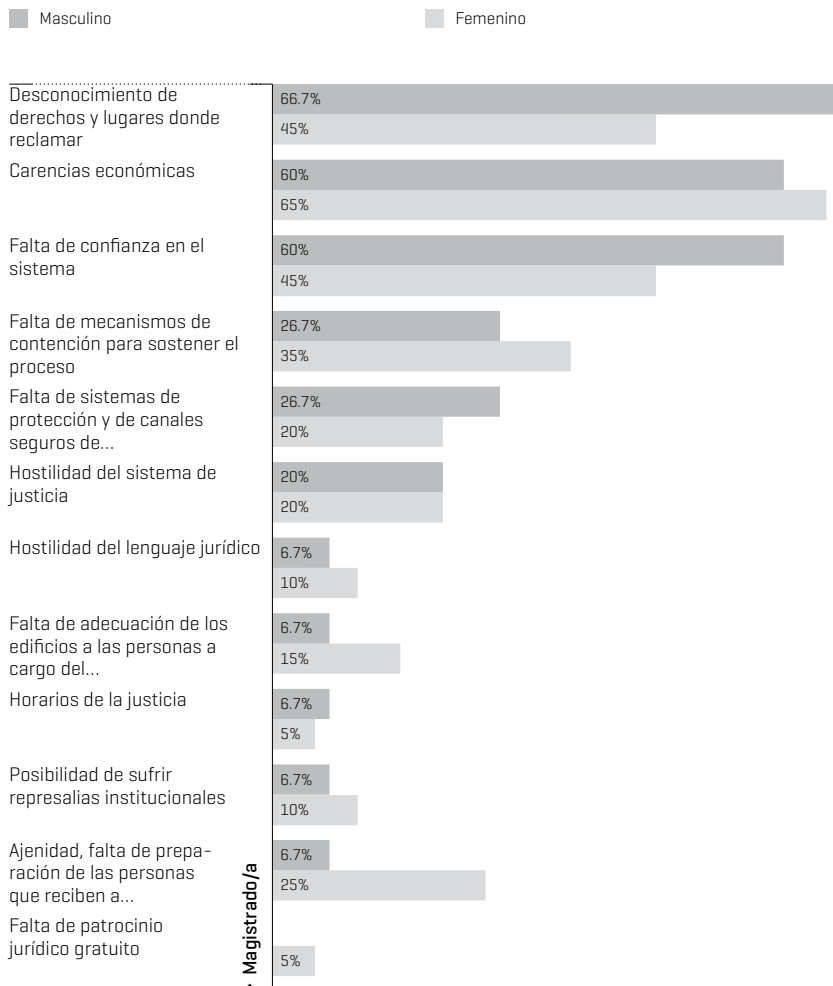
de su vida genérica, relacionados con los roles que preponderantemente desempeñan en la sociedad como consecuencia de la división sexual del trabajo.

- ▶ Gráfico N° 63. Principales obstáculos que deben enfrentar las mujeres para acceder a la justicia de la CABA [en % de casos]



No se notan diferencias significativas entre las respuestas de varones y mujeres a esta pregunta. Al agregar la variable cargo al análisis, tampoco se constatan diferencias considerables en las respuestas de las personas encuestadas, ni diferencias importantes en las respuestas de varones y mujeres en el interior de cada categoría de cargo, salvo para la categoría de magistrados y magistradas.

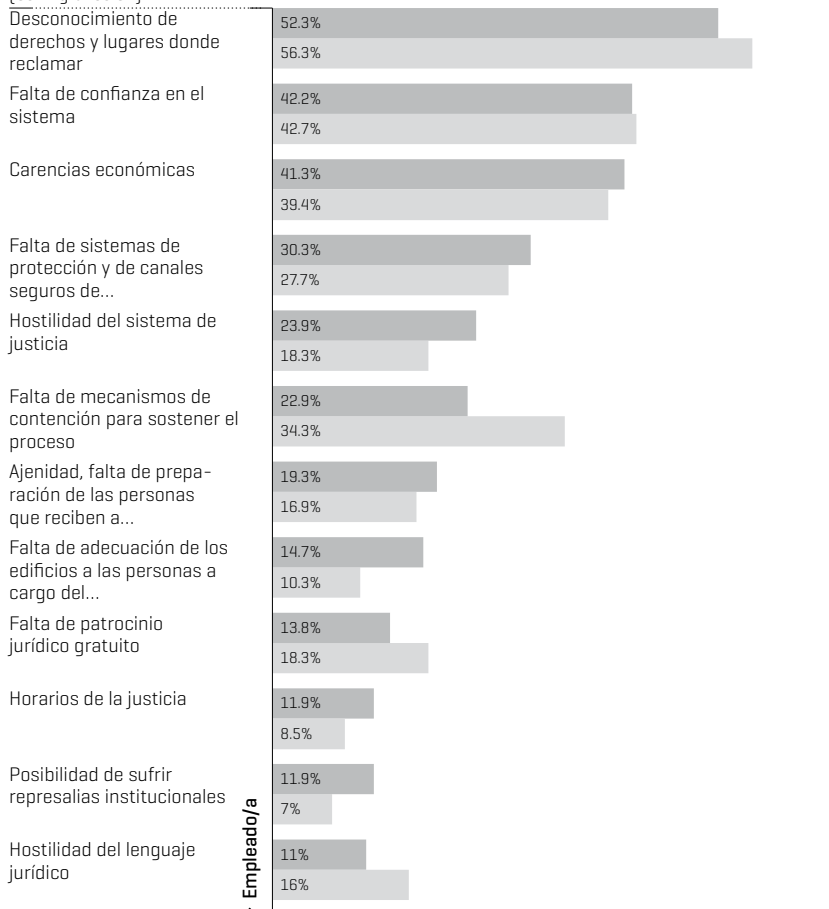
► Gráfico N° 64. Principales obstáculos que las mujeres deben enfrentar para acceder a la justicia en la CABA, según cargo y género (en % de casos)



[Cont. gráfico 64]



[Cont. gráfico 64]



Quando se considera el efecto conjunto del organismo y el género del/la respondente, surge una imagen bastante similar, en cuanto se mantienen los obstáculos más mencionados aunque difiere levemente el orden en los distintos organismos.

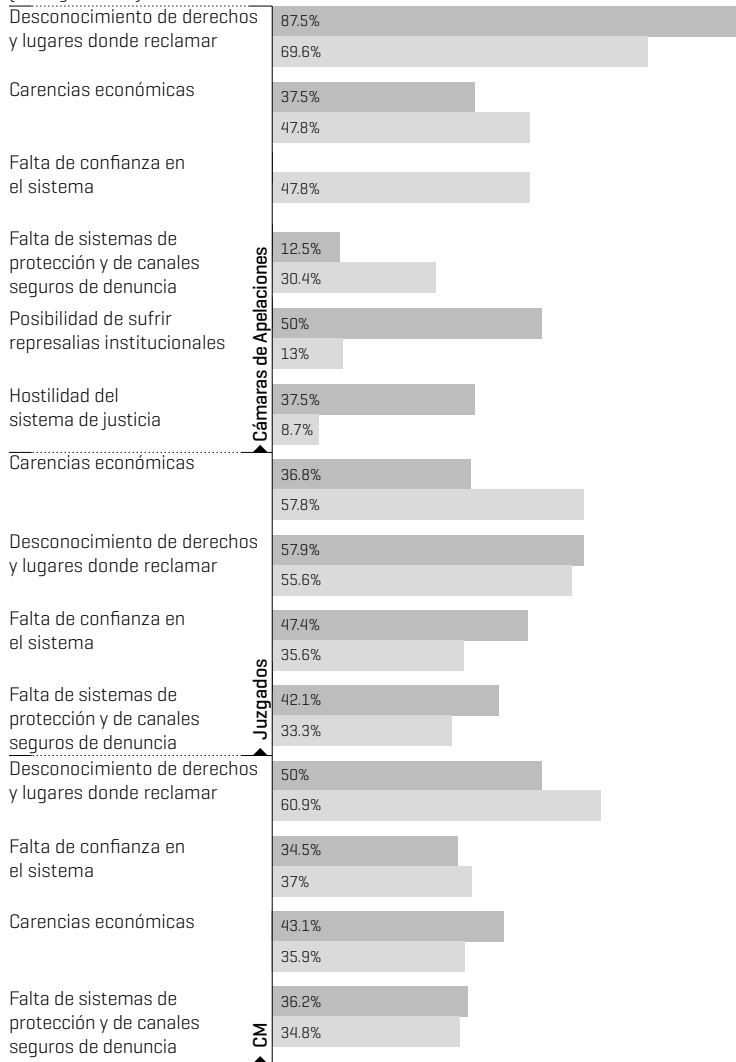
Algo que merece destacarse es que entre las mujeres del Ministerio Público Tutelar aparece una mención considerable de la falta de patrocinio jurídico, aspecto que no cobra importancia en las respuestas de las personas pertenecientes a los otros organismos.

► Gráfico N° 65. Principales obstáculos que deben enfrentar las mujeres para acceder a la justicia en CABA, según organismo y género (en % de casos)

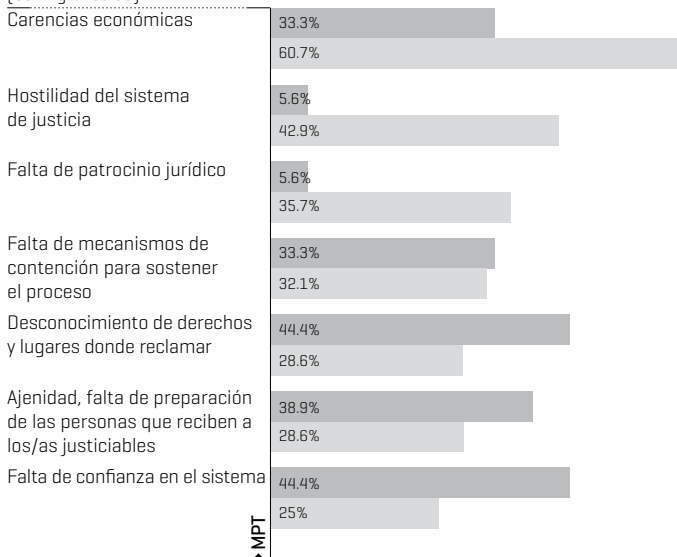


EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA. PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

[Cont. gráfico 65]



[Cont. gráfico 65]



### Obstáculos para el acceso a la justicia de gays y lesbianas y travestis y transexuales

Cuando se analiza la valoración de la importancia de los obstáculos para el acceso a la justicia que deben enfrentar gays y lesbianas, por un lado, y travestis y transexuales, por el otro, se notan similitudes en las respuestas a esas dos preguntas relacionadas con los grupos de la diversidad sexual.

En la respuesta general se observa que los tipos de obstáculos mencionados con más frecuencia son los mismos que para la población en general y para las mujeres. Sin embargo, desciende la importancia de las carencias económicas y cobra mayor fuerza la falta de confianza en el sistema.

También, pasa del primero al segundo lugar el desconocimiento de derechos y lugares para reclamar, a la vez que cobran mayor relevancia la hostilidad del sistema de justicia y la ajenedad y falta de preparación de las personas a cargo de la atención. Estas diferencias de énfasis en la percepción de alteridad no sorprenden en el marco de una sociedad androcéntrica donde, a pesar de los importantes cambios normativos, la heterosexualidad continúa siendo la norma.



► Gráfico N° 66. Principales obstáculos que gays y lesbianas deben enfrentar para acceder a la justicia de la CABA (en % de casos)



► Gráfico N° 67. Principales obstáculos que travestis y transgénero deben enfrentar para acceder a la justicia de la CABA [en % de casos]



Finalmente, se puede advertir que, ya sea cuando se consideran los obstáculos para acceder a la justicia de la población en general, las mujeres, los gays y lesbianas y las travestis y transgéneros, la consideración del género, cargo y organismo del/la respondiente, salvo algunas excepciones, no parece aportar diferencias sustantivas al análisis.

**En síntesis:**

- Los operadores y las operadoras de la justicia de la CABA son conscientes de las desigualdades sociales que afligen a las mujeres y a otros grupos afectados por el orden de género. De manera muy contundente adjudican a la magistratura responsabilidad

en la erradicación de dichas desigualdades y creen que las magistradas y los magistrados están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en la cultura.

- Dentro de esa tendencia general, tanto las respuestas a las afirmaciones relacionadas a la igualdad de género como aquellas vinculadas al rol de la justicia, revelan que las mujeres tienden a ser más críticas que los varones. La capacitación en género tiene un efecto similar.
- En particular, todos los magistrados, todas las magistradas y las funcionarias expresaron su acuerdo en relación a la afirmación de que la justicia debe desempeñar un rol activo en la erradicación de las desigualdades de género.
- Es interesante notar que los grupos afectados por el orden de género se encuentran entre los cuatro principales grupos desaventajados identificados a la hora de acceder a la justicia; en opinión de los y las encuestados/as es peor la situación de los grupos de la diversidad sexual que la de las mujeres. Se puede constatar una tendencia de las mujeres a ser más sensibles a las necesidades del género al que pertenecen.
- Para los operadores y las operadoras de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, la justicia está mejor preparada para responder a las necesidades de las mujeres que para responder a las necesidades de otras personas afectadas por el orden de género. A su vez, manifiestan más confianza en su capacidad para responder a las necesidades de gays y lesbianas que para responder a las necesidades de las personas travestis y transgénero.
- En cuanto a los obstáculos para el acceso a la justicia de la población en general, los de orden cultural son los de mayor trascendencia. Las barreras mencionadas con más frecuencia fueron, en primer lugar, el desconocimiento de derechos y de lugares donde reclamar; luego las carencias económicas; en tercer término, la falta de confianza en el sistema y, en cuarto lugar, la hostilidad del lenguaje jurídico. Llama la atención que el ítem referente a la disponibilidad de patrocinio jurídico gratuito haya sido seleccionado por una proporción relativamente baja de respondentes.

- Las mayores variaciones en las respuestas de varones y mujeres en relación al acceso a la justicia de la población en general se constatan entre los magistrados y magistradas cuya apreciación de la importancia de las carencias económicas y la falta de mecanismos de contención para sostener el proceso difieren sustancialmente.
- Al referirse a los obstáculos para el acceso a la justicia que afectan particularmente a las mujeres, la situación encontrada es muy similar a la observada para la población en general. Cobra mayor relevancia la falta de sistemas seguros de protección y canales seguros de denuncia y la falta de mecanismos de contención para sostenerse durante el proceso. Estos dos últimos tipos de obstáculos son particularmente relevantes en los casos de violencia de género ejercida contra las mujeres, casos que con frecuencia las mujeres abandonan por no encontrar una respuesta clara, segura y amigable del sistema, y por no poder sostenerse a lo largo del proceso.
- Cuando se analiza la valoración de la importancia de los obstáculos para el acceso a la justicia que deben enfrentar los gays y lesbianas, por un lado, y travestis y transexuales, por el otro, se notan similitudes en las respuestas a esas dos preguntas relacionadas con los grupos de la diversidad sexual. En la respuesta general referida a estos grupos se observa que los tipos de obstáculos mencionados con más frecuencia son los mismos que para la población en general y para las mujeres. Sin embargo, desciende la importancia de las carencias económicas y cobra mayor fuerza la falta de confianza en el sistema. También, pasa del primero al segundo lugar el desconocimiento de derechos y lugares para reclamar, a la vez que cobran mayor relevancia la hostilidad del sistema de justicia y la ajenidad y falta de preparación de las personas a cargo de la atención.

# EL ACCESO A LA JUSTICIA CON UNA MIRADA DE GÉNERO

Natalia Gherardi\*

Celebro la iniciativa del Observatorio de Género de llevar adelante una investigación que pone el foco, entre otros temas, en la percepción de operadores y operadoras en relación con el acceso a la justicia. Se trata de una práctica todavía poco extendida entre los organismos públicos, tan poco habituados a mirarse críticamente hacia adentro. Esta investigación y los encuentros organizados para hacer pública la información invitando a su análisis y discusión, constituyen un ejercicio bastante único que da inicio, espero, a nuevas oportunidades para producir, difundir y analizar información no solo en la Ciudad de Buenos Aires, sino también en diversas jurisdicciones del país. Por eso, agradezco muy especialmente la invitación a comentar y analizar algunos de sus hallazgos.

En el marco de las investigaciones impulsadas desde el Observatorio, esta es una iniciativa que me parece particularmente importante y de suma relevancia para la Argentina. Si tomamos en cuenta las necesidades de contar con mayor información que nos señalan repetidamente los organismos internacionales tales como el MESECVI (Mecanismo de seguimiento contra la violencia de la Convención de Belém do Pará),<sup>44</sup> el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>45</sup> y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)<sup>46</sup>, por

---

\* Directora Ejecutiva de ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

44. Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará. Disponible en <http://www.oas.org/es/mese cvi/docs/MESECVI-SegundoInformeHemisferico-ES.pdf>.

45. Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW/C/ARG/CO/6, julio 2010) y la evaluación complementaria de seguimiento (CEDAW/C/ARG/CO/6/Add.1, enero de 2013).

46. Gherardi, N. “La violencia contra las mujeres en la región”, en *Si no se cuenta, no cuenta: información sobre la violencia contra las mujeres*, Alméras D. y Calderón Magaña, C. (coordinadoras), Cuadernos de la CEPAL 99, Santiago, 2012. Famá M. V., “Argentina: la

nombrar solo algunos, queda claro que Argentina tiene importantes deficiencias en la producción de información, en diversas áreas. En particular en relación con la violencia de género, no hay estadísticas que puedan dar cuenta de la incidencia y prevalencia de la violencia en sus distintas manifestaciones, ni datos que informen acabadamente sobre los servicios que se prestan desde los ámbitos de salud, desarrollo social, justicia o las fuerzas de seguridad. En estos espacios los datos son parciales y desarticulados, cuando existen.

En este comentario me gustaría concentrar mi atención en algunos de los aspectos interesantes que plantearon las responsables de la investigación, compartiendo algunas breves reflexiones vinculadas con la experiencia de otras indagaciones que hemos llevado adelante en ELA, y que podemos poner en diálogo con los hallazgos que aquí se presentan.

En primer lugar, hay que señalar que son las mujeres encuestadas en los diferentes niveles y puestos jerárquicos quienes parecen ser más sensibles a las problemáticas identificadas como obstáculos de acceso a la justicia y las dificultades que enfrentan otras mujeres. Esto puede explicarse seguramente por motivos vinculados con la empatía, la identificación de circunstancias de vida y experiencias compartidas. Sin embargo, me parece importante llamar la atención sobre este punto para que no se derive de ese dato una lectura lineal con la importancia de asegurar mayor presencia de mujeres en el Poder Judicial, basadas en la idea de que las mujeres son o deben ser más comprensivas con los problemas de otras mujeres. Lo cierto es que el trabajo por la igualdad de género es responsabilidad de mujeres y varones, y la experiencia nos indica que tanto en uno como en otro sexo encontramos buenos y malos ejemplos de las maneras en que integrantes del Poder Judicial honran su compromiso con la igualdad y la libertad. El derecho de las mujeres a la más amplia participación en los órganos de administración de justicia (y en otros espacios) no se deriva de la capacidad de empatía que eventualmente puedan tener con sus congéneres.

En segundo lugar, tampoco parece sorprendente, pero sí resulta realmente problemático, constatar en los resultados de esta investigación cómo la justicia se siente más preparada para responder a lo que

---

construcción de redes locales de conocimiento”, en *Si no se cuenta, no cuenta: información sobre la violencia contra las mujeres*, op.cit.

identifican genéricamente como ‘problemas de las mujeres’, y menos para hacer frente a aquellas dificultades que experimentan las personas gays, lesbianas, travestis y transexuales cuando recurren a la justicia. No me voy a detener sobre esto, pero no quiero dejar de señalar que este es un punto de alarma sumamente relevante para trabajar en el futuro.

Los hallazgos de este trabajo en relación con los obstáculos para el acceso a la justicia son muy interesantes, y me llevan a compartir algunas reflexiones en relación con la forma en que se realizan las indagaciones sobre el tema; los obstáculos materiales y subjetivos identificados, con particular referencia al patrocinio jurídico gratuito; y la centralidad que asume el tema de violencia en la identificación de operadores y operadoras de la justicia con respecto a las vulneraciones de derechos que sufren las mujeres.

La encuesta que comentamos ha sido aplicada a las mujeres y varones que integran el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la que se indaga sobre las percepciones de estas personas en relación con los obstáculos que enfrentan quienes recurren a la justicia para la resolución de sus conflictos. En ese sentido, llama positivamente la atención la sensibilidad con que avanzaron en la identificación de obstáculos subjetivos o inmateriales como los principales obstáculos para el acceso a la justicia: más del 60% identificó como obstáculo “el desconocimiento del derecho y de los lugares para reclamar”, el 40% señaló la “falta de confianza en el sistema”, y casi el 25% indicó la “hostilidad del lenguaje jurídico” como un problema. También hubo un número significativo de operadores y operadoras de la justicia (52%) que señalaron las dificultades económicas como un obstáculo relevante. Sin embargo, no se encuentran referencias al impacto de otros obstáculos materiales u objetivos, como podrían ser la localización de los tribunales, el costo y configuración del transporte para llegar y desplazarse, y las restricciones horarias.

La pregunta es si una indagación de este tipo, basada en las percepciones de los contactos que operadores de la justicia efectivamente tienen con las personas que han llegado al sistema, permite capturar aquellos problemas que no llegan a las instancias de la justicia. Otro tipo de investigaciones, como por ejemplo la que realizó recientemente

te la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ)<sup>47</sup>, o las que hicimos en ELA hace unos años<sup>48</sup>, podrían mostrar que muchos de los problemas que enfrenta la ciudadanía no son siquiera planteados ante el Poder Judicial. Los motivos para esto son diversos, e incluyen otros obstáculos vinculados con cuestiones concretas como la distribución geográfica de los tribunales de justicia, la amplitud horaria de atención, el transporte disponible, el problema de cuidado de los niños y niñas. Algunas de estas dificultades materiales fueron abordadas por diferentes estrategias (como la mayor amplitud horaria en la atención al público y la descentralización de las fiscalías y oficinas de asistencia a las víctimas), pero aun de una manera bastante insuficiente.

También llamó mi atención la falta de relevancia relativa que se le otorga al patrocinio jurídico gratuito como un obstáculo específico para el acceso a la justicia: solo el 16% de las personas que respondieron la encuesta encuentran que este puede ser un obstáculo para el acceso a la justicia. Si lo analizamos desde el punto de vista de mujeres víctimas de violencia doméstica que buscan acceso a la justicia, que es el recorte que más he estudiado, esta respuesta puede tal vez explicarse por la mayor disponibilidad de recursos desarrollados en los últimos años, facilitando nuevos mecanismos y espacios para plantear denuncias.

Quiero detenerme a compartir algunas reflexiones sobre este tema.

Los problemas de acceso a la justicia que enfrentan las mujeres no se circunscriben a las situaciones de violencia doméstica o intrafamiliar. Tal vez por la competencia de los tribunales de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires estos sean los problemas que aparecen con mayor frecuencia (ya que no se tramitan allí los asuntos laborales, de familia, de seguridad social), pero circunscribir los problemas de acceso a la justicia de las mujeres al problema de violencia nos deja con una mirada demasiado recortada de la problemática. Esta podría ser una de las explicaciones por las cuales no se considera que la falta de patrocinio jurídico gratuito sea un problema extendido, ya que efectivamente hay mayores recursos disponibles para presentar denuncias

---

47. Ver [www.acij.org.ar](http://www.acij.org.ar).

48. Ver investigaciones publicadas en [www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar).



de violencia respecto de lo que se había indagado en investigaciones realizadas hace unos años.<sup>49</sup>

Efectivamente, en los últimos años se han establecido en la Ciudad de Buenos Aires varias oficinas específicas, como la Oficina de Violencia Doméstica (OVD), las Oficinas de Atención de la Víctima y el Testigo (OFAVyT), otras formas de descentralización de Fiscalías y Casas de Justicia, así como recursos disponibles en los Centros Integrales de la Mujer (CIM), dependientes de la Dirección General de la Mujer, y el patrocinio jurídico gratuito de la Defensoría General de la Nación. Pero en la gran mayoría de los casos, se trata de servicios dirigidos exclusivamente a la atención de causas de violencia doméstica. Entonces, en el trabajo que realizamos con mujeres que vivencian situaciones complejas atravesadas por eventos de violencia, encontramos que cuentan con asistencia jurídica y patrocinio jurídico, solamente para tramitar la medida cautelar de protección por la violencia intrafamiliar. Para resolver los problemas de vivienda, el pago de alimentos (más allá de los alimentos provisorios en el marco de la medida cautelar), la tramitación del divorcio, las licencias en el empleo, en todos estos asuntos, las mujeres vuelven a estar solas.

Creo que en la percepción de los operadores y operadoras de justicia que han respondido a esta encuesta conociendo como deben conocer los integrantes del Poder Judicial que hay mayores mecanismos y espacios de atención para mujeres víctimas de violencia, esa puede ser una explicación de por qué no ven la falta de patrocinio jurídico gratuito como un problema tan grave. Pero es imprescindible tener en cuenta que están recortando la problemática de acceso de justicia de las mujeres al síntoma más visible, pero que por lejos no es el único problema que enfrentan.

También se vincula con el tema del patrocinio jurídico gratuito la forma en que se presta ese servicio. ¿Incluye la gestión de los trámites, documentos, oficios, cédulas, notificaciones, que deban hacerse a lo largo del proceso? ¿O se requiere la participación activa de la mujer para concurrir a diversas oficinas, en distintos momentos? ¿Implica para la mujer la necesidad de desplazarse a distintos lugares de la Ciudad? Esto, que representa un problema en varios municipios del Gran

---

49. Birgin, H. y Kohen, B. (comps.) *El acceso a la justicia como garantía de igualdad: instituciones, actores y experiencias comparadas*, Buenos Aires, Biblos, 2006.

Buenos Aires, también se puede aplicar a la justicia nacional en la Ciudad, donde las mujeres reciben ciertas instrucciones verbalmente, por ejemplo para llevar los oficios con las medidas cautelares a la oficina de notificaciones, sin que haya necesariamente una verificación de la comprensión de la instrucción entregada.

