



The building of professional and gender identity in the Argentinean Law Administration

Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia Argentina

Fecha de recepción: Abril 27 de 2010
Fecha de aceptación: Junio 21 de 2010

*María Eugenia Gastiazoro***

RESUMEN

La participación de las mujeres en la administración de justicia debe ser comprendida en el marco de distintos procesos en marcha dentro de la profesión jurídica. La ampliación de las cohortes de abogados y las transformaciones estructurales de la economía, así como las reformas del poder judicial han estado asociadas a un proceso de reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2005). La clásica figura del profesional independiente deja de ser mayoritaria, produciéndose la progresiva salarización: muchos profesionales son absorbidos por la administración de justicia y por las empresas jurídicas (Bergoglio, 2009).

La creciente concentración de las mujeres abogadas en la administración de justicia, y su asociación con la profundización de las inequidades de género en la profesión, indican la importancia de analizar las dinámicas a través de las cuales estas desigualdades se reproducen y/o se transforman, así como la contribución de las propias actoras a estos procesos. En este sentido, nos adentraremos en la perspectiva y el accionar de las mujeres para entender desde qué lugar construyen tanto sus trayectorias profesionales, como su identidad profesional y de género. Entrevistas a profesionales sugieren distintas orientaciones explicativas para entender la situación.

* Esta investigación forma parte de un proyecto mayor llamado: Transformaciones en la Profesión Jurídica: Diferenciación y Desigualdad entre los abogados, dirigido por la Dra. M.I. Bergoglio. Dentro de esta línea surge este trabajo, el que se ha propuesto comprender el proceso de producción y/o transformación de las desigualdades de género en el interior de la profesión jurídica Argentina.

** Abogada, Doctoranda en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) de Argentina. Auxiliar Docente en la Cátedra Sociología Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNC. Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales. Córdoba, Argentina. Contacto: megastiazoro@yahoo.com.ar

ABSTRACT

Women participation in justice administration must be understood within the frame of different ongoing processes in the juridical profession. The expansions of layers' cohorts and the structural transformations of economy, as well as the reforms of the judicial power, have been associated with a reorganization process of the juridical labor (Bergoglio, 2005). The classic image of the independent professional is not longer a common situation, generating progressive salaried employments: many professionals are absorbed by the justice administration and juridical companies (Bergoglio, 2009).

The growing concentration of woman lawyers in the administration of justice, and their association with the deepening of gender inequalities in this profession, indicates the importance to analyze the dynamics through which these inequalities are reproduced and/or transformed, as well as the contribution of the actors themselves to these processes. In this sense, we get into the perspective and the actions taken by women to properly understand where they build their professional trajectories from, together with their professional and gender identity. Interviews to professionals suggest different explanatory orientations to tackle the situation.

Palabras clave

Profesión jurídica, administración de justicia, segregación horizontal y vertical, identidad, género.

Key words

Judicial profession, justice administration, horizontal and vertical segregation, identity, gender.



INTRODUCCIÓN

La participación de las mujeres en la administración de justicia sucede en el marco de distintos procesos que se vienen dando dentro de la profesión jurídica, fruto de distintas transformaciones externas e internas. Históricamente las mujeres no formaron parte de la profesión jurídica hasta principios del siglo XX. Su composición social, hasta esa época, fue tradicionalmente masculina y conformada principalmente por una élite vinculada al poder político (Bergoglio, 2005). La incorporación masiva de las mujeres se produce en un contexto de grandes transformaciones, las que se extienden a distintos países de América Latina (Bergoglio 2009). La ampliación de las cohortes de abogados – vinculada a la democratización del acceso a la educación superior – y las transformaciones estructurales de la economía, como las reformas del poder judicial ocurridas en las últimas décadas, han estado asociadas a un proceso de reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2005). La tendencia a la organización empresarial de la labor de los abogados ha significado un aumento del tamaño de los bufetes, así como una profundización de la división del trabajo jurídico y un aumento de la especialización. La aparición de las grandes empresas jurídicas – despachos con más de cincuenta abogados- a la par de los pequeños y medianos despachos de abogados, resume claramente estas transformaciones (Bergoglio 2005). A su vez, la reforma de la administración de justicia y su modernización implicó una serie de cambios que ampliaron la oferta de trabajo en el campo público.

El impacto de estas transformaciones sobre la condición laboral de los abogados es significativo, la clásica figura del profesional independiente, símbolo de la autonomía en el ejercicio profesional, deja de ser mayoritaria produciéndose la progresiva salarización de la profesión. Muchos profesionales son absorbidos por la administración de justicia, y muchos otros por las empresas jurídicas. Además, como señala Bergoglio (2005) el desarrollo de relaciones capitalistas de trabajo se aceleró en una profesión que perdió su homogeneidad por una creciente estratificación de los ingresos que perciben los distintos profesionales según su inserción laboral.

Dentro de este panorama tenemos que la distribución de las mujeres en el mercado de trabajo jurídico presenta perfiles diferenciados. Trabajando a nivel nacional con datos de la “Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en Argentina”, Sánchez (2005) observa una sobre representación de abogadas en el sec-

tor estatal, acentuada en los últimos años. Mientras que en 1995, 19,7% de las letradas trabajaban para el Estado, esa proporción era del 46% en 2003. Esto muestra que el proceso de salarización de la profesión jurídica, se “evidencia más fuertemente en el campo de las profesionales del derecho” (Sánchez, 2005, p. 459).

La concentración de mujeres en la administración pública nos lleva a preguntarnos por su creciente inserción en la administración de justicia, y su asociación con la profundización de las inequidades de género en la profesión. Distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina muestran que el proceso de inserción dentro de este sector ha sido y continúa siendo desigual respecto de sus pares masculinos (Mackinson y Goldstein, 1988; Gaston, 1993; Kohen, 2008; Bergallo, 2005; Gastiazoro, 2010). El problema es visible también en otros países de América Latina como lo muestra el Informe Regional (2007) *Iguales en méritos, desiguales en oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* llevado a cabo en: Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú¹. Esto se manifiesta en dos sentidos: como segregación vertical, según lo cual las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos y como segregación horizontal, según la cual tienden a concentrarse en áreas consideradas “adecuadas” a su sexo, que muchas veces resultan ser de menor prestigio y de poco interés económico.

La situación planteada lleva a preguntar sobre el papel de las mujeres en la configuración de las desigualdades de género, en este sentido las preguntas que hacemos y a las cuales tratamos de responder en este artículo incluyen las siguientes: ¿Qué estrategias llevan a cabo las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional para incorporarse al campo de trabajo profesional tradicionalmente masculino como el jurídico? ¿Cómo se combinan las estrategias que las mujeres toman a lo largo de su trayectoria profesional para constituirse como abogadas, teniendo en cuenta la identidad de género? ¿Las mujeres son concientes del peso que las desigualdades de género tienen a la hora de tomar decisiones claves que deciden el curso de su trayectoria profesional? ¿Las mujeres se constituyen

1 El interés del Estado colombiano por la problemática de género dentro de la Rama Judicial se evidencia con la creación de la Comisión Nacional de Género en el año 2008, dirigida a promover la incorporación e institucionalización de la perspectiva de género dentro de la labor judicial. Ver www.ramajudicial.gov.co

en agentes activos que desafían la configuración de las desigualdades de género en la profesión?

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

Desigualdades en la profesión jurídica: antecedentes

Distintas investigaciones abordan las desigualdades de género en la profesión jurídica, tanto en el ámbito de la administración de justicia como en el ejercicio de la profesión. En Argentina la situación ha sido estudiada por diferentes autores. Además de los trabajos pioneros de Mackinson y Goldstein (1988), y Gastron (1993), la cuestión ha sido revisada recientemente por diversos autores como Bergallo (2005), Kohen (2008), Sánchez (2005) y Bergoglio (2007). También Fucito (1997) da cuenta de la situación de las abogadas en la provincia de Buenos Aires. Por otra parte la compilación de Schultz y Shaw (2003), que reúne los frutos de una red internacional de investigación sobre desigualdades de género en la profesión jurídica, documenta la extensión de estas inequidades en tres continentes.

Características generales que asumen las desigualdades

Áreas de trabajo – especialización

La inserción laboral en la profesión suele estar diferenciada por género. Las mujeres tienden a concentrarse en áreas consideradas “adecuadas” a su sexo, que muchas veces resultan ser de menor prestigio y de poco interés económico. De esta manera, tienen una fuerte presencia en el campo del derecho civil y de familia, mientras que los hombres están abocados al ámbito del derecho comercial o de empresa. En la ciudad de Buenos Aires los patrocinios jurídicos gratuitos, como las mediaciones, se encuentran feminizados, además la mayor parte de las profesionales se desempeñan en pequeños estudios, y un gran número se dedica al derecho de familia (Kohen, 2008). Esta desagregación por género también se observa en otros países; si bien hay diferencias propias de cada lugar, la segregación horizontal es evidente en la mayoría de los estudios (Alemania: Schultz, 2003; Australia: Hunter, 2003).

Dentro del poder judicial también encontramos que las mujeres tienden a concentrarse en determinadas

áreas de trabajo, como es el derecho de familia o menores o en ramas más generales ligadas al derecho civil, en tanto que los varones representan una mayoría en el área del derecho penal (Buenos Aires: Gastron, 1993 y Kohen, 2008; Informe Regional 2007; Alemania: Schultz, 2003).

En general este tipo de especialización diferenciada por género, suele estar vinculada a la cercanía o lejanía que la materia tiene con la vida privada o pública de hombres y mujeres (Inglaterra: Sommerlad, 2003).

Posiciones ocupadas

Todavía las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos.

En las grandes firmas jurídicas distintas investigaciones observan que las mujeres se encuentran en los escalones más bajos de la escala jerárquica - como asociadas o juniors- y raramente son ascendidas a la calidad de socias (“glass ceiling”), generalmente son los hombres quienes logran ascender como socios. En los puestos más altos de las firmas jurídicas las mujeres están considerablemente menos representadas, se registra que en general el porcentaje de mujeres socias no supera el 10% (Argentina: Bergoglio, 2007a; Kohen, 2008; México: López Ayllón y Fix Fierro, 2003; Brasil: Junqueira, 2003; Canadá: Kay Fiona y Hagan 1999; U.S.A.: Abel R. 1997 y Hull y Nelson, 2000; Australia: Thornton, 2007).

Lo mismo sucede en el ámbito del poder judicial, donde a pesar del masivo ingreso de las mujeres todavía se observa que están sub-representadas en los puestos de mayor jerarquía, mientras que se encuentran sobre-representadas en los puestos de menor poder y decisión (Buenos Aires: Mackinson y Goldstein, 1988; Gastron, 1991; Bergallo 2005; Kohen, 2008; Brasil: Junqueira, 2003; Informe Regional, 2007; México: López Ayllón y Fix Fierro, 2003; Francia: Boigeol, 2007).

