

La perspectiva de género en la formación de jueces y juezas¹

LILIANA RONCONI* y LETICIA VITA**

RESUMEN

En esta investigación partimos del supuesto de que existe una relación de pertinencia entre la capacitación que reciben quienes aspiran a ocupar o desempeñan cargos en la magistratura y un perfil de juez que colabore con la construcción de un modelo de sociedad igualitario. Por esto nos proponemos analizar la incorporación de la perspectiva de género en la formación de aspirantes a jueces/zas y jueces/zas en ejercicio y, en caso de que corresponda, identificar cómo se lleva a cabo la misma y cuáles son las ventajas y desventajas de esa modalidad. De esta manera, en primer lugar, analizamos cómo se vincula la perspectiva de género con las distintas concepciones de igualdad para luego analizar cómo esta perspectiva es incorporada en cuatro casos de oferta de capacitación a nivel federal y provincial o local.

PALABRAS CLAVE

Igualdad - Género - Capacitación - Jueces/zas - Escuelas judiciales.

¹ Agradecemos a Laura Clérico y a Santiago Roldán los debates previos y la lectura crítica de este trabajo. Asimismo, agradecemos a Celeste Novelli y Camila Fernández Meijide el material que nos facilitaron respecto de las escuelas judiciales provinciales.

* Investigadora adscripta al Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. L. Gioja, Facultad de Derecho (UBA).

** Investigadora adscripta al Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. L. Gioja, Facultad de Derecho (UBA).

The gender perspective in the training of judges

ABSTRACT

This research aims to analyze whether and how the gender perspective is incorporated in the training of future judges and judges. We assume that there is a correspondence between the training received by those who aspire to or already occupy positions as judges in order to work for a construction of an egalitarian society. We started by analyzing how gender relates to different conceptions of equality and then examine how this perspective is incorporated in four cases of study, federal as much as provincial or local schools. The aim of the paper is to determine if the gender perspective is included in the academic training of future judges and judges and identify how works these programs and which are their advantages and disadvantages.

KEYWORDS

Equality - Gender - Training - Judges - Judicial schools.

1. INTRODUCCIÓN

Mucho se ha dicho y escrito sobre el derecho a la igualdad ya que es un derecho que goza de reconocimiento constitucional desde 1853 (arts. 16 y 20 de la CN).² Sin embargo, aún hoy, es posible constatar que existen grupos que padecen fuertes discriminaciones en virtud de que no reciben el mismo trato que otros. Sin lugar a duda, uno de estos grupos está formado por las mujeres, quienes padecen de discriminación por el solo hecho de ser mujer: discriminación por género.³ A las mujeres

² Derecho que ha sido ampliado por la reforma del año 1994, no sólo al otorgar jerarquía constitucional a distintos instrumentos de derechos humanos (art. 75, inc. 22) sino, principalmente, al establecer en cabeza del legislador la obligación de realizar acciones positivas a fin de lograr la igualdad real de oportunidades respecto de los grupos desaventajados (art. 75, inc. 23).

³ Utilizaremos en este trabajo la idea de “discriminación por género” o “perspectiva de género” en referencia exclusivamente a la situación de subordinación en la que

no sólo se les niega el acceso a los recursos –materiales, simbólicos, etc.– en igualdad de condiciones con los hombres sino que existe una situación de desempoderamiento que es perpetuada por el Estado y sus instituciones. De esta manera, existen en la sociedad estructuras de opresión, múltiples y simultáneas,⁴ que impiden a las mujeres gozar de sus derechos en igualdad real de condiciones que los hombres.

Esta situación de subordinación se verifica también cuando las mujeres deben recurrir a los tribunales de justicia a fin de lograr la resolución de un conflicto (no sólo cuando se trata de una cuestión de violencia de género sino en todos aquellos casos que las involucran, por ejemplo, reclamos laborales o de familia, entre otros). En ese sentido, es posible afirmar que no sólo el derecho en abstracto reproduce una relación desigualitaria entre hombres y mujeres sino que, además, esas desigualdades se ven consolidadas en la aplicación del mismo.⁵ Es decir, quienes aplican el derecho pueden contribuir con sus acciones a consolidar jerarquizaciones de género y de desigualdad, y esto no puede ser dejado de lado en el proceso de construcción de un modelo de sociedad igualitaria.

De ahí la importancia de ocuparnos de la formación de aquellos que aplican el derecho, ya que partimos del supuesto de que existe una relación de pertinencia entre la capacitación que reciben quienes aspiran a o que ocupan ya cargos en la magistratura y un perfil de juez que colabore con la construcción de un modelo de sociedad igualitario.⁶ Así

se encuentran las mujeres. Debemos aclarar que estos términos van más allá y asumen la no hegemonía (masculino, femenino) de la condición sexual. Sin embargo, este último punto no será referido en este trabajo. Ver al respecto SALDIVIA, Laura, "La igualdad robusta de las personas de géneros diversos", en VON OPIELA, Carolina *et al.*, *Derecho a la identidad de género. Ley nro. 26.743*, Buenos Aires, La Ley, 2012.

⁴ MUÑOZ CABRERA, Patricia, *Violencias interseccionales. Debates feministas y marcos teóricos en el tema de pobreza y violencia contra las mujeres en Latinoamérica*, Honduras, Tegucigalpa, 2011, p. 7.

⁵ Ver al respecto GASTRÓN, Andrea, "Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina", en *Revista Científica de UCES*, vol. XIII, nro. 2, 2009; BIRGIN, Haydée y Beatriz KOHEN, "Justicia y género, una experiencia en la Ciudad de Buenos Aires", en BIRGIN y KOHEN (comps.), *Acceso a la justicia como garantía de igualdad. Instituciones, actores y experiencias comparadas*, Buenos Aires, Biblos, 2006.

⁶ Esta es la línea de investigación que se viene desarrollando en los proyectos de investigación UBACyT 20020090200666, "La formación de jueces: perfiles y pertinencia

es que lo que nos interesa indagar aquí es el tipo de *formación que reciben aquellos que aspiran a la magistratura y los que se desempeñan ya en cargos de jueces/zas y el nivel de presencia o ausencia que tienen en esa capacitación concepciones amplias de igualdad que integren la perspectiva de género*. Entendemos por tal aquella perspectiva que permita a los jueces/zas resolver los casos que involucren a mujeres teniendo en cuenta la posición de desigualdad en que se encuentran las mujeres en la sociedad, “desnaturalizando” la posición de subordinación que históricamente han ocupado.

Para demostrar esto, presuponemos que *existen distintas concepciones de igualdad pero que no todas ellas permiten la incorporación de una perspectiva de género que tome en cuenta la situación estructural de subordinación que padecen las mujeres*. Es por eso que en nuestro análisis partiremos de reseñar las distintas concepciones de igualdad presentes en la argumentación jurídica, para luego analizar cuatro casos de oferta de capacitación para aspirantes a magistrados/as y magistrados/as en ejercicio, tanto de escuelas provinciales y de la CABA como de organismos de alcance nacional.