Un último punto sobre el tema de patrocinio jurídico gratuito como un obstáculo para el acceso a la justicia: en parte por esta mayor facilitación para denunciar y llevar adelante procesos vinculados con violencia contra las mujeres, es cierto que no necesariamente hace falta patrocinio jurídico para lograr las medidas cautelares de protección. Pero una investigación que hicimos en la justicia de familia en la ciudad muestra que la suerte del expediente no es la misma con un abogado o abogada que lo impulse respecto de aquel en que solamente la mujer presenta la denuncia inicialmente y después no sabe qué seguimiento le convendría hacer respecto de los pedidos realizados, o las alternativas que tiene.<sup>50</sup>

Otro punto interesante de los hallazgos que presenta la encuesta es esta falta de confianza en el sistema y la hostilidad del lenguaje jurídico. Me pareció interesante una de las lecturas que hacen respecto de cómo se presenta la problemática, cuál es la representación social respecto del trabajo del Poder Judicial y cómo eso es percibido por las mujeres y varones que pueden ser parte de un proceso. Creo que las coberturas periodísticas sobre lo que sucede en el Poder Judicial y sobre las formas en que se da respuesta o no a ciertas demandas en los procesos, puede ser un factor importante. Un trabajo que hicimos hace poco tiempo en nuestra oficina intentaba hacer un aporte en esa dirección.<sup>51</sup> Con el equipo de comunicación de ELA analizamos de qué manera se le daba tratamiento periodístico a las noticias vinculadas con derechos de las mujeres, en particular relacionadas con derechos de las mujeres discutidos en el ámbito de la justicia. Desde un enfoque de derechos, la cobertura en muchos casos es bastante deficiente. Las colegas periodistas nos dicen que un medio de comunicación no es un diario jurídico, con lo cual los tecnicismos procesales tampoco se-

---

50. ELA, *Más allá de la denuncia: los desafíos del acceso a la justicia. Investigaciones sobre violencia contra las mujeres*. Buenos Aires, ELA, 2012. Disponible en [www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar).

51. Ver los informes presentados en la sección Medios y Justicia en Clave feminista, en [www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar).

rían debidamente comprendidos por lectores y lectoras. Pero más allá de esa necesidad de transmitir información sobre procesos judiciales en un lenguaje corriente, también es necesario que esas coberturas puedan contextualizar debidamente las decisiones judiciales que se comentan, cuál es el procedimiento, cuáles son los plazos. Creo que en ocasiones las coberturas periodísticas deficientes pueden contribuir a generar esa frustración acerca de lo que el Poder Judicial puede y debe resolver. Es importante trabajar para impulsar en el ámbito de la comunicación que los medios también reflexionen sobre sus propias prácticas y trabajen entonces con un poco de apertura sobre el impacto que tienen, que muchas veces no es inocente, pero en muchos otros casos son errores o defectos que se pueden subsanar.

Un último punto que me llamó la atención sobre los obstáculos para el acceso a la justicia, y cómo estos son percibidos por hombres y mujeres, es el tema del cuidado y cómo las responsabilidades de cuidado impactan en la posibilidad de acceso a la justicia. La pregunta se planteaba en relación con la adecuación edilicia, una gran deficiencia en general en las oficinas públicas. Pero el impacto de las responsabilidades del cuidado tiene otras manifestaciones: no solamente por las distancias que las personas deben recorrer para acceder a una oficina pública, sino también por ejemplo por el transporte disponible, sus recorridos, tiempos, costos. ¿Qué significa trasladarse en el transporte público por la ciudad, con niños o niñas, en términos prácticos y en términos económicos? ¿Cuáles son los tiempos y las alternativas del viaje, para después llegar a la sede del Poder Judicial, tal vez a una oficina que tampoco tiene la disposición para recibir personas que traen, a veces, a sus hijos e hijas consigo?

Un comentario breve, vinculado con la disponibilidad de las oficinas públicas, y del Poder Judicial en particular. Me llamó negativamente la atención la poca cantidad de personas del Poder Judicial que tienen una percepción de que el horario de atención al público puede representar un problema para el acceso a la justicia. Que solo el 5,5% de las personas que trabajan en el Poder Judicial creen que atender al público entre las 7 de la mañana y la 1 de la tarde no es un problema (o de 8 de la mañana a las 3 o 4 de la tarde, en aquellos tribunales que tienen otros horarios), es desconocer la realidad de las jornadas de trabajo de las personas que trabajan en relación de dependencia y no

disponen de su día. O las personas que tienen una jornada de trabajo extendida, o para quienes concurrir al Poder Judicial puede implicar perder el jornal del día, cuando no perder el empleo. Me parece que este dato muestra un cierto desconocimiento de las personas a las que están sirviendo. Sería interesante conocer las experiencias de mujeres y varones usuarios, actuales o potenciales, sobre el impacto que las limitaciones horarias podrían tener sobre su acceso a la justicia.

Para finalizar, deseo volver a felicitar estas iniciativas del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires. Confío en que tendrán la oportunidad de hacer muchos más estudios de este tipo y complementarios, porque sin duda es una parte importante de lo que falta para avanzar en el acceso a la justicia.

# ALGUNOS HALLAZGOS DE LA ENCUESTA SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA

Valeria Quiroga\*

La Encuesta sobre Acceso a la Justicia fue impulsada y generada por el Consejo de la Magistratura de la Ciudad, a través de su área de Estadísticas.

De ahí uno de sus principales valores, ya que muy posiblemente se trate de la Primera Investigación sobre el Acceso a la Justicia generada por el mismo organismo que tiene la capacidad efectiva de diseñar e implementar políticas concretas para favorecer el acceso a la Justicia.

El otro gran valor a destacar en la realización de esta encuesta es su importancia institucional, ya que incorporó la mirada de todos los organismos que conforman el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. De este modo, muchas de las baterías de preguntas incluidas en el instrumento de recolección de datos utilizado, se construyeron integrando a los objetivos de relevamiento del Consejo de la Magistratura, las particularidades del Tribunal Superior de Justicia, del Ministerio Público Fiscal, de la Defensa, de la Asesoría, de las cámaras y de los juzgados.

Asimismo, el diseño, desarrollo en campo y procesamiento de datos, fueron realizados dentro del ámbito de la gestión pública de la Ciudad de Buenos Aires, reuniendo a la vez la especialización temática aportada por el Poder Judicial, con la experiencia en el manejo de marcos muestrales de la Ciudad proporcionada por el equipo de la Dirección de Estadística y Censos de la CABA.

Esta investigación tuvo su génesis en 2007, cuando aun habiendo una tendencia a desconcentrar la gestión jurisdiccional, en particular con la apertura de nuevas bocas de denuncia, se observaba que la magnitud de las denuncias ingresadas a los sistemas no se incrementaba respecto del número de actas; es decir, las políticas de apertura de nuevos canales de acceso no estaban impactando en el volumen de denuncias.

---

\* Responsable de la Oficina de Estadísticas del Consejo de la Magistratura.

Sabíamos además que muchos de los factores vinculados al nivel socioeconómico de las personas, que operan como barreras tradicionales de acceso a la Justicia, no se verificaban para la población de la Ciudad de Buenos Aires, que cuenta con una composición sociodemográfica particular, con el 72% de habitantes que han completado el nivel secundario, y con el PBG más alto de la República Argentina.

De este modo se fue definiendo que el objeto del relevamiento serían las percepciones que la gente tenía respecto del acceso a la Justicia, y no el acceso efectivamente concretado o definido en los términos de las barreras tradicionales.

Para ello, se determinaron cuatro marcos muestrales objetivo:

1) operadores y operadoras del sistema judicial; 2) habitantes de la Ciudad de Buenos Aires, cuyos resultados ahora tenemos disponibles; 3) ciudadanos/as involucrados/as en procesos judiciales tramitados en la Ciudad; 4) usuarios/as expertos/as del sistema, es decir, los abogados matriculados en la CABA.

Los ejes temáticos incluidos en el instrumento de recolección de datos dirigido a los habitantes de la Ciudad de Buenos Aires indagaron sobre: 1) Cultura legal de la ciudadanía; 2) Percepción sobre el nivel de confianza en el sistema de administración de Justicia; 3) Percepción sobre Accesibilidad del sistema para los habitantes de la Ciudad; 4) Nivel de conocimiento concreto sobre la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

Respecto del diseño muestral, cabe destacar que se elaboró una muestra probabilística, que pudiera garantizarnos la inferencia de los resultados obtenidos a todo el universo objeto de estudio, es decir, los habitantes de la Ciudad mayores de 18 años de edad. Se determinaron un total de 3.000 unidades de análisis para la realización de entrevistas domiciliarias, realizándose efectivamente un total de 2.126 entrevistas, lo que nos da la pauta de la envergadura del trabajo de campo realizado.

A continuación, detallamos algunos de los hallazgos de la encuesta de acceso a la justicia llevada a cabo entre los ciudadanos:

1) Se verifica una baja propensión a denunciar, una alta naturalización de los conflictos, y un bajo nivel de confianza sobre el Poder Judicial. Sin tener aun mayores detalles procesados que nos permitan identificar las relaciones entre estas tres

variables, podemos decir hasta el momento sobre la base de los resultados obtenidos que la ciudadanía tiene la percepción general de que no recibirá una respuesta de calidad por parte del sistema judicial.

- 2) Si se toma en cuenta el total de menciones recibidas por los distintos ámbitos de gestión a los que recurriría la ciudadanía para resolver los conflictos que se le plantearon en la encuesta, encontramos que el Poder Judicial ocuparía el 6° puesto en el *ranking*, siendo superado por la comisaría, los Centros de Gestión y Participación Comunal (CGPC), la alternativa de no concurrir a ningún lugar, la Defensoría del Pueblo, y el abogado particular. Si en particular analizamos uno de los conflictos que resulta emblemático para la gestión judicial de la ciudad, como es el conflicto entre vecinos por ruidos molestos, vemos que también el Poder Judicial de la CABA se ubica entre los últimos puestos, quedando 7° en el *ranking*.
- 3) Con respecto a la propensión a denunciar, solo 664.020 ciudadanos respondieron estar de acuerdo en denunciar todo tipo de conflictos, frente a 1.741.017 que manifestaron que denunciarían solo algunos o ninguno. A estos últimos se les preguntó si estarían dispuestos a denunciar en la Justicia todo tipo de conflictos si pudieran resolverse sin llegar a juicio, a lo que esta vez respondieron afirmativamente 944.513 personas, llevando el número inicial de personas dispuestas a denunciar todo tipo de conflictos de 664.020 a 1.608.533.
- 4) Entre quienes no denunciarían todo tipo de conflictos, la razón más importante fue “porque cierto tipo de hechos no son graves” (31%), seguida de “porque las autoridades no hacen nada” (18%) y “porque trataría de resolverlo por mis propios medios” (17%), entre otros motivos menos frecuentes.
- 5) El 94,5% de los ciudadanos respondió que consideraba que la Justicia tenía más causas que las que podía resolver.
- 6) Solo el 43% de los ciudadanos respondió que sabía que la Ciudad de Buenos Aires tenía un Poder Judicial propio.
- 7) Un 15% del total de consultados indicó haber participado en un proceso judicial de la CABA.

Entre los resultados obtenidos, es posible también identificar indicios alentadores para la gestión judicial de la Ciudad. En particular, ante la consulta respecto de su apreciación sobre el lenguaje utilizado en la Justicia, los ciudadanos en general respondieron que les resultaba Totalmente comprensible en un porcentaje de 18,3%, frente al 24% correspondiente a ciudadanos que participaron de procesos judiciales en la CABA; Algo comprensible, por parte del 69% del primer grupo, mientras que ese porcentaje se reduce a 64,8% en el segundo grupo; y resultó Nada comprensible para el 12,7% de los primeros, siendo del 11,2% para los que experimentaron un proceso judicial en la ciudad.

Asimismo, los resultados obtenidos entre los participantes de procesos judiciales en la ciudad mejoran respecto de los generales cuando se pregunta si se justifica asistir a un proceso judicial aunque ocasione pérdidas de horas/días de trabajo: un 43,4% respondió que esa participación se justificaba “siempre”, frente al 35,9% obtenido por parte de los habitantes en general; la opción correspondiente a que “nunca” se justifica asistir a un proceso judicial fue elegida por el 8,2% de los que experimentaron un proceso en la ciudad, mientras que entre los demás habitantes fue elegida por el 9,2%; y la opción “según el resultado perseguido” que había sido elegida por el 54,9% de los habitantes en general, disminuyó al 48,4% en el grupo de usuarios del sistema judicial de la ciudad.

Paralelamente, vemos una oportunidad de mejora a partir del bajo nivel de conocimiento de la existencia del Poder Judicial de la CABA, considerando los resultados obtenidos entre quienes respondieron saber que la ciudad tenía un Poder Judicial propio. A estos, adicionalmente se les preguntó si podían indicar dónde estaba localizada alguna dependencia judicial de la ciudad: solo el 44% mencionó dependencias correspondientes al Poder Judicial de la CABA; el 56% restante detalló dependencias correspondientes al Poder Judicial de la Nación y al Poder Ejecutivo de la CABA. Esta confusión, que se evidencia al momento de identificar edificios y oficinas judiciales de la ciudad, también nos permite entender que muchas de las percepciones negativas relevadas están teñidas por la imagen de distintas instituciones y organismos con jurisdicción en la ciudad, con mayor exposición mediática, en particular, con la Justicia Nacional y Federal.



Estas son solo algunas de las consideraciones que comentamos a modo de adelanto de la publicación de la Encuesta de Acceso a la Justicia correspondiente a la ciudadanía en general, que estará disponible próximamente, y esperamos sea de interés general y de los integrantes del Poder Judicial en particular, y que pueda ser utilizada para conocer, para entender, y para trabajar en la misma dirección, la que nos indican las oportunidades de mejora que allí se nos presentan.



# ACCESO A LA JUSTICIA: EL CAMINO RECORRIDO Y LAS DEUDAS PENDIENTES

Paola Bergallo\*

Los datos sobre acceso a la justicia producidos en el marco de la encuesta del Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires ofrecen una ocasión interesante para reflexionar sobre el camino recorrido en las últimas décadas en materia de acceso a la justicia y los desafíos pendientes. En ese sentido, la investigación que aquí se presenta nos permite, en primer lugar, hacer un breve ejercicio para recordar la situación de la provisión de servicios jurídicos a los sectores más vulnerables de nuestra ciudad a comienzos del nuevo milenio. En segundo término, el trabajo realizado por el Observatorio es útil para observar alguno de los importantes cambios que se han producido en materia de acceso a la justicia. Y, finalmente, los resultados también ofrecen un recurso valioso para pensar críticamente qué estamos haciendo hoy e identificar deudas pendientes para el cumplimiento de nuestros compromisos constitucionales.

## ¿De dónde venimos?

A comienzos de la última década, quienes se interesaban por el acceso a la justicia solían denunciar con desazón lo marginal que resultaba la preocupación por la enorme privación de servicios de representación jurídica que padecían los sectores más vulnerables de nuestra ciudad, y las mujeres, entre ellos. La crisis que asolaba al país se veía claramente en las calles y la demanda insatisfecha de representación jurídica parecía infinita para la población más excluida.

Si bien desde 1983 nuestra comunidad había avanzado de forma gradual pero creciente hacia una mayor juridización de sus interacciones cotidianas, a comienzos de siglo (como todavía hoy) faltaba todavía mucho camino por recorrer en la lucha por el estado de derecho, por realizar el proyecto de vivir en la legalidad de una democracia

---

\* Observatorio de Género en la Justicia de la CABA.

constitucional. Ya para el 2000, nuestras argumentaciones constitucionales eran más y mejores que aquellas que habíamos sabido desarrollar bajo dictaduras o intervalos democráticos demasiado frágiles. También la judicialización de reclamos de derechos había aumentado de forma significativa, y la oferta de tribunales crecía lentamente en el territorio de la ciudad.

Sin embargo, las deudas también eran muchas. Y entre ellas estábamos claramente en deuda en la diferenciación de las experiencias de privación en materia de acceso a la justicia que sufrían las mujeres y los colectivos LGBTI. Tampoco teníamos hace quince años una política institucional mínimamente seria de acceso a la justicia para los nuevos tribunales de la ciudad. No creo que nos equivoquemos al reconocer que no había a comienzos de siglo en el discurso de la política judicial un espacio para considerar las privaciones de representación legal de los diversos grupos de justiciables de nuestra comunidad. Los servicios de defensa pública se concentraban fundamentalmente en su provisión en causas penales. En ese sentido, una investigación realizada en el 2000 entre la Defensoría del Pueblo de la Ciudad y el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), refería tan solo cuatro oficinas de la defensa pública nacional dedicadas a representar causas no penales.

### ¿Dónde estamos?

Si volvemos a la actualidad, es claro que varias cuestiones han cambiado, y eso puede verse en los datos que refleja la encuesta. Los servicios de asistencia jurídica en causas penales y no penales, en la representación frente a la justicia federal y local, se han incrementado de forma significativa. El reconocimiento de un derecho a acceder a la justicia ocupa un sitio en nuestros debates que antes no tenía. La preocupación por el género ha ingresado de forma tenue en la agenda de la política judicial en general, y del acceso a la justicia, en particular. La misma existencia del Observatorio de Género dirigido por la Dra. Diana Maffía es prueba de esa transformación que, aunque incipiente, muestra compromisos que resultaban impensables quince años atrás. Más aún, la agenda del género supera hoy la mirada reducida a la distinción que ecualiza género con mujer en base a categorías biológicas binarias. De hecho, el Observatorio de Género, por ejemplo, se concibe

como responsable del acceso a derechos de las personas LGBTI. Incluso, la encuesta que aquí se presenta distingue entre los colectivos LG y los TI, y vemos así que la información recabada muestra estatus y experiencias de privación diferenciados al interior de estos grupos.

La disponibilidad de los datos que ofrece la encuesta es, sin duda, otro reflejo del camino recorrido. Tenemos información de la que carecíamos antaño; la información la genera ahora internamente el Poder Judicial y no ya la sociedad civil o un órgano extrapoder como la Defensoría del Pueblo. Además, la información es producida con mayor sensibilidad a las exclusiones basadas en el género que experimentan diversos justiciables. Vemos así diagnósticos más sofisticados que los que teníamos hace quince años y, si bien es necesario celebrar su disponibilidad, también es importante tener en cuenta las falencias a las que apuntan.

### **Algunas deudas de cara al futuro**

En materia de acceso a la justicia en la Ciudad hemos dado algunos pasos y es bueno reconocerlo. Pero aun son pasos insuficientes; en numerosas ocasiones hablamos solo sobre proyectos piloto, símbolos de la identificación de un deber legal de provisión de servicios de acceso sobre el que aun resta mucho para universalizar la prestación real y efectiva. No parece poco. La lucha por el derecho estará siempre signada por hitos incrementales, avances y retrocesos. El tránsito hacia una legalidad diferente no se produce automáticamente. No se produjo entre el 9 y el 10 de diciembre de 1983. Después de años de haber antepuesto a la Constitución un “estatuto de reorganización nacional,” no aprendimos de un día para otro a vivir en una democracia constitucional. En algún sentido, todavía continuamos aprendiendo esa tarea. El camino hacia la legalidad constitucional es sinuoso, está marcado por diversos baches y promesas incumplidas. Veamos algunas de las deudas y tareas pendientes hacia adelante.

La demanda de patrocinio jurídico ha crecido, pero parece estar insatisfecha como lo sugieren varios de los encuestados. Pensando en el futuro se vuelve entonces necesario encarar la evaluación de la inversión efectuada para discernir qué se ha hecho bien, qué puede mejorarse y qué es necesario cambiar o está pendiente. ¿En qué medida, cuánto de toda la inversión que se ha efectuado en el desarrollo de

una institución como la Defensa Pública de la Ciudad, ha contribuido a reducir las brechas de acceso o han crecido más bien las necesidades insatisfechas de servicios jurídicos? ¿Cómo se distribuyen los nuevos servicios? ¿Quién accede, la representación de qué demandas se priorizan ya que no todas pueden satisfacerse de un día para otro? ¿Cuánto es el presupuesto invertido y cuán eficaz es ese gasto en términos de resultados para la población más vulnerable?

Por otro lado, tanto la Defensoría Pública de la Ciudad como la Defensoría General de la Nación han redefinido algunas de sus funciones tradicionales para crear espacios enfocados en las víctimas de violencia o desarrollar estrategias de representación en causas colectivas, ambas estrategias interesantes e innovadoras para promover el acceso a la justicia. En ese sentido, por ejemplo, las áreas de derechos sociales de la defensa pública local y nacional exhiben una mirada estructural en la reivindicación de derechos, que dista mucho de la que supieron ostentar décadas atrás en las que los derechos sociales eran concebidos como meras aspiraciones. El hecho de que la defensa pública argentina litigue en el sistema interamericano de derechos humanos muestra también otra concepción de la función de defensa, que claramente concibe al patrocinio con otro alcance. Esa transformación debería ser incorporada a nuestras conversaciones contemporáneas sobre acceso a la justicia. Estas nuevas agendas de representación se han expandido y deberíamos explorar si lo han hecho hacia los sectores que están peor o estamos asignando recursos de forma distorsiva hacia quienes más tienen. Podría suceder que tengamos más acceso a la justicia porque hay más defensa pública y más creatividad en el despliegue de herramientas legales en foros más diversos, pero podría ocurrir que esa defensa la capture más la clase media, que antes usaba un abogado privado y ahora accede a recursos públicos que deberían estar más dirigidos a comunidades más vulnerables. Evaluar estos cambios desde sus impactos distributivos es sin duda una deuda pendiente.

También el Ministerio Público Fiscal ha revisado su relación con el acceso a la justicia. A comienzos de siglo hubieran parecido impensables oficinas como las que hoy existen en el Ministerio Público Fiscal local y nacional. Tanto los programas concretos sobre acceso a la justicia como las áreas específicas sobre género muestran una redefinición de las funciones del ministerio público, que no es posible despreciar.

Claro que también en este ámbito hay deudas importantes. Entre ellas se destaca la falta de coordinación interjurisdiccional, que según muestra la encuesta del Observatorio, es un desafío enorme y sobre el que no podemos hacer más que celebrar que aparezca identificado por los encuestados, por ahora. La fragmentación de los sistemas jurídicos es un problema para los y las justiciables, que hace a la forma en la que interpretamos el derecho de acceso a la justicia. En el desarrollo de la justicia local, quizás solo se pensó que abrir nuevos fueros y tribunales implicaría generar más acceso a la justicia, para las y los habitantes de la Ciudad. Quizás ahora nos debemos entender mejor cómo se enfrenta el problema de la fragmentación de fueros y jurisdicciones, los cuales exigen a las y los usuarios circular de aquí para allá, a veces sin comprender el porqué de esa circulación absurda, según le ocurre a las víctimas de violencia de género.

Por otro lado, junto a todos estos desarrollos también han crecido mucho y se han sofisticado en las últimas décadas lo que Charles Epp denomina como estructuras de apoyo legal de la sociedad civil, es decir, las organizaciones no gubernamentales y las/os abogadas/os de interés público o derechos humanos. Instituciones como el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), o cualquier organización de derechos humanos, tiene hoy una capacidad de representación de derechos de colectivos, como las mujeres, los grupos LGBTI, que no existían antaño. La sociedad civil ha mejorado sus capacidades técnicas y su capital humano para promover el acceso a la justicia. Que existan grupos o colectivos como AboSex o Copadi, con todo lo que dependen esos espacios de la fuerza y el voluntariado infinito de profesionales que dejan su vida representando derechos, refleja también una transformación en nuestra mirada colectiva y la de la sociedad civil sobre el acceso a la justicia.

Como decía, los desafíos son enormes. En algún sentido, siguen siendo los mismos o tantos como los que enfrentábamos hace quince o treinta años. A la vez, se han sumado a ellos nuevas necesidades, en parte, producto de los mismos efectos distributivos de los avances que hemos logrado. Todo cuanto puede leerse en clave de progreso, es probable que al mismo tiempo mejore la posición de algunos y deteriore la de otros que enfrentarán nuevas exclusiones o verán reforzadas las viejas. Así, todavía importantes grupos permanecen olvidados cuando

de acceso a la justicia se trata. Las víctimas de violencia basada en el género son incrementalmente más reconocidas hoy como titulares de derechos. Pero lo son en tanto víctimas de la violencia física, y mucho falta aun para abordar los reclamos de las víctimas de violencia simbólica. Poco sabemos también sobre cuáles son las experiencias más específicas de privación de acceso a la justicia que sufren grupos LGB y TI. Todos los temas de derechos sociales que han sido, entre otros, tomados por la Defensa Pública y el Poder Judicial de la Ciudad o la Asesoría Tutelar como no lo habían sido en los comienzos de esas instituciones, no han ofrecido demasiadas experiencias de priorización cuando se cruzan con experiencias de exclusión como las de los colectivos LGBTI, por ejemplo.

Al mismo tiempo, hay nuevas temáticas ocluidas o ausentes, que emergen como tales a partir de la ampliación de algunas agendas de derechos y los sujetos reconocidos como sus titulares. En debates convocados por el Observatorio de Género hemos visto el punto ciego que caracteriza el cruce entre los reclamos de derechos reproductivos, el aborto y la discapacidad, por ejemplo. Ese es un típico nuevo desafío que, cuando pensamos sobre acceso a la justicia, hoy deberíamos abordar desde las demandas más específicas de ciertos sujetos, demandas que a veces tensionan entre estos grupos en los que empezamos a ver también conflictos entre distintos sujetos justiciables.

Otro ejemplo en este sentido lo proveen los debates sobre derecho a la vivienda y maternidad, que nos desafían a establecer ciertas prioridades. Pero, ¿entre quiénes? ¿La adolescente madre, las víctimas de violencia sexual? ¿Y las reparaciones de la violencia sufrida por travestis o personas trans? Sobre todos esos temas hay interrogantes pendientes cuando pensamos qué quiere decir acceder a la justicia en un país donde el Poder Judicial ha administrado mucha reparación de violaciones de derechos humanos y no tantas a las víctimas de la violencia institucional en democracia. Esto también puede ser importante para pensar los desafíos en materia de acceso a la justicia a futuro.

Otro de los temas pendientes en el debate sobre acceso a la justicia se vincula con la persecución judicial de la oferta y demanda callejera de sexo. En el Observatorio de Género estamos llevando adelante una investigación sobre los casos judiciales relacionados con el artículo 81 del Código Contravencional de la Ciudad. Los datos que por ahora



genera el Poder Judicial sobre la contravención no aparecen desagregados por género, no aparecen desagregados según se trate de casos sobre oferta o sobre demanda. Con todo lo desagregados que están en términos relativos -y sobre todo cuando comparamos con la información sobre el tema que produce la justicia nacional-, todavía los datos son muy poco específicos. Por otra parte, la desidia frente a esta contravención muestra la contradicción que implica que, al mismo tiempo que se abordan incrementalmente los derechos de las víctimas de cierta violencia, como la doméstica, se olvide a las víctimas de la violencia policial que persigue travestis y personas que ejercen la prostitución en la calle, con más énfasis en quienes ejercen la oferta.

Finalmente, otro de los grandes desafíos reside en la garantía de servicios de acceso a la justicia de mayor calidad. Hemos invertido bastante tiempo discutiendo sobre la necesidad de ampliar la cantidad de servicios jurídicos y el acceso a estos. Hemos discutido más sobre las barreras confrontadas, pero la calidad del acceso a la justicia todavía figura entre las grandes deudas de nuestra deliberación, tanto respecto de la calidad de los argumentos con los que se ganan casos, como aquellos con los que se reconocen derechos. Un ejemplo concreto lo ofrecen las argumentaciones judiciales relacionadas con la suspensión del juicio a prueba. En muchos temas hemos avanzado en tener un diálogo del que carecíamos, y este es uno de esos temas. Pero hemos pasado de denunciar que el sistema judicial no investigaba casos de violencia basada en el género a otra etapa en la que comienza tenuamente a investigarse con pasos hacia adelante y algún retroceso. Y de repente, nos encontramos con algunas soluciones rápidas y sencillas a problemas complejos, como la de la diversidad de las situaciones de violencia basada en el género, lo cual nos plantea el desafío de qué hacer frente a esa complejidad y la historia de desidias que ha caracterizado estos casos. Finalmente, otras cuestiones de calidad en materia de acceso a la justicia también se refieren al trato que reciben los y las usuarias, cuándo las atendemos, cuán disponibles estamos.