Diferencias en los ingresos percibidos

Las desigualdades se evidencian también en el campo de los ingresos que perciben los y las profesionales. Las investigaciones muestran que las ganancias de las mujeres son significativamente menores a la de los hombres mostrando que existe una brecha de ingresos.



En Argentina, tomando los datos de la EPH Nacional de los años 1995-2003 se comparó los ingresos profesionales y tiempo de trabajo de los abogados según el género. Un análisis exhaustivo de los datos nos permite concluir que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres profesionales está ligada a los procesos de segregación vertical dentro del campo profesional, (Sánchez, 2005; Gastiazoro, 2007). Por su parte Fucito (1997) en la provincia de Buenos Aires, mostró que el éxito económico de las mujeres profesionales normalmente es menor (46% de los hombres eran propietarios de su oficina, contra 23% de las mujeres; 23% de los abogados tenían un secretario, contra el 8% de las abogadas). Además, la cartera de clientes es diferente: no hay abogadas mujeres que declaren atender exclusivamente a empresas, pero sí es mayor el número que declara atender a clientes particulares solamente (45% mujeres y 26% los hombres).

La brecha de ingresos también se registró en otros países (Alemania: Schultz, 2007; Canadá: Kay Fiona y Brockman, 2003; Inglaterra: Sommerlad, 2003; U.S.A.: Rhode, 2003). Igualmente, los resultados del detallado Reporte Americano sobre la carrera jurídica en U.S.A. (2004) muestran que las ganancias de las mujeres son significativamente menores respecto de los hombres, el salario medio de las mujeres es de 66.000 dólares mientras que el de los hombres es de 80.000 dólares. Y, específicamente, en las grandes firmas jurídicas, de más de 250 abogados, la brecha de ingresos es de 15.000 dólares.

Estas desigualdades económicas no tienen que ver sólo con la especialización, la edad, la experiencia profesional o con el tamaño de la firma jurídica en la cual se trabaja, también tiene relación con la discriminación de género que las mujeres sufren (Kay Fiona y Brockman, 2003).

La situación es diferente en el caso de la administración de Justicia, donde oficialmente no hay diferencia salarial por géneros. Sin embargo, pareciera indiscutible que en este segmento del mercado de trabajo profesional existe cierto grado de segregación vertical, en el sentido en que las mujeres llegan a los niveles más altos muy lentamente, lo que afecta sus niveles de ingresos.

Jornada laboral y familia

En el ámbito de las empresas jurídicas, caracterizado por la alta competencia, el horario de trabajo se ha extendido mucho, siendo corrientes las jornadas de hasta catorce horas diarias (Argentina: Bergoglio, 2007b). Allí las mujeres se encuentran en desventaja, si necesitan conciliar sus horas de trabajo con los compromisos familiares. Muchas veces esto implica que tomarán trabajos de medio tiempo (Argentina: Gastiazoro, 2007). En este ámbito no se espera que las mujeres hagan una carrera como los hombres sino que logren hacer una vida basada en el equilibrio entre lo público y lo privado, equilibrio atravesado por la tradicional división sexual del trabajo. Es lo que hoy se suele escuchar como la necesidad de encontrar un balance entre la vida privada y el trabajo. Pero este modo no es propicio para el ejercicio de la profesión en las grandes firmas jurídicas, donde la única forma de trabajo es "trabajo más trabajo y no un equilibrio privado – público" (Australia: Thornton, 2007, p. 3).

Las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleva a las abogadas a optar por la carrera judicial, la que termina siendo vista como una alternativa para combinar las actividades domésticas con las de la profesión, en un lugar en el que se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años (Brasil: Junqueira, 2003; Argentina: Kohen, 2008). Las mujeres no suelen tener incentivos para presentarse a determinados puestos, ya que se trata de cargos de mucha movilidad –en cuanto a traslados requeridos– lo que suele resultar más complicado para aquellas que necesitan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar (Francia: Boigeol, 2007).

Mientras que los estudios jurídicos muestran renuencia a una incorporación igualitaria de las mujeres, el ejercicio profesional en otras ramas dentro del derecho, como la academia y la justicia, parecen ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo de carreras más fáciles de combinar con las necesidades y las responsabilidades familiares de las mujeres. Por este motivo las mujeres prefieren la justicia antes que los grandes estudios jurídicos como ámbito de desarrollo profesional, en opinión de jueces y juezas de familia de Buenos Aires entrevistados por Kohen (2008).

Satisfacción con el trabajo

Otro aspecto a tener en cuenta es la diferente satisfacción que hombres y mujeres tienen con sus trabajos. Por un lado algunas investigaciones, revelan que las mujeres están menos satisfechas con sus trabajos, sobre todo en aspectos vinculados a la remuneración, horas de trabajo y licencias de trabajo (U.S.A.: Fiona Kay y Brockman, 2003, Ronit y Garth, 2004). En tanto que otros estudios realizados en países europeos encuentran que aún cuando las mujeres tienen ingresos menores, suelen estar más satisfechas que los hombres con su trabajo. Muchas veces se sienten privilegiadas cuando se comparan con otras mujeres que dentro de la profesión tienen trabajos menos prestigiosos o flexibles (Alemania: Schultz, 2003). Por otra parte en el ámbito de la administración de justicia en Argentina los estudios indican que las mujeres juezas muestran gran placer al cumplir sus funciones (Gastron, 1993) situación que puede estar conectada con la vocación de servicio público al elegir la carrera judicial (Kohen, 2008).

Interpretaciones de las desigualdades de género²

Los procesos de asimilación

En general, las investigaciones rechazan las perspectivas que pretenden explicar el fenómeno solo a partir del proceso de asimilación (Schultz, 2003; Rhode, 2003; Hunter, 2003; Thornton, 2007; Boigeol, 2007; Kohen, 2008; Bergoglio, 2007a; etc.). Es decir, interpretaciones que entienden que las desigualdades de género son sólo el producto de la reciente incorporación de las mujeres en la profesión y por lo tanto sólo con el tiempo y su progresiva inserción las desigualdades irán desapareciendo.

En el sector de las grandes empresas jurídicas Thornton (2007) en Australia, señala que este tipo de explicaciones legítima las inequidades de género dentro de la lógica de un discurso liberal igualitario, que justifica que las mujeres queden reducidas a los puestos de menor poder y prestigio.

En Argentina, Bergoglio (2007a) observa que:

La relativa novedad de las mujeres en el campo de las grandes firmas jurídicas no constituye la única razón de su escasa presencia en los niveles directivos. Aún si se filtra la influencia de la antigüedad, comparando a hombres y mujeres del mismo grupo de edad, se observa que la proporción de mujeres promocionadas a los niveles superiores aparece sistemáticamente inferior a las sus colegas varones (p. 8).

Lo que sí se observa es que el modelo de asimilación como explicación de las desigualdades puede estar presente en los mismos actores de la profesión jurídica, cuando se les pregunta ¿qué opinan sobre la segregación de género en este ámbito?. Así, por ejemplo, el Informe Regional (2007) en América Latina sobre el acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia, muestra como las personas entrevistadas que niegan la existencia de discriminación explican la menor presencia de mujeres en cargos altos en función de su reciente ingreso a la universidad. Lo mismo sucede en Argentina en el sector de las grandes empresas jurídicas, donde algunos entrevistados entienden que el bajo porcentaje de mujeres en calidad de socias es fruto de su reciente incorporación en estos ámbitos de trabajo (Gastiazoro, 2007).

Las elecciones de las mujeres

Otras interpretaciones de las desigualdades en la profesión ponen el acento en las elecciones de las mujeres. Basados en la teoría del capital humano (Gary Becker, 1964) sostienen que las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación como en experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. Pero sus diferencias biológicas los llevarían a realizar inversiones diferentes, así mientras las mujeres hacen elecciones que privilegian las responsabilidades familiares frente al propio avance en la carrera profesional, los hombres concentran su atención en formación y especialización profesional.

Sin embargo, dentro de la profesión jurídica, distintas investigaciones ponen en cuestión esta perspectiva (U.S.A.: Fiona Kay y Hagan, 1999). Ya que por más que las mujeres tengan la misma formación y experiencia laboral que los hombres, tales características no son valoradas de la misma manera a la hora de obtener ascensos, por ejemplo (U.S.A.: Fiona Kay y Hagan, 1999; Rhode, 2003).

2 En este apartado hemos seguido la clasificación que Hull y Nelson (2000) establecen a la hora de explicar las desigualdades de género en la profesión jurídica. Los autores reconocen tres modelos explicativos: *asimilación, elección y construcción u opresión*.



Por su parte Boigeol (2007) crítica los modelos basados en la teoría de la elección racional, señala que si bien estamos hablando de “elecciones” que hacen las mujeres (por ejemplo trabajar en la administración de justicia para compatibilizar su vida laboral y familiar) eso no significa que sean elecciones deliberadas y racionales, sino que se trata de disposiciones más complejas de los agentes.

Por último, vemos que la teoría del capital humano hace hincapié en factores individuales que llevan a las mujeres a ubicarse en los márgenes de la profesión, sin tomar en cuenta barreras estructurales de género (U.S.A.: Rhode, 2003).

Dentro de las teorías de la elección también se encuentran las explicaciones realizadas desde el feminismo cultural³ y la socialización. Ambas teorías ponen el acento en las diferentes elecciones que las mujeres hacen a lo largo de sus carreras, elecciones que no son sólo respuestas racionales al modo de la teoría del capital humano. Ya sea por cuestiones innatas o sociales, las mujeres optan por áreas de la carrera vinculadas a la vida privada familiar -como es el derecho de familia- o puestos de trabajo que les permitan lograr un balance entre su vida familiar y laboral.

Para Kohen (2008) el “feminismo cultural es una corriente del feminismo que ha marcado profundamente la teoría jurídica feminista y ha sido utilizada para entender las modalidades de inserción de las mujeres en las profesiones jurídicas” (p. 29).

El feminismo cultural ha recibido fuertes críticas desde las mismas teóricas feministas. Desde lo empírico algunas investigaciones señalan que no hay diferencias importantes entre la actuación de las mujeres y los hombres en la profesión que permita sostener esta dicotomía (U.S.A.: Rhode, 2003). Además no hay tendencias innatas sino que es el contexto el que condiciona para que determinadas características atribuidas a las mujeres emerjan. Por último, la condición distintiva de “mujer” que reivindicamos no es algo abstracto y universal ya que se trata de situaciones complejas en las que interviene no sólo el género, sino también la clase, la raza, la religión, la orientación sexual, etc. (U.S.A.: Rhode, 2003).

