



## Las Mujeres en el Derecho



### Contenido

#### Editorial

*Mónica Pinto (2)*

#### Perfil aspiracional

*Entrevista a Nelly Minyersky (2)*

#### Mujeres en la Justicia

*María Gabriela Alcolumbre (3)*

*Gabriela F. Gil (5)*

*Paola M. Petrillo (7)*

*Verónica F. Martínez (9)*

#### Mujeres en la Academia

*Lidia M. R. Garrido Cordobera (12)*

#### Mujeres en las corporaciones

*María Bomczuk (13)*

#### Mujeres en grandes estudios

*Alejandra Bugna (15)*

#### Mujeres en las universidades

*María del Carmen Ortega (16)*

#### La mujer en el ámbito internacional

*Adriana Dreyzin de Klor (17)*

*Liliana H. Litterio (20)*

*Claudia A. Priore (21)*

# Mujeres en el Poder Judicial



Verónica F. Martínez

Vocal de la Cámara 9na. de Apelaciones  
en lo Civil y Comercial de la 1ª.  
Circunscripción Judicial  
de la Provincia de Córdoba.

## I. Introducción

No es novedad, ya que los diarios nos lo muestran cada día, que la preocupación por las cuestiones de género se ha instalado en la sociedad. Desgraciadamente visibilizadas de la mano de la violencia contra la mujer, que, si no se puede afirmar que ha recrudecido, sí ha tomado creciente estado público a través de las estadísticas más trágicas, como lo son los recientes e indeciblemente crueles casos de las más retorcidas y variadas formas de violencia contra la mujer, que no cesa a pesar del endurecimiento de las leyes a partir del aumento de sensibilidad de la comunidad ante este tipo de aberraciones. Decimos que no se puede afirmar rotundamente la existencia de un incremento de casos, puesto que hasta muy poco tiempo atrás, dada la situación de la mujer en la historia, este tipo de delitos no era motivo de estadística y mucho menos de difusión pública; por lo que cualquier comparación al estilo del retrógrado “el tiempo pasado fue mejor...” no resulta ni mínimamente ilustrativa.

Porque no hace falta mucha instrucción en perspectiva de género para sostener que la posición que tradicionalmente tenía la mujer en la sociedad hacía permanecer en el fuero interno familiar este tipo de acciones contra su integridad, a veces hasta justificadas por el propio sistema legal que las legitimaba como propias de ese esquema androcéntrico de la sociedad, que, de esta manera, las naturalizaba como propias de la sujeción de la mujer al varón, sea que se tratara de su padre o, luego, su marido.

Si se bucea un poco en la historia, resulta que esta visión jerarquizada entre el varón y la mujer está muy arraigada y tiene una larga construcción a partir de un rol desde lo primitivo, producto de la regencia de los varones y la subalternancia de las mujeres, a partir de la básica provisión de los recursos a partir de la revolución agrícola, que, a pesar del otorgamiento de simbolizaciones compensatorias a la mujer como por ejemplo al otorgar una especie de oficio sacramental a las tareas del hogar, han mantenido esta subalternancia femenina en la sociedad que luego se trasladó a las legislaciones, las que, hasta también hace muy poco —en términos históricos— mantenían a la mujer en una categoría de inferioridad jurídica notable (1).

Mucho se ha avanzado en términos comparativos desde esa primera época, sobre todo si se analizan los cuerpos legales,

tanto nacionales como los tratados y las convenciones internacionales a los que la Argentina ha adherido. Pero la realidad todavía nos interpela en términos de paridad real o en los hechos, donde lejos está de ponderarse el papel en sociedad en términos de igualdad con el varón. Es este el motivo de estas reflexiones que no son otra cosa que una opinión personal en la única calidad de mujer en el Poder Judicial.

## II. Puesta en contexto y marco normativo

Las leyes, desde el Código de Napoleón en adelante, sirvieron para mantener la regencia masculina de la esfera pública de la sociedad y a la mujer dedicada a la esfera de cuidados, sobre todo de la familia; sencillamente una dinámica de hombre proveedor y la mujer adentro del hogar. Hasta entrado el siglo XX, cuando la primera agenda feminista empieza a conquistar derechos políticos y derechos civiles fundamentales, al menos en Occidente, como el derecho a la educación universitaria. Entre ellos, merece destacarse en nuestro país el derecho a trabajar, comerciar o ejercer su profesión sin el consentimiento de los varones a partir de 1926, el derecho al sufragio (1951), aunque el estado civil pleno de la mujer tuvo que esperar hasta la Reforma Borda del Código Civil (ley 11.711 de 1968), dado que hasta ese entonces para disponer de sus bienes propios requería también de la firma del marido como autorizante (2); y cabe mencionar que incluso los Códigos Penales del siglo XIX trataban distinto determinados delitos de acuerdo con el sexo, colocando a la mujer en una situación de padecimiento de violencia que resultaba exonerada por justificativos vinculados a esa calidad. Se tuvo que esperar hasta entrado el siglo XX para lograr algo que ahora parece también un criterio de dominación sesgado, pero se conquistó como un derecho básico de las familias, que es lo que se denominaba la patria potestad compartida.