Y por último, claro, están todas las deudas frente a quienes todavía están lejos de llegar a los tribunales aunque necesiten hacerlo. Algunos grupos de personas no conocen la existencia de la justicia local. Otros carecen aun de acceso a un profesional del derecho para garantizar ese acceso. Para enfrentar estos y otros desafíos mencionados más arriba,

es de suma utilidad contar con los resultados de la encuesta que aquí se presenta. Hoy el desafío ya no consiste en denunciar que nadie se preocupa por el acceso a la justicia de los grupos más vulnerables. El desafío reside en mejorar las respuestas existentes, expandirlas, evaluarlas y hacerlo con la tecnología necesaria para lograr que sean más equitativas y eficaces.

## 5. CAPACITACIÓN EN GÉNERO

Beatriz Kohen\*

### 5.1. CAPACITACIÓN EN GÉNERO: LA EXPERIENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

A partir de los últimos años de la década de los ochenta, y con un crecimiento bastante exponencial, se han multiplicado en los cuatro rincones del mundo, interesantes iniciativas de capacitación en género para el Poder Judicial.

Si bien se trata de iniciativas que responden a veces a modelos muy diferentes, todas ellas justifican su existencia en la necesidad de introducir la perspectiva de género en la justicia como una forma de contrarrestar el androcentrismo que impera en el sistema jurídico, aun en el marco de tremendos avances normativos.

En esa línea, la capacitación en género para la justicia es vista como una forma de mitigar las carencias de la educación universitaria en derecho, así como un intento de eliminar los techos de cristal que persisten, a pesar de los enormes progresos en la participación femenina en la educación universitaria y del ingreso masivo de las mujeres a todas las áreas de ejercicio profesional del Derecho.

Implícita en la propuesta hay una convicción de que el servicio de justicia podría ser más justo, equitativo y eficaz si consiguiera comprender cómo el género impacta en las relaciones de las mujeres y otros grupos afectados por el orden de género con el sistema jurídico.

Las experiencias son tan variadas como sus localizaciones geográficas. Entre otros, países como los EE.UU., Canadá, Alemania, Camboya, Filipinas, India, Costa Rica, México y la Argentina, han desarrollado algún tipo de capacitación en género.

Al poner la mirada sobre varios de los programas implementados, la imagen que se obtiene es la de la heterogeneidad, una realidad que resiste clasificaciones. Sus características son la resultante del entrecruzamiento de factores culturales, políticos, sociales, económicos y

---

\* Observatorio de Género en la Justicia de la CABA.

técnicos, tales como la visión acerca de lo que debería ser la capacitación en género, la disponibilidad de recursos materiales y humanos, las instituciones y las personas que tienen la iniciativa a su cargo y los apoyos que consiguen concitar.

Las distintas iniciativas se diferencian en varios aspectos que, en la práctica, se combinan para abrir un amplio abanico de posibilidades, como, por ejemplo:

- A quiénes están dirigidas, si solo a jueces y juezas o también a otros operadores y operadoras del sistema.
- Quiénes serán capacitadores/as, expertos/as llamados para ese fin, o se utilizará el sistema de capacitación entre pares, que implica el esquema de capacitación de capacitadores.
- De quién es la iniciativa, del propio Poder Judicial, de alguna organización profesional o de la sociedad civil, o una combinación de ellos.
- Algunos programas son réplicas de experiencias ya existentes en articulaciones internacionales o nacionales, como por ejemplo fue el caso de “Hacia una jurisprudencia de la igualdad” en la Argentina. Otros son autóctonos, como el programa de introducción de la perspectiva de género en la justicia de la Oficina Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que, a su vez, ya se está replicando o está por replicarse en el seno de otros poderes de la nación y en otros países.
- Los hay que cuentan con muchos recursos, y lo hacen muy bien, y otros que han tenido que aguzar el ingenio para alcanzar los logros deseados con recursos escasos.
- Algunos programas tienen un foco muy marcado en el tratamiento judicial de la violencia contra las mujeres, mientras que otros se plantean como objetivo transversalizar por género todas las áreas del Derecho, y otros aun tienen una visión inclusiva del género que abarca la diversidad sexual.
- Si el énfasis está puesto en la transmisión de conocimiento o en promover transformaciones de carácter más subjetivo.

De las experiencias que he tenido la oportunidad de conocer, mis preferidas son las de los EE.UU. y Canadá. Se trata de programas en cierto sentido similares, aunque mientras el programa norteamericano

abarca todo el sistema jurídico, el canadiense está destinado solo a jueces y juezas.

Probablemente, estas experiencias me resultan más interesantes y apropiadas por una cuestión de interés profesional, pues ambas se basan en relevamientos de las necesidades, y eso tiene mucho de sociológico. También coincido con el registro que ambas tienen de las características especiales de la capacitación en género, en el sentido de que, siendo el género un elemento tan fundante de la identidad de las personas, la capacitación puede generar una especial conmoción que debe ser atendida y contenida y tomada en cuenta en las varias etapas de la planificación e implementación de la capacitación.

En los EE.UU., el programa del NJEP (Programa Nacional de Educación Judicial), iniciado hace más de 25 años y aun en funcionamiento, ha generado en todos los estados norteamericanos grupos de trabajo sobre los sesgos de género en la justicia (*task forces on gender bias in the courts*).

Contando con el apoyo de las más altas autoridades judiciales y basándose en el conocimiento de la academia y las organizaciones profesionales y de la sociedad civil que trabajan en género y justicia, los equipos de trabajo sobre los sesgos de género en la justicia han tenido la posibilidad de partir de un análisis muy riguroso y exhaustivo de los sesgos de género imperantes en el sistema de justicia y de las necesidades de cada jurisdicción. A partir de la utilización de las técnicas de investigación social, han ido elaborando un plan de trabajo *ad hoc* para cada una de las jurisdicciones en las que actúan, y también desarrollado materiales como videos y manuales pensados para realizar capacitaciones específicas, dependiendo de los problemas que se detecten. Una de las personas que inició este proyecto aun está al frente de él, y su opinión acerca del punto es que han hecho enormes progresos, pero aun falta mucho por hacer.

- El programa canadiense del NJI, el Instituto Judicial Nacional, es muy interesante en su visión del género como un elemento dentro de la educación a jueces sobre el contexto social, junto con otros como la etnia, la clase, la raza. Se trata de un programa que ha tenido un proceso de preparación lento, progresivo y participativo.

Últimamente, reflexionando sobre su accionar de varios años, ha elaborado lo que llama los 10 principios esenciales de la educación de jueces en cuestiones de contexto social y género. Según ellos, estos principios no actúan en forma aislada sino que se potencian, y tienen un efecto sinérgico al ser aplicados en forma conjunta. Estos son:

1. El liderazgo judicial: Resulta esencial programa educación de jueces en cuestiones de contexto social y género lograr la participación y compromiso de las autoridades judiciales.
2. La presencia de los tres pilares de la educación de jueces en cuestiones de contexto social y género que, de manera interactiva, proveen las bases para la educación en cuestiones de contexto social y género y estructuran su desarrollo, diseño e implementación integral, incluyendo la currícula y la programación. Si bien los jueces y juezas deben ser quienes ejerzan el liderazgo, ellos y ellas deben apoyarse en el trabajo de personas con experticia en temas de diversidad, diferencia y desventaja para la planificación, elaboración de contenidos e implementación de los seminarios, quienes deben involucrarse en todas las etapas del proceso. Esa experticia suele encontrarse en los/las líderes comunitarios (pilar 1) y la academia jurídica (pilar 2), capaces de traducir esas experiencias en lenguaje jurídico y, finalmente, los/las jueces/zas (pilar 3) que incorporan esas cuestiones al acto de juzgar.
3. Integración sostenida del contexto social: es necesario que la participación de los tres pilares se sostenga en el tiempo para lograr que elementos a la vez tan cambiantes y resistentes puedan ser integrados estructural y continuamente en la currícula de los programas de educación/capacitación.
4. Asegurar el aporte local a través de la participación de miembros de la justicia de cada jurisdicción en la identificación de los temas relevantes para la audiencia de jueces a la que se apunta.
5. Relevamiento de necesidades: la identificación de las necesidades educativas de los jueces y juezas para la formulación del currículum y los programas debe hacerse no solo con la participación de los jueces sino también de aquellas personas afectadas por el trabajo de los y las jueces y juezas, especialmente si se experimentan o han experimentado situaciones de desventaja.

El involucramiento de los tres pilares es también importante en el relevamiento inicial de necesidades.

6. Foco en el rol judicial: las cuestiones relacionadas con el contexto social y el género deben ser presentadas de manera tal que se vea claramente su conexión con los problemas jurídicos y de hechos que enfrentan cotidianamente los jueces y las juezas. La integración de los tres pilares facilita la conexión y el equilibrio entre cuestiones relacionadas con la actividad de juzgar y cuestiones de acceso a la justicia.
7. Habilidades de planificadores y profesores: la educación en temas de contexto social y género involucra explícitamente valores y actitudes, y pone en movimiento cuestiones de prejuicios y visiones de mundo de las personas capacitadas. Conecta principios jurídicos y realidades de vida. En tal sentido, es diferente de otras formas de capacitación e involucra otras capacidades y abordajes del aprendizaje. Por lo tanto, aquellos que planifican programas de educación en contexto social y género precisan de un conjunto de habilidades que comprenden una serie de abordajes de la enseñanza, como ser el conocimiento relacionado con cuestiones de igualdad y contexto social, así como la pedagogía de la educación de adultos y el diseño de programas. Para ello, es importante que se prevea su participación en programas preparatorios que cuenten con la presencia de los tres pilares.
8. Diseño efectivo del programa y currículo: los programas deben apuntar a desarrollar entre los jueces y juezas las capacidades necesarias para abordar las cuestiones de contexto social y género, particularmente para atender temas relacionados con la experiencia de situaciones de desventaja.  
Un enfoque basado en la experiencia que, a la vez, debe incluir cuestiones sociales y jurídicas para el abordaje de la experiencia de la desventaja, y la subordinación en conexión con las responsabilidades de jueces y juezas resulta de utilidad.  
Por lo tanto, los programas deben ser diseñados para promover un proceso de aprendizaje que toque aspectos emocionales, de percepción, así como habilidades intelectuales y de comportamiento.

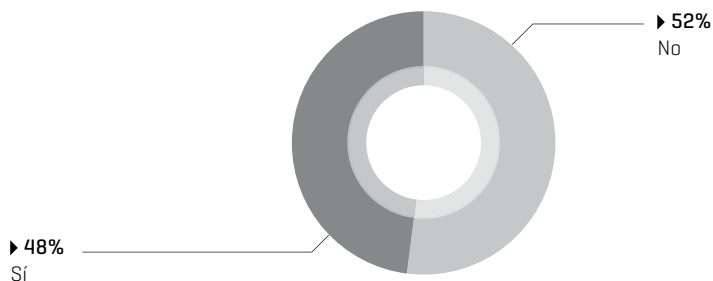
Debe mantenerse el foco en objetivos de aprendizaje claros y metodologías pedagógicas variadas propias para adultos, que incluyan ejercicios de solución de problemas que conduzcan a jueces y juezas a aplicar su experiencia judicial a cuestiones de contexto social.

9. Principios del aprendizaje para jueces/zas: los jueces y juezas son un grupo de educandos bastante especial. Su educación debe centrarse en sus experiencias. Varios atributos y preocupaciones de los jueces como educandos adultos deben ser tenidos en cuenta: los espacios de capacitación deben respetar la confidencialidad y defender la independencia judicial.
10. Evaluación y devolución a los miembros de los tres pilares son requerimientos que deben estar presentes en cada etapa de planificación e implementación.

### La capacitación en género entre operadores y operadoras de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires

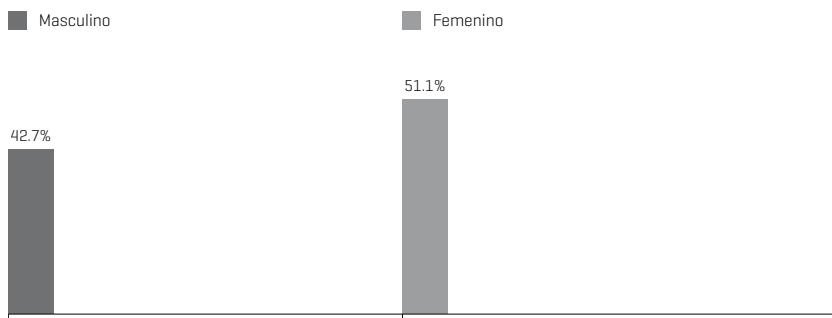
Prácticamente, la mitad de las personas encuestadas ha participado de algún tipo de capacitación en género durante los últimos tres años, aproximadamente 4 de cada 10 varones y 5 de cada 10 mujeres (42,7% y 51,1%, respectivamente).

- ▶ Gráfico N° 68. En los últimos tres años, ¿ha participado de alguna actividad de formación en temas relacionados con género?





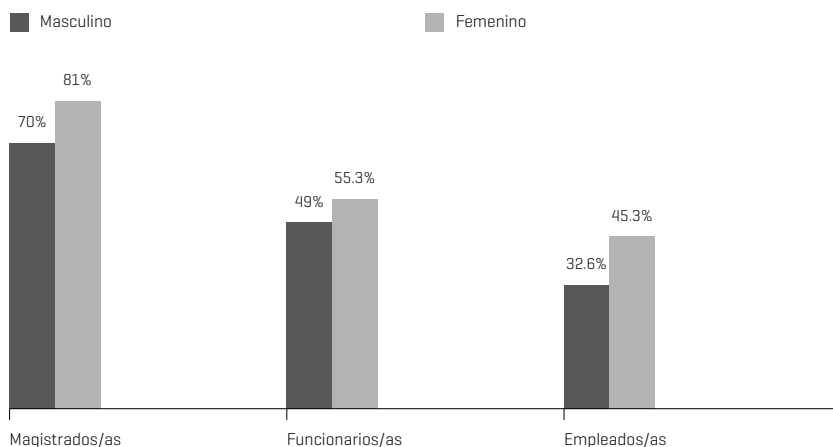
- ▶ Gráfico N° 69. Operadores/as que recibieron capacitación en género según género [en %]



Según género, cargo y organismo

Recibieron capacitación en género en los últimos tres años, 7 de cada 10 magistrados y 8 de cada 10 magistradas; 5 de cada 10 funcionarios; 5,5 de cada 10 funcionarias y 3 de cada 10 empleados y 4,5 de cada 10 empleadas. Tal como se observa en el siguiente gráfico, la proporción de mujeres que recibió algún tipo de formación en género es mayor que la de los varones para todos los cargos.

- ▶ Gráfico N° 70. Operadores/as de la justicia de la CABA que recibieron capacitación en género según cargo y género [en %]

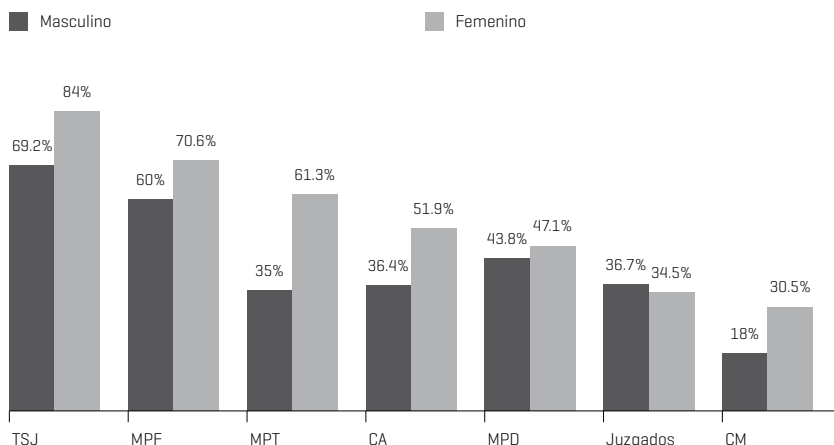


El nivel de participación en actividades de capacitación en género es alto en todos los organismos y, con excepción de los juzgados, en todos los casos es más elevado entre las mujeres. Los organismos en los que se observan mayores niveles de participación en este tipo de actividades de capacitación son el Tribunal Superior de Justicia y el Ministerio Público Fiscal.

La capacitación en género es mayor entre magistrados y magistradas. Las mayores diferencias en cuanto a la participación de varones y mujeres en actividades de capacitación en género se constatan entre empleados y empleadas, y entre magistrados y magistradas.

El siguiente gráfico resume la información referida a los niveles de participación en actividades de capacitación en género para varones y mujeres de los diferentes organismos.

- Gráfico N° 71. Operadores/as de la justicia de la CABA que recibieron capacitación en género según organismo y género (en %)



Dentro de un cuadro general de niveles altos de capacitación en género entre operadores y operadoras de la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, llama la atención que los niveles del Consejo de la Magistratura sean los más bajos. Resulta bastante paradójico que eso ocurra precisamente en el organismo encargado de gran parte de la capacitación del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es de esperar que la reciente creación del programa de Capacitación en Género y Derecho del Centro de Formación Judicial y el Observatorio de Género y su eventual desarrollo en términos de alianzas académicas con facultades de derecho, contribuya a modificar esta realidad.

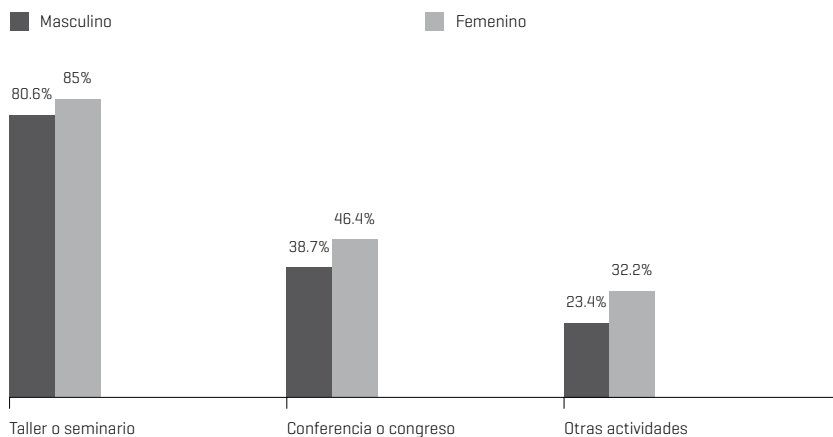
#### Actividades de formación en género

Los tipos de actividad de capacitación realizada mencionados con mayor frecuencia por las personas que participaron de actividades de capacitación han sido, en primer lugar, los *talleres o seminarios*, mencionados por el 85% de las mujeres y el 80% de los varones y, en segundo lugar, las *conferencias o congresos*, mencionados por el 46% de las mujeres y el 39% de los varones.

Las menciones que hacen referencia al resto de las modalidades de formación planteadas en la encuesta son menores (entre el 4 y el 15%).

En coincidencia con una realidad bastante extendida de escasa presencia del tema género en el currículo de la carrera de Derecho en nuestras facultades, solo el 15,7% de las personas que recibió capacitación en género ha cursado una materia vinculada a la temática en su formación universitaria, a pesar de que, como lo demuestra la respuesta a esta encuesta, la amplia mayoría de las personas encuestadas considera relevante la inclusión de la temática en la carrera de Derecho.

- ▶ Gráfico N° 72. Operadores/as que recibieron capacitación en género según tipo de actividad en la que participaron y género [en %]



En todos los organismos, la proporción de mujeres que ha participado de *talleres o seminarios* y/o de *conferencias o congresos* sobre género es mayor que la de los varones.

### Opiniones sobre la formación en temas de género

La encuesta también indagó acerca de la opinión de las personas encuestadas sobre la formación en género y la transversalización de la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado.

Las personas graduadas en Derecho fueron consultadas sobre la relevancia de la inclusión de la temática de género en la currícula de la carrera de Derecho. Al respecto, 8 de cada 10 varones y 9 de cada 10

mujeres manifestaron que la misma es relevante. Igual tendencia se observa en todos los cargos y organismos.

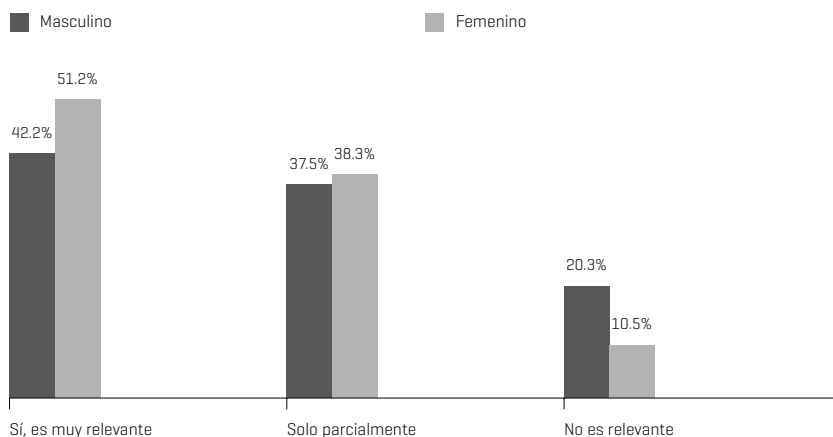
Lo mismo sucede en ambos fueros, pero es mayor entre quienes se desempeñan en el fuero Penal, Contravencional y de Faltas (84,2% para los varones y 89,5% para las mujeres) que entre quienes lo hacen en el fuero Contencioso, Administrativo y Tributario (67,7% y 87,7% respectivamente).

Por otra parte, la totalidad de las personas encuestadas respondieron acerca de la transversalización de la perspectiva de género en la formación de grado y posgrado para los estudios universitarios en general, el 78% de los varones y el 90% de las mujeres consideró que esta es relevante, y la misma tendencia se observa en todos los cargos y organismos. En este particular, no se registran diferencias significativas entre los dos fueros.

También se exploró la opinión de todas las personas encuestadas sobre la relevancia de la formación en género para el desarrollo de su tarea en la justicia. 4 de cada 10 varones y 5 de cada 10 mujeres consideraron la formación en género muy relevante en tal sentido.

La proporción de varones y mujeres que opina que la formación en género es parcialmente relevante para el desarrollo de su tarea en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es similar para varones y mujeres (alrededor de 4 de cada 10), mientras que la proporción de encuestados/as que opina que no es relevante es más baja (2 cada 10 para los varones y 1 de cada 10 mujeres). **Ello estaría sugiriendo una leve tendencia a una mayor identificación de las mujeres con sus propios intereses de género.**

- ▶ Gráfico N° 73. Relevancia otorgada a la capacitación en temas de género para la tarea desempeñada en la justicia según género [en %]



Si bien son los y las magistrados/as quienes otorgan mayor relevancia a la capacitación en género para el desarrollo de sus tareas en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en menor medida, esta percepción también se constata entre las y los operadoras/es que se desempeñan en los otros cargos.

El grueso de las respuestas para todos los organismos se distribuye entre las opciones “sí, muy relevante” y “solo parcialmente relevante”. La proporción de personas que no considera relevante la formación en género para el desarrollo de su tarea es bastante menor y alcanza el 20% para el caso de los varones, y el 10,5% de las mujeres. Las mujeres del Ministerio Público Fiscal y del Ministerio Público Tutelar y los varones de las Cámaras de Apelaciones son quienes otorgan mayor relevancia a la formación en género para el desarrollo de su tarea.

El análisis según el fuero de pertenencia permite observar diferencias: los/as operadores/as pertenecientes al fuero Penal, Contravencional y de Faltas consideran más relevante la formación en temas de género que quienes se desempeñan en el fuero Contencioso Administrativo y Tributario. El 54,4% de los varones pertenecientes al fuero Penal Contravencional y de Faltas, y el 36,8% de los varones pertenecientes al fuero Contencioso Administrativo y Tributario, y el 62,3% de las mujeres pertenecientes al fuero Penal Contravencional y de Faltas,

y el 47,8% de las mujeres pertenecientes al fuero Contencioso Administrativo y Tributario, estimaron que es muy relevante la formación en temas de género para el desarrollo de su tarea en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Al relevar la opinión de las personas encuestadas acerca de las actividades de formación en género existentes, a pesar de que la proporción de personas que no contestó esta pregunta es relativamente alta (19,3%), entre quienes sí lo hicieron, 7 de cada 10 varones y 5 de cada 10 mujeres estiman que la oferta de actividades de formación en temas de género es suficiente. Esa opinión es más frecuente entre los/as funcionarios/as (75,7%) y empleados/as (65,2%); entre los varones del Ministerio Público Fiscal (79,4%), de los juzgados (76,5%) y del Consejo de la Magistratura (72,5%).

Entre quienes estiman que la oferta es insuficiente, la proporción de mujeres es mayor que la de varones (50 y 30% respectivamente), en especial, esta opinión es generalizada entre aquellas que se desempeñan en el Ministerio Público Fiscal (80%).

#### **Oferta de otras temáticas**

Ante la consulta acerca de la necesidad de que sean ofrecidas otras temáticas de capacitación relacionadas con género, 2 de cada 10 operadores/as no emitió opinión. Entre quienes sí lo hicieron, el 81,2% acordó con esta propuesta: 73% de los varones y 86,4% de las mujeres.

Las mayores frecuencias de respuestas afirmativas se observan en el Ministerio Público Fiscal, donde se manifestaron positivamente el 100% de las mujeres y el 90,9 % de los varones. En cuanto al cargo, el 87,4% de las empleadas, el 85,6% de las funcionarias y el 80% de las magistradas se manifestó a favor de la necesidad de incluir otras temáticas relacionadas con el género.

La encuesta planteó una pregunta abierta que intentaba identificar las temáticas sugeridas por las personas encuestadas, cuyas respuestas fueron agrupadas en varias categorías. Un total de 318 operadores/as realizaron sugerencias (205 mujeres y 113 varones) Algunas de ellas se refieren a estrategias metodológicas, y otras a temáticas sustantivas, tal como se observa en el siguiente cuadro:

► Cuadro N° 8. Propuestas de capacitación en género por tipo

Propuestas temáticas o sustantivas	Abordaje de la violencia de género
	Igualdad de género/igualdad de oportunidades
	Diversidad sexual
	Ejercicio de derechos y acceso a la información
	Tratados y convenciones
	Desigualdad y discriminación
	Prostitución y trata
	Discapacidad y género
	Acceso igualitario a la justicia
	Rol del derecho en las políticas de género
Propuestas metodológicas o estratégicas	Actividades de sensibilización sobre temas de género
	Actividades vinculantes/obligatorias
	Capacitación continua
	Capacitaciones en el lugar y horario de trabajo
	Actividades en articulación con otros organismos y con ONG temáticas/interdisciplinario
	Perspectiva de género transversal a la currícula de capacitaciones/cursos que se dictan

Los temas propuestos con mayor frecuencia fueron los “*cursos, capacitaciones, actividades de sensibilización*” en una frecuencia total de 28,1% correspondiente a 32,3% para los varones y 28,7% para las mujeres, y los temas relacionados con el “*abordaje de la violencia de género*”, con una proporción total de 14,7%, correspondiente a 15,1% para los varones y 14,6% para las mujeres.