El trabajo se estructura, entonces, de la siguiente manera: en primer lugar, se realizará una breve presentación de las distintas concepciones de igualdad y su relación con la perspectiva de género. En segundo lugar, se presentará un panorama general de cuál es la oferta actual de capacitación para quienes aspiran a ocupar cargos en la magistratura y magistrados/as ya en ejercicio, en todo el país y, a partir de esa caracterización, realizaremos un análisis de cuatro casos de oferta de capacitación para aspirantes y magistrados/as en ejercicio, que serán las brindadas por: (a) la Oficina de la Mujer; (b) la escuela judicial de la Nación; (c) la escuela judicial de La Pampa y (d) el Centro de Formación Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esto, a fin de identificar qué y cómo se pretende incluir la perspectiva de género en la capacitación

cia en relación con un modelo de sociedad igualitaria” (7/2010-6/2012) y UBACyT 20020110100220, “La permeabilidad de la administración de justicia a las nuevas demandas de igualdad canalizadas a través del litigio complejo: el caso del fuero contencioso administrativo y tributario de la Ciudad de Buenos Aires” (7/2012-6/2015), dirigidos por Nancy Cardinaux y codirigidos por Laura Clérico. Este trabajo se desarrolla en el ámbito de dichos proyectos. No obstante, consideramos que la formación ofrecida en estos espacios se torna insuficiente cuando no va acompañada de la erradicación de las prácticas discriminatorias en otros ámbitos.

para aspirantes a magistrados/as y magistrados/as en ejercicio, y su relación con determinadas concepciones de igualdad. Finalmente, presentaremos algunas conclusiones en torno a la oferta de capacitación existente e incluiremos algunas ideas acerca de cuáles son los principales desafíos que presentan este tipo de capacitaciones a la hora de lograr avances en la incorporación de la perspectiva de género en la formación de jueces y juezas y, en consecuencia, en la construcción de un modelo de sociedad igualitario.

2. CONCEPCIONES DE IGUALDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El derecho a la igualdad, como tantos otros, ha sido interpretado de diversas maneras como producto de los cambios ocurridos en las concepciones históricas acerca de los modelos de Estado, de sociedad civil y de individuo. En otro trabajo caracterizamos tres modelos de concepciones de igualdad,⁷ es por eso que aquí sólo los presentaremos para poder desarrollar cómo estas concepciones se vinculan con la perspectiva de género.

a) IGUALDAD DE TRATO ANTE LA LEY

a.1) IGUALDAD FORMAL O INTERPRETACIÓN ESTRECHA

Esta concepción de igualdad se conforma con que sean tratados de la misma forma todos los que integren alguna categoría establecida por el legislador. Así, desde esta visión, la más estrecha de todas, es irrelevante (no se pregunta) por la razonabilidad de la distinción ni *cómo* deben ser tratados *qué* individuos *con qué* propiedades.⁸ De aquí se deriva, entonces, la famosa fórmula “separados pero iguales” o de “igualdad entre iguales”, bajo la cual, por ejemplo, se sostuvieron las leyes racistas en los Estados Unidos de Norteamérica.⁹

⁷ Para mayor amplitud v. RONCONI, Liliana y Leticia VITA, “El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 10, nro. 19, 2012.

⁸ ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, CEC, 2005, p. 351.

⁹ ALDAO, Martín y Laura CLÉRICO, “La igualdad como redistribución y como reconocimiento: derechos de los pueblos indígenas y Corte Interamericana de Derecho Hu-

Es esta la interpretación más restringida que surge del artículo 16 de la Constitución argentina que establece que “todos sus habitantes son iguales ante la ley”, y que se corresponde con un modelo de Estado liberal, aparentemente neutral frente a los valores y comprometido con la no intervención en la esfera de las relaciones privadas. En síntesis, esta es una concepción de la igualdad de corte individualista, que permite severos casos de discriminación y que, por ese motivo, ha dado lugar a otras elaboraciones teóricas más complejas.

a.2) LA IGUALDAD COMO NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA O PRINCIPIO JURÍDICO MATERIAL

Como dijimos, la interpretación estrecha de la igualdad ante la ley no nos brinda un criterio que permita cuestionar las (sin)razones de la clasificación o de la circunstancia seleccionada como relevante para realizar la distinción que el Estado desea llevar a cabo al regular el ejercicio de un derecho.¹⁰ Por este motivo, el segundo estándar que debe ser tomado en cuenta para perfeccionar el principio de “igualdad de trato en las mismas circunstancias” es que esas “circunstancias” deben ser “razonables”, como lo serían, por ejemplo, aquellas que guarden una relación de “funcionalidad” o “instrumentalidad” entre el fin buscado por la norma y el criterio elegido para el trato diferente.¹¹ De esta manera, podríamos interpretar que no se viola el mandato de igualdad cuando a todos los que se encuentran en igualdad de circunstancias relevantes se los trata de igual forma. Esto se conoce en la doctrina como “igualdad jurídico-material” o “principio de no discriminación” y es una concepción que, a diferencia de la anterior cuyo objetivo es el de evitar una aplicación “incorrecta” de la ley, lucha contra los prejuicios y la discriminación de las personas basada en criterios ajenos a los estrictamente funcionales, como pueden ser aquellos identificados como “categorías sospechosas”.¹²

manos”, en *Revista Estudios Constitucionales*, Facultad de Derecho, Universidad de Talca, año 9, nro. 1, julio de 2011, p. 161.

¹⁰ *Ibid.*, p. 168.

¹¹ *Ibid.*, p. 173.

¹² Sobre categorías sospechosas ver GULLCO, Hernán, “El uso de las categorías sospechosas en el Derecho argentino”, en ALEGRE, Marcelo y Roberto GARGARELLA (comps.), *El derecho a la igualdad*, Buenos Aires, LexisNexis, 2007. Asimismo, TREACY, Guillermo,

Si bien esta concepción amplía respecto de la primera la idea de igualdad, adolece sin embargo de ciertas limitaciones, ya que se podría pensar que este trato neutral “favorece la noción de que tratar a las personas de igual modo significa lo mismo que tratarlos como iguales”,¹³ lo que no da cuenta de las desigualdades fácticas que hacen de la idea de igualdad como no discriminación un concepto vacío e injusto. Ahora bien, estas ideas de igualdad pueden verse también reflejadas en las distintas corrientes del feminismo: el feminismo de la igualdad y el feminismo de la diferencia (escuela francesa). Estas corrientes se preocupan por si el derecho debe tratar en forma igual o diferente a las mujeres respecto de los varones. El feminismo de la igualdad afirma la igualdad entre los sexos y, por lo tanto, plantea que deben eliminarse todas las discriminaciones formalmente establecidas: las mujeres deben ser tratadas igual que los hombres y gozar de los mismos derechos.¹⁴ El feminismo de la diferencia reivindica la diversidad de los sexos, poniendo de manifiesto que las mujeres compiten en base a modelos, valores y objetivos creados por varones. Por esto, se requiere en ciertos casos un tratamiento diferenciado a favor de este grupo.¹⁵ Ambos modelos encajan, entonces, en lo que hemos caracterizado como igualdad de trato ante la ley, pues se preocupan por cómo deben ser tratadas las mujeres en el plano jurídico.