3 Dentro del feminismo de la diferencia el feminismo cultural, entiendo que hombres y mujeres tienen particularidades que los distinguen, revalorizando los atributos femeninos por sobre los masculinos.

A diferencia del feminismo cultural, las teorías de la socialización consideran que hombres y mujeres tienen diferentes intereses, valores y formas de pensar, diferencias que son socialmente creadas y reforzadas a lo largo de la vida. También las interpretaciones desde la socialización pueden presentar algunas debilidades ya que al explicar las acciones, sólo desde lo cultural, pueden caer en cierto determinismo cultural o social.

Discriminación y otros factores de segregación de género

Por último tenemos las investigaciones que entienden que las desigualdades en la profesión pueden ser producto de dos tipos de situaciones: por un lado, las discriminaciones activas dirigidas hacia las mujeres, y por el otro, los sesgos institucionales de género en el ámbito de trabajo.

Respecto del primer grupo, tenemos que algunas discriminaciones fundadas en prejuicios de género pueden provenir de los mismos empleadores al momento de contratar o ascender a un empleado (U.S.A.: Rhode, 2003; Canadá: Kay Fiona y Brockman, 2003). Si bien hoy las situaciones de discriminación no son tan evidentes ni directas, se observa que se encuentran escondidas bajo otros modos. Así por ejemplo, algunas mujeres suelen ser consultadas al momento de ser entrevistadas para un trabajo sobre su vida familiar y los planes que tienen al respecto (Alemania: Schultz, 2003). También se encuentra que este tipo de discriminación está ligada a prácticas de acoso sexual, las mujeres que lo sufren suelen dejar sus trabajos actuales por otros, lo cual produce una discontinuidad en sus trabajos ya que tienen que volver a empezar de cero en otro lugar (Holanda: Letswaard, H. 2003; Canadá: Kay F. y Brockman, 2003; Japón: Kaminaga y Westhoff, 2003).

Por otra parte, dijimos que también las desigualdades de género pueden ser producto de los diseños y estructuras organizacionales.

En los países de tradición romanista-civilista las mujeres tienen una gran presencia en el poder judicial, inclusive en puestos de mayor jerarquía. Esto es posible ya que se utilizan mecanismos de selección formales-objetivos que tienen en cuenta las calificaciones de los postulantes. Tal situación contrasta con la de los países del “common law” donde persisten sistemas de patrocinios que mantienen la disparidad (Schultz, 2003; Inglaterra: Malleon, 2003). De todos modos

en países de tradición romanista-civilista como Francia, Boigeol (2007) observa que aunque las mujeres acceden más fácilmente al poder judicial consecuencia de la implantación de mecanismos meritocráticos todavía corren en desventaja en los exámenes orales. En Argentina, Bergallo (2005) investigó los procesos de selección de jueces en la magistratura de Buenos Aires. Su trabajo sugiere la existencia de restricciones institucionales en el diseño y el funcionamiento de los mecanismos de selección y modelos pseudo-meritocráticos pretendidamente neutrales frente al género. Estas restricciones junto a las desiguales condiciones del contexto de la práctica liberal de la abogacía y el empleo en judicial, influyen la menor postulación de las mujeres en los procesos de competencia para el avance en carreras judiciales y en el resultado de las respectivas competencias de antecedentes.

Perspectiva tomada en esta investigación

Las interpretaciones presentadas analizan las desigualdades de género desde distintas perspectivas, mientras que algunas hacen hincapié en aspectos individuales, otras se centran más en los estructurales. En este sentido, es necesario recurrir a una perspectiva teórica que atienda al mismo tiempo a los aspectos estructurales de la desigualdad y al modo en que las prácticas de los actores reconstruyen la inequidad. Tal es el caso de la teoría de Bourdieu (2005) cuyo análisis permite mostrar que la construcción de la desigualdad de género se inscribe tanto objetiva como subjetivamente, siendo las estructuras de dominación producto de un proceso histórico, a cuya reproducción contribuyen tanto los agentes singulares -de ambos géneros- como las instituciones.

Pensar desde la perspectiva de *asimilación* es no cuestionar y justificar un orden social desigual, esto sería caer en la paradoja de la doxa que Bourdieu (2005) pone en cuestión en su texto de *La Dominación Masculina*. El análisis de este autor nos conecta con el modelo de *constricción* y *discriminación* de género pero también, al retomar el lugar de los agentes en la construcción del orden social, nos remite a los modelos de la *elección*. Si bien introduce un aspecto fundamental como es la violencia simbólica por medio de la cual se impone una visión de un mundo sexuado en detrimento de las mujeres.

Esta perspectiva teórica nos lleva a adentrarnos en las estrategias de inserción profesional como en la cons-

trucción de identidad profesional y de género de las mujeres en la profesión jurídica.

Dentro de esta línea de trabajo contamos con los aportes de Boigeol (2007) y Sommerlad (2007) inspirados en Bourdieu. En Francia, Boigeol (2003, 2005 y 2007) estudió el proceso de feminización del poder judicial, los modos en que las mujeres están desafiando la dominación masculina y las estrategias de los hombres para mantener su dominación. Su perspectiva dinámica ilustra el modo en que las elecciones de actores y actoras recrean una dominación que aparece como ejemplo clásico de violencia simbólica.

Por su parte, en Inglaterra, Sommerlad (2007) estudió el proceso de constitución de la identidad profesional de las mujeres abogadas en una profesión en la que se impone un perfil profesional -abogado masculino, de clase media, blanco- que excluye la diversidad de género, clase y etnia. Analiza las estrategias que las profesionales llevan a cabo para acceder a la profesión y cómo se combina esto con su identidad de género. Observa que a pesar de los cambios positivos, simultáneamente se generan nuevas diferenciaciones de género y clase que implican divisiones excluyentes que permiten que el proceso de segregación dentro de la profesión subsista.

Al igual que estas investigaciones recientes inspiradas en las categorías de Bourdieu, el presente trabajo también considera que tal encuadramiento teórico es pertinente para estudiar los procesos que conducen a situaciones de inequidad de género en el interior de la profesión jurídica. Nos permite observar los aspectos macro-estructurales, lo que implica identificar los procesos de segregación en el seno del poder judicial en el marco de las transformaciones que en la profesión se vienen sucediendo. Esto se imbrica con cuestiones micro vinculadas a la participación de las mujeres en estos procesos por medio de sus estrategias de inserción profesional.

Aspectos metodológicos

Para captar las actitudes, percepciones y experiencias de las mujeres, en relación a las desigualdades de género, se utilizó un diseño de investigación cualitativo. Este permitió adentrarnos en las estrategias de inserción profesional y su conexión con la identidad profesional y de género. Se trabajó con entrevistas



semi-estructuradas que permitieron recoger los testimonios de las mujeres. El universo de estudio quedó constituido por mujeres insertas en el poder judicial provincial y federal de Córdoba, Argentina⁴ quedando la selección de las entrevistadas sujeta a diversos factores. En este sentido, una decisión metodológica previa al inicio del trabajo de campo fue contemplar a la hora de seleccionar a nuestras entrevistadas los distintos fueros, niveles, edad y trayectoria en el Poder Judicial para obtener respuestas de mujeres con distintas experiencias de trabajo. Para reunir los casos se utilizó vinculaciones con personas que a su vez nos referían a las mujeres entrevistadas. El grupo que compone la muestra quedó constituido finalmente por trece mujeres las cuales fueron distribuidas dentro de tres categorías en función de la edad. La primera quedó compuesta por cinco mujeres mayores, las que tienen cargos dentro de los niveles de mayor jerarquía en el Poder Judicial (Vocales, Juezas, Fiscales); algunas con títulos máximos de doctorado; con una antigüedad de trabajo variable (entre siete a treinta años). La segunda categoría la integran cuatro mujeres de mediana edad. Tres de ellas son Secretarías, una ocupa el puesto máximo dentro del escalafón de empleados del Poder Judicial. Una cuenta con títulos de especialización en derecho en tanto que las otras dos sólo con el de abogadas; su antigüedad en el poder judicial ronda entre los veinte y veintisiete años. En la tercera categoría tenemos cuatro mujeres jóvenes; todas son empleadas del Poder Judicial en los escalafones iniciales; la mayoría tiene diplomados en derecho, además del título de grado y su antigüedad ronda entre los cuatro y seis años dentro de este lugar de trabajo. Como se puede deducir, las muje-

res más jóvenes son las que están en los puestos de empleadas, en tanto que las de edad mediana están en puestos de secretarías o en el último escalafón de empleadas, en tanto que las de más edad están en los puestos de mayor jerarquía.

Las entrevistas en profundidad se hicieron a finales del 2008 y principios de 2009. Para procesar los datos se utilizó el programa informático Atlas ti, que resultó una herramienta importante para organizar y trabajar el material obtenido.

La mirada de las actoras

En este apartado hemos recuperado las interpretaciones que las propias actoras efectúan, lo que nos permite explicar los procesos de diferenciación dentro del Poder Judicial tanto a nivel horizontal como vertical. La reproducción o transformación de las desigualdades de género en el ámbito de la profesión jurídica es un fenómeno complejo en el que están implicados los agentes quienes por medio de sus estrategias inciden en su configuración. Las elecciones que llevan a cabo están ligadas al hábito del campo profesional como a la identidad de género, ambos construidos en relaciones sociales en las que la violencia simbólica es un factor elemental. El grado de eficacia de esta última es fundamental en la configuración del orden social sexual construido sobre la base de principios tradicionales de división sexual del trabajo vigente en el orden de la familia como en el trabajo.

Percepción de las desigualdades de género y satisfacción con el trabajo

A partir de las entrevistas realizadas observamos que la percepción o no de las desigualdades de género dentro del poder judicial por parte de las mujeres no es una cuestión que esté ligada principalmente a la edad o generación a la cual la persona pertenece, como sí lo registró en su momento Gastron (1993). Así, la consciencia sobre las desigualdades de género está presente en algunas mujeres jóvenes, de mediana y mayor edad, mientras que otras no las perciben dentro del ámbito del poder judicial.