No obstante, todas las respuestas a esta pregunta son sumamente interesantes, en tanto llegan a constituir una verdadera agenda de temas de capacitación en género para el Poder Judicial, así como un perfil de las formas en las cuales dichas capacitaciones deberían hacerse. Muchas de estas propuestas están en línea con las recomendaciones



que se están haciendo internacionalmente desde la academia, que plantea la necesidad de investigar el estado de situación en materia de percepción acerca de los temas relacionados con la equidad de género, y de sensibilizar y formar a las personas que pertenecen a los poderes judiciales en esos temas en forma continua –prolongada en el tiempo–, sistemática y transversalizada, incluyendo el seguimiento, y monitoreo consistente en la evaluación de logros y obstáculos involucrados en el proceso de implementación de la transversalización de la perspectiva de género. Muchas veces se agrega también que sería recomendable que esa formación se realice en horario de trabajo, que sea obligatoria y que otorgue puntajes en los concursos para aquellos cargos que son concursables.

De acuerdo con los resultados obtenidos, no parece haber una relación lineal o automática entre el hecho de haber recibido formación previa en género y una mayor respuesta positiva a esta pregunta.

De hecho, en la categoría más mencionada –“*cursos, capacitaciones, actividades de sensibilización*”–, la proporción de menciones es más alta entre quienes no recibieron capacitación en género, y sí lo es entre quienes recomendaron la realización de actividades de formación relacionadas con el “*abordaje de la violencia de género*”.

En realidad, es lógico que soliciten ese tipo de actividades de sensibilización quienes no han tenido la ocasión de recibirla previamente. Como también es esperable que quienes ya estén sensibilizados en temas de género hagan propuestas más focalizadas en un problema tan extendido y de difícil solución como el abordaje de la violencia de género.

Por su parte, entre las operadoras y operadores que hacen propuestas metodológicas o estratégicas, la proporción de quienes han recibido algún tipo de formación en género es mayor. Parecería que esa experiencia previa favorece o estimula la reflexión y formulación de propuestas alternativas a la oferta disponible.

Adicionalmente, 8 de cada 10 operadores/as encuestados/as declara que destinaría tiempo y energía a actividades de formación en género.

## La perspectiva de género en el desempeño de funciones

La relevancia de la incorporación de la *perspectiva de género* entre los operadoras y operadores de la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires queda confirmada por las respuestas a otras preguntas de la encuesta que tiene sentido traer a colación.

Una de ellas consistió en plantearles que indicaran la importancia relativa de una lista de cualidades necesarias para el desempeño de su función. Los resultados obtenidos fueron analizados en el apartado 3.3. Como allí se observó, la mayor parte de las respuestas de magistradas/os y funcionarias/os denota que otorgan mucha importancia (55,2%) a la “perspectiva de género”. Entre los empleados y empleadas el análisis de las respuestas denota un nivel de interés considerable (46,6%), aunque menor que el de magistrados/as y funcionarios/as.

### Opiniones afines

También resulta oportuno comentar otras percepciones de operadores y operadoras de justicia relevadas por la encuesta, que están en consonancia con los hallazgos mencionados anteriormente, que contribuyen a una mejor comprensión de la importancia otorgada a la capacitación en género.

Ellas son:

- Más de la mitad de las personas encuestadas piensa que no hay igualdad entre varones y mujeres en la sociedad
- 7 de cada 10 personas opinan que no existe igualdad entre homosexuales y heterosexuales
- 6 de cada 10 personas encuestadas opinan que los/as magistrados/as están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en nuestra cultura
- 9 de cada 10 personas encuestadas piensan que la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires debe desempeñar un rol activo en la erradicación de las desigualdades basadas en género.<sup>52</sup>

En el contexto de estas percepciones de operadores y operadoras de justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que indican que

---

52. Llama la atención que a la vez opinen que la justicia está adecuadamente preparada para responder a los grupos más afectados por el orden de género, y que la oferta de capacitación es suficiente, y a la vez, estén a favor de mejorar y multiplicar la oferta en materia de género.

las y los operadores/as de la justicia de la ciudad son concientes de la desigualdad de género y del rol que la justicia puede desempeñar para erradicarla, no llama la atención que aprecien las potencialidades de la perspectiva de género y apelen a la educación/formación como medio para su incorporación.

Como conclusión, se puede afirmar que en el contexto del poder judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existe una demanda considerable por satisfacer la formación en temas vinculados al género.

Por otra parte, los resultados relevados en materia de educación muestran que existe una altísima proporción de operadores y operadoras de justicia que aún no ha realizado estudios de posgrado, que proyecta iniciarlos.

Por lo tanto, entendemos que esta información será de especial interés para las facultades de derecho y las escuelas de la judicatura o centros de formación judicial. Los resultados en comento justifican que se otorgue una mayor relevancia en los estudios de posgrado en Derecho y magistratura a la temática de género. La combinación de las consideraciones mencionadas en el párrafo anterior da cuenta de importantes oportunidades para que se realicen alianzas entre organismos a cargo de la capacitación de operadores y operadoras de justicia y las facultades de Derecho.

Adicionalmente, los datos relevados por esta encuesta en relación con el tema de capacitación en género señalan claramente quiénes son (en cuanto a su género, pertenencia institucional, cargo y organismo) las personas más interesadas en recibir más formación dentro de la temática, así como sus necesidades en cuanto a temas a ofrecer y modalidades preferidas.



# LA IMPORTANCIA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN DE QUIENES OPERAN EL DERECHO

Martín Bohmer\*

La demanda por la inclusión de la perspectiva de género en la formación de quienes trabajan con el Derecho sigue creciendo, a medida que algunas de las problemáticas vinculadas con desigualdad (para decirlo suavemente) se hacen más evidentes. Sin embargo, los centros de formación no responden a este reclamo, o lo hacen esporádicamente (a través de breves talleres o conferencias).

Lo mismo sucede con otras perspectivas que están ausentes de la formación en Derecho: la igualdad, la ética de la profesión, la globalización, la eficiencia económica, la regulación de las políticas públicas.

En realidad, de lo que carecemos es de una enseñanza con alguna perspectiva reconocida. Todavía se sigue enseñando en general como si el conocimiento de los textos de la ley fuera la ley, y su forma de enseñar no pueda ser otra que la exposición repetitiva de lo que está en los libros. Esta forma de enseñar, hija de la codificación, debe ser reemplazada de la misma forma en que nuestro país ha reemplazado ese derecho por el de la democracia constitucional. Es claro que esto requeriría una reforma integral de la formación de quienes operan el Derecho. Hasta que eso ocurra solo podemos insistir en que la perspectiva de género colonice algunas de las asignaturas clásicas y que se introduzca como materia autónoma.

Tal vez el cambio tan necesario en la enseñanza pueda llegar también desde adentro, cuando el género muestre lo inadecuado del abordaje actual para entender, practicar y criticar el derecho que nuestra democracia constitucional necesite.

---

\* Profesor del Departamento de Derecho de la Universidad de San Andrés y de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

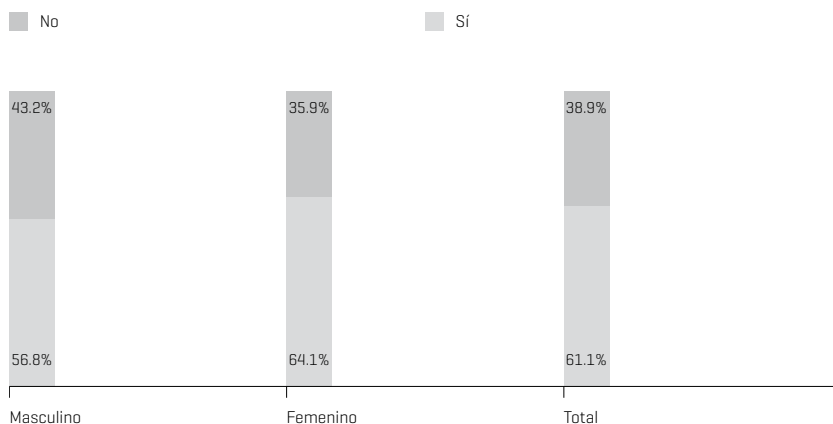


## 6. OPINIONES SOBRE TEMÁTICAS RELEVANTES

### 6.1. CAMBIOS EN LA JUSTICIA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES A PARTIR DE LA SANCIÓN DE LAS LEYES DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y MATRIMONIO IGUALITARIO. PERCEPCIONES DE LOS OPERADORES Y LAS OPERADORAS

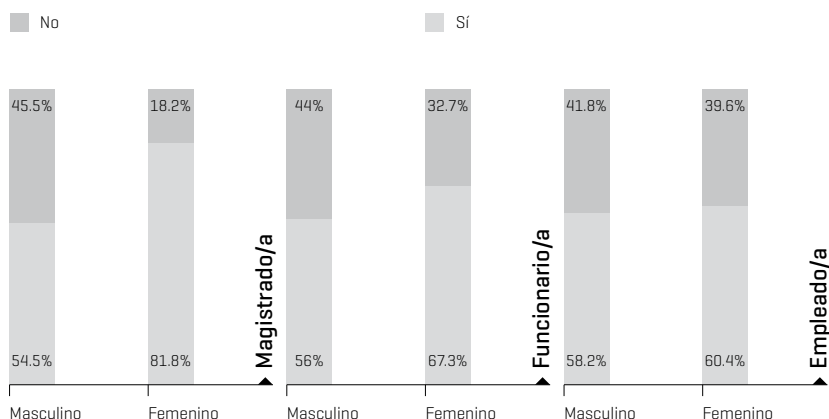
La encuesta exploró las impresiones de las y los operadores de la Justicia de la CABA a partir de la sanción de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario. Tal como se puede observar en el siguiente gráfico, 6 de cada 10 personas que respondieron la encuesta consideraron que sí los hubo. La proporción de mujeres que reconoció cambios (64,1%) resultó mayor que la de los varones, aunque también una importante proporción de varones los registró (56,8%).

- Gráfico N° 74. ¿Considera que ha habido cambios en la justicia de la CABA a partir de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario? Según género y total [en %]



El gráfico siguiente muestra que esa tendencia se mantiene para todos los cargos, y es particularmente importante entre las mujeres magistradas y un tanto menor entre las funcionarias.

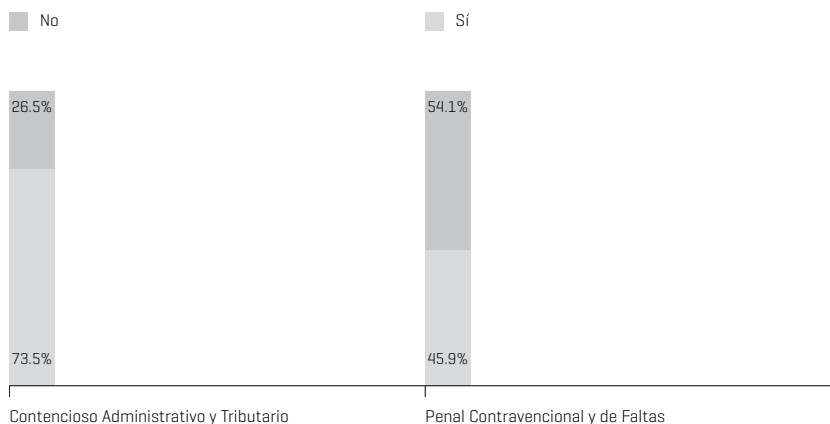
- ▶ Gráfico N° 75. ¿Considera que ha habido cambios en la justicia de la CABA a partir de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario? Según cargo y género (en %)



La respuesta afirmativa es elevada en ambos fueros, aunque mucho más alta en el fuero Contencioso, Administrativo y Tributario que en el Penal, Contravencional y de Faltas, y levemente superior entre las mujeres de ambos fueros. Es probable, por la materia, que el efecto de dichas leyes se note mucho más en los juzgados CAyT, ya que los contenidos de los casos que allí se litigan son más relevantes a los temas abordados por las leyes en cuestión.

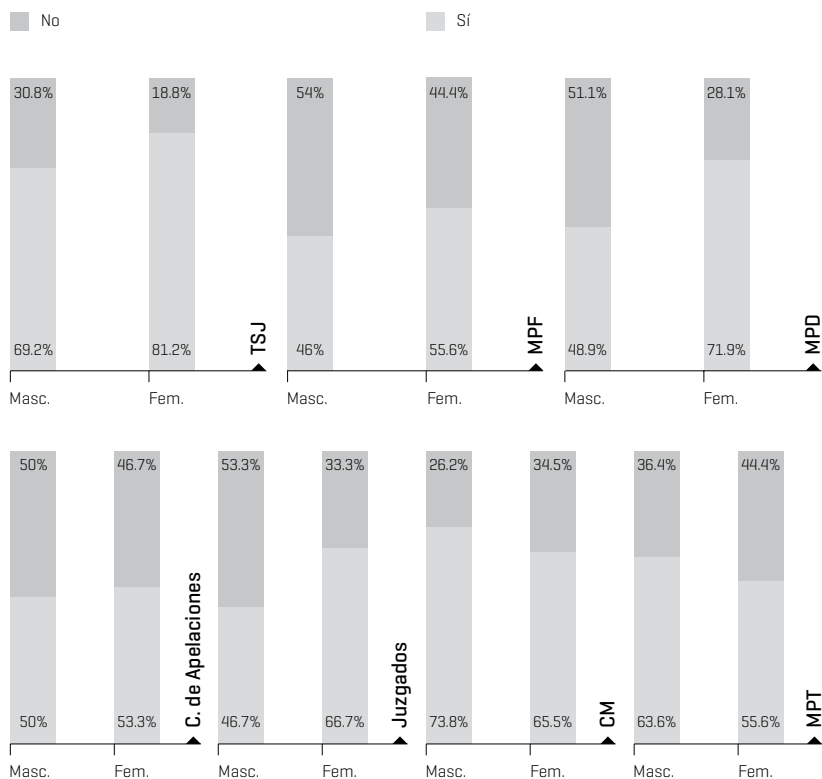


- Gráfico N° 76. ¿Considera que ha habido cambios en la justicia de la CABA a partir de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario? Según fuero (en %)



Tal como puede apreciarse en el gráfico a continuación, al considerar la respuesta de las personas según su pertenencia institucional, los organismos de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires que concentran la mayor respuesta positiva en relación a la percepción de cambios son el Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura, el Ministerio Público de la Defensa y los juzgados. La respuesta afirmativa suele ser mayor entre las mujeres, en particular en el TSJ, en el MPD, en el Ministerio Público Fiscal y en los juzgados. En cambio, en el CM y el Ministerio Público Tutelar, es mayor la proporción de varones que perciben cambios.

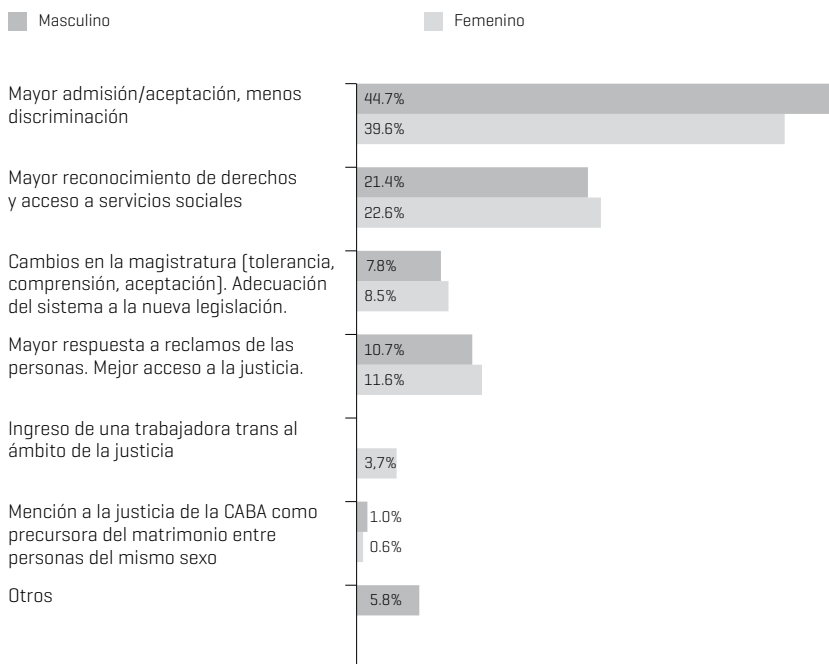
- ▶ Gráfico N° 77. ¿Considera que ha habido cambios en la justicia de la CABA a partir de las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario? Según organismo y género [en %]



Cuando se les preguntó más concretamente sobre los cambios que habían identificado, las respuestas más frecuentes se orientan en la dirección de una mayor aceptación y reconocimiento de derechos y acceso a servicios sociales, una mejor respuesta a los reclamos y mejor acceso a la justicia. Una pequeña proporción señaló como un hito el ingreso de una trabajadora trans al ámbito de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, y otro pequeño número de operadores/as destacó el hecho de que las transformaciones se hayan iniciado en la justicia local. Ambas destacan el liderazgo de la justicia de la CABA en las materias

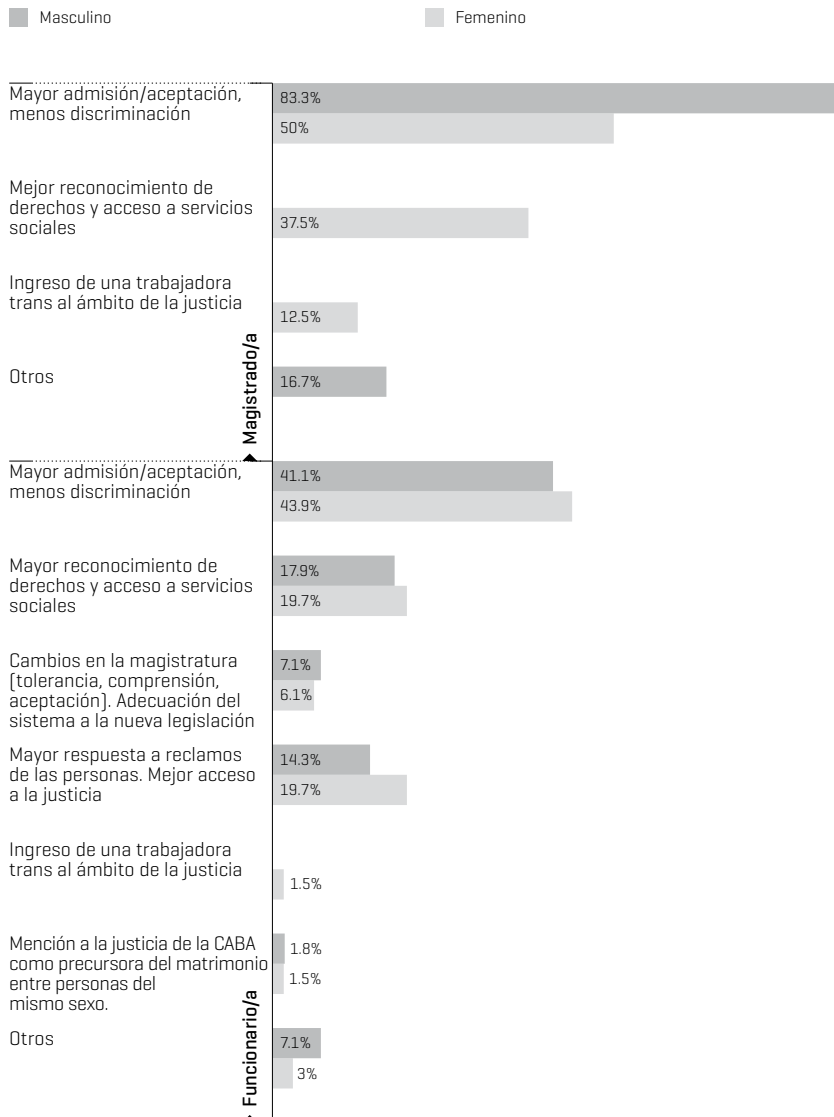
que atañen a ambas leyes. No se observaron importantes diferencias en la respuesta según el género de la persona que responde.

- ▶ Gráfico N° 78. Principales cambios identificados en la justicia tras las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario según género [respuestas afirmativas en %]

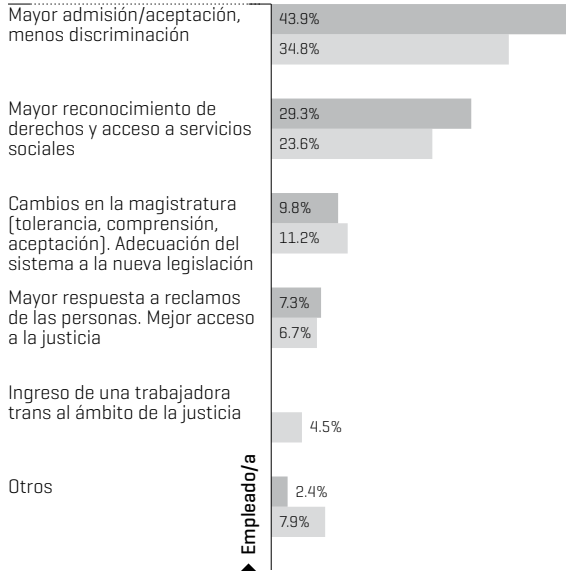


En cuanto a la respuesta por cargo, los magistrados aparecen como aquellos que ponen el mayor énfasis en una mayor aceptación/menor discriminación (83,3%), y son las mujeres magistradas quienes le siguen en orden decreciente (50%). La significativa diferencia en las opiniones en virtud del género pondría de manifiesto una mayor confianza de los varones en el poder de la ley en relación con los cambios sociales y culturales, y una confianza menor entre las mujeres, tal vez atravesadas por su propia experiencia en la vinculación con los cambios en la legislación.

► Gráfico N° 79. Principales cambios identificados en la justicia tras las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario según cargo y género [respuestas afirmativas en %]

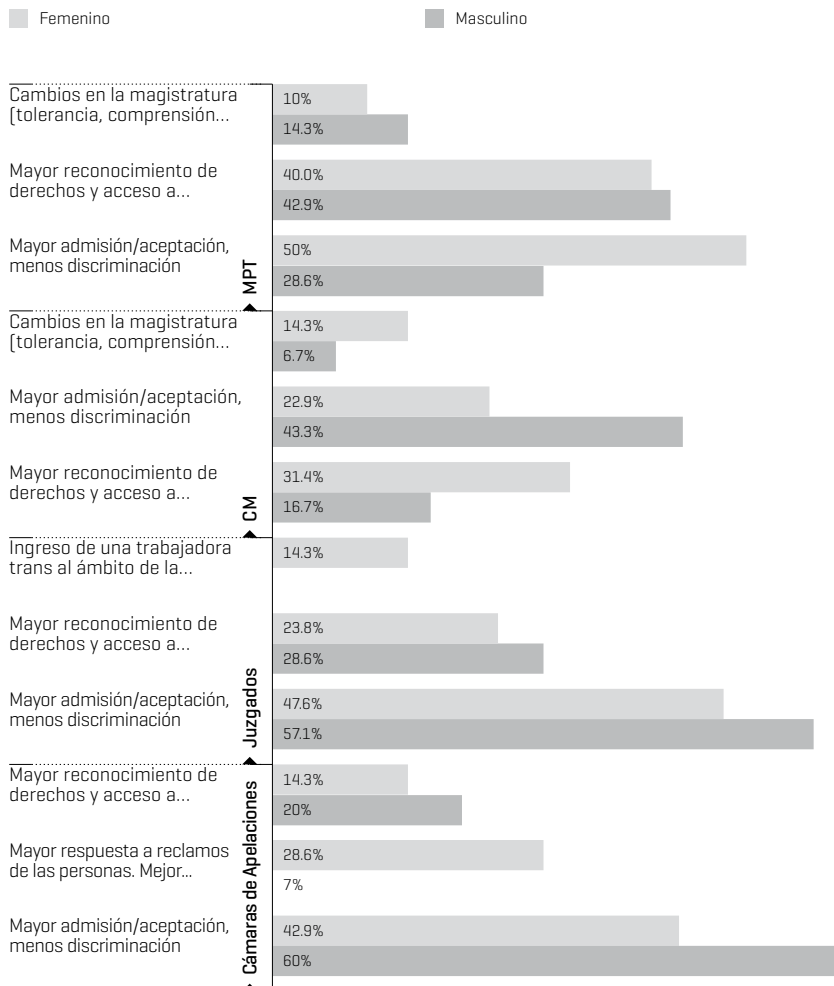


[Cont. gráfico 79]



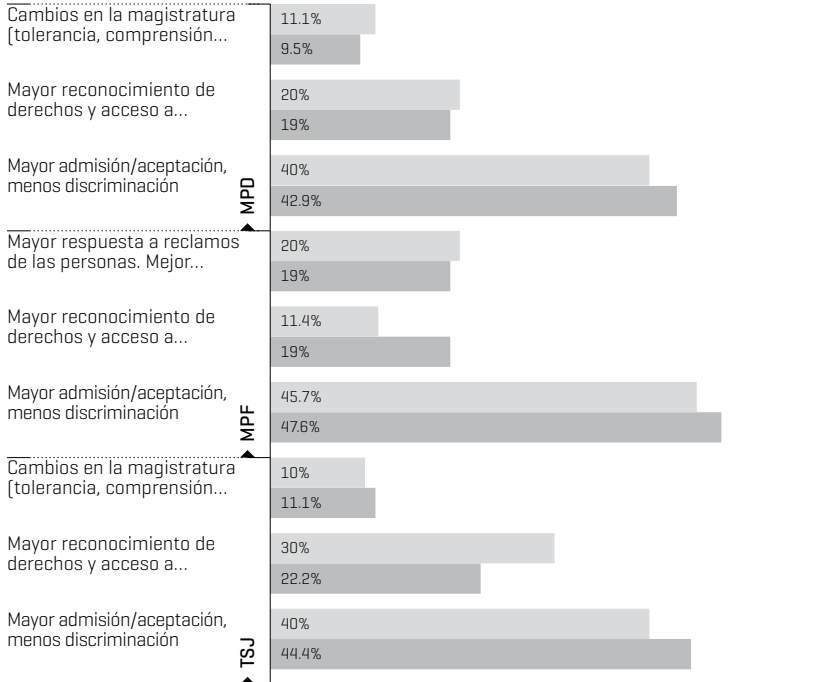
En cuanto a la respuesta según organismo y género, los varones de las Cámaras de Apelaciones (60%), de los juzgados (57%), y las mujeres del MPT, destacan en primer término la mayor aceptación/menor discriminación.