Un popurrí de razones variadas en el siglo, entre las que se cuentan escaladas bélicas, la necesidad consiguiente de reemplazar el trabajo masculino por el femenino, la píldora anticonceptiva, el *flower power* y la educación, es lo que genera el impulso definitivo de esta segunda ola de feminismo, que se revela contra ese sistema que relegaba a las mujeres a un rol secundario y sobre todo visibiliza la alta violencia sexista contra la mujer, a la vez que otorga la impronta de una

seguidilla de modificaciones en la legislación y se apropia de la agenda de las distintas disciplinas, no solo el derecho, sino de las ciencias políticas, la medicina, la economía, la sociología, la psicología y sobre todo la cartera de políticas públicas, lo que determina que la cuestión de género en clave de igualdad no sea ajena a ninguno de estos estratos, porque se encuentra imbricada en la rutina diaria de la comunidad.

En el caso del derecho, la temática se involucra en las diferentes incumbencias y exige un análisis desde los derechos humanos principalmente, pero también desde el derecho internacional, constitucional, laboral, además del tradicional del derecho de las familias, en todas, marcado por esa búsqueda de la *igualdad* o *equidad de género*, o como se señalara, “su alter ego, la ‘no discriminación’, como quien persigue el Santo Grial, que —a pesar de los años, el desarrollo y la globalización— sigue resultando esquivo a las mujeres” (3).

Lo acuciante de la cuestión queda expuesto porque las situaciones de discriminación y de subalternancia de la mujer, unidas a la visión poco favorable en un entorno conservador de la salida de la mujer de ese rol principalmente maternal sacralizado, ha detonado en situaciones de violencia que la ha colocado en un primer escalón de la agenda pública, porque, como bien señalara la Dra. Carmen Argibay, el detectar las múltiples situaciones en las que una mujer se encuentra en desventaja por su condición de tal requiere, además de un esfuerzo intelectual para comprender una temática que no fue parte de nuestra formación, agudeza de los sentidos para detectar los estereotipos culturales arraigados que reproducen la asignación de roles de género (4).

No es este el lugar para detallar la vasta normativa que nuestro país ha dictado y la que ha adoptado como propia en los últimos años, así como para analizar los precedentes jurisprudenciales que cada vez más asiduamente se hacen cargo de un análisis con perspectiva de género de los asuntos sometidos a juicio.

Podemos destacar como hitos los más importantes a partir de la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994, que estableció como nuevo derecho y garantía igualdad, al sostener que “la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral” (art. 37, CN), a la vez que el art. 75, inc. 22, CN, otorgó a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) rango constitucional. El art. 23, a su vez, colocó en cabeza del Congreso de la Nación legislar y tomar medidas de acción positiva en resguardo de la igualdad real de oportunidades de trato y pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Carta Magna y tratados internacionales sobre derechos humanos en lo que también respecta a las mujeres. De ello deriva la ley 27.412 de Paridad de Género, superadora de la anterior 24.012 de cupo femenino que lo lleva al requerimiento de equidad en la distribución de cargos políticos.

También caben mencionarse otras marcas fundamentales, como la ratificación de instrumentos internacionales como la mencionada Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ley 24.632, que en su art. 2º, además de establecer la obligación del Estado de adoptar las medidas adecuadas de protección jurídica de los derechos de la mujer, también sostiene la necesidad de que se capacite a los funcionarios públicos, especialmente mencionando a los judiciales, para que apliquen la convención como forma de lograr estrategias públicas para el conocimiento y la protección de estos derechos; la ley 26.485, contra todas las formas de violencia o de Protección integral a las Mujeres, la ley 26.618 de Matrimonio y la Ley de Identidad de Género, así como la nueva ley contra la Trata y Tráfico de las Personas (26.842), que constituyen plafones fundamentales en otorgar un sentido igualitario a las personas, sin categorizaciones discriminatorias, puesto que detrás de cada categoría se esconde una visión coactiva o condicionante de parámetros de libertad que todos merecen.