Lo que en realidad se ve es que son las mujeres que están en ámbitos predominantemente masculinos las que perciben las desigualdades de género. Por ejemplo, esto se da en personas que están en penal o en niveles jerárquicos de difícil acceso para las mujeres. Así cuando le preguntamos a una camarista en civil y

4 Salvando las diferencias que existen entre los sistemas políticos y jurídicos de Argentina y Colombia se presenta a continuación una breve comparación de la posible similitud de cargos judiciales en la estructura judicial colombiana, para tener una idea más clara del reflejo de las formas de desigualdad. Al ser Argentina un Estado Federal existen en el país una Justicia Federal y Nacional que forma parte del Poder Judicial de la Nación y las Justicias Provinciales de cada una de las jurisdicciones del país. La Corte Suprema de Justicia de la Nación es el órgano máximo análogamente a la Corte Suprema de Justicia de Colombia. En la provincia de Córdoba (Argentina), la administración de justicia es ejercida por el Tribunal Superior de Justicia, equivalente a los tribunales superiores de cada departamento en Colombia. Además, el poder judicial de esta provincia cuenta con Cámaras (tribunales colegiados cuyos miembros se llaman vocales) y Juzgados de primera instancia integrados por jueces. Los vocales de las Cámaras se pueden comparar a los jueces del circuito de Colombia, si bien éstos últimos no son colegiados. A su vez los jueces de juzgados tienen gran correspondencia con los jueces municipales de Colombia. Por otra parte, la Justicia Federal en Córdoba es ejercida por la Cámara Federal de Apelaciones, los Tribunales Orales y los juzgados. Todos los tribunales actúan con Secretarías a cargo de funcionarios llamados Secretarios quienes intervienen en el despacho de las causas.

comercial si cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de ascenso en el Poder Judicial nos relata lo siguiente:

Yo creo que no son las mismas posibilidades; que tienen más posibilidades los hombres. Las mujeres pueden llegar pero con una exigencia mayor. Ahora hay concursos en los cargos, antes no había concursos. Pero como hay concursos puede obtener lugares preponderantes. Pero para eso siempre se tendrán que exigir más que a los hombres. En las circunstancias fácticas le va a exigir más en relación a los hombres⁵.

En cambio cuando hablamos con mujeres que trabajan en ámbitos predominantemente femeninos las desigualdades de género suelen no ser percibidas. Es decir, en estos ámbitos donde las mujeres son mayoría, no hay consciencia de la discriminación, por el contrario se encuentran muy cómodas con su lugar de trabajo. Incluso, en un caso una entrevistada del fuero laboral cuenta que en su juzgado hay mayoría de mujeres, de dieciséis personas sólo tres son hombres, dos de los cuales ocupan los puestos de juez y prosecretario respectivamente⁶. Es decir en este caso pareciera que la segregación vertical en su juzgado no es percibida como una inequidad de género. Lo mismo sucede con mujeres que trabajan en lugares como el ámbito de la justicia de familia.

También encontramos que algunas entrevistadas justifican las desigualdades en virtud de una naturaleza diferente propia de las mujeres, ligado a un rol polifacético⁷.

Y yo creo, que así como el hombre tiene otras virtudes, nosotras podemos estar en varias cosas al mismo tiempo, que ellos no. Pero creo que eso es una característica natural del sexo, digamos. Que bueno... nos quejamos, rezongamos, pero terminamos, a medias, como sea, pero terminas atendiendo el chico, arreglándote medianamente con tu casa y tratando de estar medianamente en tu trabajo. Creo que de algún modo si ellos tuviesen que estar una semana en nuestro lugar no sé si lo

podrían hacer, diversificarse tanto. Pero bueno es una característica de la naturaleza...⁸

También algunas de estas mujeres perciben diferencias en el modo de actuar de varones y mujeres en su trabajo, ciertas apreciaciones que tienen un sesgo de género importante ya que están vinculadas a los estereotipos negativos que recaen sobre las mujeres.

El hombre es más práctico, menos vueltero, la mujer es un poco más, si, más vueltera, de buscarle la quinta pata, digamos, en cambio los hombres son más rápidos, tienen más agilidad, son más rápidos, también se les escapan algunas cosas que a la mujer no se le escapan, por ser así tan detallistas, digamos. Más temerosa también, no todas, he visto, o sea conozco mujeres juezas que no, que son más fuertes digamos, que los jueces. Pero en principio me parece que es como más, si, más insegura⁹.

En cambio las mujeres que tienen una clara consciencia de las desigualdades de género, suelen ser más críticas respecto de estas diferenciaciones, observan que estas consideraciones sobre las diferencias entre hombres y mujeres en realidad son categorizaciones producto de prejuicios negativos hacia las mujeres.

A pesar de estas diferencias de percepción, la mayoría de las entrevistadas señalan que prefieren el trabajo que se realiza en tribunales antes que el ejercicio profesional de la abogacía. Es un trabajo que les gusta, además que les permite seguir formándose y especializándose en el derecho para luego aplicarlo en su trabajo. Además, la vocación y el servicio hacia la comunidad, como el contacto con la gente, son destacados por muchas entrevistadas, aspecto ya observado por Gastron (1993) como por Kohen (2008) en su estudio.

P: ¿Por qué te metiste en el poder judicial?, ¿qué motivos te llevaron a meterte ahí?

R: Me gustaba la profesión estatal más que la privada. No me gustaba la parte privada, necesitaba más contacto con la gente, con las personas. Era muy aburrido para mí.

5 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

6 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba.

7 El rol polifacético de las mujeres es criticado por el feminismo ya que es en realidad una característica de los grupos subordinados (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996).

8 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.

9 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.



P: ¿Y tenías interés por esta área?

R: No, una vez que entré me gustó.

P: ¿Y en otra área de la profesión privada te hubieras visto?

R: No. Me gusta más investigar una causa de oficio, instruir las medidas.

P: ¿Y lo ves más pesado a lo de la calle?

R: Lo veo más comercial, y es como que me desalienta¹⁰.

Si bien las mujeres de más edad tienen registros de las desigualdades de género más claros que las jóvenes, la percepción de las desigualdades trasciende lo generacional. Más que la edad, la percepción tiene que ver con el lugar en el cual estas mujeres se encuentran insertas, es decir, si son espacios que fueron tradicionalmente masculinos o, a la inversa, lugares donde las mujeres predominan. En este sentido las mujeres que están en espacios “de mujeres” no la observan a pesar de que en algunos casos la segregación es evidente. Además, la percepción o no de las desigualdades de género no está conectada con el grado de satisfacción o el gusto y vocación por el trabajo. En general, las mujeres están satisfechas con sus trabajos más allá de si perciben o no este tipo de inequidades.

Estrategias de inserción profesional: consecuencias para la construcción de la identidad profesional y de género

Recuperar las interpretaciones que las propias mujeres efectúan acerca de las desigualdades de género en su campo de ejercicio profesional, nos permite analizar el lugar que juegan los agentes involucrados en la producción o transformación de las desigualdades de género. Estos agentes sobre los cuales se ejerce una violencia simbólica, pueden contribuir a la continuidad de la dominación por medio de acciones que sostienen esa relación. A su vez las acciones se desarrollan en el marco de condicionamientos estructurales que inciden en sus estrategias siendo la división sexual del trabajo un aspecto fundamental que juega en detrimento de las mujeres. En este sentido, vemos que las actoras llevan a cabo estrategias de inserción profesional diferentes según tengan por base

articular su vida profesional a la privada o afirmarse en el campo profesional.

Estrategias de articulación de vida profesional a la privada que refuerzan identidad mujer-madre

Las que tienen por base articular la vida profesional con la privada, son estrategias que no cuestionan la división tradicional público-privado ya que se asientan en la división sexual del trabajo. Es decir son estrategias ligadas a la asignación tradicional de roles de género dentro de la familia quedando lo profesional subordinado al rol de la mujer como esposa-madre.¹¹ Algunas entrevistadas suelen aceptar que hay diferencias de género en virtud de una naturaleza propia de las mujeres y otras en sus estrategias preservan una “identidad femenina” ligada a la dualidad sexual. Las mujeres que integran este tipo de estrategias son, en general, aquellas que no perciben las desigualdades de género, las que finalmente ocupan ámbitos de trabajo tipificados como femeninos. Por último, encontramos que en ciertos casos su inserción profesional está influida por el capital social con el que cuentan.

Si bien lo expuesto se asemeja en alguna medida a los modelos teóricos que ponen el acento en las elecciones de las mujeres, como es la teoría del capital humano la que sostiene que las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación como en experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. O las explicaciones realizadas desde el feminismo cultural y la socialización que ponen el acento en las diferentes elecciones que las mujeres hacen a lo largo de sus carreras, las que ya sea por cuestiones innatas o sociales optan por áreas de la carrera vinculadas a la vida privada familiar, como es el derecho de familia, o puestos de trabajo que les permitan lograr un balance entre su vida familiar y laboral. Observamos que estas estrategias tienen también un fuerte componente estructural, ligado a la división sexual del trabajo, el que se combina con las elecciones de las mujeres. Así, este tipo de estrategias están ligadas a la construcción de una identidad profesional y de género diferenciada por la dualidad sexual en la profesión de acuerdo a la tradicional “división del trabajo

10 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.

11 Gutiérrez (2007) señala que “La inserción de las mujeres en el campo laboral está atravesada por sus propias prácticas en el ámbito doméstico como así también por las regulaciones del mundo laboral que establecen pocos márgenes de consideración a la situación particular de las mujeres con hijos”. (p.12)

entre hombres y mujeres”¹². En este sentido, la identidad laboral y de género está vinculada al logro de recursos que permiten cierta estabilidad y seguridad para la familia. Para Bourdieu (2005) son “principios prácticos que las mujeres y también su entorno ponen en práctica en sus decisiones” (p. 118), que en nuestro caso tienden a profundizar las desigualdades de género dentro de la profesión, es decir las posiciones dentro del campo profesional.

Este tipo de estrategias lleva a las mujeres a elegir el poder judicial de manera de compatibilizar su trabajo con su vida familiar, siguiendo con el patrón de familia, en el que la mujer cumple el rol de madre y esposa por sobre todas las cosas.

Inclusive algunas mujeres aceptan la división de roles entre hombres y mujeres en el seno familiar, dando como fundamento que se trata de diferencias que son producto de factores culturales o biológicos-naturales. Al revalorizar esas diferencias, sus visiones se asemejan a la corriente feminista de la diferencia que hace hincapié en las diferencias entre hombres y mujeres, sobrevalorando las experiencias de las mujeres, acentuando en consecuencia el dualismo y la división de los géneros (Binetti, 2007).

Una Asesora, nos relataba como había convenido con su marido al momento de formar familia y siendo ambos abogados, que ella iba a ser la que trabajara en tribunales y él en el ejercicio de la profesión, hace ya más de treinta años.