Sin embargo, esta interpretación de la igualdad y su posible vinculación con ciertas posturas del feminismo sigue presentando problemas para dar cuenta de todas las situaciones de desigualdad, porque no toma en cuenta la situación “estructural” de subordinación a la que se enfrentan individuos pertenecientes a determinados grupos. Uno de estos grupos lo constituyen las mujeres, quienes pese a que tienen, en la mayoría de

“Categorías sospechosas y control de constitucionalidad”, en Revista *Lecciones y Ensayos*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, nro. 89, 2011.

¹³ MACKINNON, Catherine, “Integrando el feminismo en la educación pública”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 3, nro. 6, 2005, p. 168.

¹⁴ FACCHI, Alessandra, “El pensamiento feminista sobre el Derecho: un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 3, nro. 6, 2005.

¹⁵ *Ibid.*

los casos, reconocidos los mismos derechos, no se verifica la igualdad en la práctica¹⁶ pues “la falsa neutralidad de la ley sirve para enmascarar desigualdades de género y reproducir prácticas sexistas que sustentan la violencia (...). Tanto la legislación como sus interpretaciones juegan un rol importante en la construcción de la violencia de género, en la definición de la sexualidad femenina e, incluso, en la determinación del lugar que ocupa la mujer en los espacios públicos y en la familia”.¹⁷

Un ejemplo puede ser útil para comprender esta insuficiencia: una mujer extranjera que vive en nuestro país hace un par de años solicita acceder a una determinada prestación en un hospital público. Sin embargo, esta solicitud es negada ya que sólo se otorga ese beneficio a los nacionales. Sin duda podemos solucionar este caso y lograr que la mujer obtenga su prestación aplicando la idea de igualdad material en la versión de un escrutinio estricto.¹⁸ Al existir una causa de discriminación, esto es: una distinción que no tiene justificación razonable, la norma que impide a la extranjera obtener su prestación cae.¹⁹ Aunque esto no nos dice nada respecto de la situación de subordinación que padecen los extranjeros, en especial las mujeres, en nuestro país. Por eso, es necesario ampliar la mirada, preguntarnos por la situación de hecho en la que se encuentran ciertos grupos. Esto nos lleva al siguiente punto.

b) LA IGUALDAD “FÁCTICA”: IGUALDAD COMO NO SOMETIMIENTO

Para esta concepción, el punto de partida es la situación fáctica de quien es víctima de la desigualdad, pero no cuenta únicamente la desigualdad proveniente de una “situación de hecho” sino que importa aquella que es consecuencia de una situación de exclusión social o de

¹⁶ V. NOVELLI, Celeste, *La paridad participativa en el gobierno universitario*, Ensayo jurídico, Beca Universidad Autónoma de Barcelona, 2011.

¹⁷ DI CORLETO, Julieta, “La construcción legal de la violencia contra las mujeres”, en DI CORLETO, J. (comp.), *Justicia, género y violencia*, Buenos Aires, Librarias, 2010, p. 9.

¹⁸ Ver en este sentido los fallos de la CSJN: “Repetto, Inés”, 311:2272 (1988); “Calvo y Pesini”, 321:194/201 (1998); “Gottschau” (8-8-2006); “Reyes Aguilera” (4-9-2007); “Delgado”, 323:2659 (2000); “Hoofit” (16-11-2004).

¹⁹ En el caso en ejemplo, al existir una “clasificación sospechosa” la argumentación que debe brindar el Estado es muy exigente (escrutinio estricto), presumiéndose que la categoría es inconstitucional.

“sometimiento”²⁰ de estos grupos por otros que los han desplazado. Sabemos que uno de los principales grupos afectados por una desigualdad estructural, material y simbólica lo constituyen las mujeres. Este grupo padece una desigualdad sistemática (subordinación) a través de complejas prácticas y relaciones sociales, prejuicios y creencias.²¹

Las mujeres siguen padeciendo diversas desventajas basadas en roles o funciones estereotipadas que condicionan su status social. La distribución del trabajo en las sociedades patriarcales y el desigual acceso a la educación conllevan la imposibilidad de acceder a puestos de trabajo igualmente remunerados. De esta manera, en muchos casos, las mujeres realizan tareas en sectores informales, ocupan posiciones de menor jerarquía que los hombres²² o reciben un salario menor que éstos en iguales puestos de trabajo.²³ En otros casos, ni siquiera son empleadas, para evitar la posibilidad de tener que pagarles una licencia en el caso de embarazo. Paralelamente, suelen ocupar un rol secundario en la familia, percibiéndose en su posición como subordinada al hombre, cuando la mayoría de las veces son ellas las que más contribuyen al sostén del hogar, tanto desde lo material como por la crianza de los hijos y el desarrollo de tareas domésticas, etc.

Así es como “la dominación patriarcal no sólo se expresa a través de la coerción sino también a través de las estructuras de producción y reproducción que gobiernan la distribución y la utilización de recursos, beneficios, privilegios y autoridad dentro del hogar y la sociedad en su conjunto. De forma tal que la violencia contra las mujeres no podrá eliminarse mientras la desigualdad estructural permanezca inalterada en

²⁰ SABA, Roberto, “(Des)Iguualdad Estructural”, en ALEGRE, Marcelo y Roberto GARGARELLA (comps.), *El derecho a la igualdad*, Buenos Aires, LexisNexis, 2007.

²¹ *Ibid.*

²² Por ejemplo, respecto de las mujeres que conforman el Poder Judicial de cada provincia, si bien en primera instancia la mayoría de los juzgados está integrado por mujeres, cuando se analiza “la distribución de los cargos jerárquicos, se advierte que a medida que sube la pirámide, hay menos mujeres”. Entrevista a Carmen Argibay, en Revista *Lecciones y Ensayos*, nro. 89, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 2011, p. 525.