► Gráfico N° 80. Principales cambios identificados en la justicia tras las leyes de identidad de género y matrimonio igualitario según organismo y género [respuestas afirmativas en %]



EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA. PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

[Cont. gráfico 80]



## 6.2. EL ABORDAJE RESPECTO DE LA PROSTITUCIÓN EN LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

### Aluminé Moreno\*

La prostitución en vía pública es un tema controvertido en la Ciudad de Buenos Aires, que generó intensos debates políticos, tanto en instituciones de gobierno como en medios de comunicación en las últimas décadas. Con anterioridad a la autonomía en la ciudad, los edictos policiales penalizaban conductas más o menos difusas que habilitaban la persecución policial de mujeres y travestis en prostitución, a través del edicto referido al escándalo.<sup>53</sup>

En ocasión de la convención estatuyente de la ciudad, diversos movimientos sociales demandaron activamente que se deroguen los edictos policiales y que el ordenamiento que los reemplazara no proveyera herramientas para el hostigamiento policial y judicial de poblaciones especialmente desaventajadas, tales como mujeres y travestis en prostitución, vendedores ambulantes, entre otros.<sup>54</sup>

La primera versión del Código de Convivencia Urbana no incluía mención a la oferta y demanda de sexo en la vía pública. Esta situación fue objeto de críticas por parte de diferentes sectores sociales, que adquirieron resonancia a través de los medios de comunicación. Pronto, diversos actores políticos, sociales y policiales comenzaron a presionar para penalizar la oferta de sexo.<sup>55</sup> Fruto de este cabildeo, de las decisiones de los partidos políticos con representación legislativa y de las presiones del Poder Ejecutivo nacional, una primera reforma al Código de Convivencia en el año 1998 incorporó en el artículo 71 la

---

\* Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires.

53. Ver, Bernaus, José Félix (1981) *Derecho contravencional. Edictos policiales comentados*. Buenos Aires, Abeledo Perrot, págs. 50-55.

54. Ver Berkins (2003) "Un itinerario político del travestismo", en Maffia, Diana (comp.) *Sexualidades Migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires, Feminaria Editora, págs. 127-137.

55. Ver Modarelli, Alejandro (2004) "1998: unas metamorfosis que ciegan y embriagan. Deseo, TV, pánico y violencia en torno de las personas travestis en Argentina", en Cáceres, C.; Frasca, T.; Pecheny, M. y Terto Júnior, V. (2004) *Ciudadanía sexual en América latina: abriendo el debate*. Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia, págs. 275-286.



figura de “alteración a la tranquilidad pública con motivo u ocasión del ejercicio de la prostitución”, emparentada a la de “escándalo” incluida en los derogados edictos policiales. De este modo, la prostitución era penalizada cuando ocasionara alteración del orden público, por aglomeraciones, ruidos o exhibición de cuerpos con poca ropa.

En el mes de marzo del año 1999 nuevamente se reformó el Código de Convivencia, penalizando directamente la oferta o demanda de servicios sexuales en el espacio público. El debate parlamentario acerca de la penalización de la prostitución fue álgido y puso en evidencia una crisis más amplia de las instituciones de gobierno y de la representación parlamentaria.<sup>56</sup>

El artículo del Código Contravencional que sanciona esta actividad fue modificado nuevamente en 2004, en el marco de otras reformas referidas a la penalización de la protesta social y de la venta callejera, que generaron una sostenida protesta social que culminó con la represión de manifestantes en la Legislatura durante la sesión en que se votó la reforma. A pesar de esta última modificación –que habla de “oferta y demanda de servicios de carácter sexual en los espacios públicos no autorizados”– el asunto siguió generando inquietudes en el Parlamento local, donde se siguieron presentando proyectos legislativos sobre cambios en el texto referido a la penalización de la oferta y demanda de sexo, así como proyectos de ley para derogar la prohibición.<sup>57</sup>

La conflictividad social alrededor de la prostitución en la vía pública se relaciona con la circulación de poblaciones subalternizadas por la ciudad. En este tema se juega el límite entre ciudadanos y ciudadanas respetables –titulares del derecho a la ciudad y del derecho a tener derechos a secas– versus aquellos grupos percibidos como intrusos que ponen en peligro la comunidad en virtud de sus heterogeneidades, en este caso relacionadas con el género, la clase social y la nacionalidad.<sup>58</sup>

56. La versión taquigráfica de la sesión legislativa está disponible en <http://www.legislatura.gov.ar/vt.php>.

57. Por ejemplo, ver Pyto. de Ley N°408/2011 presentado por la entonces legisladora Diana Maffía, disponible en <http://www.cedom.gov.ar/>. Este proyecto contó con gran cantidad de firmas de legisladores/as de todos los bloques, incluyendo el oficialista en el momento de la presentación (Bloque PRO).

58. En relación con las causas ingresadas en el año 2010 por presunta infracción del art. 81 CC, es significativa la proporción de mujeres dominicanas y paraguayas y de travestis peruanas. Esta cuestión se señala en una minuta de discusión de los datos

Los temores sociales alrededor de la prostitución también ponen en evidencia las jerarquías entre sujetos y prácticas sexuales y los estándares de legitimidad que establece la moral sexual dominante en cada tiempo y lugar.

Para el feminismo abolicionista, la prostitución es a la vez manifestación y mecanismo de reproducción de la dominación masculina: es un sistema lucrativo de explotación sexual que organiza la disponibilidad sexual de ciertos seres humanos subalternizados en función del género y otros ejes de diferenciación (mujeres, niñas, travestis, migrantes, pobres) para su uso sexual por otro tipo de seres humanos, mayoritariamente varones, blancos, heterosexuales, propietarios.<sup>59</sup>

Desde el punto de vista de los sistemas legales, existen tres modelos de regulación de la prostitución: abolicionismo, reglamentarismo y prohibicionismo. El abolicionismo reconoce la prostitución como actividad pero la desalienta, ya que se funda en la violencia y la desigualdad, penaliza la explotación de la prostitución ajena y distingue entre explotadores/as y explotados/as. El reglamentarismo propone la regulación de la prostitución, la legaliza y establece condiciones para su ejercicio (tales como zonas de la ciudad donde la actividad está permitida/prohibida, condiciones de higiene y salubridad). Por último, el prohibicionismo veda y sanciona la prostitución ejercida a título personal y también sanciona a quienes lucran con la prostitución ajena.

Nuestro país, en la primera mitad del siglo XX, asumió compromisos internacionales y sancionó legislación abolicionista prohibiendo la explotación de la prostitución ajena, distinguiendo la persecución del delito de proxenetismo de la protección de quienes son victimizadas o victimizados en las situaciones de prostitución. La Ciudad de Buenos Aires contribuye a la ambigüedad legal en torno a la prostitución que impera en Argentina, sumándose a las diversas regulaciones locales que contravienen la posición abolicionista,<sup>60</sup> ya que el artículo 81 CC,

---

aportados por el Ministerio Público Fiscal sobre este tema a raíz de un pedido de información de la entonces Dip. Dra. Diana Maffía (mimeo).

59. Chejter, Silvia (2014), comunicación verbal.

60. Ver Morcillo, Santiago y Von Lurzer, Carolina (2012): "Mujeres públicas' y sexo clandestino: ambigüedades en la normativa legal sobre prostitución en la Argentina" en Jones, Daniel, Figari, Carlos, Barron López, Sara y Ariza, Lucía (eds) *La producción de la sexualidad: políticas y regulaciones sexuales en la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Biblos.

del modo en que está vigente a partir de 2004, refiere a “lugares no autorizados” y a “condiciones en que fuera autorizada la actividad”.<sup>61</sup>

### **La opinión de las y los operadoras/es de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires**

Al momento de elaborar el cuestionario de la encuesta incluimos una pregunta acerca del abordaje de la justicia local respecto de la prostitución, respondiendo a las preocupaciones mencionadas en los párrafos anteriores. Se pidió a las personas encuestadas que opinaran sobre un menú de políticas públicas para abordar la prostitución, con la posibilidad de seleccionar más de una estrategia. Las posibles respuestas contemplaron tanto la regulación de la actividad como su prohibición, la persecución contravencional de la demanda y cambios normativos. También, se ofreció la posibilidad de realizar otro tipo de propuestas.

La dispersión de las respuestas sobre la estrategia para abordar la prostitución en la ciudad muestra que no hay posición preponderante respecto del modelo de abordaje que debería adoptar el Estado. La respuesta más generalizada de quienes trabajan en la Justicia es compatible tanto con posiciones abolicionistas como reglamentaristas: el 73,6% da cuenta de la necesidad de contar con políticas sociales que permitan abandonar la prostitución a quienes así lo deseen.

En segundo lugar, en sintonía con las posiciones reglamentaristas, el 55% de las personas encuestadas mencionó la necesidad de regular los ámbitos y condiciones de ejercicio de la prostitución. Además, el 17,7% aboga por el establecimiento de “zonas rojas” en la ciudad.

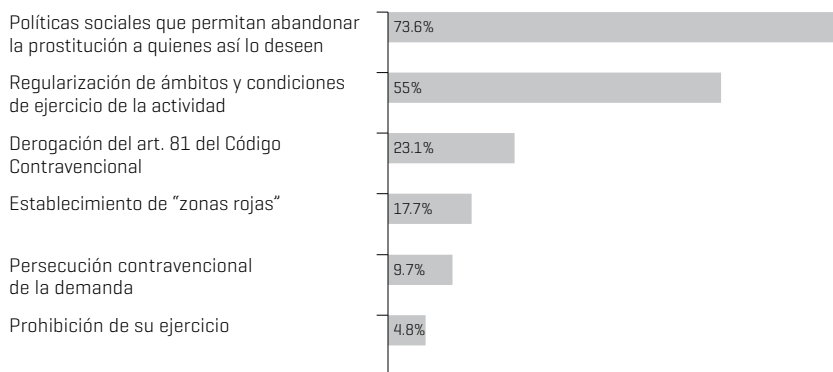
La persecución contravencional de la demanda tuvo escasa adhesión (9,7%). Este dato se condice con la invisibilización del universo de demandantes de servicios sexuales que realiza el sistema estadístico de la Justicia de la Ciudad, ya que no contamos con datos desagregados de las causas ingresadas por presunta infracción al art. 81 CC que distingan entre actas labradas a oferentes y actas labradas a demandantes de servicios sexuales. Las y los informantes clave consultados manifiestan que prácticamente no se persigue la demanda, constituyendo raras excepciones las actas labradas a demandantes.

61. La redacción vigente del artículo 81 de Código Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires está disponible en <http://www.cedom.gov.ar/>.

Afortunadamente, la prohibición de la prostitución concita muy poco apoyo, 4,8%. La experiencia comparada indica que las políticas prohibicionistas empeoran las condiciones de vulnerabilidad de las poblaciones en prostitución.

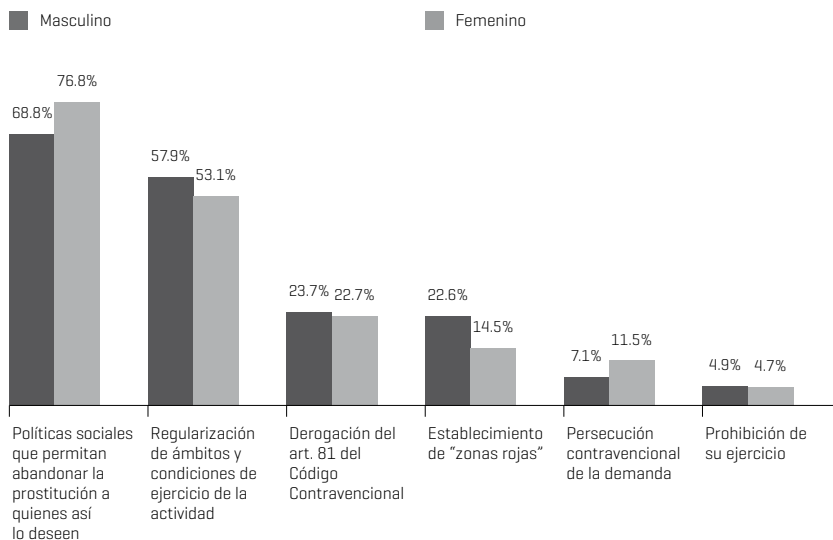
Por último, nos parece importante destacar que prácticamente cuatro de cada diez encuestados/as plantea la necesidad de derogar el artículo 81 del Código Contravencional.

- ▶ Gráfico N° 81. ¿Cuál considera que debería ser el abordaje respecto de la prostitución en la CABA? [en % de casos]



No se observan diferencias significativas analizando las respuestas a la luz del género de la persona que responde. No obstante, es mayor la proporción de mujeres que manifiesta la necesidad de implementar políticas sociales como estrategia de abordaje de la prostitución, mientras que es más significativo el porcentaje de varones que considera la regularización de ámbitos y condiciones para el ejercicio de la actividad, el establecimiento de zonas rojas y la persecución contravencional.

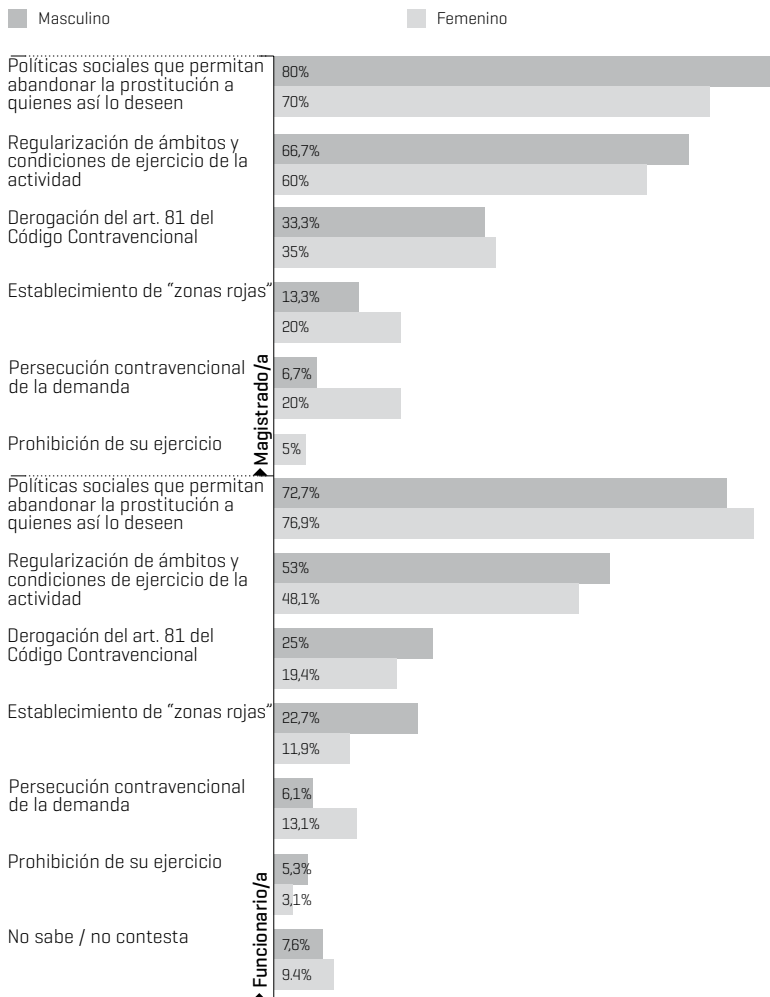
► Gráfico N° 82. ¿Cuál considera que debería ser el abordaje respecto de la prostitución en la CABA según género? [en % de casos]



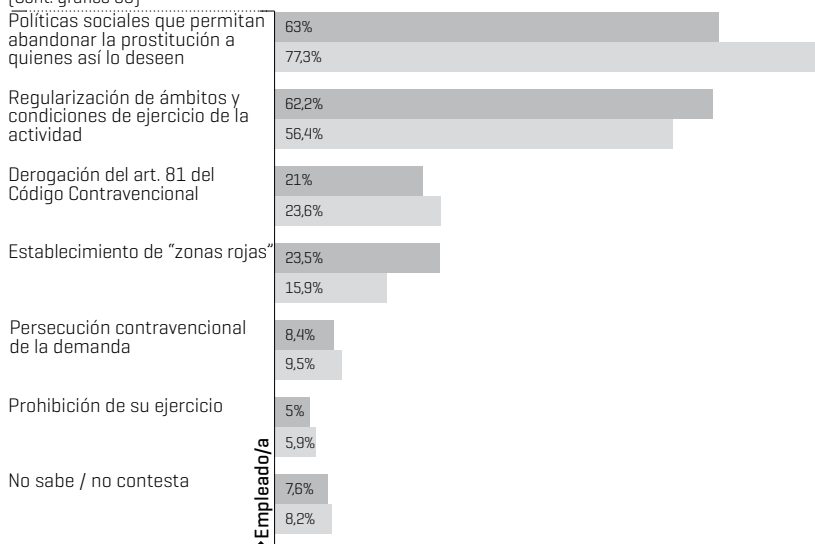
Si se suma al análisis el cargo de la persona que respondió la encuesta, en la magistratura algunas tendencias se revierten: son los magistrados quienes manifiestan en mayor medida la necesidad de contar con políticas sociales que permitan abandonar la prostitución a quienes así lo deseen, mientras que es mayor el porcentaje de magistradas que considera la persecución, la prohibición y el establecimiento de "zonas rojas" como alternativas para abordar la problemática.

En las demás categorías laborales las opiniones de varones y mujeres siguen la tendencia general, aunque se eleva la proporción de respondientes que no tiene una opinión formada acerca de la cuestión.

► Gráfico N° 83. ¿Cuál considera que debería ser el abordaje respecto de la prostitución en la CABA? Según cargo y género [en % de casos]



[Cont. gráfico 83]

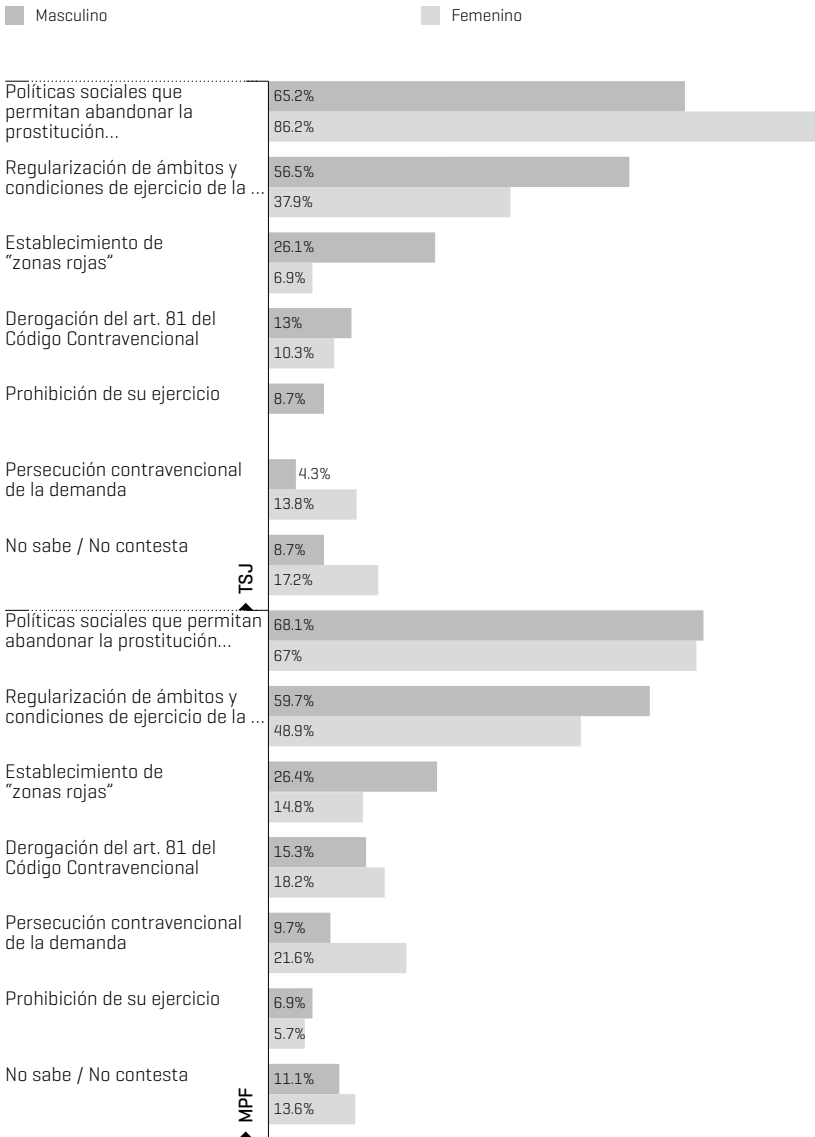


Analizando la información según el organismo al que pertenecen las personas encuestadas, en el Tribunal Superior de Justicia, el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio Público Tutelar, la proporción de operadores/as de la justicia que consideran como estrategia de abordaje de la prostitución a la implementación de políticas públicas se eleva entre las mujeres. A su vez, en el MPD y el MPT es significativa la proporción de encuestados/as que manifiesta la necesidad de derogar el artículo 81 del Código Contravencional.

En cuanto a las estrategias de abordaje de la prostitución que apelan a la persecución contravencional de la demanda, los mayores niveles de acuerdo se observan entre las mujeres que se desempeñan en el Ministerio Público Fiscal y las que lo hacen en el TSJ.

El acuerdo con la prohibición del ejercicio de la prostitución es mayor entre las mujeres que trabajan en los juzgados, el TSJ y las Cámaras de Apelaciones.

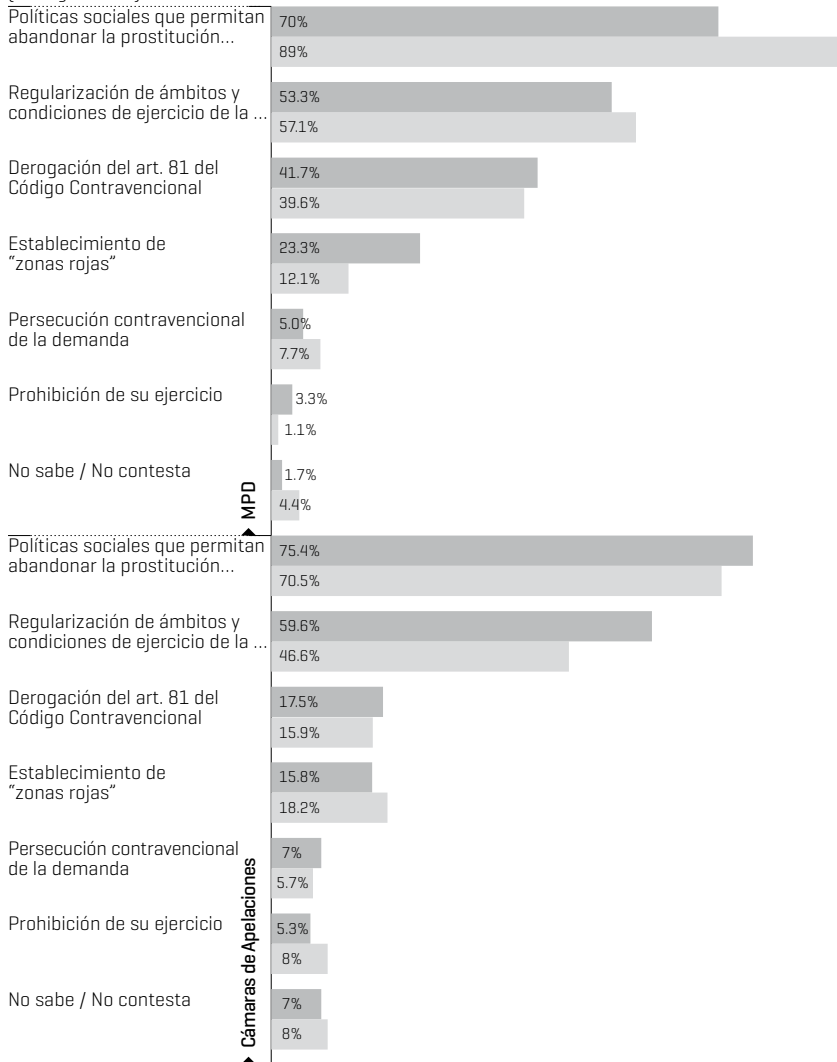
► Gráfico N° 84. ¿Cuál considera que debería ser el abordaje respecto de la prostitución en la CABA? Según organismo y género [en % de casos]





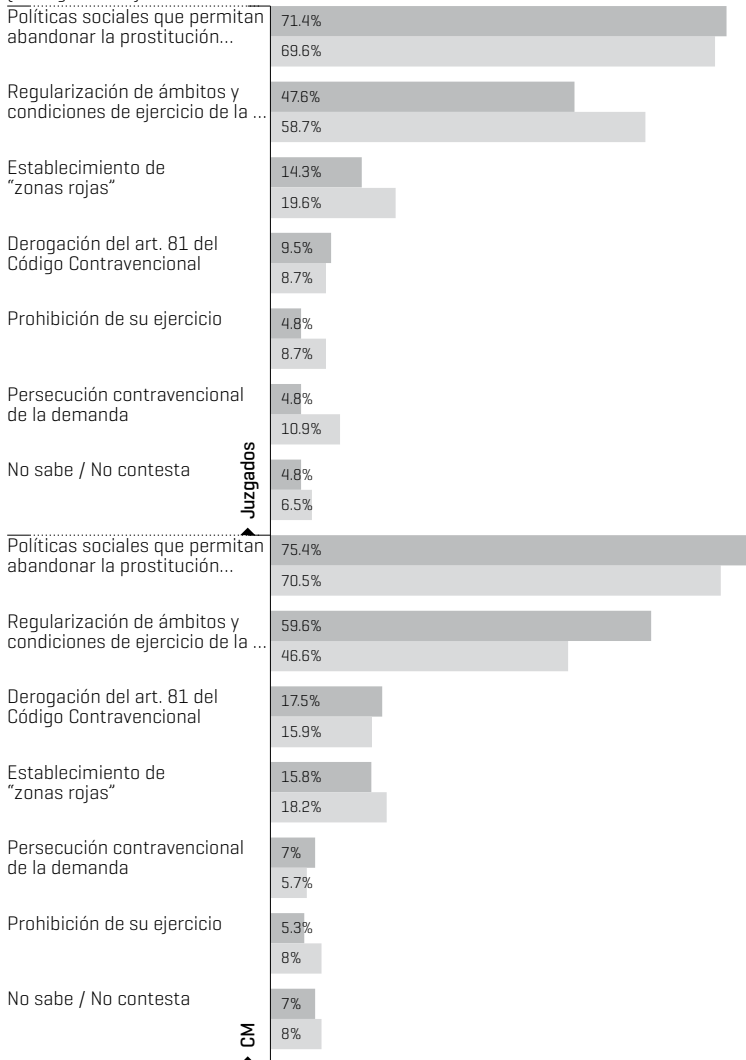
EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA. PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

[Cont. gráfico 84]

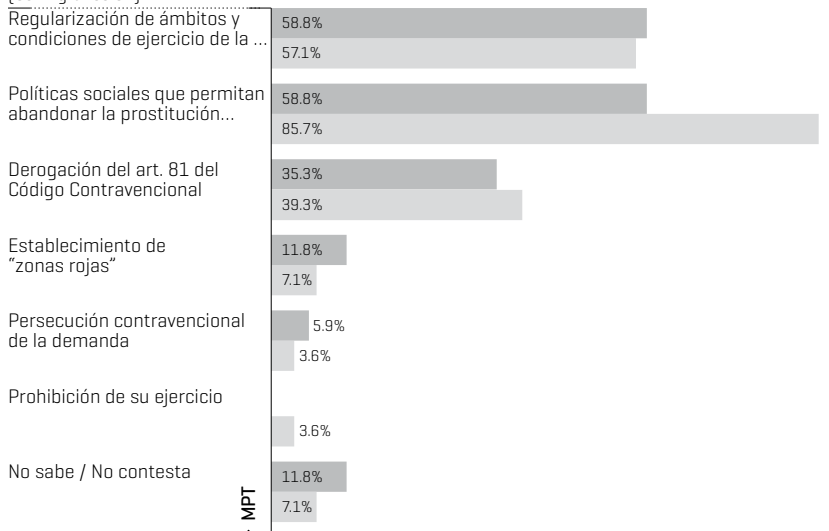


COLECCIÓN INSTITUCIONAL

[Cont. gráfico 84]



[Cont. gráfico 84]



Si se considera el fuero en el que se desempeñan las operadoras y operadores que respondieron la encuesta, las diferencias no son relevantes. Es significativa la convicción compartida por quienes integran ambos fueros, sobre la necesidad de políticas sociales que brinden atención integral a las personas involucradas en esta problemática. La excepción a la similitud en las posturas está dada por el grado de adhesión a la derogación del artículo 81 del Código Contravencional y al establecimiento de "zonas rojas", visiblemente mayor entre quienes se desempeñan en el fuero Penal Contravencional y de Faltas –en particular–, entre los varones. Resulta llamativo que en el fuero encargado de aplicar la regulación específica en la materia, encontremos una significativa proporción de adherentes a las soluciones alternativas que fueron mencionadas.