... En mi caso particular los dos cuando nos casamos con mi marido éramos estudiantes, y dijimos, bueno, “yo soy empleada y vos no. Vos dedicarte al ejercicio liberal y yo soy empleada”. Yo hubiera querido ejercer la profesión, pero ¿quién se queda con los hijos? Se optó, era un deber. Entonces bueno no, mientras estén bien...para mí tiene que estar la madre, y después ya se hizo una carrera, una carrera judicial y un montón de hijos. Nunca ha llegado el momento de decir “ahora”, porque siempre nacía otro hijo me

12 “El pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado, que lo divide todo en hechos de la naturaleza o la cultura, y que al situar al hombre y lo masculino bajo la segunda categoría, y a la mujer y lo femenino bajo la primera, erige al hombre en parámetro o paradigma de lo humano, al tiempo que justifica la subordinación de las mujeres en función de sus pretendidos roles naturales” (Alda Facio y Fries Lorena, 2005, p. 260)

entendés...Sí, es toda una estructura de pensamiento que yo ya veo que no existe¹³.

Otra de las entrevistadas siente que este tipo de elecciones que las mujeres llevan a cabo se vincularía a una especie de naturaleza conservadora propia del género.

O sea que a lo mejor la profesión liberal es mucho más esfuerzo pero bueno, te tocan años buenos y por ahí...está compensado. Esto va a ser estable, que para la mujer no es malo. No es malo porque te permite otros roles, que bueno, que generalmente cumplimos. El de madre, el de esposa, millones de cosas.... Y bueno, el hombre por ahí dice, “yo voy a probar suerte en la calle, a lo mejor en algunos años”..., somos creo que naturalmente más conservadoras, y estamos como... Creo que puede pasar por eso¹⁴.

Este tipo de estrategias también se da en las mujeres más jóvenes:

... yo suponete, el horario nuestro es a las 2, nosotros de acá no nos vamos nunca a las 2, como te digo, con lo que tenemos siempre nos vamos a las 3, 4, por eso ya después tengo para estudiar mis cosas o para mi casa, las cosas mías. Yo a la hora que ya vuelve mi marido a esa hora estoy siempre, para la familia, para la casa¹⁵.

Hay mujeres que al momento de hacer elecciones de carrera actualizan la identidad diferencial (masculinos o femeninos/ hombre viril o mujer femenina) inscrita en sus cuerpos por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo en oposición a todo lo que distingue al otro sexo (Bourdieu, 2005). Así hay casos en que la identificación de algunas mujeres con mandatos como: “lo que debe ser o hacer una mujer” o que “la mujer requiere de cuidados y protección”, más el capital social con el que contaban, les llevó a buscar rumbos en la profesión que sostenían de alguna manera esa identidad primaria. Por ejemplo en un caso una Vocal de Familia cuenta como llegó a ocupar ese espacio, revela que siempre había tenido vocación de servicio a la comunidad, y que cuando se

13 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de menores, P.J. Córdoba.

14 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.

15 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba



recibió y salió a la calle, se le hizo un tanto difícil trabajar de abogada litigante, no se sentía identificada con ese rol. Sobre todo remarca que ella había vivido siempre (antes de ingresar a la profesión) en *“una cápsula de amor y cuidado, estaba de novia desde los 16 años con el hombre que me casé, ... razón por la cual totalmente ajena a los avatares emotivos, entonces no me sentía bien no me sentía cómoda haciéndolo y no me sentía parcial”*¹⁶. Vivir en un marco de protección y cuidados, la llevó a buscar un ámbito de trabajo más protegido donde pudiera desenvolverse desde el servicio a los otros y no desde la confrontación, por eso cuenta que de las oportunidades que se le habían ofrecido la de jueza de familia era la que coincidía con su vocación. Esto nos muestra como en determinados momentos los agentes actualizan sus disposiciones lo que los lleva a reproducir un determinado orden social.

En otro caso una secretaria civil, contó que hace más de veinte años, cuando ella decide ingresar al poder judicial siendo todavía estudiante, se le dio como caso excepcional la oportunidad de elegir el fuero penal (un fuero que hasta ese momento estaba vedado a las mujeres) que justamente era lo que a ella le gustaba. Pero finalmente ella eligió el fuero civil, porque prefirió seguir el consejo de su padre, quien tenía experiencia en el fuero penal como vocal, y le decía siempre que ese no era ámbito para mujeres, sobre todo cuando había que trabajar sobre casos de abuso sexual. En sus propias palabras decía:

... te preguntaban que rama te gustaría y si bien yo penal, yo sabía y me gustaba, pero sabía que ahí no se iba a poder, me dieron la opción que podía, una condescendencia en honor a mi padre que había sido camarista penal y había fallecido, lo que pasa que papá siempre me dijo que no hiciera penal, ... el me decía que como era penalista y que había muchos delitos que eran muy feos sobre todo los de índole de instancia muy privada, los sexuales, decía que en las audiencias públicas era muy difícil preguntar y que el tenía la obligación de preguntar cosas y cuando a él le tocaba una... Asesora... mi papá me decía que se violentaba muchísimo porque tenía que hacer preguntas muy directas con un tema que era duro hacerlo frente a una mujer, y entonces mi papá me decía “no haga esa rama” y bueno yo un poco en honor a eso

dije bueno que sea civil que era lo otro que me interesaba¹⁷.

También la identidad de género fijada en lógicas dualistas de activo/pasivo, público/privado lleva a algunas mujeres, como en este caso a una de las más jóvenes entrevistadas, a preferir el trabajo de tribunales donde la posición que se tiene es más neutral, desde un tercero, distinto a lo que sucede en el ejercicio de la profesión donde hay más enfrentamientos.

Yo viendo así las cosas me gusta más, el estar del otro lado, como decir: sos un tercero, estas en el medio, tenés que tratar de conciliar. Eso, me entendés, de estar pendiente de la otra parte, peleando, viendo... esas cosas no. Me gusta más eso tener que estar en ... tratar ser neutral¹⁸.

Por último, nos preguntamos si estas estrategias pueden estar reforzadas por disposiciones y esquemas de percepción construidos en los procesos de socialización estudiantil en las facultades. Este tema queda abierto a los efectos de profundizar en nuestra próxima investigación.

En este sentido algunas entrevistadas hacen referencia a esta posible situación cuando se le pregunta sobre el ingreso creciente de mujeres al poder judicial: *“...y me parece que es un sentimiento fomentado de las alumnas mujeres en la facultad...”*¹⁹

Estrategias de afirmación en el campo profesional que cuestionan identidades de género fijas

Las que tienen por base la afirmación en el campo profesional, son estrategias que ponen en cuestión roles e identidades de género fijadas en el dualismo jerárquico masculino - femenino.

En los casos de mujeres con familias, se ve una reelaboración de la relación público-privado como cambios en los modelos de familia, aunque todavía la división de tareas persiste en perjuicio de las mujeres quienes tienen una doble carga (trabajo y familia).

Son mujeres que en general perciben las desigualdades como la violencia de género dentro de determina-

17 Caso 6, Mujer, Mediana edad, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

18 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba

19 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba

16 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

dos espacios de trabajo en los cuales se desenvuelven. Suelen ocuparse en ámbitos profesionales tradicionalmente masculinos y algunas observan nuevas formas de ejercicio del poder alternativas al modelo masculino. Además hacen hincapié en su capital cultural para afirmarse en el campo profesional (algunas no tienen capital social, por eso se apoyan en un fuerte capital cultural). En algunos casos tienen doble carga de trabajo (familia y trabajo) pero suelen ser mujeres apoyadas por su familia o que lograron darse un lugar en su familia como mujeres trabajadoras. Algunas se encuentran insertas dentro de espacios laborales donde las mujeres han formado sus propios nichos de ocupación.

Construyen su identidad ligada tanto al ámbito profesional como al de la familia. Además son mujeres que también valoran la estabilidad y seguridad que este tipo de trabajo tiene. Por otra parte, también se incluyen dentro de estas estrategias a las jóvenes sin familia a cargo, en este caso lo que se ve es la ruptura con el estereotipo de mujer basada en un sustrato biológico; valorada por la sensibilidad, emociones y sumisión (Gutiérrez, 2007).

Este tipo de estrategias representa cierto desafío a la configuración de las desigualdades de género dentro de la profesión, si bien persiste la tradicional división sexual del trabajo en perjuicio de las mujeres.

Son mujeres que para ascender saben que deben contar con un *capital cultural* importante si quieren ser respetadas y valoradas ya que todavía a las mujeres se les exige más que a los hombres. En consecuencia una buena formación se les impone, y ellas eligen desarrollarla a fin de sentirse más fuertes en el campo.

...cuando fui vocal de cámara éramos dos mujeres, por sobre veinticuatro vocales. Esa mujer y yo fuimos las primeras vocales. Sí, era un desafío, teníamos bastante respeto ganado de los hombres pero por nuestra formación... escribíamos mucho. Las dos vocales que éramos nuevas teníamos muchos libros escritos; entonces nos respetaban mucho académicamente, más allá de que como jueces por supuesto también nos respetaran, pero digamos... había un plus en nosotras que... en ellos otros no existía... De todas formas, tuvimos buena recepción, pero por ese plus que teníamos²⁰.

Además, estas mujeres cuentan que la doble carga persiste. Sienten que han hecho una carrera exitosa pero sin dejar de lado sus tareas familiares, esto muchas veces les significó grandes esfuerzos, disciplina o resignar otras actividades sociales o de belleza femenina. En este sentido su presencia como mujer significaba para sus colegas una puesta en cuestión del modelo tradicional familiar.

Los hombres están totalmente desentendidos de la vida familiar. Todos mis colegas, magistrados, funcionarios, defensores, etc., ninguno de ellos administraba su hogar. Ese tema es un tema delegado en la mujer. Se sorprendían porque yo podía ser parecida a ellos cuando tenía también una familia, hijos, que sé yo; que iba a las reuniones de la escuela o al izamiento de la bandera ... y yo estaba ..., me parecía importante estar y lo hacía. Es un sacrificio más. Restaba la posibilidad de ir al cine, al teatro, de salir, de pintarme más las uñas (aunque me las pintara lo mismo) pero bueno, importa una renuncia y una gran disciplina de vida. Una gran organización de vida. Pero ningún hombre con los que yo he trabajado administraba su hogar o gestionaba su casa. Siempre esos temas eran delegados a las mujeres; aun cuando trabajaban las mujeres, su esposa, su compañera o compañera conviviente. Lamentablemente²¹.

Otra entrevistada cuenta como en su caso ascender en tribunales federales le significó hacer hincapié en su capital cultural ya que no contaba con un capital social, debido a que ella entró por concurso abierto. Afirmarse en su vida profesional le llevó a delegar en terceros las cargas familiares.

... prácticamente le he dedicado muy poco tiempo a mi familia ... le dediqué bastante tiempo a mis hijos para atenderlos en el sentido de estar con ellos, de por ahí llevarlos a estudiar, a hacer deportes, de sacarlos a pasear, de llevarlos al teatro, esas cosas. Pero todo lo que fuera prepararles de comer, todas esas cosas, no me hice cargo jamás, digamos, todo lo que sean tareas del hogar se las delegué a una empleada. Y le dediqué muchísimo tiempo al trabajo. Porque digamos, que ha sido la única forma acá de poder ir ascendiendo, de poder prosperar

20 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial P.J. Córdoba.