En ese marco, la reciente sanción de la ley 27.499 conocida como Ley Micaela, constituye un mojón trascendental en el camino de revertir situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer, revisar androcentrismos y establecer de manera continua y permanente un sistema de capacitación en distintas esferas, principalmente públicas, referido a los derechos de las mujeres, reconocimiento de su situación de vulnerabilidad o desventajas por el solo hecho de ser tales, como forma de contribuir a la plena vigencia de esos derechos y tutelar a las mujeres a la vez de propender a la igualdad de género. Se establece la capacitación en la temática de manera obligatoria, con una autoridad de aplicación (el Instituto Nacional de las Mujeres), que se pretende que elabore los programas y las iniciativas a estos fines con criterios de uniformidad, para lo cual se promueve la adhesión de las jurisdicciones provinciales.

Cabe afirmar sin lugar a dudas, luego de este somero repaso y como una primera conclusión, que el avance normativo en favor de la equidad de género ha sido mucho más notorio y amplio que el logro obtenido en este tiempo en un reparto más igualitario de los roles que mujeres y varones tienen asignados en nuestra sociedad. Es que, si bien la mujer ha avanzado mucho al insertarse masivamente en la esfera pública especialmente en los roles que ha conquistado en el mercado del trabajo, no es equivalente la inserción del varón, todavía en roles de cuidado de la familia o en el hogar.

## III. Perspectiva de género y Poder Judicial

El diagnóstico que se realiza en el último párrafo se traslada necesariamente a lo que puede decirse respecto del trabajo de las mujeres y varones en el Poder Judicial, esencialmente porque los tribunales no pueden hacer otra cosa que reflejar los valores de la sociedad en la que operan (5), porque si —como sostenemos— las relaciones sociales están todavía altamente influidas por el género o por roles estereotipados de

## { NOTAS }

(1) BARRANCOS, Dora, “Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos”, Ed. Sudamericana, Buenos Aires, 2007. De la misma autora, en la conferencia del Instituto de la SCBA, “Mujeres en la sociedad argentina: un balance entre los derechos conquistados y las prerrogativas que faltan”, del

26/10/2015, tomada de <http://vimeo.com/137606724>.

(2) *Ibid.*

(3) LARRAÑAGA, Karina M., “Presupuesto público y perspectiva de género. Algunos apuntes para su discusión jurídica y de política pública”, LA LEY, 2019-E, 695, cita online: AR/DOC/2936/2019.

(4) ARGIBAY, Carmen, prólogo del “Protocolo de trabajo en talleres para una justicia con perspectiva de género”, cit. por BASTERRA, Marcela I., *La capacitación obligatoria de los agentes estatales en la temática de género. La “Ley Micaela” y el enfoque gender mainstreaming*, LA LEY, 2019-A, 910, cita online: AR/

DOC/413/2019.

(5) Cfr. PAUTASSI, Laura, “Las relaciones laborales desde una perspectiva de género”, videoconferencia de la OM, CS, del 30/08/2018.

género repartidos en tareas de cuidado y de provisión en forma diferenciada entre mujeres y varones, esos parámetros repetidos de actuación se van a reflejar también en el Poder Judicial y en sus resoluciones.

La *perspectiva de género* se erige así en una de las contribuciones más significativas del feminismo, en tanto parte del reconocimiento de la diversidad o la multiplicidad de identidades, para instalar una relación equitativa entre ambos sexos sobre la base del respeto de las diferencias, por lo que esta visión exige deconstruir múltiples estereotipos para construir una nueva dimensión de lo femenino y lo masculino, removiendo los patrones socioculturales que promueven y sostienen esa desigualdad y sobre todo las relaciones de poder sobre las mujeres (6). Los Estados adherentes a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se han obligado a coadyuvar a la modificación de esos patrones socioculturales y los prejuicios o cualquier práctica consuetudinaria o de otra índole que involucre criterios de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o ese tipo de patrones estereotipados de conducta como forma de eliminar la discriminación de la mujer.

Y esto incluye al Poder Judicial, donde se manifiesta doblemente, tanto en su estructura interna, como órgano del Estado en donde se da participación a varones y mujeres, es decir como ámbito laboral o parte del mercado de trabajo; como, asimismo, por la capacidad multiplicadora de esos patrones, o de su deconstrucción, en tanto sus miembros tienen la alta misión de impartir justicia.

Ese rol de resolver ha de ser necesariamente también —en tanto mandato constitucional y por las obligaciones convencionales tomadas por nuestra República, como se ha visto— con *perspectiva de género*. Y también los miembros de este Poder, independientemente del género, nos vemos obligados a participar en forma obligatoria y también continua y permanente, en la capacitación en esta perspectiva de equidad de género, por imperio de la normativa ya reseñada.