### 6.3. OPINIONES ACERCA DEL TRATAMIENTO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

**Sonia Ariza Navarrete\***

La encuesta desarrollada por el equipo de investigadoras del Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad, es una de las más completas realizadas en la Argentina, tanto por el amplio rango de temas que ha indagado como por la extensión de la muestra, representativa dentro del poder judicial de la CABA.

La encuesta indaga tanto por los deberes del Poder Judicial local para el cumplimiento general de los derechos sexuales y reproductivos, como de servicios y prestaciones específicas como el aborto legal, la anticoncepción y la consejería. Como se puede ver en los datos relevados, en promedio el 54,93% de las personas respondentes están “muy de acuerdo” en todas las preguntas con la garantía de acceso a los derechos y prestaciones de salud sexual y reproductiva, y solo el 2,01% en promedio aparece como “muy en desacuerdo”. La experiencia reciente de la Argentina muestra que el Poder Judicial está activamente involucrado tanto en la garantía como en la obstrucción del acceso a este tipo de prestaciones, especialmente en el ámbito sanitario. Es por ello que, el alto nivel de acuerdo en estas preguntas, puede sugerir la disposición de un grupo importante de integrantes del Poder Judicial local, para asumir proactivamente el rol que la situación actual demanda y, con ello, impulsar el cumplimiento de los derechos reproductivos en la Ciudad. Sin embargo, preocupa que frente a preguntas que interpelan más directamente a la justicia con expresiones como “tener un rol activo”, o “contribuir a remover barreras”, el nivel acuerdo disminuye en comparación con las preguntas formuladas con el genérico “garantizar el acceso”, como se verá.

Desde el regreso de la democracia en la Argentina se ha dado un crecimiento exponencial de las normas que garantizan derechos reproductivos. El primer hito en ese camino fue la Ley N° 25673 de

---

\* Profesora e investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo (Buenos Aires, Argentina).

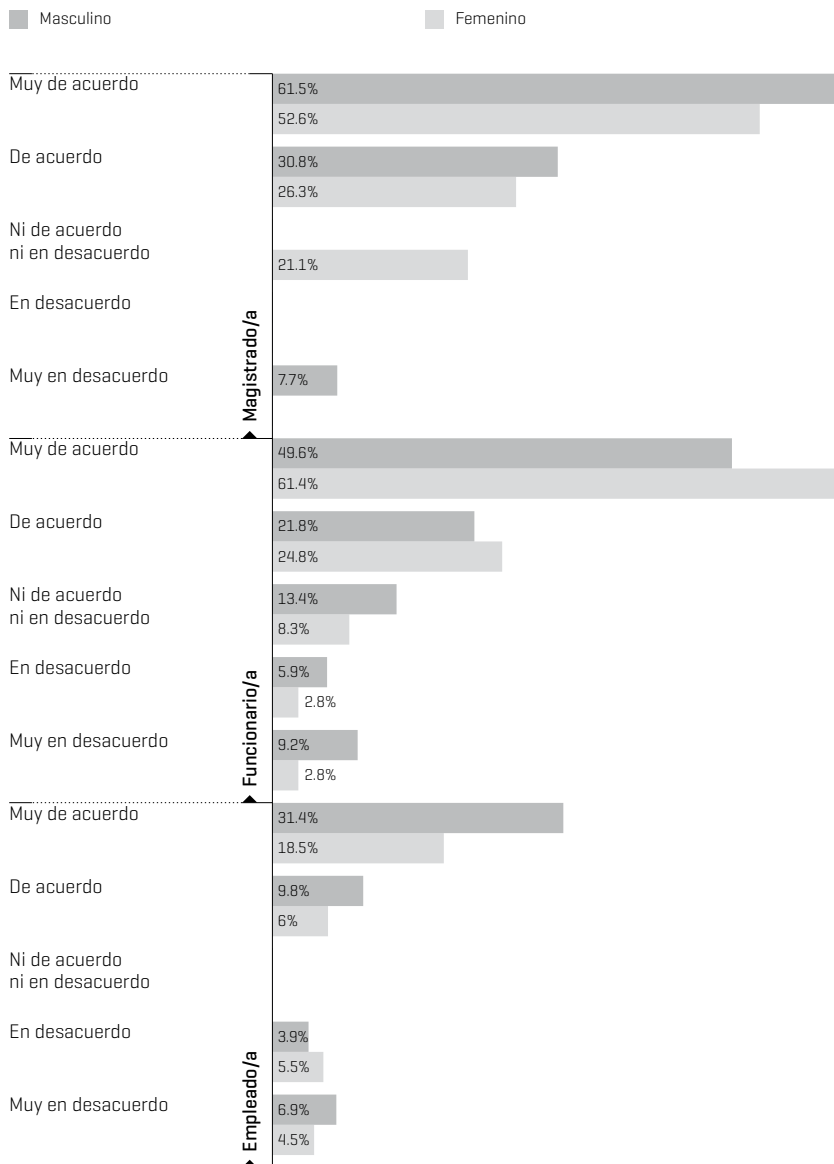
Salud Sexual y Procreación Responsable en 2002, a la cual siguieron normas de toda clase (legislativas, administrativas y judiciales)<sup>62</sup>, que han ido ampliando el espectro de prestaciones sanitarias, especialmente en materia reproductiva. Sin embargo, la garantía del acceso a las principales prestaciones reconocidas por el Estado, nacional y provincial, como el acceso a la información reproductiva, la anticoncepción (incluyendo la quirúrgica), el aborto, la educación sexual integral y la fertilización asistida, es todavía deficiente.

La encuesta se concentró en las tres primeras prestaciones directamente relacionadas con la salud reproductiva: anticoncepción, información en materia reproductiva (consejería) y aborto. Como se puede ver en los dos gráficos siguientes, el mayor nivel de desacuerdo de las personas encuestadas se encuentra frente a las prestaciones de anticoncepción (incluyendo explícitamente la anticoncepción quirúrgica) y aborto. Las preguntas relacionadas con estos aspectos indagan por el nivel de acuerdo en la “contribución” del Poder Judicial en la garantía de estas prestaciones. Resultan especialmente preocupantes estas respuestas, debido a las importantes barreras de implementación que presentan, especialmente la anticoncepción quirúrgica y el aborto en la Ciudad de Buenos Aires.

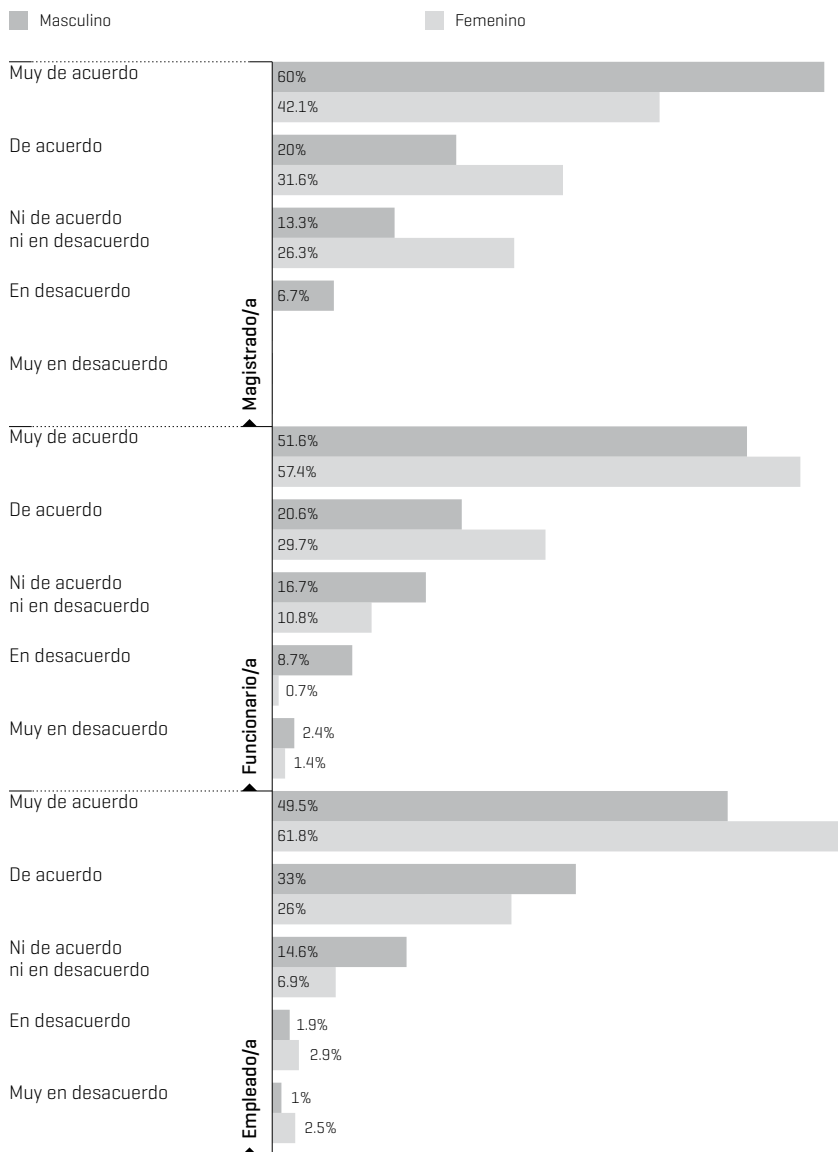
---

62. Ver toda la normativa relacionada en la página del Consorcio Nacional por los Derechos Sexuales y Reproductivos (CONDERS). Disponible en: <http://conders.feim.org.ar/legislacion.asp>, y los principales fallos judiciales por tema en el observatorio de sentencias judiciales de Articulación Regional Feminista. Disponible en <http://www.articulacionfeminista.org/a2/index.cfm?aplicacion=APPO03>

► Gráfico N° 85. Contribuir a remover las barreras de acceso a los abortos no punibles según cargo y género



► Gráfico N° 86. Contribuir a garantizar el acceso efectivo a un menú amplio de anticonceptivos que incluya la anticoncepción quirúrgica según cargo y género



En el último tiempo, el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires ha tenido que intervenir en diversas causas para impulsar y garantizar el acceso de las personas a estos derechos. Como ejemplos:

- El caso conocido como “liga de amas de casa” de 2003, en el que organizaciones de la sociedad civil se presentaron a la justicia para desafiar la constitucionalidad de algunas normas de la Ley N° 418/00 de Salud Reproductiva y Procreación Responsable, que establecían la educación sexual en las escuelas de la Ciudad.<sup>63</sup> El planteo fue rechazado por unanimidad.
- El juicio aún pendiente de resolución final, iniciado en 2008, en contra de la regulación para el acceso a los abortos no punibles en la Ciudad de Buenos Aires. En este juicio se ha impugnado con argumentos, tanto restrictivos como garantistas, la normativa procedimental para la práctica de los abortos legales en el sistema de salud de la Ciudad.<sup>64</sup>
- El amparo, solicitado por organizaciones de la sociedad civil, para declarar la inconstitucionalidad de las normas sobre el acceso a los abortos legales de mujeres con discapacidad.<sup>65</sup> En esta causa, el juez Roberto Gallardo encontró que las normas no respetaban la obligación de establecer un “adecuado sistema de apoyos” para permitir la toma de decisiones de las mujeres con discapacidad en los casos de aborto legal y, por tanto, concedió la pretensión solicitada. Además, exhortó a las autoridades locales para que regulen adecuadamente el tema respetando las prescripciones de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Múltiples casos individuales en los que el Poder Judicial resolvió sobre el acceso efectivo a prestaciones legales como la

63. Expte. n° 480/00 “Liga de amas de casa, consumidores y usuarios de la República Argentina y otros c/ GCBA s/ acción declarativa de inconstitucionalidad. Fallo del 14/10/03.

64. C. Cont. Adm. y Trib. Ciudad Bs. As., sala 1ª, 29/5/2009 - Pro Familia Asociación Civil v. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y otros. Ver sobre esta causa: Fearman, Romina & Menéndez, Virginia. SJA 1/6/201, Lexis N° 0003/015439, Suplemento 2011, Abeledo Perrot.

65. “Rachid, María de la Cruz y otros c/ GCBA s/ Amparo (Art. 14 CCABA)”, Expte: 5722/0 y su acumulado “Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y otros c/ GCBA s/ Amparo (Art. 14 CCABA)”, Expte: 46062 / 0, Secretaría n° 4. Julio de 2013.



anticoncepción quirúrgica,<sup>66</sup> o el aborto,<sup>67</sup> ya que las numerosas barreras de acceso hacen recaer la responsabilidad de la garantía de la prestación en el poder judicial.

En el caso del aborto legal, la exigencia de autorización judicial como requisito para su realización, se convirtió en una práctica rutinaria en todo el país. Fue por ello que en 2012, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su fallo F.A.L s/ medida autosatisfactiva, aclaró que la intervención del Poder Judicial previa a la práctica de un aborto no punible es innecesaria y configura una barrera ilegal para el ejercicio del derecho al aborto. A pesar de este pronunciamiento, se siguen recibiendo solicitudes de autorización e intervención de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, en casos de acceso al aborto legal.

Lo más preocupante es que también se ha actuado para evitar que las mujeres ejerzan este derecho. Como ejemplo, el caso más reciente de 2012<sup>68</sup> en el que, de forma irregular, la jueza Myriam Rustán de Estrada (extitular del Juzgado Nacional en lo Civil N° 106), concedió una medida cautelar solicitada para impedir el ejercicio del derecho al aborto legal, a una mujer que fue víctima de trata de personas en el hospital Ramos Mejía. Afortunadamente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación intervino para evitar la consolidación del daño irreversible que podría ocasionar la medida, y ordenó la realización del aborto en octubre de 2012. Más adelante, en septiembre de 2013, en su fallo de fondo ordenó que se investigue a las personas involucradas en la obstrucción: la jueza, el apoderado solicitante de la medida y la organización civil que lo acompañó.

- Recepción de denuncias ilegales por parte de profesionales de la salud a mujeres que acuden a recibir atención médica por

66. Juzg. Nac. de 1ª Inst. en lo Civil N. 79, 1º/12/99 – M., E. C. v. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/amparo (firme); Exp. 715/00 “T.S c. Gobierno de la Ciudad s/amparo” CSJN sentencia del 11/1/01; SCBA “B. A. s/autorización judicial” acuerdo 82058, sentencia del 22/6/01.

67. Asociación para la defensa y promoción de la familia –PROFAMILIA– s/ medidas precautorias” Expte.82.259/2012, pronunciamientos de octubre 11 de 2012 y de septiembre 17 de 2013.

68. *Ibidem*

complicaciones derivadas de un aborto legal o ilegal, realizado fuera del sistema de salud.<sup>69</sup> La violación del secreto médico en estos casos es todavía moneda corriente y, si bien el Poder Judicial en la mayoría de los casos desestima las denuncias por la ilegalidad de la *notitia criminis*, como establece el precedente en el caso conocido como “Natividad Frías”,<sup>70</sup> se requiere que avance en la investigación y sanción de la conducta de profesionales de la salud que incurren en el delito de violación del secreto. Por ello, el “rol activo” de la justicia de la ciudad es central para lograr desarmar esta práctica ilegal del personal sanitario, que termina por expulsar a las mujeres del sistema de salud, aumentando el número de muertes y secuelas evitables.

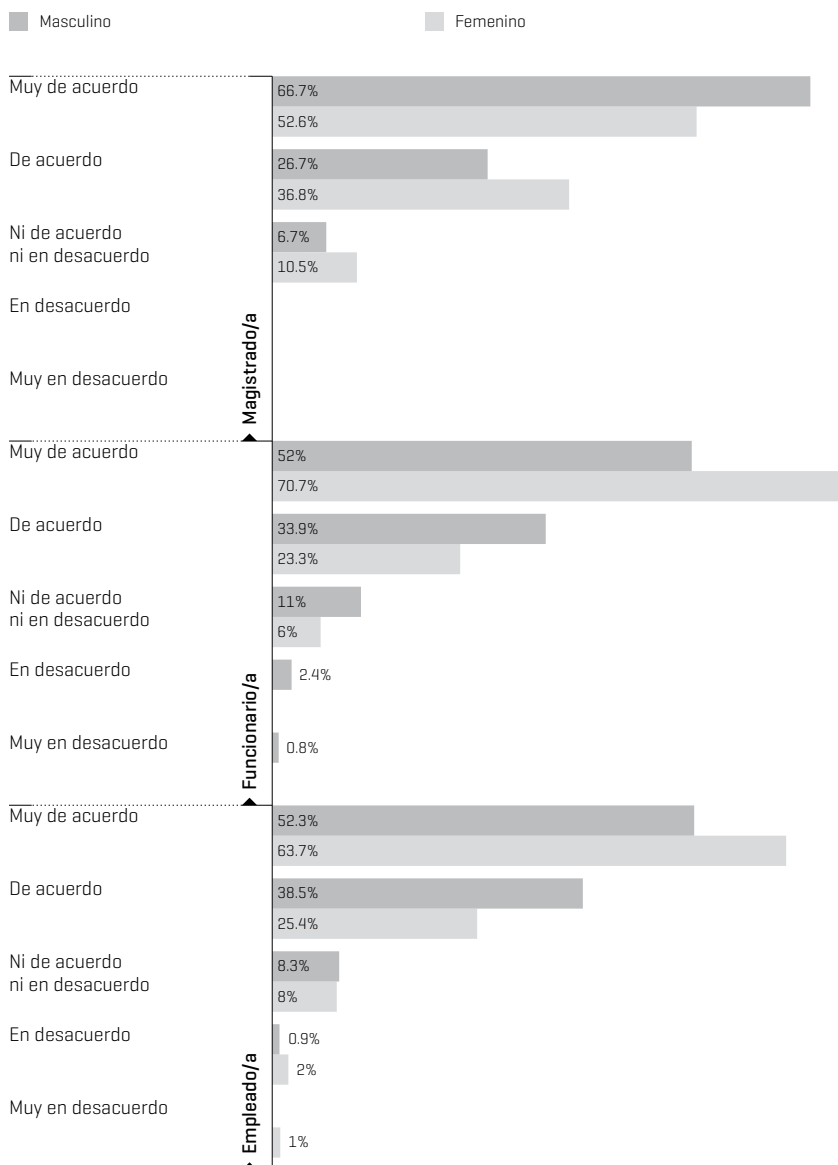
Resultan entonces auspiciosas las respuestas a las preguntas sobre el grado de acuerdo con el “rol activo” que debe tener el Poder Judicial en la garantía de los derechos sexuales y reproductivos. En promedio, el 59,6% de respondentes aseguró estar “muy de acuerdo”, en las proporciones que muestra el siguiente gráfico. Ello indica un reconocimiento de la capacidad del Poder Judicial de la ciudad para incidir en el cumplimiento de estos derechos. Sin embargo, es necesario, como se anotó, que el “rol activo” de la justicia se dirija a presentar soluciones para los problemas de implementación que han sido identificados por los diferentes actores involucrados, tal como lo hicieron la Corte Suprema de Justicia en el ya mencionado fallo F. A.L sobre el acceso al aborto legal, y el juez Gallardo en la Ciudad en relación con los derechos de las mujeres con discapacidad.

---

69. Cámara Nacional Criminal y Correccional, Sala VII, G.,N. (2007); Cámara Nacional Criminal y Correccional, Sala VI, C.J.V. (1991); Cámara Nacional Criminal y Correccional, Sala IV, F.,C. (2003); Cámara Nacional Criminal y Correccional. Sala IV, T.M.,E. (2003).

70. C.C.C., en pleno, “Frías. Natividad”. Res. 26/8/1966; J.A., 1966-V-69, 12.726; L.L.,123-842, 56.394: E.D. 16-3. 8202: B.O. I-9: J.P. Bs. As., año VII, N° 24, fallo 3827.

► Gráfico N° 87. Tener un rol activo en la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de la población según cargo y género



De acuerdo con el más reciente informe de la sociedad civil al sistema de las Naciones Unidas para la Encuesta Periódica Universal en 2012,<sup>71</sup> se puede observar en todo el país deficiencias en la garantía de estos derechos, derivadas de:

“falta de regulación de la figura de la objeción de conciencia, de rendición de cuentas sobre las asignaciones presupuestarias y los niveles de ejecución, de implementación de la guía de atención de los abortos no punibles, debilidades estructurales en la implementación del programa de atención postaborto, e irregularidades en la distribución y provisión de varios de los MACs incluidos en el programa de Salud Sexual y procreación responsable”.

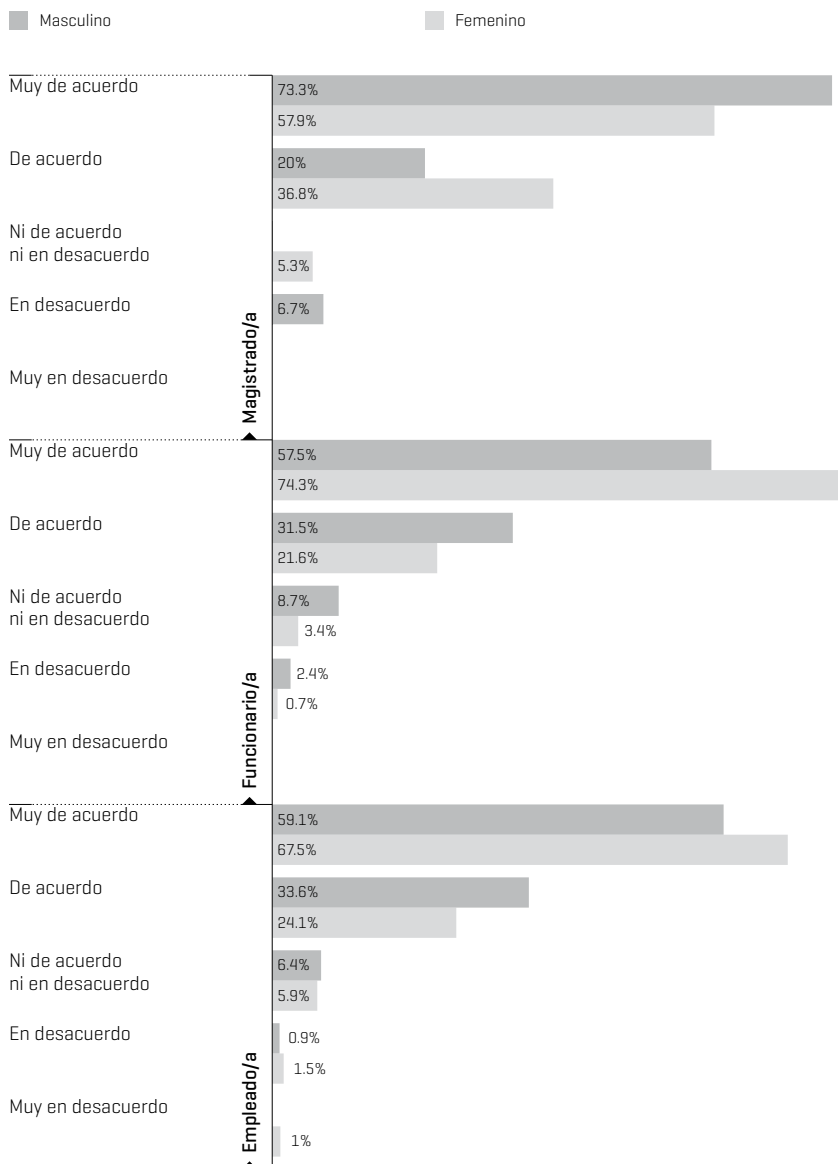
El informe de la sociedad civil muestra preocupación por la falta de difusión de información sobre salud sexual y reproductiva y sobre las prestaciones legales que deben estar disponibles en los servicios de salud públicos y privados de todo el país. Por lo que muchas mujeres, especialmente las adolescentes, acuden a los servicios demasiado tarde, cuando ya están embarazadas sin buscarlo o tienen una infección de transmisión sexual.

La encuesta pregunta específicamente por el deber del Poder Judicial de la Ciudad en la “garantía” de acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva a través de consejerías para las y los adolescentes. Las respuestas indican que la mayoría de respondentes (el 64,93% en promedio) se encuentran “muy de acuerdo” con el deber del Poder Judicial local de garantizar el acceso de esta población, como lo muestra el siguiente gráfico. Ello resulta de suma importancia para el avance de los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en la Ciudad de Buenos Aires, ya que de acuerdo con la información disponible existen serios problemas de accesibilidad a todos los servicios y prestaciones de salud sexual y reproductiva para esta población.

---

71. Disponible en <http://www.cels.org.ar/common/documentos/EPU-DERECHOS%20SEXUALES.pdf>

► Gráfico N° 88. Garantizar el acceso de la población adolescente a servicios de consejería según cargo y género



De acuerdo con las cifras del último informe presentado por el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación responsable, en 2011,<sup>72</sup> en la Ciudad de Buenos Aires solo existen 18 servicios de consejería en salud sexual y reproductiva para adolescentes. Teniendo en cuenta que el 22,4% de la población de la ciudad se encuentra en la adolescencia,<sup>73</sup> que la tasa de maternidad en la adolescencia es de aproximadamente el 7% y que más del 12% de las muertes maternas de la ciudad son de mujeres adolescentes,<sup>74</sup> resulta central la implementación de servicios especializados para la atención de esta población.

De acuerdo con la encuesta realizada en 2011 por la fundación Huésped y UNICEF sobre “conocimientos, actitudes y prácticas en VIH y salud sexual y reproductiva (SSR) y uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) entre adolescentes de Argentina”,<sup>75</sup> el 62% de las personas encuestadas no consulta en el sistema de salud cuando tienen dudas sobre su salud sexual o reproductiva, especialmente los varones adolescentes. En el año anterior a la encuesta, el 80% de las mujeres y el 93% de los varones encuestados no realizaron ninguna consulta o visita al sistema de salud por cuestiones relacionadas con este tema; del porcentaje restante, el 12% de las mujeres consultó porque se encontraba embarazada.