²³ Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 18 países de Latinoamérica reveló que las mujeres ganan un 17% menos que los hombres que están en sus mismas condiciones en Latinoamérica. En estudios realizados en Argentina, el *Centro de Estudios Mujeres y Trabajo* llega a similares conclusiones. Ver la nota “Radiografía de la desigualdad”, en diario *Página/12* del 3-3-2013.

la sociedad”.²⁴ Y esto es muy difícil de cambiar cuando constatamos que la subordinación es también reproducida en el acceso a la justicia y en la manera en que los operadores jurídicos responden a las demandas iniciadas por las mujeres.²⁵

De esta manera, la igualdad como no dominación pone de manifiesto que de la situación de dominación estructural no se puede salir en forma individual, sino que se requieren *medidas de acción positiva reparatorias o transformadoras* para lograr igualdad real de condiciones para el ejercicio de los derechos.²⁶ No alcanza con cuestionar determinada norma o acto para lograr la igualdad, sino que en ciertos casos es necesario ir más allá y adoptar medidas que permitan avanzar en la erradicación de las situaciones de discriminación que padecen los grupos subordinados.

Esta concepción de igualdad puede verse reflejada en la corriente del feminismo identificada como “feminismo radical” (e. g. Mackinnon),²⁷ ya que intenta mostrar que el derecho, producto de la dominación masculina, constituye un instrumento de subordinación y opresión en perjuicio de las mujeres. En ese sentido, sostiene Mackinnon que “la sexualidad es una forma de poder que define también las relaciones de género, y así institucionaliza la dominación sexual masculina y la sumisión sexual femenina”.²⁸ De esta manera, existe un grupo, los varones, que domina a otro, las mujeres, no sólo en el derecho sino también en los hechos, y lo que debemos notar es que esta situación de dominación no es natural sino que

²⁴ Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin ERTÜRK, “Economía política de los derechos de la mujer”, citado en *Un lugar en el mundo. El derecho a una vivienda adecuada como elemento esencial de una vida libre de violencia doméstica. Los casos de Argentina, Brasil y Colombia*, COHRE, 2010, p. 20.

²⁵ Esta vulnerabilidad profundizada por las falencias en el acceso a la justicia y ante la falta de una respuesta adecuada por parte de los operadores jurídicos puede verse claramente en los casos de aborto no punible. V., por ejemplo, “La justicia frenó un aborto no punible”, en diario *Página/12* del 9-10-2012; “Un asesinato anunciado por un fallo judicial”, en diario *Página/12* del 11-12-2011.

²⁶ Ver apartado II (c) de este trabajo.

²⁷ FACCHI, Alessandra, “El pensamiento feminista sobre el Derecho: un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 3, nro. 6, 2005.

²⁸ *Ibid.*, p. 36.

está impuesta (y arraigada) en las prácticas sociales. Así es que el contenido de ser mujer “no es obligatorio y no está naturalmente determinado sino estructurado desde la historia y las relaciones de poder, y por lo tanto es modificable”.²⁹ La institucionalización y naturalización del poder masculino impide romper con la situación de subordinación estructural en que se encuentran las mujeres. El varón se constituye en el paradigma y la mujer en lo diferente a él.³⁰ Y en el ámbito jurídico, esto se traduce de la misma manera, perpetuando un modelo machista en la justicia,³¹ lo que, sin embargo, puede constituirse en una herramienta que progresivamente genere cambios en la conciencia social,³² transformando las prácticas de dominación varón-mujer “naturalizadas”. Esto nos lleva a la siguiente concepción de igualdad.

c) IGUALDAD COMO REDISTRIBUCIÓN Y COMO RECONOCIMIENTO

Ahora bien, a fin de romper con esa situación de subordinación “naturalizada” que padecen las mujeres, en muchos casos se requieren acciones de redistribución de bienes económicos y sociales. De esta manera, es necesario garantizar que las mujeres puedan obtener los mismos ingresos que los hombres, que puedan participar en condiciones de igualdad por los puestos de trabajo, etc. Sin embargo, muchas veces esta igualdad en la redistribución se torna insuficiente o es totalmente inadecuada para romper con la situación de desigualdad estructural que padece este grupo.³³ Se requiere, entonces, plantear la idea de igualdad

²⁹ PAUTASSI, Laura, “La igualdad en espera: el enfoque de género”, en Revista *Lecciones y Ensayos*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, nro. 89, 2011, p. 281.

³⁰ MAFFÍA, Diana, “La utopía feminista: igualdad y diferencia”, en ALEGRE, Marcelo y Roberto GARGARELLA, *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, 2ª ed. ampl., Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2012.

³¹ En ese sentido SCHULTZ, Ulrike y Gisela SHAW, “Introduction: Gender and Judging: Overview and Synthesis”, en SCHULTZ, Ulrike y Gisela SHAW (edits.), *Gender and Judging*, Oxford y Portland Oregon, Hart Publishing, 2013, pp. 3-47.

³² FACCHI, Alessandra, “El pensamiento feminista sobre el Derecho: un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 3, nro. 6, 2005, p. 37.

³³ Debe tenerse en cuenta que “la jerarquía del varón con respecto a la mujer y la del adulto con respecto al niño siguen naturalizadas bajo la dicotomía entre lo público

como reconocimiento. El reconocimiento intenta poner fin a la injusticia que está arraigada en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación.³⁴ En lo que respecta a las mujeres, una clara política de reconocimiento estaría destinada a provocar algún cambio cultural o simbólico, por ejemplo, cambiar los roles que ocupan en la sociedad el hombre y la mujer.³⁵

Sin embargo, cuando se trata de situaciones de desigualdad estructural, los conceptos de reconocimiento y de redistribución no pueden aplicarse en forma aislada, sino que deben complementarse, ya que “las normas culturales injustamente parcializadas en contra de algunos están institucionalizadas en el Estado y la economía; de otra parte, las desventajas económicas impiden la participación igualitaria en la construcción de la cultura, en las esferas públicas y en la vida diaria. A menudo, el resultado es un círculo vicioso de subordinación cultural y económica”.³⁶

Si bien ésta es la postura que más ha avanzado en la relación entre la idea de igualdad y la perspectiva de género, ya que este enfoque “busca el empoderamiento de las mujeres a partir de un proceso dirigido a cambiar la naturaleza y distribución del poder dentro de un contexto cultural particular”,³⁷ no debemos olvidar el concepto de *discriminación múltiple* o *discriminación intersectorial*,³⁸ el cual implica que los grupos

y lo privado y la naturalización de la estructura familiar”, MAFFÍA, Diana, “La utopía feminista: igualdad y diferencia”, en ALEGRE, Marcelo y Roberto GARGARELLA, *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, 2ª ed. ampl., Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 2012, p. 109.

³⁴ FRASER, Nancy, *Justitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, Santafé de Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, 1997.

³⁵ Por ejemplo, en lo que respecta a la distribución de tareas en el hogar.