En cuanto a lo primero, esto es el Poder Judicial como ámbito laboral, resulta de particular análisis a través del mapa de género que elaboran los organismos respectivos, entre ellos especialmente la CS que lo elabora a través de su Oficina de la Mujer (7), donde refiere una masiva presencia femenina, cercana al 70% del plantel de empleados, con lo que el plantel masculino no llega al 40%; pero que al desagregar la participación en los cargos de decisión a nivel de funcionarios disminuye al 56%; y en el caso de magistrados, derechamente se invierte, representando en general en las diferentes provincias, un porcentaje bastante inferior en general al 40%, que distribuye aún menor escala de cargos en Cámaras de apelaciones, donde la participación femenina no llega al 25% (8).

En Córdoba, en particular, los niveles son parecidos, en tanto el plantel feme-

nino, sobre todo al ingreso —que aclarados que es por exámenes anónimos escritos—, se acerca al 70%; el plantel femenino total es de aproximadamente el 60%; pero igualmente, aunque los varones no representen más del 40% de esa población, las cifras derechamente se invierten en los cargos jerárquicos, puesto que los fiscales mujeres no llegan al 30% y en el rubro magistrados los varones representan el 66% y las mujeres quedan relegadas a un 34%, mientras que específicamente en el cargo de vocal de Cámaras, cargo que desempeño, no llega al 30% (9).

Es decir, la proporción está invertida, cuando sería de esperar que, frente a la participación femenina en la población total tribunalicia, ese porcentaje se replicara en los cargos jerárquicos. Acá el análisis se vuelve aún más complicado y no existen estadísticas fieles que ayuden a explicar el porqué de esta situación.

Las explicaciones, puertas adentro, resultan muchas y variadas; sería de esperar alguna medición a través de encuestas anónimas para entender un poco más esta especie de cesión de espacio de la mujer que se verifica en los hechos.

En la teoría, resulta explicable a través del famoso *techo de cristal* que determina que, a pesar de ingresar masivamente las mujeres al Poder Judicial, puesto que tienen un desempeño destacable en los concursos, luego la pirámide se invierte al llegar a puestos jerárquicos o de poder. Existe la ventaja comparativa con otros estratos de trabajo de que al menos en el Poder Judicial la remuneración es igual para varón y mujer por igual tarea, lo que no se da en el ambiente privado. Pero los números antedichos evidentemente relevan, en los hechos, una desigualdad real en términos de ascenso de las mujeres. Las causas del fenómeno, a mi entender, pasan en primer lugar por el hecho de que en una etapa muy concreta de la vida las mujeres postergan ambiciones y ámbitos diarios de la vida personal, porque lisa y llanamente la autonomía personal está limitada por el uso del tiempo dedicado a tareas de cuidado.

Existe un peso sociocultural que imprime un ritmo en la vida de las familias que en general hace que varón y mujer no puedan considerarse categorías homogéneas en la distribución de las tareas del hogar y particularmente las de cuidado de la familia, especialmente los hijos. Más allá de la natural disposición que la gestación implica para la mujer, esta tarea de cuidado en general sigue reposando en la mujer (10). Existe y pervive una visión maternalizada de los cuidados, que se manifiesta incluso en los reglamentos del trabajo, con licencias maternales más prolongadas, diversas de acuerdo con las jurisdicciones, pero que en su mayoría se otorgan a la madre, no dando la posibilidad de que las familias resuelvan la distribución del cuidado, y porque ese peso cultural es tal, que ocho de cada diez personas piensan que los menores deben estar al cuidado de la madre, aun cuando la legislación del derecho de las familias

ya se inclina por un reparto igualitario o compartido.

Por ello, si bien se ha avanzado en el reconocimiento de tales tareas de cuidado, en su valor económico o su necesidad de verse realmente compensadas frente a diversas alternativas de la vida familiar, v.gr., frente a la disolución del vínculo, o un accidente invalidante, donde la perspectiva de género ha penetrado más fácilmente en los poros de las decisiones judiciales, en este nivel que estamos analizando que es el Poder Judicial como mercado de trabajo, esas asimetrías existen todavía en general; siempre con honrosas excepciones.