21 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.



en este ámbito. Porque lamentablemente así como ingresé por concurso, así como para ingresar hacía falta el apoyo de alguien digamos, que te hiciera ingresar, y yo ingresé por concurso y el juez que me hizo ingresar a mí se fue a los pocos años, yo me quedé paría, digamos...entonces la única forma de poder ascender acá fue a base de trabajar mucho y de que realmente me necesitaran...así que, y aparte porque me gusta...²².

Si bien esta estrategia le implicó salirse del rol tradicional familiar muchas veces esto le generó conflictos en su ámbito familiar.

Sí, tuve bastantes problemas, pero no demasiado graves. Uno de los problemas fue con mi marido, (risa), cuando me dieron el cargo de secretaria al poquito tiempo de ver que había aumentado mi carga laboral, digamos, ya me empezó a hacer planteos. Me dijo que renunciara, porque este cargo es contratado, todavía no es efectivo, tengo que esperar cinco años para ser efectiva, si es que no me lo diera, si es que no se produjera una vacante efectiva. Bueno, me hizo varios planteos digamos, de que dejara el cargo o me dejaba él a mí, (risas) todavía seguimos juntos²³.

Además, esta misma persona nos cuenta que en su lugar de trabajo, donde la jueza es mujer, prevalecen las mujeres. Es decir, se ha formado un "nicho de trabajo" donde se sienten protegidas.

...en este juzgado como que la cuestión del sexo no puede...estamos bien protegidas. (Risas). Es más, los desprotegidos, los desamparados son los varones, pobres...Y la jueza es muy brava, la jueza ya llevó a juicio a dos delegaciones de la Policía Federal de acá de Córdoba, a las cabezas, digamos, de dos delegaciones...Es muy brava, entonces en general lo que podrían a nosotros dificultarnos las cosas por ser mujeres, que son la Policía, el Ejército, todas las fuerzas de seguridad, en general, le tienen miedo a la jueza, nos tratan con mucho respeto, se cuidan mucho...²⁴.

22 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaría Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

23 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaría Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

24 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaría Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

Otras de las entrevistadas, quien tiene una fuerte participación en política, dentro del poder judicial en el seno del sindicato de los empleados, señala como en su caso, a pesar de tener una fuerte presencia en la vida pública, en la vida privada su participación es muy requerida.

Pero...yo te hablo en mi matrimonio, mi marido siempre ha colaborado mucho en la crianza y en las cosas de la casa, aun hoy lo sigue haciendo, porque yo prácticamente no estoy, te digo que aun así las mujeres nos hacemos cargo de la mayor parte de las cosas que tienen que ver con él, llevar los chicos al médico, llevar las cuentas de la casa, la organización de la casa, si tenés una persona vos te encargás de esa persona, de pagarle, de indicarle las cosas, o sea la mujer sigue siendo la persona que organiza el hogar, aunque no esté todo el día, y eso es un trabajo más. Así que eso es lo que se llama el segundo, la segunda jornada de la mujer, y es más, se habla de una tercera jornada que es la crianza de los hijos. O sea, las mujeres trabajamos en nuestro trabajo, sea escribanas, abogadas, docentes, empleadas en comercios, lo que sea, después trabajás en tu casa, aunque no hagas toda la tarea, aunque tengas una persona que te ayude, aunque tu esposo y tus hijos también colaboren, eso es colaborar, la mujer es la que organiza, la que dice, la que organiza las compras, la que organiza muchas veces los gastos, todo eso. Las idas al médico, si hay que anotar los hijos en algún lado o no, o sea, todo eso. Y en tercer lugar la crianza de los hijos, en general la crianza de los hijos, la mayor parte de lo que tiene que ver con la crianza de los hijos está a cargo de las mujeres²⁵.

Por otra parte insertarse en ámbitos tradicionalmente masculinos implicó para algunas mujeres igualarse a los hombres y a la retórica masculina, como estrategia de inserción en ese campo.

...yo trabajé en la fiscalía de menores y eran cuatro hombres y yo. Y salían todos ellos al pasillo a ver las chicas lindas y yo también iba, y yo también opinaba, y decía es fea, y qué importa decían ellos, la cara es lo de menos...

25 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

y fue, y era divertidísimo, cuando llegaba el momento del fútbol eran horas. O sea en una conversación femenina los temas son otros, más placenteros, pero hay que aprovechar eso, hay que saberlo aprovechar. Decir bueno, a ver, por qué no hablamos de las cosas que nos duelen²⁶.

En este mismo sentido, una escribiente penal joven describe el modo en que sus jefas ejercían la autoridad, si bien señala una masculinización por parte de éstas, para ella esa forma seguramente les resultó necesario en los primeros momentos de sus carreras para ser incluidas o respetadas en el ámbito de trabajo. Pero también señala que a pesar de haber estado con mujeres jefas que ejercían el poder asimilándose al modelo masculino, tuvo la oportunidad de experimentar otras formas de trato. Ya que tuvo una jefa mujer que se salía de ese modelo para ejercer su autoridad desde otro paradigma, lo que evidencia algunos cambios en las estrategias de las mujeres para afirmarse en el campo profesional en puestos de autoridad.

... yo he tenido, en el tiempo que llevo trabajando, he tenido dos jefas mujeres, no dos, más... tres, y la última que tuve recién fue con la que yo me di cuenta que había otras maneras, por ejemplo, de ejercer la autoridad. Esto me pareció una cosa buenísima, porque era una mujer parada en un lugar de autoridad, pero las otras dos, digamos, jefas que yo tuve eran mujeres muy masculinas en el momento de ejercer la autoridad. Ellas ejercían la autoridad igual que los hombres. Y esa secretaria que yo tuve hace poco, no, ella tenía otra mirada, y siempre muy conciente de eso. A nivel, digamos, por ejemplo de lo que era, que sé yo, la oficina, la relación con los empleados...²⁷.

Posibles estrategias de los hombres

Hay mujeres jóvenes que han ingresado hace poco al poder judicial y se han insertado en ámbitos de trabajo que tradicionalmente fueron masculinos. Perciben que la diferente inserción de hombres y mujeres no tiene que ver con una diferencia ligada a la naturaleza o determinismo social sino con actitudes o percepciones y disposiciones en la que subyacen

de alguna manera identidades de género ligadas a la tradicional división sexual del trabajo. Esto genera estrategias de inserción profesional diferenciadas en las que la violencia simbólica se pone en marcha. Así, los hombres se presentan más ambiciosos a la hora en su vida profesional dirigidos a ocupar espacios de poder en tanto que las mujeres tienden a aceptar más las órdenes y además tienen otros intereses que no están afincados sólo en la vida profesional.

A mí me da la sensación de que los hombres son como más ambiciosos con la vida profesional, como que las mujeres aceptamos un poco más que, digamos, realización de la vida no pasa únicamente por la cuestión profesional. En cambio, para los hombres, me parece que no, lo profesional, lo mismo lo profesional o lo laboral, es mucho más fuerte. Me da esa sensación. Mis compañeros en...es todo un tema ese para los hombres...no estar en posiciones de poder, digamos. En cambio las mujeres como que no, como que aceptamos más normalmente el tema, que te den órdenes, ese tipo de cosas. En cambio me parece que para los hombres es más difícil eso. Y aparte, bueno, en esto como que, hay hombres y mujeres, digamos, pero en general estas personas que pasan mucho tiempo en un mismo cargo y que no rinden y que están ahí, como si laburaran, no sé, en cualquier otra repartición pública, en general son mujeres. No hay muchos hombres que se banquen eso, digamos. Porque tenés que tener otra cosa importante en tu vida, me entendés, sino...y en general son mujeres. En cambio los hombres no, a los hombres les pesa mucho el tema de recibir órdenes, de no tener una cuestión independiente...Los que están ahí, en posiciones que no son de mucho poder, generalmente tienen otras actividades en donde se sienten más desarrollados²⁸.

Otra de las entrevistadas señala:

En penal me parece que se tiran más los hombres para penal, es un fuero más elegido por varones ... porque me parece que digamos hay también una cuestión como se dice de marketing, o sea un fiscal tiene la imagen de fuerte, la detención, la libertad, como esos puestos de más éxito en cambio

26 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de Menores, P.J. Córdoba.

27 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.

28 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.



una jueza de familia nunca va a trascender por un decisorio salvo que sea... como que por ahí penal tiene temáticas más de impacto social, salen en los diarios, a eso al hombre lo engolosina más²⁹.

Esto nos permiten pensar que las estrategias de los hombres podrían estar más ligadas a roles tradicionales de provisión, trabajo y desarrollo profesional como a ocupar ámbitos de mayor poder (tema que queda pendiente para profundizar en nuestra próxima fase de investigación). Pareciera que ellos tienen menos interés por la carrera judicial o están sólo un tiempo en tribunales para luego salir a trabajar como abogados, y si vuelven lo hacen ya vía consejo de la magistratura, en puestos de mayor jerarquía, poder y decisión. Esto nos conecta con la reproducción de la dominación masculina observada por Boigeol (2003) en el poder judicial de Francia, en donde los varones prefieren irse de ese ámbito de trabajo y ofrecer lo que aprendieron en tribunales en los grandes despachos jurídicos o volver al poder judicial con mejores herramientas que les permiten posicionarse mejor que las mujeres.

... y para abajo hay más mujeres que hombres, tenemos que pescar con una red a un hombre para que venga. En general el hombre en el Poder Judicial a nivel empleado, los chicos se reciben, hacen experiencia, y salen a la calle, son muy pocos los que se quedan. Y después a lo mejor regresan a la justicia por vía de los concursos en el Consejo de la Magistratura³⁰.

Es decir, pareciera que las mujeres en general, suelen ingresar a tribunales para hacer carrera allí, mientras que los hombres escasean en tribunales o muchas veces si deciden ingresar a tribunales sólo lo hacen por un tiempo breve, es decir están de paso para hacer experiencia y después salir a trabajar a la calle.

... los varones son más buscados, más buscados porque no hay, no hay, o sea no hay mucho aspirantes a entrar a la justicia y los que entran se van a Penal. O sea que es como que son buscados...³¹

Yo no he visto casos de gente que hayan trabajado en la profesión y después vayan a trabajar a lo público. Si conozco casos al revés, y en general son los hombres. Si conozco muchos casos de chicos que han renunciado a Tribunales y se han ido a laburar a lo privado, pero no mujeres³².