³⁶ FRASER, Nancy, *Justitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*, Santafé de Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes, 1997, p. 23. Fraser considera que existen ciertas diferenciaciones sociales bidimensionales como la de género, que no remite ni a una clase ni a un status determinado. Por eso, comprender y reparar la injusticia de género requiere atender tanto a la distribución como al reconocimiento.

³⁷ <<http://biblioteca.programaeurosocial.eu/PDF/Justicia/Justicia1.pdf>>

³⁸ Este concepto fue primeramente desarrollado por Kimberlé Crenshaw. Ver CRENSHAW, Kimberlé, “Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color”, en *Stanford Law Review*, nro. 43, 1999.

sojuzgados padecen una situación compleja, que afecta distintos aspectos de su vida (social, educativo, laboral, etc.) y que no es fácil revertir a partir de políticas públicas unidireccionales (es decir, aquellas que atacan sólo una de las causas de discriminación). Estos casos requieren políticas integrales que erradiquen la desigualdad en todos sus aspectos, lo que resulta esencial a la hora de diseñar políticas públicas que atiendan a la situación de las mujeres.

Esta perspectiva resulta especialmente interesante cuando se trata de dar respuestas frente a planteos judiciales que involucren algún tipo de discriminación por género. En esos casos es necesario tener en cuenta que muchas veces no se trata sólo de mujeres que padecen una situación de subordinación por ser mujeres, sino de un grupo que se ve afectado, simultáneamente, por otras causas de discriminación, por ejemplo, raza, pobreza, etc.

3. LA OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA JUECES Y JUEZAS EN ARGENTINA

La formación que reciben aspirantes a jueces y juezas y magistrados/as ya en ejercicio en Argentina puede clasificarse en dos grupos: (a) de grado; (b) posterior al grado. Del primer tipo es la formación académica que se imparte en las facultades de Derecho del país, que si bien no será objeto de estudio en este trabajo, plantea problemas con relación al déficit de contenidos de género.³⁹ Es interesante aclarar que,

³⁹ Sobre la cuestión de la enseñanza del Derecho y el feminismo en general ver MACKINNON, Catherine, "Integrando el feminismo en la educación pública"; GOLDFARB, Phyllis, "Una espiral entre la teoría y la práctica: la ética del feminismo y la educación práctica"; GUINIER, Lani, "Las enseñanzas y desafíos de hacerse caballeros", en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, nro. 6, 2005, y para el caso específico de las facultades de Derecho en Argentina ver GONZÁLEZ, Manuela y Olga SALANUEVA, "Las mujeres y el acceso a la justicia", en *Derecho y Ciencias Sociales*, nro. 6, 2012; BERGALLO, Paola, "El género ausente y la enseñanza del Derecho en Buenos Aires", en RODRÍGUEZ, Marcela y Raquel ASENSIO, *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, Del Puerto, CIEPP, 2008; RONCONI, Liliana y Leticia VITA, "El principio de igualdad en la enseñanza del Derecho Constitucional", en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 10, nro. 19, 2012, y GÓMEZ DEL RÍO, María Eugenia y Graciela RÍOS, "Duración de los estudios

si bien la normativa que regula los concursos públicos para designación de magistrados/as exige como requisito principal para ser candidato a un cargo el de ser abogado,⁴⁰ los antecedentes de formación de posgrado y experiencia en el ámbito judicial suelen representar un porcentaje muy importante del puntaje a asignar a los candidatos.⁴¹

Aquí nos concentraremos en el segundo tipo de formación, la que reciben aspirantes a magistrados/as o magistrados/as en ejercicio después de su formación de grado. En este caso nos encontramos con dos grandes grupos de oferta: (i) la capacitación de posgrado en sentido estricto: diplomaturas, maestrías, doctorado, y (ii) la capacitación ofrecida por las escuelas judiciales provinciales, nacionales y otros organismos. Esta última es la que nos interesa analizar aquí, ya que suele ser especialmente diseñada para aquellos que deciden dedicarse a la judicatura o bien ya ejercen funciones judiciales.⁴² A su vez, este último tipo de capacitación puede subdividirse en (ii.1) la ofrecida por las escuelas de formación judicial provinciales y (ii.2) la que brindan organismos federales. En el primer subgrupo (ii.1) se encuentran las veintitrés escuelas

universitarios en la carrera de Abogacía y diferencias de género”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 7, nro. 14, 2009, pp. 119-131.

⁴⁰ Por ejemplo, la Ley 24.937, que regula el funcionamiento del Consejo de la Magistratura de la Nación, establece en su artículo 13 (b) que para ser postulante “se requerirá ser abogado y las demás condiciones exigidas para ser miembro del Consejo de la Magistratura. No podrán ser postulantes las personas que hubieran desempeñado cargo o función pública jerárquica durante la última dictadura cívico-militar o respecto de quienes se verifiquen condiciones éticas opuestas al respeto por las instituciones democráticas y los derechos humanos”.

⁴¹ Es importante en ese sentido observar cómo se incorpora al proceso de selección de postulantes el requisito de “idoneidad” y cómo ese requisito juega a la hora de elegir una capacitación de posgrado por parte de los aspirantes. Al respecto, ver CARDINAUX, Nancy y Laura CLÉRICO, “Hacia una reconstrucción del argumento de idoneidad para la selección de jueces inferiores en la República Argentina”, en CARDINAUX, Nancy, Laura CLÉRICO y Aníbal D’AURIA (coords.), *Las razones de la producción del derecho. Argumentación constitucional, argumentación parlamentaria y argumentación en la selección de jueces*, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, 2006.

⁴² No obstante, cabe señalar que existe una oferta de maestrías o especializaciones destinadas especialmente a aspirantes a magistrados/as o a magistrados/as. Un ejemplo de ello es la Maestría en Magistratura de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

provinciales de formación judicial y el Centro de Formación Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Las escuelas judiciales provinciales y de la CABA se agrupan en la Red de Escuelas Judiciales de las Provincias Argentinas (REFLEJAR)⁴³ cuyo objetivo es el de “construir una estructura de comunicación entre las escuelas judiciales del país que permitan capacitar a los jueces argentinos”.⁴⁴

En el segundo subgrupo –del nivel federal– podemos ubicar a la formación ofrecida desde la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación y la capacitación específica en cuestiones de género ofertada por la Oficina de la Mujer, dependiente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