Pero se advierten en la diaria y conviene exponerlas en primera persona: en la experiencia de veinte años de magistrada han sido contadas con los dedos las veces de registrar licencias de varones por necesidad de cuidado de hijos menores; lo que es lo mismo decir que, frente a las alternativas propias de la crianza, enfermedad, accidente, o incluso acto del colegio o situaciones afines, nuestra experiencia es que han sido las empleadas mujeres las que literalmente se abalanzan para el colegio o la casa, para el efectivo cuidado de su hijo; las ausencias por enfermedad también son femeninas. La realidad muestra que las mujeres tienden redes entre ellas, incluso de cuidado, y también en el refuerzo de tareas estas situaciones se superan en el ambiente laboral a través de esas redes solidarias y así se aprecia diariamente; cabe afirmar en esa experiencia que la flexibilidad de un ámbito laboral que reconozca esa multiplicidad de roles y tareas en el grupo de trabajo —que, ya se dijo, es prevalentemente femenino— no merma en efectividad o rendimiento si se dejan operar esas redes solidarias que como puentes se tienden las mujeres unas a otras; hasta tanto se den las transformaciones culturales necesarias que permitan sostener un esfuerzo compartido en el ámbito familiar con parámetros más equitativos en la distribución del trabajo y de las responsabilidades del cuidado.

La carrera judicial se ve impactada entonces por una segregación ocupacional que se denota en los números anteriores, que dificulta a las mujeres en general, en la etapa de crianza, el llegar a los puestos de conducción o, al menos, lo retrasa. Por otra parte, en esa etapa también las mujeres ven resentido su uso del tiempo, lo que afecta también en sus posibilidades de estudio o perfeccionamiento, es decir, impacta en sus antecedentes profesionales, lo que, frente a las meritocracias imperantes en la carrera judicial, también se imprime en su trayectoria laboral. Por eso, como afirma Laura Pautassi, los varones corrigen mejor los déficits educativos en el mercado laboral porque las mujeres en general son las que tienen la carga del cuidado personal del grupo familiar, y esa inserción en el mercado de trabajo no se condice con correlativa de los varones en las tareas del hogar, más allá de algunas, como las más lúdicas, compras o cocina (11).

La segunda cuestión, esto es, si esa falta de diversidad en el reparto de los

cargos jerárquicos entre varones y mujeres se refleja verdaderamente en las decisiones —la jurisprudencia—, es de más difícil respuesta. Se han analizado varias razones para reclamar esta igualdad, argumentos basados en *la diferencia* (12), que apuntan a la perspectiva que sumar mujeres en niveles de decisión reinventará el sistema jurídico alejándolo de métodos confrontativos o formalistas hacia otros de resolución de conflictos alternativos, que son entendibles en tanto parten de sostener valores femeninos frente a modelos o patrones masculinizados en este tipo de cargos, pero que no resultan convincentes y, sobre todo en el ámbito judicial, ponen en cuestión la calidad de imparcialidad que han de tener las decisiones. También existen argumentos basados en *la ética del cuidado*, inconfundiblemente femenina, con lo que se quiere fundar la necesidad de la perspectiva no ya de género, sino femenina en las decisiones, lo que tampoco nos convence. En realidad, asumiendo las conclusiones del artículo recién citado (13), las pocas investigaciones de las decisiones en torno a su contenido pareciera que en términos de sentencias y de administración de justicia en general no exhiben una diferencia clara o sintomática entre jueces varones y mujeres y el panorama empírico no es concluyente, y en particular no lo hemos observado en nuestra jurisdicción, donde se han registrado análisis en perspectiva de género más allá de la pertenencia de los jueces a esas categorías. Incluso en las Cámaras de Apelaciones, estimamos, el acuerdo tiende a neutralizarlas.

Nada hemos encontrado que permita afirmar que la igualdad viene impuesta por la necesidad de un perfil femenino en las decisiones. Al contrario, creemos que, si así fuera, resultaría en una postura sesgada o de posicionamiento por pertenencia a esa categoría que se encontraría reñida con la imparcialidad o la coherencia que se impone al resolver objetivamente los conflictos, dejando de lado esas posturas que nos posicionan en forma diversa no solo frente al género, sino a otros factores como la religión, la afiliación política o diferentes costumbres o prejuicios que personalmente nos podrían afectar pero no pueden traslucirse en el desempeño al juzgar porque implicaría imponer una visión personal que no tiene nada que ver con la administración de justicia.

Ahora bien, y más allá de esa postura personal en relación con el género como mujer en el Poder Judicial, sí cabe retomar lo que se viene diciendo y es que la propia legislación nacional y los tratados internacionales a los que ha adherido la República imponen el juzgar con perspectiva de género, no ya por pertenencia o no a esa clase. Es decir, no solo a las mujeres, sino a todo el Poder Judicial, porque es política asumida de Estado y respaldada por esas leyes enumeradas.