Hilo común a todas las mujeres entrevistadas –la seguridad

Cuando las mujeres hablan de su trabajo en tribunales respecto del ejercicio de la profesión, establecen una relación de “afuera y adentro”. Es decir, el ejercicio de la profesión es “el afuera”, la calle, donde hay riesgos e incertidumbres a la hora de trabajar, además donde no hay horarios lo que no permite organización. En tanto que “el adentro” es tribunales, donde hay seguridad, protección, horarios que permiten organizar la vida de las mujeres. La seguridad incluye percibir un sueldo todos los meses y la posibilidad de contar con régimen de licencias y vacaciones. Esto muestra como se reproduce la división sexual del trabajo dentro de la profesión, la participación en la vida privada y pública se vuelve a reproducir mediante esta dualidad laboral.

Si, lo que pasa es que después también se dio otro fenómeno, con la crisis tanto a fines del alfonsinismo y durante el menemismo con la desocupación que había, con la crisis en general que había, lo que pasa es que antes el hombre usaba, los varones digamos, que venían al Poder Judicial estaban un tiempo para aprender, para hacerse relaciones y demás, y cuando se recibían a los tres o cuatro años se iban a trabajar a un estudio jurídico, porque en general, no todos, pero en general en un estudio jurídico tenés más posibilidades de ganar dinero, o sea, si te va bien. En el Poder Judicial tenés la posibilidad de hacer la carrera pero es un sueldo, ...y en eso también hay diferencia de género. Porque ¿porqué nos quedamos las mujeres? porque la mujer siempre busca la estabilidad, un sueldo fijo, la obra social, las vacaciones, entonces como que, bueno, el hombre es el que arriesga, es el que...si bien, con las posibilidades de ganar, no es cierto, de tener por ahí, que sé yo, buenos clientes, y por ahí te, habrá meses en

29 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.

30 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

31 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

32 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.

la profesión de abogado que no cobrás nada, pero después por ahí podés cobrar honorarios buenos. Pero es una profesión de riesgo, mirá vos, hasta en eso esta la división de género. El hombre que arriesga con la idea de ganar más y que sé yo, pero la mujer es como que se queda en la casa, se queda en tribunales, digamos, que tiene un sueldo fijo³³.

Esta cita da cuenta también de los aspectos estructurales implicados en el tema, que son los cambios en los modos de vida de acuerdo a las transformaciones en la estructura del trabajo. En Argentina es a partir de la profunda reestructuración económica que se inicia en 1976, que el aumento de “la población económicamente activa femenina (PEAF)” parece vincularse mucho más con la figura del trabajador complementario que se incorpora al mercado para compensar los ingresos deteriorados de sus cónyuges (Wainerman, 2007).

En un contexto de transformación de relaciones de producción, dentro de un paradigma de producción flexible, el trabajo en tribunales permite “planificación del futuro, lugar seguro en el cual enrollar y fijar las identidades del yo, identidades y proyectos de vida” (Stecher A., Godoy L. y Díaz X. 2005, p. 81). La necesidad de “seguridad” es señalada por las entrevistadas, es expuesta tanto por las mujeres con o sin familia a cargo, es decir, es un eje que atraviesa a todas las entrevistadas en una sociedad que suele estar inmersa en crisis, donde precarización e inestabilidad en el empleo es moneda corriente.

Los sistemas de concursos

Si bien la feminización del poder judicial no es un proceso reciente, la posibilidad que hoy existe de rendir concursos abiertos influye en la creciente inserción de mujeres en este ámbito de trabajo. Boigeol (2003, 2007) observa esto en Francia donde es más fácil para las mujeres ingresar a sectores por medio de procedimientos de selección de tipo meritocrático.

Por otra parte, si la persona no cuenta con un capital social³⁴ que le permita insertarse en el ejercicio de la profesión, el sistema de acceso y ascensos dentro de tribunales es más abierto en esos casos.

En Córdoba, en el año 1996, se implementó un nuevo mecanismo de selección de funcionarios³⁵ del poder judicial de corte meritocrático para su acceso y promoción dentro del poder judicial. El objetivo fue “la provisión de los cargos mediante un concurso abierto de antecedentes y oposición, la igualdad de oportunidades y la selección del que posee mayor idoneidad para desempeñar una determinada función” (Brigido, Lista y Begala, 2007, p. 4). La igualdad de oportunidades es resguardada por medio de procedimientos que preservan el anonimato de los postulantes en el concurso (Brigido y Lista, 2006).

En cambio para la designación de los magistrados de los tribunales inferiores de la Provincia e integrantes del Ministerio Público Fiscal (Fiscales) el procedimiento es más complejo ya que intervienen órganos políticos como el Poder Ejecutivo y Legislativo, una vez que el Consejo de la Magistratura ha elaborado el orden de mérito. Este último consiste en un procedimiento que incluye una evaluación de antecedentes, una prueba de oposición y una entrevista personal. Como vemos el sistema de selección difiere entre funcionarios (hasta el nivel de secretarios) y magistrados y fiscales del Poder Judicial.

Como lo muestran distintos estudios (Kohen, 2008; Gastiazoro, 2010) las mujeres están mejor representadas o mejor dicho sobre-representadas como secretarias en el poder judicial. Este es el nivel hasta el cual rige el sistema básicamente meritocrático, donde se preserva la igualdad de oportunidades por medio del anonimato en todo momento del proceso de selección. En cambio, en los puestos de magistrados y fiscales en los distintos niveles, donde el procedimiento es más complejo, que incluye una entrevista personal como parte del puntaje, las mujeres están sub-representadas. Nos preguntamos si hay alguna correlación entre la menor participación de las mujeres en la magistratura y el sistema de evaluación. Boigeol (2007) describe el sistema de selección de jueces en Francia el que al igual que en Córdoba comprende una prueba escrita la que es anónima y una entrevista oral a cada uno de los aspirantes, por medio de la cual se valora entre otras cosas aspectos de la personalidad u otros como la formación general en el derecho. A la autora le sorprende observar que salvo excepciones, en general las mujeres tienen mejores resultados que los hombres en la parte escrita pero en el examen

33 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

34 Para Schultz (2003) el capital social es un factor importante en la profesión jurídica que suele estar distribuido desigualmente entre hombres y mujeres.

35 Secretarios de Cámara, Secretarios de Fiscalía de Cámara, Secretarios de Primera Instancia de los Juzgados de Instrucción, Correccional y Faltas, Secretarios de Fiscalía de Instrucción, Ayudantes Fiscales, Prosecretarios Letrados.



oral resulta exactamente lo contrario. Lo que Boigeol (2007) se pregunta es si el jurado examinador tiende a favorecer a los candidatos varones con el objeto de corregir la feminización creciente del poder judicial de Francia, lo cual no está bien visto. A esta cuestión lo que las juezas opinan es que en las entrevistas orales han sido tratadas con más severidad que sus pares masculinos, por un jurado compuesto básicamente por varones (Boigeol, 2007).

Si bien en nuestro análisis no tenemos datos contundentes con los cuales abordar de manera fehaciente la problemática, algunas entrevistadas sugirieron haber observado algunas trabas cuando rindieron ante el Consejo de la Magistratura, aunque en sus relatos muestran que se trataba de una cuestión compleja en la que interactúan aspectos de género a los que se les agrega el capital cultural y social.

Más allá de lo expuesto, muchas de las entrevistadas perciben que el sistema actual de concursos da lugar a mayores posibilidades de ascenso para las mujeres dentro del poder judicial, ya que es un medio formalmente establecido con características objetivas.

En el caso del Poder Judicial de la Nación el sistema de selección de jueces es un procedimiento mixto meritocrático y político, que aplica un mecanismo competitivo para cubrir las vacantes en los juzgados inferiores y superiores, nacionales y federales, con excepción de los cargos de la Corte Suprema, para los cuales permanece vigente el procedimiento de la Constitución de 1953 (Bergallo, 2005). Para la designación de secretarios y empleados judiciales la justicia federal cuenta con procedimientos de reclutamiento y ascenso altamente informales, no existen concursos abiertos o mecanismos de evaluación y nombramiento independientes y meritocráticos como se ha implementado en el Poder Judicial de Córdoba.

En los tribunales federales de Córdoba la segregación vertical es fuerte entre los magistrados (Gastron, 1993; Gastiazoro, 2010). En este sentido la primera y única jueza federal de Córdoba es Cristina Garzón de Lascano, designada en el año 1992. A pesar de estas desigualdades a nivel de magistrados, una de las entrevistadas, que es secretaria en el juzgado de esa jueza, señala que su naturaleza de mujer parece haber sido un aspecto central en la alta participación de mujeres en su juzgado dentro de un sistema de ascensos informal y discrecional, en el que si bien se tiene en cuenta antigüedad, títulos, licencias, es finalmente el juez el que tiene la última palabra.

Bergallo (2005) quien estudió el grado de acceso de las mujeres a la magistratura nacional y federal de Buenos Aires, observa que "la evaluación de la formación de los candidatos y sus credenciales de mérito obtenida en un sistema previo de contratación y promoción altamente informal, donde hombres y mujeres pueden haber tenido oportunidades desiguales" (p. 29), puede afectar las categorías de candidatas potenciales y reales como magistradas debido a que el mecanismo vigente se propuso crear una competencia meritocrática a la que se llega con credenciales obtenidas en estructuras altamente informales y no-meritocráticas.

A pesar de las diferencias entre los sistemas de selección vigentes en el poder judicial de la provincia de Córdoba y en tribunales federales, y su posible repercusión en el ascenso de las mujeres, para ellas la desigual distribución de tareas en el hogar tiene incidencia y hace más complicada la movilidad profesional.

Además, un sistema de concursos que requiere formación y capacitación permanente fuera del horario de trabajo, encuentra en desventaja a mujeres que tienen cargas familiares.

También las mujeres observan que esta situación depende del modelo familiar en el cual la persona está inserta. Es decir si se trata de familias en las que la división sexual del trabajo es rígida o si sigue modelos en los cuales los roles son más compartidos y no tan diferenciados.

En ambos sistemas judiciales, las mujeres destacan que las licencias por enfermedad de los hijos se las toman casi siempre las mujeres, esa es una tarea delegada a ellas. Por ejemplo, si hay una pareja que trabaja en tribunales, esas actividades son realizadas por las mujeres, eso está bien visto y lo contrario suena como raro. Esto es importante tenerlo en cuenta porque al momento de ascender las licencias que se haya tomado la persona pueden ser tenidas en cuenta como antecedentes laborales en contra.

A MODO DE CONCLUSIÓN

El contacto con mujeres que trabajan en los tribunales de Córdoba, las que tienen distintas trayectorias y edades nos ha permitido tener una perspectiva histórica-sociológica de la producción de las desigualdades de género en el poder judicial. El fenómeno de la producción o transformación de las desigualdades de género en el interior de la profesión jurídica en

Argentina, sólo se comprende si tomamos en cuenta que se trata de un proceso que, si bien es reconstruido por medio de la acción de los agentes, también comprende aspectos estructurales y coercitivos que configuran este orden.