Por último, la pregunta sobre el deber del Poder Judicial de “garantizar el acceso a las prestaciones de salud sexual y reproductiva”, mostró un nivel de acuerdo importante; en promedio 61,1% de las personas encuestadas estuvo “muy de acuerdo”, como lo muestra el gráfico siguiente.

---

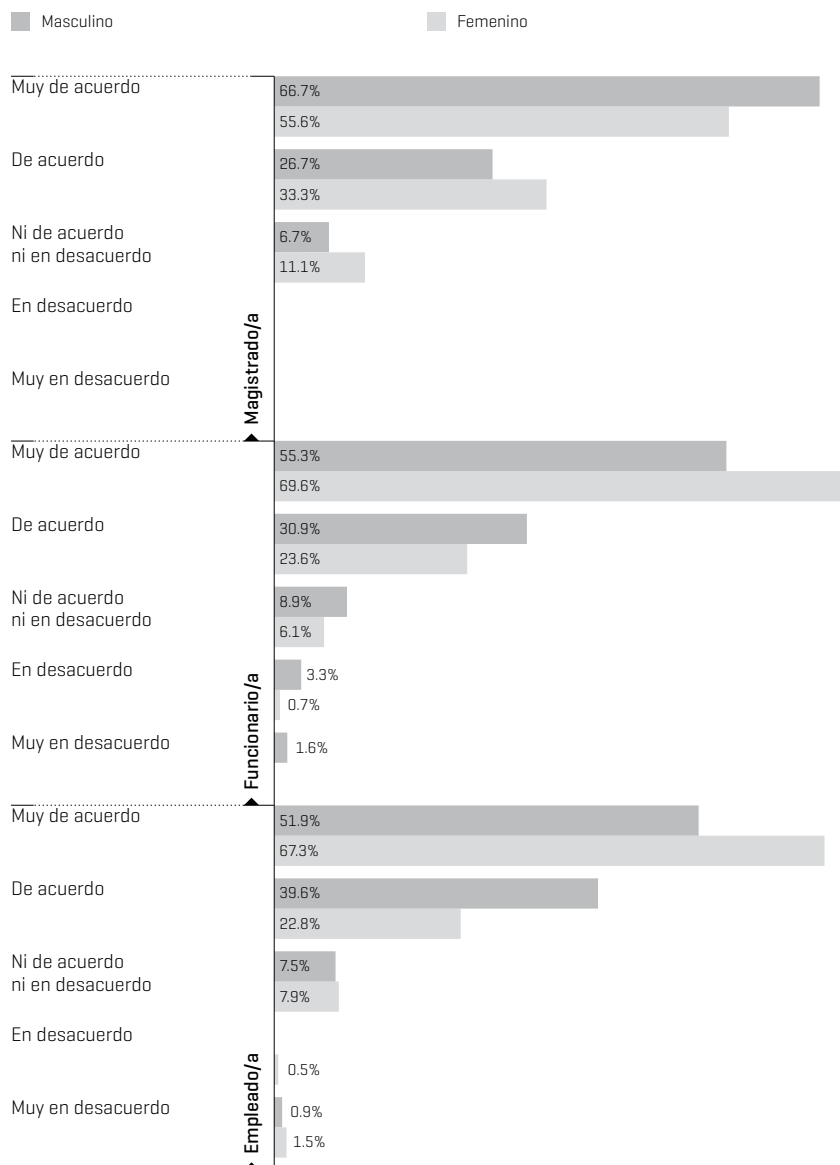
72. Disponible en [http://www.unfpa.org.ar/sitio/images/stories/pdf/2015-06\\_original-balances-syr.pdf](http://www.unfpa.org.ar/sitio/images/stories/pdf/2015-06_original-balances-syr.pdf)

73. Dirección General de Censos y Estadísticas de la Ciudad de Buenos Aires. Informe Niños, Niñas y Adolescentes de la Ciudad de Buenos Aires, año 2013. Disponible en: [http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis\\_estadistico/ir\\_2014\\_798.pdf](http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/ir_2014_798.pdf)

74. Observatorio de salud sexual y reproductiva. El embarazo en la adolescencia. Hoja informativa N° 10. Diciembre de 2014. Disponible en: [http://www.ossyr.org.ar/pdf/hojas\\_informativas/hoja\\_10.pdf](http://www.ossyr.org.ar/pdf/hojas_informativas/hoja_10.pdf)

75. Resultados disponibles en: [http://www.unicef.org/argentina/spanish/salud\\_comunica\\_Informe-UNICEF-FH.pdf](http://www.unicef.org/argentina/spanish/salud_comunica_Informe-UNICEF-FH.pdf)

► Gráfico N° 89. Garantizar el acceso a las prestaciones de salud sexual y reproductiva... según cargo y género



En conclusión, en la justicia de la CABA existe un importante acuerdo sobre el rol que debe ella cumplir en la garantía de acceso a las prestaciones de salud sexual y reproductiva, como parte de sus responsabilidades funcionales. Incluso las prestaciones que han mostrado mayores problemas de implementación, como la anticoncepción quirúrgica, las consejerías para adolescentes y el aborto legal, tienen un grado de acuerdo mayoritario. Sin embargo, la experiencia del Poder Judicial en la garantía de estos derechos es todavía insuficiente para lograr el efectivo avance y, por tanto, se requiere, por un lado, trabajar en la capacitación de los equipos judiciales (jueces, funcionarios y empleados) en la materia, para que conozcan el alcance de estos derechos y las formas más efectivas de garantizar su cumplimiento. Por el otro, avanzar en la puesta en acción de los mecanismos para establecer la responsabilidad (civil, administrativa, penal, profesional, etcétera) disponibles para sancionar la obstrucción o incumplimiento de estos derechos, tanto por parte de la justicia como del sistema de salud y otros actores sociales e institucionales.



# REFLEXIONES A PARTIR DE LOS CAMBIOS SOBREVINIENTES CON LAS LEYES DE MATRIMONIO IGUALITARIO E IDENTIDAD DE GÉNERO

Emiliano Litardo\*

La ley de matrimonio igualitario (2010) y la ley de identidad de género (2012) fueron el resultado de una compleja red de alianzas estratégicas y cruzamientos políticos, culturales, y sociales, cuya trama en disputa fue forjada por la praxis de la militancia LGBT argentina. Ambas leyes ocasionaron una ruptura del universo normativo instituido por un orden social de prácticas y sentidos heteronormativos. Los derechos y garantías consagrados por las leyes plantearon un nuevo paradigma respecto de la diferencia sexual en la ley.

Para extender el matrimonio civil hacia personas del mismo sexo, y para reconocer el derecho a la identidad de género como un derecho humano, fue necesaria la articulación con distintos actores sociales, entre los cuales se destaca el Poder Judicial. Esto no es casual, si consideramos que los reclamos por lograr reconocimientos de reciprocidad que nos ubiquen como sujetos de derecho, casi inevitablemente terminan siendo disputados en y por el Derecho.

En esta línea, la primera reflexión me remite a la relación entre el Poder Judicial y los movimientos de la disidencia sexual en Argentina. El movimiento aprendió a protestar, negociar y resistir los embates de una cultura heterosexista y racista que se suscitaba en las calles y en la ley. Transcurrió un tiempo para que gays, lesbianas y trans y las organizaciones llevaran sus protestas de la calle a los tribunales. A su vez, a los tribunales les tomó mucho más tiempo convencerse de que gays, lesbianas y trans éramos sujetos de derecho. Circunstancia debida a que el Poder Judicial no estuvo exento de la

---

\* Activista legal perteneciente a Abosex (Abogad\*s por los Derechos Sexuales) y Alitt (Asoc. de lucha por la identidad travesti transexual), e investigador en derechos sexuales y Derechos Humanos.

cosmovisión moderna heterosexista (lamentablemente, los resabios de la abyección en el mundo del *nomos* siguen vigentes a pesar de que la cultura judicial ha sido impactada por las agendas emancipadoras trans, lésbicas y maricas).

Así, el movimiento se encaminó hacia una lucha de fuerzas para denunciar y erradicar la violencia ligada con las reglas opresoras del género en un terreno que se advirtió, contribuía en la producción de sentidos marcados por tales reglas o, al menos, parecía ser cómplice de sus relajamientos normativos. Paradójicamente, el sistema legal/judicial resultaba ser un espacio necesario para batallar el acceso a derechos. En otras palabras, el teatro judicial no era una opción para descartar en los momentos más álgidos de desgarró y olvido hétero-institucional al que nuestros cuerpos, experiencias y deseos, fueron sometidos por el hecho de estar fuera de la norma genérica.

Los resultados de las batallas judiciales no fueron siempre los mejores. La relación entre la justicia y la disidencia sexual se forjó al calor del dolor y el sufrimiento; allí donde convergen interpretaciones legales, papeles judiciales, burocracia, y prácticas rituales, nuestros cuerpos eran territorios en disputa por las teorías esencialistas conservadoras del género. El expediente judicial, como expresión narrativa, puso en evidencia la mentira del proyecto moderno de soberanía corporal e identitaria instaurado a fines del siglo XVIII. No fue fácil componer derechos y resolver conflictos constitucionales que tenían como centro los cuerpos de la diversidad sexual. Las contiendas provenían, como sigue sucediendo en el mundo de la ley, del confronte entre un sistema normativo clausurado por la cosmovisión hétero, nuestra construcción de la realidad LGBT y las visiones de lo que se aspira(ba) en este mundo.

Las luchas legales fueron libradas, primero, en los tribunales penales. Los abusos policiales y la criminalización de las orientaciones e identidades no normativas fueron el punto de partida de las injurias; los inicios de las llamadas aberraciones sexuales pertenecen al derecho penal y la criminología. Luego, se sucedieron en los tribunales civiles, en los de familia, los laborales, los comerciales, tanto del fuero nacional como del federal, y en los tiempos más recientes en los tribunales provinciales, incluyendo los propios de la Ciudad de Buenos Aires. Las demandas judiciales encarnadas en los cuerpos, se interpusieron en

cada fuero y jurisdicción, hasta que fueron abarcados casi todos. La violencia se fundó cuando la heteronorma se consolidó como referencia indiscutible del ser en el mundo. Nuestras presencias en los pasillos de tribunales fueron la expresión del olvido, del desplazamiento y del terror. En definitiva, la violencia hacia nuestra comunidad no distingue ámbitos o códigos.

El movimiento logró fallos judiciales trascendentales para las reivindicaciones políticas que trasvasaron las agendas LGBT: la resolución en el fallo ALITT (2006) de la CSJN, y las resoluciones que reconocieron matrimonios entre personas del mismo sexo, paternidades y maternidades diversas, identidades de género no medicalizadas, uniones de hecho, derechos laborales LGBT, derechos sexuales de niños, niñas y adolescentes LGBT, etcétera. Hubo, entonces, un día en que la palabra de la disidencia sexual influyó sobre los actos de los/as jueces/juezas, y logramos arrimar nuevos horizontes que beneficiaron a la sociedad, que incluso fueron incorporados al nuevo Código Civil y Comercial unificado (vg. alcance del bien común, autonomía corporal, técnicas de fertilización asistida, etcétera).

De aquí deriva mi segunda reflexión: es insoslayable que los pronunciamientos judiciales logrados por afectaciones del movimiento LGBT, generaron las condiciones de posibilidad para la sanción de la ley de identidad de género (2012), o la de reforma al matrimonio civil (2010). Tanto que se logró, definitivamente, instalar como categoría analítica en la retórica legal la orientación sexual y la identidad de género. Ya no se trata solo de las reivindicaciones de los movimientos sino del impacto de sus prácticas en el universo de la ley y la cultura. Torcimos algunas narrativas judiciales, creamos jurisprudencia, contribuimos a fijar estándares normativos e invocamos la diversidad de nuestras identidades, poniendo en crisis el criterio del *eterno homo-lesbotrans*. Afectamos, en definitiva, a la cultura judicial con nuestras corporalidades, experiencias, deseos, éticas, sentidos comunes, posicionamientos políticos. Por eso, resulta auspicioso que el 61,1% de l\*s operador\*s de justicia de la CABA consideren que a partir de las leyes antes indicadas se sucedieron cambios en la justicia local.

A su vez, y como tercer punto, no es casual que el mayor grado de percepción de los cambios esté en la magistratura y no tanto más en el escalafón de funcionario/a o empleado/a, ya que los/as jueces/juezas

son quienes ejercen y consolidan los actos de justicia; sobre todo, son quienes tienen el potencial de distribuir dolor y muerte.<sup>76</sup> En efecto, en muchos historiales judiciales se hizo costumbre soportar los maltratos judiciales, las atrocidades procesales y las interpretaciones judiciales sobre nuestras identidades, experiencias y orientaciones, a cambio de lograr el reconocimiento legal. Revisemos los momentos instituyentes del Derecho, su fuerza performativa en la gestión judicial de la transexualidad o de la capacidad del sujeto matrimoniado y veremos -como dice Derrida- la relación interna y compleja con la violencia. En el expediente judicial se instituye la verdad jurídica, por lo que las palabras de los/as jueces/juezas adquieren una dimensión fundacional en esa construcción de la verdad, cuyo impacto en la vida cotidiana de cualquier persona es insoslayable. Especialmente, si el hacer judicial invoca determinados valores y principios que son concordantes con la heteronorma, clausurando, por lo tanto, cualquier posibilidad de vida vivible (al menos por un momento).

Llama la atención que quienes consideraron mayores cambios hayan sido l\*s operador\*s pertenecientes al fuero CAyT, y no tanto los del fuero PCyF. Es cierto que el fuero CAyT tuvo producciones judiciales de alto impacto en materia de derechos de la diversidad ligadas con ambas leyes, pero el fuero PCyF no está exento de las implicancias de sus producciones, especialmente, en la vida de las personas trans que están en situación de prostitución y siguen siendo objeto de controversia contravencional por la oferta y demanda de sexo en la vía pública. Si algo no fue desterrado en la cultura judicial con la actual redacción del artículo que contraviene tal accionar, es la continuidad de asociar una práctica sexual a una identidad sexual particular en el espacio público.

Finalmente, los cambios más identificados fueron los de “mayor admisión/aceptación, menos discriminación” y “mayor reconocimiento de derechos y acceso a servicios sociales.” Este dato evidencia la confianza puesta en la ley como dirimente de los conflictos sociales. Tal instrumentalización implica sustraerse de la idea según la cual el Derecho es una práctica social cargada de sentido, que no es neutral y ahistórica, en cuya matriz se suscitan relaciones de fuerza. Es cierto

---

76. Robert Cover, *Derecho, narración y violencia. Poder constructivo y poder destructivo en la interpretación judicial*, Gedisa editorial, 2002.

que las dos leyes contribuyeron a modificar el paradigma legal respecto del tratamiento de la “identidad de género” y “orientación sexual”, pero no debe omitirse que en nuestra sociedad la población LGBT sigue siendo expulsada de sus trabajos, discriminada por sus prácticas y deseos, confinadas a reductos de invisibilización política, asesinadas por la translesbohomofobia, expuesta incesantemente a la broma injuriosa, criminalizada mediante nuevas figuras penales/contravencionales, y sujetas de la burocracia estatal. En el particular mundo judicial aún nos falta consagrar una ética LGBT que desarticule las exclusiones estructurales. En efecto, son pocas las personas trans que se encuentran trabajando como funcionari\*s o emplead\*s judiciales, pocas son las maricas y lesbianas que pueden visibilizar sus identidades en los espacios de trabajo o peticionar licencias por maternidad/paternidad diversas abiertamente, sin ser flanco de la injuria y el descrédito. En definitiva, la estructura judicial sigue siendo opresora para la población LGBT que trabaja allí dentro y para quienes recurren al sistema en búsqueda de justicia. Tengo la impresión de que la señalización mayoritaria de tales cambios en la encuesta, considerando nuestra realidad, abona la tesis crítica según la cual el “[e]l conflicto y la violencia constituyen el carácter olvidado del derecho bajo la legalidad dominante”.<sup>77</sup>

---

77. Marcelo Raffin, *Transmutaciones del horizonte jurídico y de la posmodernidad*, en *Materiales para una teoría crítica del Derecho*, Lexis Nexis, 2006.



## 7. A MODO DE CIERRE

Con frecuencia, la escasez de recursos hace que, en vez de basar nuestras recomendaciones o diseños de políticas en verdaderos diagnósticos de situación, debamos basarnos en conjeturas más o menos fundamentadas.

En esta ocasión, en cambio, el Observatorio de Género de la Justicia de CABA se enorgullece por haber relevado, con rigor metodológico, toda una serie de informaciones previamente inexistentes relacionadas con las percepciones y estereotipos de género imperantes entre los operadores y las operadoras de la justicia de la CABA. Estos estereotipos sustentan los dispositivos existentes al interior del propio sistema y modelan el servicio de justicia; de ahí su importancia.

El valor de la información recabada reside, en primer lugar, en su potencialidad para contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades en el interior del sistema de justicia, al permitirnos fundar nuestras recomendaciones de políticas públicas en las percepciones mismas de quienes tienen la responsabilidad de ofrecer un servicio que asegure a la ciudadanía la igualdad de trato, independientemente del género del/la justiciable. En segundo lugar, porque involucra tanto las percepciones de operadores y operadoras de justicia sobre su propia situación dentro del ámbito laboral, como las relativas al servicio que se ofrece a las y los justiciables. En consecuencia, la puesta en marcha de políticas públicas basada en esta información beneficiará tanto a operadores y operadoras de la justicia como a justiciables con diferentes identidades de género. En tercer lugar, esta información se constituirá en una línea de base sobre la cual podrá evaluarse el impacto de las diversas políticas públicas que se desarrollen a partir de esos datos.

La gran riqueza, vastedad y variedad de la información obtenida, dificulta establecer la importancia relativa de nuestros descubrimientos, porque además esa priorización dependerá de los intereses

particulares y de la agenda de quienes accedan a la información que estamos difundiendo.

A fin de no repetir aquí las conclusiones de cada capítulo, mencionamos algunas tendencias recabadas que, como Observatorio, nos parece hacen un aporte especial.

Hubo dos hallazgos sumamente claros y contundentes que guardan una estrecha relación con nuestra actividad y que dan sustento, confirman y revitalizan nuestra misión institucional.

Por una parte, surge del estudio un fuerte nivel de consenso acerca de que las magistradas y los magistrados están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en la cultura. Además, se pudo detectar que los operadores y las operadoras de la justicia de la CABA son conscientes de las desigualdades sociales que afligen a las mujeres y a otros grupos afectados por el orden de género y que, de manera muy categórica, le adjudican a la magistratura responsabilidad en la erradicación de dichas desigualdades.

Por otra parte, surgió de la encuesta que en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires se desempeña una población muy educada que, además, en una proporción muy importante, ya ha participado en actividades de capacitación en género, pero que igualmente manifiesta un gran interés en participar en actividades de capacitación en género junto a la disposición de dedicarle tiempos y energía.

Ya en otro tenor, nos hemos encontrado con una tendencia muy extendida en la modalidad de respuesta entre quienes respondieron la encuesta. Ella consiste en la detección de una buena opinión sobre la justicia de la ciudad como ámbito igualitario hacia adentro del sistema, y en cuanto al servicio ofrecido hacia afuera. No se trata, sin embargo, de opiniones inocentes o acrílicas, ya que en casi todos los casos, a pesar de la buena opinión que manifiestan, los y las respondientes señalaron áreas problemáticas. Es precisamente en esas áreas en las que se concentrará nuestra labor.

Por ejemplo, se recabó un considerable nivel de satisfacción con el trabajo, en particular en lo referente a la tarea realizada, la remuneración obtenida y el clima laboral. En cambio, las personas que respondieron estuvieron menos satisfechas en relación a los criterios utilizados para la promoción.



En la misma línea, la encuesta relevó una opinión muy positiva acerca de la capacidad del sistema de selección de magistrados/as para asegurar la igualdad de oportunidades para varones y mujeres, sin por ello dejar de reconocer que algunas instancias dentro del proceso de selección, tales como la entrevista y la evaluación de antecedentes, presentan problemas en ese sentido.

Una tendencia similar puede observarse en torno a la consideración de la justicia de la ciudad como un ámbito igualitario en términos de género; a pesar de ello, los y las respondentes manifestaron conocer situaciones de discriminación por género y orientación sexual.

Los altos niveles de satisfacción con el trabajo mencionados más arriba conciden con los testimonios de magistrados/as y funcionarios/as en relación con sus planes futuros; en esos planes prevalecen las respuestas que revelan una voluntad de permanecer en el sistema.

Por el contrario, esos altos niveles de satisfacción general no conciden con otros hallazgos relacionados con la percepción de niveles inaceptables de violencia y acoso laboral y de una importantísima sobrecarga, especialmente en las mujeres pertenecientes a los tramos de edad en los que se observan las mayores demandas domésticas y familiares. Los primeros aspectos discordantes a los que aludíamos interpelan al Poder Judicial de la ciudad y marcan la necesidad de poner en marcha acciones de prevención de la violencia laboral y el acoso sexual, así como la generación de mecanismos disciplinarios efectivos. El aspecto mencionado en último lugar, relacionado con la gran sobrecarga que enfrentan las mujeres de entre 30 y 45 años con hijos/as menores, plantea la urgente necesidad de implementación de políticas de articulación trabajo/familia y, en especial, de apoyo a las madres que trabajan en este ámbito.

Resulta interesante notar que, en términos generales, en un clima favorable, las mujeres tienden a manifestar una opinión más crítica que su contrapartida masculina y, en cuanto a los diferentes grupos laborales, los magistrados y las magistradas tienden a expresar tener una opinión más crítica que los y las funcionarios y funcionarias y que los empleados y las empleadas.



## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACIJ (2013) Selección de jueces en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Diagnósticos y propuestas. Disponible en <http://cursostransparentes.acij.org.ar/wp-content/uploads/2013/05/Selecci%C3%B3n-de-Magistrados.pdf>
- ACIJ (2013): Sectores populares, derechos y acceso a la justicia. Disponible en <http://acij.org.ar/wp-content/uploads/2014/06/Informe-Sectores-populares-derechos-y-acceso-a-la-justicia.pdf>
- Bergallo, P (2009) ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires, en Cabal, L. y Motta, C.: *Más allá del Derecho, Justicia y género en América Latina*. Siglo del Hombre, Eds.
- Berkins (2003) “Un itinerario político del travestismo”, en Maffia, Diana (comp.) *Sexualidades Migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires: Feminaria Editora, págs. 127-137.
- Bernaus, José Félix (1981) *Derecho contravencional. Edictos policiales comentados*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Birgin, H. y B. Kohen. Justicia y Género una experiencia en la ciudad de Buenos Aires, en Birgin y Kohen (2006). *Acceso a la justicia como garantía de la igualdad, instituciones, actores y experiencias comparadas*, Biblos, Buenos Aires, págs. 233-253.
- Boueiri, S. (2003). Una aproximación sociojurídica al acceso a la justicia. Cenipec.
- Cappelletti, M. y Garth, B. (1983), “El acceso a la Justicia”, Revista del Colegio de Abogados del Departamento Judicial de La Plata.
- Chejter, Silvia (2014), Comunicación verbal.
- Gastiazoro, M. E. (2014) Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial, CEA, Córdoba. Disponible en <http://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/1348?show=full>, acceso el 14/7/2014.
- Gilligan, Carol (1985) La moral y la teoría, psicología del desarrollo femenino. México, FCE.

- Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires – DGEyC (2007) Informe de Resultados N° 328. Encuesta de Uso del Tiempo 2005. Disponible en [http://www.buenosaires.gov.ar/areas/hacienda/sis\\_estadistico/informe\\_328\\_encuesta\\_de\\_uso\\_del\\_tiempo.pdf](http://www.buenosaires.gov.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/informe_328_encuesta_de_uso_del_tiempo.pdf)
- Kenney, Sally (2013): *Which Judicial Selections Systems generate the more women judges?* Lessons from the United States, Ulrike Schultz y Gisela Shaw, *Gender and Judging*, Oñati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland Oregon.
- Malleson, Kate, *Rethinking the Merit Principle in Judicial Selection*. Journal of Law and Society, Vol. 33, N° 1, págs. 126-140, Marzo 2006.
- Modarelli, Alejandro (2004) “1998: unas metamorfosis que ciegan y embriagan. Deseo, TV, pánico y violencia en torno de las personas travestis en Argentina”, en Cáceres, C.; Frasca, T.; Pecheny, M. y Terto Júnior, V. (2004) *Ciudadanía sexual en América latina: abriendo el debate*. Lima, Universidad Peruana Cayetano Heredia, págs. 275-286.
- Observatorio de la maternidad (2013): Madres en la actividad económica. Disponible en <http://www.o-maternidad.org.ar/publicaciones.aspx>.
- Poder Judicial de la CABA (2014) Investigación sobre percepción del acceso a la justicia en la Ciudad de Buenos Aires, Mimeo.
- Robles, Diego: El acceso a la justicia: aspectos teóricos, implicancias prácticas. En Olga Salanueva y Manuela González (2011). *Los pobres y el acceso a la justicia*, Editorial de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires.
- Rodríguez, M. (2009). Género en los procesos de selección y remoción de jueces/zas, fiscales y defensores/as federales y nacionales, en Rodríguez, M. V., Asensio, R., Alonso, V. M., et. al.: *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Toharia (1975). *El Juez español. Un análisis sociológico*. Madrid. Ed. Tecnos.
- Zayat, E. (2009) “Méritos y política. La selección de jueces federales en Argentina”. Primer premio formación judicial CFJ, 2009.

## 9. SIGLAS UTILIZADAS

**ACIJ:** Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia

**CA:** Cámaras de Apelaciones de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires

**CABA:** Ciudad Autónoma de Buenos Aires

**CAyT:** Fuero Contencioso, Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires

**CGPC:** Centro de Gestión y Participación Comunal

**CM:** Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires

**CSJN:** Corte Suprema de Justicia de la Nación

**EUT:** Encuestas de Uso del Tiempo

**LGBTI:** Lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales

**MPD:** Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad de Buenos Aires

**MPE:** Ministerio Público Fiscal de la Ciudad de Buenos Aires

**MPT:** Ministerio Público Tutelar de la Ciudad de Buenos Aires

**ONG:** Organización no gubernamental

**PCyF:** Fuero Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad de Buenos Aires

**TSJ:** Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires



## **10. ANEXO: CUESTIONARIO ENCUESTA SOBRE PERCEPCIONES DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA JUSTICIA DE LA CABA**

A continuación reproducimos el cuestionario de la encuesta, cuyos resultados se presentan a lo largo de este libro, a los efectos de que otras instituciones puedan utilizarlo como insumo para futuras investigaciones o relevamientos.

Les solicitamos a quienes lo utilicen, que citen la fuente de consulta.

### PRESENTACIÓN

¡Buenos días!

Esta encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género en la justicia de la CABA ha sido elaborada por el Observatorio de Género en la Justicia del Consejo de la Magistratura de la CABA.