De esta manera se reconoce y se legisla con base en una desigualdad estructural y social que perjudica a la mujer en distintos ámbitos ya enumerados, y esa política asumida en favor de la equidad de género que se denomina perspectiva de

## { NOTAS }

(6) MOLINA de JUAN, Mariel F., “Justicia penal perspectiva de género y violencia económica”, LA LEY, 2017-D, 15, cita online AR/DOC/1586/2017.

(7) [https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostratLogin.html?jsessionid=p4aisVTI-9EJ9xR0De7iPqct-7N3XqrTM\\_KHhznbg2BPGM5hG9oIp!-989934269](https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostratLogin.html?jsessionid=p4aisVTI-9EJ9xR0De7iPqct-7N3XqrTM_KHhznbg2BPGM5hG9oIp!-989934269).

(8) Datos tomados directamente del mapa de género citado en la nota anterior, complementados con

los brindados por Natalia GHERARDI, en la conferencia en la Oficina de la Mujer, CS, del 29/03/2017, titulada “Las responsabilidades de cuidado y su impacto en el empleo ¿de todos?”, disponible en video en esa oficina.

(9) Es recomendable el análisis que realizó MIGLIORE, Alicia, en “La justicia cordobesa en clave femenina”, CyJ, 02/02/2020, año 81, nro. 23.326, con-

tratapa.

(10) GHERARDI, Natalia, ob. cit.

(11) PAUTASSI, Laura, ob. cit.

(12) MENKEL – MEADOW, 1989, p. 231, SOMMERLAND, 1998, p. 28, cit. por MALLESON, Kate, “La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona”, *Feminist Legal Studies*, 11; 01/24/2003, Kluwer Academic Publishers,

tomado de la *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 2003.

(13) MALLESON, ob. cit.

género impone intentar equilibrar esas desigualdades y evitar todo modo explícito o implícito de discriminación de las mujeres, y esto se extiende mucho más allá a superar la violencia de género que es su cara visible. Significa asumir posturas y políticas en todos los ámbitos de la sociedad que corrijan esas desventajas.

Como dijimos, los tribunales no pueden sino reflejar los valores de la sociedad en la que operan y así también deben corregir esas desigualdades en favor de las mujeres, lo que supera el planteo de incoherencia con la objetividad que caracteriza la función, porque significa aplicar las medidas de acción positiva que las leyes y tratados internacionales imponen como medio para lograr esa igualdad de trato o no discriminación fundada en el género en todos los ámbitos. Si los jueces, entonces, dan relevancia a la perspectiva de género y la aplican, no estarán así resolviendo con “favoritismo” hacia las mujeres, sino más bien aplicando las medidas de acción positiva necesarias para corregir esas parcialidades, en pleno uso de su jurisdicción y aplicando las leyes que imponen esa perspectiva de género. Para lo cual, como bien señaláramos al principio en palabras de la Dra. Argibay, debemos formarnos y capacitarnos obligatoria y permanentemente (Ley Micaela).

Resumiendo, no es aceptable considerar que existen diferentes resultados en las decisiones judiciales, según las características individuales de los jueces. Eso equivaldría a ser juez de pares, y eso es todo lo contrario a la verdadera administración de justicia que nos impone en nuestra subjetividad, la tarea más ardua de liberarnos de nuestros propios pareceres, querer (afectos) y pensar, para actuar el derecho y lograr la justicia en el caso concreto, con base en la ley y la equidad como norte.

Aplicar una perspectiva de género se impone porque es derecho vivo y, además, un acto de justicia en sí mismo, hacia la desventajada categoría de género mujer. Y si las estructuras legales y sociales muestran todavía ese desequilibrio que la perjudica, que hasta hace poco derechamente la discriminaba, y se acepta que las relaciones sociales están aún profundamente afectadas por categorías de género y el grupo de las mujeres sigue en desventaja, para operar la igualdad, necesariamente se han de reflejar esas desventajas y como grupo vulnerable que es, corregirlas con todo lo que se encuentre a mano para ello, que en el plano legislativo es mucho. Esto significa no resolver con base en favoritismos, sino equilibrar o corregir las desigualdades que se llevan al Poder Judicial en los casos a decidir, como se hace con otros grupos vulnerables —v.gr., menores, consumidores— cuando las normas adoptan medidas para lograr en lo concreto esa corrección o protección. Eso es promover entonces, “un Poder Judicial genuinamente imparcial, que imparta a varones y mujeres el mismo trato” (14).