Se trata de procesos de segregación que han sido históricamente creados, en un principio por medio de decisiones institucionales que tenían pautas explícitas que segregaban a las mujeres. En tanto que hoy la segregación está conectada con las estrategias de las mujeres imbricadas en procesos identitarios ligados a la división sexual del trabajo.

Si tomamos la profesión jurídica como un todo, en la cual se distinguen dos ámbitos –el poder judicial y el ejercicio de la profesión por el otro- observamos que la retórica – ligada al poder simbólico de definir las cosas- es fuerte en cuanto a los lugares de trabajo que por un lado deben ocupar las mujeres y que por el otro deciden ocupar, sobre todo lugares compatibles con la división sexual del trabajo. En este sentido tribunales se presenta como un ámbito de trabajo propio de esta retórica, accesible cada vez más por medio del sistema de concursos, como es el caso de tribunales de Córdoba. Esto muestra la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo que repercute en la construcción de la identidad profesional y de género de las mujeres como en la estructura de división dual del trabajo jurídico. Seguimos viendo los procesos de diferenciación que a pesar de los cambios se vuelven a reproducir. Hoy si bien en ámbitos del poder judicial como penal hay más mujeres, esto no significa que la diferenciación se erosione en pos de equidad sino que hay nuevos procesos de diferenciación. En consecuencia el Poder Judicial se feminiza, y el peso recae sobre las mujeres, ya que los hombres empiezan a correr con ventajas al escasear y, en consecuencia, ser más solicitados dentro del espacio de tribunales.

En una sociedad en la cual se pone el acento en el individuo, pero donde las transformaciones económicas estructuran el mundo del trabajo, las estrategias de los agentes adoptan distintas modalidades. Nos encontramos hoy con una profesión jurídica que está inserta dentro de un mundo laboral más general en el que se registran una brecha de género en los ingresos percibidos, además del impacto negativo que las condiciones informales de trabajo tienen sobre las mujeres y la profesión no es ajena a esos avatares.

Las transformaciones estructurales de la economía como las reformas del poder judicial ocurridas en las últimas décadas han implicado una reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2005). El impacto de estos cambios significó la progresiva salarización de la profesión, en este sentido muchos profesionales son absorbidos por la administración de justicia, y muchos otros por las empresas jurídicas (Bergoglio, 2005; Sánchez, 2005). Dentro de este contexto las mujeres, valoran a la hora de tomar decisiones claves en su carrera, la necesidad de seguridad como la valoración de un salario fijo o de licencias que sean respetadas. Estas elecciones impactan diferencialmente en las mujeres, las que insertas en la justicia perciben un salario fijo, en tanto que en el campo del ejercicio los ingresos podrían ser mucho más altos.

Las mujeres contribuyen a la configuración de las desigualdades de género cuando adhieren a esquemas tradicionales de división sexual inscriptos en lo más profundo de su ser a través de una identidad diferencial (masculinos o femeninos/ hombre viril o mujer femenina) construida socialmente por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo en oposición a todo lo que distingue al otro sexo (Bourdieu, 2005). Esto implica la naturalización y aceptación de las relaciones de dominación, las que se imponen y sostienen por medio de la violencia simbólica.

Pero hay mujeres que por medio de sus estrategias, por ejemplo, han conseguido perforar el “techo de cristal” y de alguna manera transformar o trastocar los procesos de diferenciación de género que segregan a las mujeres dentro de este espacio. Sin embargo todavía la persistencia de la división del trabajo es un elemento que repercute en el tiempo de estas mujeres, más allá de que logren “negociar” o “renegociar” la división del trabajo en el ámbito de lo privado, lo que sigue siendo un peso para ellas.

A estas estrategias innovadoras contribuyen algunos aspectos institucionales como son los mecanismos de selección “anónimos” para los funcionarios del poder judicial de Córdoba o la ausencia de restricciones que en su momento las mujeres tenían para ingresar a determinados espacios. De todos modos esto requiere de un análisis en mayor profundidad que incluya los mecanismos de selección de jueces y fiscales. Cargos estos últimos, en los cuales la segregación se ha registrado y donde el sistema cuenta con un régimen que





incluye entrevistas personales a los postulantes. Por otra parte el sistema de selección en el orden federal para funcionarios sigue siendo una "caja negra" que requiere de cierta objetividad y formalidad, ya que al ser el sistema más subjetivo y discrecional puede incidir en la promoción de mujeres como lo observó Bergallo (2005) si bien esta tarea también nos queda pendiente de profundizar.

Las transformaciones de las desigualdades de género requiere también de la organización política de las mujeres del derecho para mejorar su posición en el ámbito de la profesión, en el derecho como en la sociedad sobre todo en áreas en las que están más afectadas por la injusta distribución determinada por la tradicional división de roles impuesta que impacta en el trabajo de las mujeres.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bergallo, P. (2005). ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. En C. Motta y L. Cabal (Comp.), *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina*. (pp. 145-217). Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Bergoglio, M. I. (2005). Transformaciones en la Profesión Jurídica: Diferenciación y Desigualdad entre los Abogados. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC Córdoba, pp. 361-380.
- Bergoglio, M. I. (2007a). ¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género. Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba, pp. 559-614
- Bergoglio, M. I. (2007b). Cambios en la organización temporal del trabajo jurídico: La mirada de los abogados. Contribución al VIII Congreso Nacional de Sociología Jurídica, realizado en Santa Fe, Argentina.
- Bergoglio, M. I. (2009). Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina. *Via Iuris*, Nº 6, p.p.12-30.
- Boigeol, A. (2003). Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: The case of the French Judiciary. En U. Shultz & G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 401-418). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Boigeol A. (2005). Las mujeres y la Corte. La difícil implementación de la igualdad de sexos en el acceso a la magistratura. *Academia*, Año 3, número 6, primavera 2005, pp. 3-25.
- Boigeol, A. (2007). So Many Women in the French Judiciary and so Few in the Upper Courts. Contribución al Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas, Buenos Aires, Argentina.
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, P. (2005). *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Brigido, A. M. y Lista C. A. (2006). La enseñanza jurídica y el proceso de evaluación para la selección de funcionarios del poder judicial de Córdoba. Contribución al VII Congreso Nacional de Sociología Jurídica, La Plata, Argentina.
- Brigido, A. M., Lista C. A. y Begala S. (2007). Las reformas en el poder judicial, un desafío a la enseñanza jurídica que ofrece la universidad. Contribución al VIII Congreso Nacional de Sociología Jurídica, Santa Fe, Argentina.
- Dinovitzer, R. y Garth, B. G. (2004). Report: After the JD: First Results of a National Study of Legal Careers. U.S.A.: The NALP Foundation for Law Career Research and Education and the American Bar Foundation.
- Facio A. y Fries L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. En: *Academia*, Año 3, número 6, primavera 2005, pp. 259- 294.
- Fix Fierro H. F. y López Ayllón, S. (2006). ¿Muchos abogados pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México contemporáneo. En H. F. Fix Fierro (ed.), *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Fucito, F. (1997). El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires. Investigación cuantitativa. La Plata: Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires.
- Fucito, F. (2000). Perfil del Abogado bonaerense. Vol. I y II. La Plata: Fundación Cijuso.
- Gastiazoro, M. E. (2007). Diferencias de género en la profesión jurídica. Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba, pp. 680-694.
- Gastiazoro, M. E. (2009). Las mujeres en el poder judicial: fundamentos de la democratización de los altos tribunales de justicia. *Identidades*, número 6. Puerto Rico en Cayey. En prensa.
- Gastiazoro, M. E. (2010). La segregación en el poder judicial. Anuario XII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba. En prensa.
- Gastron, A. (1993). Situación actual de la mujer en el poder judicial argentino. Argentina: Premio Coca-Cola en las Artes y Ciencias.



- Gutiérrez, M. A. (2007). Prólogo. En M. A. Gutiérrez, (comp.), *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. (pp. 9-17). Buenos Aires: CLACSO.
- Hull, K. E., and Nelson, L. (2000). Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers. *Social Forces*, 2000, 79, 1, pp. 229-264.
- Hunter R. (2002). Talking Up Equality: Women Barristers and the Denial of Discrimination. *Feminist Legal Studies*, Volumen 10, Number 2, May, 2002, pp. 113-130.
- Junqueira, E. B. (2003). Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil. En U. Shultz & G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions*. (pp. 437-450) Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Kaminaga Y. y Westhoff J. (2003). Women Lawyers in Japan: Contradictory Factors in Status. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 467-482). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Kay, F. & Hagan, J. (1999). Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s", *Law & Society Review*, 33, 3, pp. 517-555.
- Kay, Fiona & Joan Brockman (2003). Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 49-75). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Kohen, B. (2008). *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*. Buenos Aires: Ad Hoc.
- Letswaard, H. FP (2003). Choices in Context: Life Histories of Women Lawyers in the Netherlands. En U. Shultz & G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 353-370) Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Lengermann, P. y Niebrugge- Brantley, J. (1996). Teoría Feminista Contemporánea. En G. Ritzer, *Teoría Sociológica Contemporánea*. (pp. 353-409). Madrid: McGraw-Hill.
- Mackinson, G. J. & Goldstein, M. R. (1988). *La magistratura de Buenos Aires*. Buenos Aires: Literaria Jurídica.
- Malleson, K. (2003). Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 175-189). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Rhode, D. (2003). Gender and the Profession: An American Perspective. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions*. (pp. 3-21). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Sánchez, M. (2005). *Género y profesión jurídica. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC*. Córdoba, pp. 451-465.
- Schultz, U. & Shaw, G. (2003). *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Schultz, U. (2003a). The Status of Women Lawyers in Germany. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions*. (pp. 273-293). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Sommerlad, H. (2003). Can Women Lawyer Differently? A Perspective from The UK. En U. Shultz and G. Shaw (Eds.), *Women in the World's Legal Professions* (pp. 191-224). Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Sommerlad, H. (2007). The Diversity Game: Merit and the Pseudo-democratisation of the Profession: a Proposal for Training. *Contribución al Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, Buenos Aires, Argentina.
- Stecher, A., Godoy, L. y Díaz, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación. En L. Schvarstein & L. Leopold (Comps.). *Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 70-111). Buenos Aires: Paidós.
- Thornton, M. (2007). The Gender Refrains of Contemporary Legal Practice. *Contribución al Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*, Buenos Aires.
- Wainerman C. (2007). Familia Trabajo y relaciones de género. En Levín y Carbonero (Comp.), *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina* (pp. 147-175). Rosario: Gamundí Homo Sapiens Ediciones.