⁴³ Son miembros de la red: el Instituto de Estudios Judiciales de la Suprema Corte de Justicia de la Prov. de Buenos Aires (Buenos Aires); la Escuela de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios (Catamarca); el Centro de Formación Judicial del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ciudad Autónoma de Buenos Aires); el Centro de Perfeccionamiento Ricardo Núñez del Poder Judicial de Córdoba (Córdoba); el Área de Desarrollo de Recursos Humanos del Poder Judicial de Corrientes (Corrientes); el Centro de Estudios Judiciales del Chaco (Chaco); la Escuela de Capacitación Judicial de la Provincia de Chubut (Chubut); el Instituto de Formación y Perfeccionamiento Judicial de la Provincia de Entre Ríos “Juan Bautista Alberdi” (Entre Ríos); el Centro de Capacitación Judicial de Formosa (Formosa); la Escuela de Capacitación para Magistrados, Funcionarios y Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Jujuy “Dr. Guillermo Snopek” (Jujuy); el Centro de Capacitación Judicial (La Pampa); el Escuela de Altos Estudios Judiciales y de Capacitación de Personal “Dr. Joaquín V. González” (La Rioja); el Centro de Capacitación e Investigaciones Judiciales “Dr. Manuel A. Sáez” (Mendoza); el Centro de Capacitación Judicial de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Misiones (Misiones); la Escuela de Capacitación del Poder Judicial del Neuquén (Neuquén); la Escuela de Capacitación Judicial de Río Negro (Río Negro); la Escuela de la Magistratura de Salta (Salta); la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento Judicial (Santa Cruz); la Escuela de Capacitación (San Juan); el Centro de Capacitación Judicial (Santa Fe); el Instituto de Capacitación e Investigación del Poder Judicial (San Luis); el Centro Único de Capacitación (Santiago del Estero); la Escuela de Capacitación (Tierra del Fuego) y el Centro de Especialización y Capacitación Judicial (Tucumán).

⁴⁴ <<http://www.jufejus.org.ar/index.php?id=253>>. Entre otras actividades, REFLEJAR organizó el XV Congreso Nacional de Capacitación Judicial, “La capacitación en la formación de líderes para la gestión del cambio en el Poder Judicial”, en 2011, en la Provincia de Chubut. Del programa del Congreso no surge que exista una orientación de las presentaciones en el sentido de la preocupación por la capacitación en perspectiva de género: <<http://xvcongresocapacitacionjudicial.wordpress.com/>>.

Se ha constatado que, a partir de la reforma constitucional de 1994 y la incorporación del Consejo de la Magistratura de la Nación en el proceso de selección de magistrados, ha cobrado mayor relevancia el papel que tiene la capacitación de los aspirantes a un cargo de juez o jueza.⁴⁵ Esta relativa mayor importancia de la idoneidad en el proceso de selección de magistrados llevó a algunos a imaginar que era posible romper con las desigualdades de género que tienen lugar en el seno de la justicia, sin embargo, esa reforma no modificó en nada los patrones tradicionales de inequidad que caracterizaron y caracterizan aún al Poder Judicial en cuestiones de género.⁴⁶ Como veremos en el estudio de casos que presentamos en la sección siguiente, aun en los supuestos en los que las capacitaciones incorporan de alguna manera contenidos de

⁴⁵ Ver entre otros: CARDINAUX, Nancy y Laura CLÉRICO, "Hacia una reconstrucción del argumento de idoneidad para la selección de jueces inferiores en la República Argentina", en CARDINAUX, Nancy, Laura CLÉRICO y Aníbal D'AURIA (coords.), *Las razones de la producción del derecho. Argumentación constitucional, argumentación parlamentaria y argumentación en la selección de jueces*, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2006; CARDINAUX, Nancy y Laura CLÉRICO, "La Escuela judicial: ¿una escuela para jueces?", en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, año 2, nro. 3, 2004.

⁴⁶ BERGALLO, Paola, "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", en ALEGRE, Marcelo y Roberto GARGARELLA, (coords.), *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires, LexisNexis, 2007. Es interesante señalar que la reciente ley de reforma del Consejo de la Magistratura nro. 26.571 no incorpora ninguna propuesta de reforma en torno a la perspectiva de género en la selección de magistrados/as. La ley todavía vigente que regula la composición del Consejo y el proceso de selección tiene también problemas en lo que respecta a garantizar la igualdad de género en todas las etapas del proceso. Al respecto ver ACIJ, "Informe: selección de jueces en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Diagnóstico y propuestas", marzo de 2013. Sobre la cuestión de la incorporación de más mujeres al Poder Judicial es interesante retomar los argumentos de Andrea Gastrón respecto de que "un aumento de la inserción femenina en los puestos de decisión judicial, si bien es importante desde el punto de vista de la legitimidad democrática y desde el punto de vista simbólico (efecto de demostración), es insuficiente para garantizar la incorporación de una mirada que tome en cuenta la situación de subordinación de la mujer en la sociedad: es necesario, además, que existan jueces que, actuando como parte de una estructura judicial consolidada, se comporten con conciencia de género". GASTRÓN Andrea, "Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina", en *Revista Científica de UCES*, vol. XIII, nro. 2, 2009.

género, esa formación muchas veces no aporta puntaje para el proceso de selección de candidatos o, si lo aporta,⁴⁷ no tiene un mayor peso relativo con relación a otro tipo de capacitaciones.

4. LA CAPACITACIÓN DE JUECES/AS Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ESTUDIO DE CASOS

En lo que sigue presentamos un estudio de cuatro casos de oferta de capacitación para aspirantes a magistrados/as y magistrados/as en ejercicio, a fin de analizar si incorporan o no la perspectiva de género y en el supuesto de que lo hagan, determinar de qué manera la introducen. Así, hemos seleccionado dos instituciones que integran el sistema de escuelas provinciales y de la CABA como son la Escuela Judicial de La Pampa y el Centro de Formación Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y dos instituciones que representan el nivel federal como son la Oficina de la Mujer y la Escuela Judicial de la Nación, dependiente del Consejo de la Magistratura de la Nación. En todos los casos el objeto de análisis es la oferta existente en materia de capacitación con contenido de género y –en los supuestos en que esa información se encuentra disponible– el análisis del alcance de esos contenidos. El material analizado se compone de programas e información de los cursos y seminarios publicados en las páginas web de las instituciones capacitadoras, cuadernillos y material audiovisual utilizados para algunos de los cursos de capacitación y entrevistas personales a actores clave que participaron o que organizan estas capacitaciones. Cabe aclarar que escapan a nuestro análisis las prácticas reales de capacitación que bien puede que incorporen contenidos de género por fuera de los programas publicados.

a) LA OFICINA DE LA MUJER

Fue creada el 23 de abril de 2009 por la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante la Acordada 13/2009 y por impulso de la ministra de la Corte Suprema de Justicia Carmen Argibay.⁴⁸ El objetivo de la

⁴⁷ Como por ejemplo sucede en la Provincia de Formosa para las capacitaciones ofrecidas por la Oficina de la Mujer según la Acordada del Superior Tribunal de Formosa nro. 2713 de 2012.

⁴⁸ Ver organigrama en <<http://www.csjn.gov.ar/om/organigrama.html>> [Consultado: 20-5-13].