Contestar a todas las preguntas lleva alrededor de 25 minutos.

Si Ud. no tuviera tiempo de completar el formulario de la encuesta puede interrumpir la respuesta, guardar lo completado hasta ese momento y retomarlo más tarde. Sin embargo, tome en consideración que para enviar la encuesta completa es obligatorio responder a todas las preguntas.

¡Muchas gracias por su generosa colaboración!

Diana Maffía

**Directora**

Observatorio de Género en la Justicia

Hay 83 preguntas en esta encuesta

## INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

### 1. Género

- Masculino
- Femenino

### 2. Fecha de nacimiento

### 3. Estado civil

- Soltero/a
- Casado/a, en pareja, unido/a de hecho
- Separado/a, divorciado/a
- Viudo/a

### 4. ¿Tiene hijos/as?

- Sí
- No

### 5. ¿Cuántos/as?

### 6. ¿Cuál es el máximo nivel educativo que alcanzaron su padre y su madre?

	Sin instrucción	Primario incompleto o completo	Secundario incompleto	Secundario completo	Terciario/ universitario incompleto	Terciario/ universitario completo	No sabe/ no contesta
Padre							
Madre							

## INFORMACIÓN OCUPACIONAL

### 7. Indique su cargo

- Magistrado/a
- Consejero/a
- Funcionario/a
- Empleado/a



**8. Indique el organismo del Poder Judicial de la CABA en el que se desempeña**

- Tribunal Superior
- Consejo de la Magistratura
- Cámaras de Apelaciones
- Juzgados
- Ministerio Público Fiscal
- Ministerio Público de la Defensa
- Ministerio Público Tutelar

**9. Fuero**

No contestan a esta pregunta quienes se desempeñan en el Consejo de la Magistratura

- Contencioso Administrativo y Tributario
- Penal Contravencional y de Faltas
- Ambos

**10. Indique su tarea principal**

- Jurisdiccional
- Administrativa
- Apoyo técnico / operativo
- Otro

**11. ¿Su carrera laboral se inició en el Poder Judicial?**

- Sí
- No

Se refiere tanto al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como a otras jurisdicciones

**12. Indique su año de ingreso al Poder Judicial**

**13. Indique desde qué año se desempeña en su cargo actual**

**14. ¿Antes de ingresar a la Justicia, en qué otro ámbito o actividad trabajó?**

Solo conteste esta pregunta si no inició su carrera laboral en la Justicia

- En el ámbito público estatal
- En el ámbito privado
- En una organización de la sociedad civil
- No contesta
- Otro:

**15. ¿Trabajó anteriormente en otro ámbito dentro del Poder Judicial?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

Se refiere tanto al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como a otras jurisdicciones

**16. Por favor, indique en qué ámbito se desempeñó**

Solo conteste esta pregunta si trabajó anteriormente en otro ámbito dentro del Poder Judicial

**17. ¿Ejerce o ejerció alguna vez la docencia universitaria?**

- Sí, lo hago actualmente
- Sí, pero no lo hago actualmente
- No, nunca lo hice

**18. ¿Cuántas horas semanales dedica al ejercicio de la docencia universitaria?**

Solo conteste esta pregunta si ejerce actualmente la docencia universitaria

## EDUCACIÓN

### 19. ¿Cuál es el máximo nivel educativo que alcanzó?

- Hasta secundario completo
- Terciario o universitario incompleto
- Terciario completo
- Universitario completo
- Diplomatura o especialización
- Maestría
- Doctorado
- Otros estudios de posgrado
- No sabe / No contesta

### 20. Por favor, indique en qué institución realizó sus estudios universitarios de grado

Solo conteste esta pregunta si tiene universitario completo o más

- Universidad de Buenos Aires
- Universidad Católica Argentina
- Universidad del Salvador
- Universidad de Belgrano
- Universidad de Palermo
- Universidad de San Andrés
- Universidad del Museo Social Argentino
- Universidad Kennedy
- Universidad Argentina de la Empresa (UADE)
- Universidad Austral
- Universidad de La Matanza
- Universidad Torcuato Di Tella
- Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)
- Otro

### 21. Indique su año de egreso

**22. Indique a qué disciplina/s pertenece/n su/s carrera/s de grado**

- Abogacía
- Ciencias Económicas
- Ciencias Sociales
- Ciencias Médicas
- Arquitectura/Diseños
- Ingenierías/Informáticas
- Otro:

**23. Por favor, indique el área temática de sus estudios de posgrado**

Solo conteste esta pregunta si tiene estudios de posgrado

**24. Indique en qué institución realizó estudios de posgrado**

- Universidad de Buenos Aires
- Universidad Católica Argentina
- Universidad del Salvador
- Universidad de Belgrano
- Universidad de Palermo
- Universidad de San Andrés
- Universidad del Museo Social Argentino
- Universidad Kennedy
- Universidad Argentina de la Empresa (UADE)
- Universidad Austral
- Universidad de La Matanza
- Universidad Torcuato Di Tella
- Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)
- Fundación de Estudios Superiores e Investigación (FUNDES)
- Escuela Superior de Economía y Administración de Empresas (ESEADE)
- Instituto Universitario Escuela Argentina de Negocios (IUEAN)
- Universidades del exterior
- Universidades de otras localidades o provincias
- Otro

**25. Indique el nombre de la institución [otro]**

**26. ¿Culminó esos estudios?**

- Sí
- No, aún estoy cursando
- No, los abandoné

**27. ¿Tiene previsto cursar estudios de posgrado?**

Solo conteste esta pregunta si tiene universitario completo o incompleto y no realizó estudios de posgrado

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**28. Por favor, indique qué tipo de estudios de posgrado tiene previsto realizar**

- Diplomatura o especialización
- Maestría
- Doctorado
- No sabe / No contesta
- Otro

**29. ¿En qué tema /área temática?**

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL HOGAR

**30. ¿Con quién / quiénes vive?**

- Mi pareja / cónyuge
- Hijos/ as
- Otros familiares
- Otras personas (no familiares)
- Solo/a
- No contesta

**31. ¿Su pareja/cónyuge realiza actualmente un trabajo remunerado?**

Solo conteste esta pregunta si vive con su pareja/cónyuge

- Sí, realiza un trabajo de dedicación parcial
- Sí, realiza un trabajo de dedicación completa
- Sí, pero actualmente está con licencia
- No, no tiene un trabajo remunerado actualmente
- No, nunca tuvo un trabajo remunerado
- No sabe / No contesta

**32. Por favor, para cada uno/a de sus hijos/as, señale género, edad y actividad**

Solo conteste si tiene hijos/as

	Género [Masculino/Femenino]	Edad	Estudia [SÍ/NO] solo mayores de 4 años	Trabaja [SÍ/NO] solo mayores de 18 años
1				
2				
3				
4				
5				
6				

**33. Para el cuidado de sus hijos/as, ¿recibe o contrata algún tipo de ayuda?**

Solo conteste esta pregunta si alguno/a de sus hijos/as tiene 13 años o menos

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

Incluye ayuda de familiares que conviven o no conviven en el hogar (excepto pareja/cónyuge)

**34. ¿Quién es la persona que se encarga habitualmente de su cuidado cotidiano?**

Solo conteste esta pregunta si no recibe ni contrata ayuda para el cuidado de su/s hijos/as

- Mi pareja/cónyuge
- Yo
- Ambos/as en igual proporción
- No sabe / No contesta
- Otro

**35. ¿Qué tipo de ayuda recibe o contrata?**

Solo conteste esta pregunta si recibe o contrata ayuda para el cuidado de su/s hijos/as

- Persona dedicada a su cuidado en el hogar
- Ayuda de un/a familiar que no convive en el hogar
- Institución educativa
- Ayuda de un/a familiar que convive en el hogar
- No sabe / No contesta
- Otro:

Puede seleccionar más de una opción

**36. ¿Contrata personal para la limpieza y cuidado de su hogar?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**37. ¿Quién se encarga habitualmente de esa tarea?**

Solo conteste esta pregunta si no contrata personal para la limpieza y cuidado de su hogar

- Mi pareja/cónyuge
- Yo
- Ambos/as en igual proporción
- No sabe / No contesta
- Otro

## OTRA INFORMACIÓN

**38. ¿Algún/a integrante de su familia trabajó o trabaja actualmente en el Poder Judicial [incluye la CABA y otras jurisdicciones]?**

- Sí, trabaja actualmente
- Sí, trabajó pero no lo hace actualmente
- No
- No sabe / No contesta

Por favor, conteste tanto para parentescos de consanguinidad (hijos/as, nietos/as, padre, madre, abuelos/as, hermanos/as, tíos/as, sobrinos/as, primos/as), como para parentescos por afinidad (pareja/cónyuge, yerno/nuera, cuñado/a)

**39. ¿Está asociado/a a alguna organización social, profesional y/o sindical vinculadas con su actividad laboral? Si es así, por favor indique a cuál o cuáles.**

- Organización social
- Organización profesional
- Organización sindical
- Organización política
- No estoy asociado/a a ningún tipo de organización
- No sabe / No contesta
- Otro:



## USO DEL TIEMPO

### **40. Por favor, indique cuántas horas semanales dedica habitualmente a cada una de las siguientes actividades**

- Cuidado de sus hijos/as -si los tiene- u otros/as niños o niñas
- Acompañamiento de sus progenitores u otras personas mayores a su cargo
- Actividades de ocio (deportes, hobbies)
- Limpieza y cuidado de su hogar
- Preparación de comidas
- Realizar compras para su hogar
- Traslados propios o de personas a su cargo
- Uso de medios de comunicación en distintos soportes (TV, radio, diarios, Internet, etcétera)
- Cuidado de sí mismo/a (estética, salud física y psíquica, peluquería, masajes, etcétera)
- Tareas relacionadas con el cuidado para su pareja/cónyuge -si la tiene- (compra de artículos personales, trámites y gestiones, cocina, etcétera)

### **41. Por favor, indique cuántas horas mensuales dedica habitualmente a cada una de las siguientes actividades**

- Actividades de formación o estudio
- Participar en actividades comunitarias
- Participar en una organización social
- Participar en una organización profesional
- Participar en una organización sindical
- Participar en una organización política

PERCEPCIONES ACERCA DE LA PROFESIÓN JUDICIAL Y LA ACTIVIDAD LABORAL

**42. ¿Cuán importante considera cada una de las siguientes cualidades en el ámbito en el que se desempeña?**

Solo conteste esta pregunta si es Magistrado/a, Funcionario/a o Empleado/a

	Muy importante	Bastante importante	Algo importante	Poco importante	Nada importante	No sabe/ no contesta
Imparcialidad						
Sensatez						
Empatía						
Experiencia de vida						
Formación y conocimiento jurídico						
Capacidad de gestión						
Conocimiento de la administración y servicios sociales						
Capacidad de investigación						
Conciencia de los aspectos culturales y sociales involucrados en los casos que llegan a su área						
Capacidad de colaborar para promover acuerdos entre las partes en conflicto						
Perspectiva de género						
Conocimiento de tratados y normas internacionales						
Liderazgo						
Capacidad de argumentación						

**43. ¿Cuán importante considera cada una de las siguientes cualidades personales para el trabajo que usted desempeña?**

Solo conteste esta pregunta si es empleado/a

	Muy importante	Bastante importante	Algo importante	Poco importante	Nada importante	No sabe/ no contesta
Eficiencia						
Capacidad de trabajar en equipo						
Capacidad de comunicación						
Conocimiento de la administración y servicios sociales						
Perspectiva de género						
Amabilidad						
Consideración						
Puntualidad y asistencia						
Compromiso con el trabajo						
Apertura para el aprendizaje						
Confiabilidad						
Capacitación						
Interés por el trabajo						
Adaptabilidad						

**44. En su trabajo cotidiano, del 100% de las tareas que realiza, ¿qué proporción se relaciona con funciones de carácter jurisdiccional y qué proporción con funciones de carácter administrativo?**

- % funciones de carácter jurisdiccional
- % funciones de carácter administrativo

**45. ¿En el desarrollo de su tarea, se vincula con algún servicio social del Poder Ejecutivo de la CABA, otras áreas de gobierno o alguna organización de la sociedad civil?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**46. Por favor, indique cuán frecuentemente se vincula con cada uno de los siguientes servicios e instituciones**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

	Habitualmente	Ocasionalmente	Nunca	No sabe/ no contesta
Dirección General de la Mujer [MDS - GCBA]				
Dirección General de Niñez y Adolescencia [MDS - GCBA]				
Dirección General de Servicios Sociales Zonales [MDS - GCBA]				
Dirección General de Ciudadanía Porteña [MDS - GCBA]				
Dirección General Sistema de Atención Inmediata [MDS - GCBA]				
Consejo de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes [MDS - GCBA]				
Instituto de la Vivienda [IVC]				
Defensoría del Pueblo				
Policía Federal				
Policía Metropolitana				
Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación				
Organizaciones de la sociedad civil				
Organizaciones religiosas				

**47. ¿El área en la que usted se desempeña, recibe y/o gestiona casos relacionados con violencia de género?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**48. Cuando se presenta un caso de violencia de género, ¿con qué otras áreas o instituciones articulan sus acciones? Para cada opción por favor especifique el área.**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

- Servicios o áreas sociales del Poder Ejecutivo de la CABA
- Poder Judicial de la CABA
- Organizaciones de la sociedad civil
- Organizaciones religiosas
- Justicia de la Nación (Corte Suprema, Defensoría General, etcétera)
- Otro:

**49. ¿Con qué frecuencia considera que las demandas de su trabajo interfieren con su vida familiar/personal?**

- Siempre
- Casi siempre
- En ocasiones / a veces
- Casi nunca
- Nunca
- No sabe / No contesta

**50. ¿Cuál diría que es su grado de satisfacción con cada uno de los siguientes aspectos de su trabajo?**

	Alto	Medio	Bajo	No sabe/ no contesta
Su tarea específica				
La remuneración				
El clima laboral				
El reconocimiento de su tarea				
Los criterios utilizados para la promoción				

**51. ¿Cuáles son sus planes de carrera en los próximos 5 años?**

Solo conteste esta pregunta si es Magistrado/a, Consejero/a o Funcionario/a

- Continuar en su cargo actual
- Presentarse a concurso
- Dedicarse a la actividad académica
- Dedicarse al ejercicio liberal de la profesión
- Realizar otra actividad fuera de la justicia (no incluye el ejercicio liberal de la profesión)
- Jubilarse
- Obtener un pase
- Obtener un ascenso
- No sabe / No contesta
- Otro:

Puede seleccionar más de una opción

**52. ¿Cuáles son sus planes laborales para los próximos 5 años?**

Solo conteste esta pregunta si es empleado/a

- Continuar en el puesto actual
- Obtener un ascenso
- Dedicarse a otra actividad fuera de la justicia de la CABA
- Obtener un pase
- Jubilarse
- No sabe / No contesta
- Otro:

Puede seleccionar más de una opción

**SISTEMA DE SELECCIÓN**

**53. ¿Le parece que el sistema de selección de jueces de la CABA garantiza igualdad de oportunidades entre varones y mujeres?**

Solo conteste esta pregunta si es Magistrado/a, Consejero/a o Funcionario/a

- Sí, totalmente
- Solo parcialmente
- No la garantiza
- No sabe / No contesta

**54. ¿Hay alguna instancia del proceso de selección que le parezca más problemática en cuanto a la garantía de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres?**

- Evaluación de antecedentes
- Prueba escrita
- Prueba oral
- Entrevista
- Selección del pliego
- Confección del orden de mérito
- Trámite ante la Legislatura de la CABA
- Ninguna
- No sabe / No contesta

INEQUIDADES EN EL SISTEMA DE JUSTICIA

**55. A lo largo de su paso por la justicia de la CABA, ¿se ha sentido alguna vez discriminado/a o ha sabido de algún tipo de discriminación a otros/as operadores/as judiciales por alguno de estos motivos?**

	Sí	No	No sabe/ no contesta
Edad			
Discapacidad			
Sexo/género			
Orientación sexual			
Religión			
Orientación política			
Origen social			



**56. ¿Ha sido alguna vez objeto de alguna/s de las siguientes situaciones o ha sabido que afectarán a otros/as operadores/as judiciales?**

	Sí	No	No sabe/ no contesta
Criticas injustas o exageradas sobre el trabajo realizado			
Control médico excesivo			
Retiro de tareas o falta de trabajo			
Sobrecarga de trabajo o multiplicación de tareas diferentes/nuevas			
Tareas inadaptadas al nivel de competencia o estado de salud			
Chantaje con el empleo (un ascenso, un cambio de puesto, etc.)			
Imposición de un cambio de puesto			
Trato diferencial/maltrato hacia una embarazada			
Retiro o cambio en la atribución de los instrumentos de trabajo (escritorio, fax, computadora, teléfono, documentos laborales, etc.)			
Discriminación con respecto a las vacaciones, los horarios, la carga laboral o las posibilidades de formación			
Deformación u ocultamiento de la información necesaria para llevar a cabo el trabajo			
Dificultades para integrarse al trabajo tras una licencia por maternidad o paternidad [dificultades para la promoción, cambio de tareas, etc.]			
Atentados contra el derecho laboral (supresión de aguinaldo, de la paga de vacaciones o de las vacaciones legales, multiplicación de contratos por duración determinada)			

**57. ¿Ha sido alguna vez objeto de alguna/s de las siguientes situaciones o ha sabido que afectarán a otros/as operadores/as judiciales?**

	Sí	No	No sabe/ no contesta
Comentarios acerca de la vida o preferencia sexual			
Comentarios indeseados acerca de la apariencia			
Burlas, bromas, apodos			
Presión o amenazas de afectar la situación laboral si no se aceptan invitaciones fuera del trabajo			
Contacto físico no deseado			
Persecuciones fuera del horario laboral			
Saludos incómodos			
Atenciones o invitaciones no deseadas			

**58. ¿Conoce los mecanismos para denunciar este tipo de situaciones?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

## SOBRE EL GÉNERO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 59. Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe/ no contesta
"En nuestra sociedad hay igualdad entre varones y mujeres"						
"En nuestra sociedad hay igualdad entre las personas heterosexuales y homosexuales"						
"Los y las magistrados/as están influenciados/as por los estereotipos de género presentes en nuestra cultura"						
"La justicia debe tener un rol activo en la erradicación de las desigualdades basadas en el género y la orientación sexual"						
"En la justicia de la Ciudad de Buenos Aires las personas operadoras del derecho son tratadas con el mismo respeto, independientemente de su género"						
"En la justicia de la Ciudad de Buenos Aires las personas operadoras del derecho son tratadas con el mismo respeto, independientemente de su orientación sexual"						
"En el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires la proporción de mujeres y varones entre los/as magistrados/as es equitativa"						

### 60. En los últimos tres años, ¿ha participado de alguna actividad de formación en temas relacionados con género?

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**61. ¿Qué tipo de actividad o actividades? Por favor, indique el nombre o temática específica de la actividad.**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

- Taller o seminario
- Materia durante la formación universitaria de grado
- Conferencia o Congreso
- Programa de especialización
- Maestría / Doctorado
- No sabe / No contesta
- Otro:

Puede seleccionar más de una opción

**62. ¿Considera relevante la inclusión de la temática de género en la currícula de la carrera de Derecho?**

Solo conteste esta pregunta si es abogado/a

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**63. ¿Considera importante la transversalización de la perspectiva de género en la formación de grado y posgrado?**

Solo conteste esta pregunta si tiene estudios de grado

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**64. ¿Considera que la formación en temas de género es relevante para el desarrollo de su tarea en la justicia de la CABA?**

- Sí, es muy relevante
- Solo parcialmente
- No es relevante
- No sabe / No contesta

**65. ¿Considera suficiente la oferta existente de actividades de formación en temas de género para operadoras y operadores de la justicia de la CABA?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**66. ¿Considera que deberían ser ofrecidas otras temáticas vinculadas con género como parte de las actividades de formación?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**67. Por favor, indique cuál o cuáles.**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

**68. ¿Cuál o cuáles de estas estrategias le parecen apropiadas para promover la igualdad entre los géneros en el interior de la justicia de la CABA?**

- Implementación de cuotas o cupos para el ingreso o la promoción
- Elaboración de códigos de conducta que promuevan la igualdad entre los géneros
- Creación de oficinas de equidad de género que reciban quejas y las viabilicen
- Implementación de facilidades para madres o padres que trabajan (lactarios, jardines maternas, horarios flexibles, régimen de licencias, incentivos para capacitación)
- Otorgamiento de suplementos salariales para cubrir necesidades de cuidados de niños/as u otras personas a cargo
- No sabe / No contesta
- Otro:

**69. ¿Cuál o cuáles de estas actividades le parecen apropiadas para promover la igualdad entre los géneros en la justicia de la CABA?**

- Generación de grupos de discusión entre pares
- Ateneos de casos
- Encuentros con organizaciones que se ocupan de los derechos de las mujeres
- Encuentros con organizaciones que se ocupan de los derechos de gays, lesbianas, bisexuales, personas trans o travestis
- Encuentros de discusión con expertos/as en temas de género y justicia
- Capacitación
- Monitoreo y análisis de sentencias
- Diálogos intersectoriales
- No sabe / No contesta
- Otro:

**70. ¿Estaría usted dispuesto/a a destinar tiempo y/o energía a cualquiera de este tipo de actividades?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**71. ¿A cuál o cuáles?**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

- Generación de grupos de discusión
- Ateneos de casos
- Encuentros con organizaciones que se ocupan de los derechos de las mujeres
- Encuentros con organizaciones que se ocupan de los derechos de gays, lesbianas, bisexuales, personas trans o travestis
- Encuentros de discusión con expertos/as en temas de género y justicia
- Capacitación
- Monitoreo y análisis de sentencias
- Diálogos intersectoriales

ACCESO A LA JUSTICIA

**72. ¿Alguna vez ha sido parte de un proceso judicial?**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

Como parte actora o demandada, denunciante o denunciada, requirente o requerida

**73. ¿Considera que esa experiencia ha impactado en su labor?**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

- Sí, considerablemente
- Sí, parcialmente
- No
- No sabe / No contesta

**74. Por favor, mencione tres grupos sociales que usted considere que sufren especial desventaja en el acceso a la justicia de la CABA.**

**75. ¿Cree usted que la justicia de la CABA está preparada para responder satisfactoriamente a las necesidades específicas de las mujeres, los gays y las lesbianas y las personas travestis o transgénero que concurren a esta para resolver sus problemas?**

	Sí	No	No sabe/ no contesta
Mujeres			
Gays y lesbianas			
Travestis y transgénero			

**76. ¿Cuáles considera que son los tres principales obstáculos que las personas deben enfrentar para acceder a la justicia de la CABA?**

- Carencias económicas
- Falta de confianza en el sistema
- Desconocimiento de derechos y lugares donde reclamar

- Falta de patrocinio jurídico gratuito
- Hostilidad del sistema de justicia
- Hostilidad del lenguaje jurídico
- Falta de mecanismos de contención para sostener el proceso
- Falta de adecuación de los edificios a las personas a cargo del cuidado de niños/as pequeños/as
- Horarios de la justicia
- Posibilidad de sufrir represalias institucionales
- Falta de sistemas de protección y de canales seguros de denuncia
- Ajenidad, falta de preparación de las personas que reciben a los/as justiciables

**77. En particular, ¿cuáles considera que son los tres principales obstáculos que afectan a las mujeres en el acceso a la justicia?**

- Carencias económicas
- Falta de confianza en el sistema
- Desconocimiento de derechos y lugares donde reclamar
- Falta de patrocinio jurídico gratuito
- Hostilidad del sistema de justicia
- Hostilidad del lenguaje jurídico
- Falta de mecanismos de contención para sostener el proceso
- Falta de adecuación de los edificios a las personas a cargo del cuidado de niños/as pequeños/as
- Horarios de la justicia
- Posibilidad de sufrir represalias institucionales
- Falta de sistemas de protección y de canales seguros de denuncia
- Ajenidad, falta de preparación de las personas que reciben a los/as justiciables



**78. ¿Cuáles considera que son los tres principales obstáculos que afectan a gays y lesbianas en el acceso a la justicia?**

- Carencias económicas
- Falta de confianza en el sistema
- Desconocimiento de derechos y lugares donde reclamar
- Falta de patrocinio jurídico gratuito
- Hostilidad del sistema de justicia
- Hostilidad del lenguaje jurídico
- Falta de mecanismos de contención para sostener el proceso
- Falta de adecuación de los edificios a las personas a cargo del cuidado de niños/as pequeños/as
- Horarios de la justicia
- Posibilidad de sufrir represalias institucionales
- Falta de sistemas de protección y de canales seguros de denuncia
- Ajenidad, falta de preparación de las personas que reciben a los/as justiciables

**79. ¿Cuáles considera que son los tres principales obstáculos que afectan a travestis y personas transgénero en el acceso a la justicia?**

- Carencias económicas
- Falta de confianza en el sistema
- Desconocimiento de derechos y lugares donde reclamar
- Falta de patrocinio jurídico gratuito
- Hostilidad del sistema de justicia
- Hostilidad del lenguaje jurídico
- Falta de mecanismos de contención para sostener el proceso
- Falta de adecuación de los edificios a las personas a cargo del cuidado de niños/as pequeños/as
- Horarios de la justicia
- Posibilidad de sufrir represalias institucionales
- Falta de sistemas de protección y de canales seguros de denuncia
- Ajenidad, falta de preparación de las personas que reciben a los/as justiciables

**80. ¿Cuál considera que debería ser el abordaje respecto de la prostitución en la Ciudad de Buenos Aires?**

- Regularización de ámbitos y condiciones de ejercicio de la actividad
- Derogación del art. 81 del Código Contravencional
- Prohibición de su ejercicio
- Políticas sociales que permitan abandonar la prostitución a quienes así lo deseen
- Establecimiento de "zonas rojas"
- Persecución contravencional de la demanda
- No sabe / No contesta
- Otro:

**81. ¿Considera que ha habido cambios en la justicia de la CABA a partir de la ley de identidad de género y la modificación del Código Civil que reconoce el "matrimonio entre personas del mismo sexo?"**

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

**82. ¿Podría decirnos en qué consisten los cambios que usted identifica?**

Solo conteste esta pregunta si contestó Sí en la pregunta anterior

**83. Señale su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:**

Ante el incumplimiento de prestaciones de salud sexual y reproductiva previstas en la legislación vigente, la justicia de la CABA debe...

EL GÉNERO EN LA JUSTICIA PORTEÑA. PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe/ no contesta
...Tener un rol activo en la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de la población						
...Garantizar el acceso a la población adolescente a servicios de consejería y otros servicios de salud sexual y reproductiva						
...Contribuir a garantizar el acceso efectivo a un menú amplio de anticonceptivos que incluya la anticoncepción quirúrgica y la anticoncepción hormonal de emergencia (píldora del día después)						
...Garantizar el acceso a las prestaciones de salud sexual y reproductiva por parte de gays, lesbianas, travestis, transgénero e intersexuales						
...Contribuir a remover las barreras de acceso a los abortos no punibles						









Edición impresa en los talleres gráficos Primera Clase Impresores,  
California 1231, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.  
En el mes de abril de 2016.  
Tirada de 1000 ejemplares.