Cabe reconocer innumerables procesos judiciales que han sido estratégicos para generar cambios judiciales y sociales en la

materia. Incluso, para habilitar discusiones públicas o sociales impensadas o de gran valor simbólico, como, por ejemplo, la primera liberación y luego condena en España a la famosa *manada* por violación, la misma situación de violencia que derivó en la Ley Micaela y tantas otras que se podrán analizar como hitos fundamentales del acogimiento de esta perspectiva de género.

La igualdad de género en la magistratura también nos interpela acerca del porqué de esa desigualdad que afecta a las mujeres en el Poder Judicial que por diversos motivos no llegan a los puestos de decisión.

Y nos obliga a desandar las figuras estereotipadas de juez, impregnados sin duda, de una masculinización del mundo jurídico que obliga muchas veces a adaptarse a esos modelos para crecer en trayectoria y vocación. Y es deseable que se logre esa equiparación, porque de esta manera el Poder Judicial se va a parecer más a la sociedad en la medida que las experiencias de vida de unos y otros, mujeres y varones, se parezcan más entre sí y se destierren esas desigualdades tan anquilosadas, no solo en el Poder Judicial, sino también en los roles asignados en el cuidado y trabajo o economía del hogar. Por ahora, las estadísticas aún muestran que las mujeres que han ganado al insertarse al trabajar en la esfera pública, tienen más horas dedicadas a la economía del cuidado que el varón, lo que como dijimos afecta derechamente su trayectoria laboral y es causa de su segregación ocupacional por el referido techo de cristal.

#### IV. Sistemas de ingreso, ascenso y designación de magistrados: idoneidad y meritocracia vs. medidas de acción positiva: la ceguera de género disfrazada de neutralidad

Los nombramientos basados en el mérito son reconocidos como una gran ventaja, frente a los discrecionales o dependientes de la política de turno. Igualmente, en estos sistemas, resalta que pasado el filtro que generalmente es el examen escrito, parte del mérito se distribuye entre antecedentes y una entrevista o evaluación personal, donde se deja entrever a veces el sesgo patriarcal. Los que lo hemos transitado en más de una oportunidad, hemos sido testigos, por ejemplo, de preguntas dirigidas a las mujeres referidas a su estado civil, hijos o forma de organización del hogar, que no son realizadas a los colegas varones, lo que es demostrativo de lo profundo de la internalización de esos modelos patriarcales en nuestra sociedad. A su vez, los antecedentes reflejan esas dificultades de las mujeres de mantener en etapa de crianza de prole, la trayectoria profesional y que inevitablemente contribuyen a la construcción de ese techo de cristal.

Frente a esto, se está produciendo —no sin resistencia— algún esbozo de acciones positivas para equiparar esta situación de desventaja frente a los concursos (15). A la par de la ley de paridad en otros poderes, en los sistemas basados en el mérito como en general el de los Consejos de la Magistratura, esta situación es aún invisibilizada.

Así, el sistema basado únicamente en el mérito, aparentemente *neutro* en torno al género, se transforma en uno que propicia la *ceguera de género*, porque justamente no contiene ninguna medida positiva que permita equiparar una desigualdad fundante y que se va incrementando en la medida de la trayectoria profesional de los que quieren acceder a la magistratura por las razones socioculturales ya descryptas, y que hacen sumamente difícil, para la categoría de las mujeres, el pujar en ese sistema de mérito en condiciones equiparables al varón, sencillamente porque no las goza a esa altura de la carrera profesional.

Poco se ha avanzado en este sentido, porque el sistema está basado en una búsqueda de idoneidad. Igualmente, reiteramos, la desigualdad estructural lleva muchas veces a disfracar la idoneidad de muchos, por un parámetro de *disponibilidad total de tiempo* que el varón puede sostener en la mayoría de los casos y no así la mujer. Estas preguntas también abundan en las entrevistas, aún en tono destemplado al estilo de: ¿cómo piensa llevar adelante un tribunal criando a la vez chiquitos en edad escolar? (nuevamente hablo en primera persona); se menosprecia allí la capacidad del varón para coparticipar en el rol de cuidado en la mayoría de casos, a la vez que se condena a la segregación a una cantidad de familias distintas del arquetipo, pero reconocidas en un pie de igualdad en la ley.