Oficina de la Mujer (en adelante OM) es “la incorporación de la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos para lograr la equidad de género tanto en quienes utilizan el sistema de justicia, como para las/los empleadas/os, funcionarias/os y magistradas/os que desarrollan su labor”.⁴⁹ Se ocupa fundamentalmente de: (a) la comunicación con los restantes poderes del Estado para coordinar la aplicación de la Ley 26.485, “Ley de protección integral a las mujeres”; (b) la elaboración de los informes periódicos que sean requeridos para el cumplimiento que los compromisos internacionales exigen; (c) la coordinación y gestión de los programas de capacitación concertados con los restantes poderes del Estado y los organismos internacionales vinculados a la Ley 26.485; (d) la comunicación con las estructuras que, con igual objeto, funcionan en las Cortes Supremas y Superiores Tribunales de otros países para intercambiar información; (e) el monitoreo de la actividad jurisdiccional, atendiendo a las necesidades y deficiencias de los organismos judiciales para cumplir adecuadamente con los compromisos internacionales sobre la materia y (f) impulsar un proceso de incorporación de las perspectivas de género tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales que su ejercicio involucra.⁵⁰

La OM cuenta con diversas áreas de trabajo, encargadas de brindar capacitación al Poder Judicial para el diseño y coordinación de políticas institucionales que favorezcan la equidad de género; recopilación de datos a fin de elaborar estadísticas en este sentido; e investigación de género, que tiene a cargo la identificación de necesidades y deficiencias dentro del Poder Judicial. Se divide entonces en tres unidades: (a) de capacitación; (b) de recopilación de datos y (c) de investigación de género. Si bien las tres son de importancia para poder dar cuenta de la incorporación de la mirada de género en la formación de operado-

⁴⁹ <<http://www.csjn.gov.ar/om/secretaria.html>>. Con motivo de su presentación, Carmen Argibay afirmó que la misma “no es una oficina para recibir denuncias, ni para recibir al público. Esta es una oficina de trabajo, de recolección de datos, de programación, de colaboración con otros organismos y de una *actuación interinstitucional* que permitirá que el Estado argentino cumpla con sus obligaciones internacionales de acuerdo a las convenciones que hemos firmado”.

⁵⁰ Acordada 13/2009.

res jurídicos y, en particular, de jueces y juezas, nos concentraremos en adelante en los contenidos y actividades ofrecidos por la primera unidad.

La unidad de capacitación tiene la función de desarrollar programas de formación: (a) permanentes y (b) específicos y, además, la tarea de desarrollar una sensibilización en la temática de género. Los programas del primer tipo consisten en la “capacitación coordinada, gradual y constante de todo el Poder Judicial”, mientras que la capacitación específica se realiza según las necesidades locales y de acuerdo a los informes que elabora la unidad de gestión.

Dentro de los programas permanentes, se incluye el “Plan para incorporar la perspectiva de género en la Justicia argentina”. En ese marco se elaboraron una serie de protocolos de trabajo en talleres para incorporar la perspectiva de género en la Justicia, y fueron entrenadas en el uso de ese material elaborado por la OM y validado por el Sistema de Naciones Unidas personas de todas las jurisdicciones del país en Argentina para luego comenzar a replicar los talleres en sus propios ámbitos. Las personas seleccionadas para actuar como “replicadores” del programa permanente de capacitación se eligieron a partir de un primer vínculo propuesto por la oficina con las escuelas de capacitación locales.⁵¹ Así, se eligieron a dos personas (como primeros replicadores) por provincia, por la Ciudad de Buenos Aires y por cada Cámara Nacional y Federal del país, a partir de un perfil elaborado por la misma OM.⁵² El primer entrenamiento de capacitación para replicadoras/es involucró a 120 personas⁵³

⁵¹ El contacto con las escuelas de capacitación provinciales y las delegaciones federales de la Escuela de la Magistratura se plantea con los objetivos de: (i) integrar a las/los Directoras/es de las escuelas para elaborar el plan de réplica en la jurisdicción de su escuela, como también para gestionar los talleres que harían falta para ello, y (ii) verificar que el programa de capacitación cumpla con los requisitos reglamentarios para que otorgue puntaje en la carrera judicial. Extraído del “Plan para incorporar la perspectiva de género en la Justicia argentina”.

⁵² El perfil de las/los replicadoras/es exige que estas personas: a) tengan autoridad; b) legitimidad institucional; c) flexibilidad para cumplir con el rol, y d) conozcan la problemática sobre la cuestión de género. Extraído del “Plan para incorporar la perspectiva de género en la Justicia argentina”.

⁵³ En jurisdicciones demasiado extensas, estas/os replicadoras/es a su vez capacitaron a un número mayor, llevando adelante talleres en los que participaron agentes de todo el país.

que durante una semana fueron instruidas en el uso del Protocolo y que, a partir de esa capacitación, comenzaron a replicar los talleres en sus respectivas jurisdicciones.

Estos talleres tienen como objetivo lograr que “quienes desempeñan tareas en la Justicia, desde el primero al último cargo, adquieran las herramientas conceptuales que les permitan, en los casos relacionados con la temática de género, dar una respuesta acorde con el programa constitucional y los tratados internacionales”.⁵⁴ En esa búsqueda de que las capacitaciones alcancen a todos los sectores que desempeñan funciones en la justicia es que los talleres se dividen en tres “protocolos”, de acuerdo a quién sea el destinatario de las capacitaciones.

Así, existen talleres diseñados para magistradas/os (conocidos como “protocolo A”), otros destinados a funcionarias/os (conocidos como “protocolo B”) y un tercer tipo de taller orientado a trabajar con personal administrativo (conocido como “protocolo C”). En lo que sigue, nos concentraremos en el análisis del primer tipo de talleres, que se orientan a la formación específica de magistradas/os.

La metodología de trabajo es la misma para los tres tipos de protocolos. Todos los cuadernillos que sirven de material soporte para las capacitaciones pueden ser replicados muy fácilmente ya que incluyen explicaciones y directivas que abarcan los aspectos organizativos (invi-

⁵⁴ http://www.csn.gov.ar/om/trab_unidades/u_capac_genero.html (Consultado: 20-5-2013). A su vez, este objetivo general se desagrega en tres objetivos específicos de Plan Permanente: (i) impulsar un proceso de incorporación de la perspectiva de género tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales que su ejercicio involucra; (ii) proporcionar a los integrantes del Poder Judicial las herramientas necesarias para garantizar -en lo que a su función específica concierne y de acuerdo al grado de responsabilidad de cada agente- los derechos que surgen de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o “Convención de Belém do Pará”, así como de las normas infraconstitucionales que procuran hacer efectivas sus disposiciones, y (iii) sensibilizar, desarrollar e instalar la perspectiva de género en el Poder Judicial para garantizar la igualdad en la administración del servicio de justicia. Es interesante observar que en el objetivo general se habla de “herramientas conceptuales”, resaltado ese aspecto respecto de otras “herramientas” como podrían ser las actitudinales o procedimentales. Como veremos, sin embargo, algunas de las actividades que se desarrollan en los talleres parecen apuntar no sólo a contenidos conceptuales sino también a cuestiones de tipo actitudinal.

taciones, comunicados de prensa, credenciales, certificados, reserva de lugares apropiados, etc.) como así también una descripción detallada de las actividades concretas que deben realizarse. Los contenidos teóricos no precisan ser transmitidos por quienes replican las actividades, ya que se proyectan exposiciones de especialistas en la materia que fueron previamente filmadas en formato video. Los talleres son dirigidos por dos personas seleccionadas y capacitadas por la OM y tienen una duración de ocho horas. Los cursos se prevén para no más de veinte personas y se resalta la importancia de que estos talleres tengan una composición mixta.