Las reformas de octubre del año pasado introducidas al Reglamento de Concursos Públicos para la designación de magistrados en el Poder Judicial de la Nación (16) van en ese sentido, al incorporar como paso previo para la inscripción en futuros concursos del requisito de capacitación en perspectiva de género e incorporar esta perspectiva dentro del temario y la valoración de antecedentes en la selección, así como la de integrar la terna con una mujer siempre que haya obtenido los puntajes mínimos. Reflejan esa intención de acciones positivas para lograr la equiparación de mujeres y varones en un primer paso camino a corregir esas asimetrías, puesto que si bien la forma en que se establecen los puntajes que se fundan en méritos parecen ser neutrales, en los hechos se ha dicho que “el mecanismo meritocrático y supuestamente neutral en términos de género combinado con la falta de compromiso del Poder Ejecutivo y del Senado en el fomento de la nominación de mujeres y con las diferencias en las oportunidades laborales en el mundo del derecho, contribuye a mantener y ahondar las desigualdades y la segregación en las oportunidades de acceso a la magistratura y a las instancias más importantes de toma de decisión en el Poder Judicial” (17).

Un avance en este sentido probablemente iría en camino de otorgar mayor puntaje o peso relativo a la prueba escrita o de oposición y disminuir los relativos a antecedentes y entrevista personal, lo que demostró en ese Consejo un aumento en las mujeres ternadas a partir de 2013 (18); también esquematizar las preguntas homogeneizándolas en las entrevistas, para evitar los sesgos discriminatorios de las

que se puedan formular espontáneamente.

#### V. Reflexiones finales en primera persona

La inserción de la *perspectiva de género* en la estructura organizacional del Poder Judicial se revela en la actualidad como una obra en construcción. Todavía no se ha arribado a la cabal comprensión del impacto que sobre la autonomía personal y el empleo de las personas en el Poder Judicial tienen los estereotipos de roles de cuidado y las responsabilidades que reposan aún mayoritariamente en las mujeres.

El desarrollo de ese conocimiento podría redundar en una mejor administración de justicia, si se adaptara en el *mientras tanto* hasta una equiparación en ese juego de roles con el varón la estructura del Poder Judicial, para ser más amable o acorde al *multitasking* al que se someten diariamente las mujeres que allí se desempeñan, con medidas básicas como más flexibilidad horaria, guarderías cercanas o con convenio, régimen de licencias compartidas o a elección de las familias y un básico reconocimiento de las mayores dificultades en el desempeño de la trayectoria laboral y su impacto en la carrera judicial, o mecanismos compensatorios para asegurar mayor igualdad de oportunidades, que deberían desarrollarse implementando el estudio de las condiciones de trabajo reales de quienes se desempeñan.

En el fluido equilibrio de roles equiparados tanto en lo público como lo privado, se habrá de encontrar el balance que, por ahora, con acciones positivas se debe forzar de alguna manera en protección a la asimetría que, sin duda, se registra. Pero en función de este necesario reflejo de los valores socioculturales de la época en los ámbitos innegablemente conservadores de los pasillos tribunales, esta ciclópea tarea ha de empezar en cada hogar y en la escuela, ámbitos más propicios para reconfigurar lazos de familia y, a la vez, de trabajo.

Tengo la convicción de que es una tarea que se ha de emprender sin quiebres, porque se trata de redefinir siglos de construcción social, pero sin pausas y sin recelos, porque como bien dijo el sabio, “nada en el mundo más manso, más débil que el agua. Pero para atacar el fuerte, ¿quién será algún día como el agua? El vacío en ella la vuelve transformadora” (19).

Transformar con aliento sensible porque, en definitiva, de lo que se trata el camino de la mujer en el Poder Judicial, es de penetrar por doquier como el agua, filtrarse entre los obstáculos, erosionar lo duro y rígido, como el agua. Porque el deseo de igualdad, equidad y no discriminación que parece que encarnamos las mujeres de este siglo es la punta de lanza de las minorías que en toda su diversidad y mucho más allá de todas las subjetividades o categorías merecen este mismo trato de igual a igual en todos lados, sobre todo, en el Poder Judicial. “Nadie desconoce esta verdad, pero nadie se atreve a ponerla en práctica” (20).

Cita online: AR/DOC/630/2020

#### { NOTAS }

(14) *Ibid.*

(15) Así lo indican como necesario la CN (art. 37) y la CEDAW ya citada.

(16) Res. 269, 289, 266 y 271 del Consejo de la Magistratura de la Nación, todas de 2019.

(17) BURDEOS, Florencia, “Hacia la igualdad de género en el acceso a la magistratura nacional. Recientes reformas al Reglamento de Concursos Públicos de Oposición y Antecedentes para la Designación de Magistrados”, con cita en nota (38) a

BERGALLO, Paola, LA LEY, 2019-F, 1103, cita online: AR/DOC/3714/2019.

(18) Según el artículo recién citado en nota 17, con cita de publicación de la Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal.

(19) “I Ching. Libro de las mutaciones”, cap. LXXVIII.

(20) *Ibid.*