Los talleres constan de tres módulos. Se inician con un primer módulo teórico que tiene como objetivo el de “transmitir contenidos sobre género y derecho, androcentrismo y sistema patriarcal que permitan reflexionar sobre los contenidos constitucionales de la igualdad ante la ley”.⁵⁵ Las actividades se inician con la proyección de un video que, como adelantamos, presenta los contenidos teóricos a partir de exposiciones realizadas por especialistas en el área.⁵⁶ En este primer video –titulado *Revisando el contenido de igualdad ante la ley*– se exponen contenidos de la teoría del género y de la relación entre género y derecho. Además, se presenta un análisis del principio de igualdad a partir de su versión de igualdad como no discriminación y de igualdad como no sometimiento. Este último aspecto es interesante ya que introduce, a partir del análisis de la normativa constitucional vigente, una concepción más amplia y compleja de la igualdad que como mera igualdad formal.

Las actividades continúan con una serie de propuestas que giran en torno a tres objetivos. El primero de ellos consiste en una reflexión acerca de las tareas realizadas por varones y mujeres en diferentes ámbitos y sobre cómo inciden los estereotipos sociales en el desarrollo personal y/o capacitación. En este caso, la actividad comienza con un juego llamado el “test del privilegio”. El juego consiste en responder una serie de preguntas acerca de la trayectoria personal y la incidencia del género en esa trayectoria y de acuerdo a la respuesta se avanza un casillero o

⁵⁵ Material de referencia del Protocolo A, suministrado por la OM.

⁵⁶ La duración de los videos es de aproximadamente 38 minutos. En este primer video hay exposiciones a cargo de la filósofa Diana Maffía y del abogado Roberto Saba.

no en un gráfico. Por ejemplo, se debe responder “si durante su etapa de formación alguna vez le han dicho o insinuado que no estudie algo debido al sexo al que pertenece” o “si debido a su organización doméstica es usted quien debe en mayor medida ausentarse del trabajo para atender las obligaciones familiares”.

La segunda propuesta tiene como objetivo el de llamar la atención sobre la incidencia de los vocablos genéricos en la percepción jerarquizada entre varones y mujeres. Para ello se procede a la lectura de un texto que analiza la relación entre lenguaje y género y luego se plantean una serie de actividades prácticas para identificar esa relación. Por ejemplo, se le entrega a cada persona una tarjeta con un vocablo de un “dual aparente” como: mujer pública/hombre público, general/generala, zorro/zorra, hombrezuelo/mujerzuela, etc., y luego de leer en voz alta la definición de cada concepto se discute sobre la relación jerárquica que marcan los mismos. Por último, a partir de una “guía de recomendaciones para un lenguaje incluyente”, se procede a realizar una actividad en la que se sustituyen vocablos androcéntricos por vocablos genéricos en una selección de textos normativos y de sentencias.

Finalmente, la tercera propuesta se basa en el análisis de una sentencia judicial (previamente seleccionada) en la que haya participado alguna/s persona/s que asista/n al taller y tiene como objetivo el de reflexionar sobre el impacto diferencial de las leyes, según se trate de varones o mujeres. Se reparten entre los participantes una o varias sentencias y luego de leerlas se les reúne en grupos a fin de reflexionar, a partir del video proyectado en el módulo teórico sobre el concepto de “desigualdad estructural”, acerca de la incidencia del sexo de la persona destinataria de la decisión.

El taller continúa con un segundo módulo teórico que tiene como objetivo “otorgar herramientas metodológicas para aplicar las convenciones internacionales sobre derechos humanos de las mujeres”. El mismo se inicia, al igual que el módulo 1, con la proyección de un video en el que se presenta el marco internacional de los derechos humanos de las mujeres.⁵⁷ En este caso, se incluyen como contenidos la cuestión de la na-

⁵⁷ En este caso, la exposición es dictada por Mónica Pinto (doctora en Derecho, titular de la materia Derechos Humanos, decana de la Facultad de Derecho de la UBA); Liliana Tojo (abogada especializada en Estudios de Género y Derechos Humanos),

turaleza vinculante de los Tratados y del Sistema Interamericano de Protección, se presentan las dos convenciones específicas sobre la temática como son la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Además de resaltar la importancia de estos instrumentos, en el video se hace una conexión de estos contenidos con jurisprudencia del Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Se presentan una serie de casos contenciosos y no contenciosos y los especialistas que participan de este video analizan esa jurisprudencia presentando cada caso⁵⁸ y remarcando en cada decisión los aspectos positivos de esas decisiones para el reconocimiento de la desigualdad de género. La metodología prosigue con una actividad grupal dirigida a analizar un caso hipotético de litigio internacional⁵⁹ a fin de “reflexionar sobre las posibilidades de utilización de las convenciones internacionales que se refieren a los derechos humanos de las mujeres y su incidencia en el ámbito interno”, proponiendo, de esta manera, la integración de los contenidos teóricos del video con una actividad práctica grupal.

Finalmente, el taller concluye con un tercer módulo que está destinado a las conclusiones individuales y grupales de los participantes y que tiene como objetivo el de “construir herramientas para incorporar la perspectiva de género en el ámbito donde cada participante desarrolla su labor”. Las actividades consisten en la lectura de los “sumarios de la jornada”, que son las conclusiones de las distintas tareas desarrolladas a lo largo de los encuentros, y en la propuesta de realizar una “contri-

Alejandro Morlachetti (abogado, especialista en Derecho Internacional y Derechos Humanos, consultor ONU) y Fernando Ramírez (Juez de Cámara del Tribunal Oral en lo Criminal nro. 9, CABA).

⁵⁸ Algunos de los casos que se presentan y se analizan de la CIDH son: Caso “María Eugenia Morales de la Sierra c/ Guatemala”; Caso “María Elena Loayza Tamayo c/ Perú”; Caso “Raquel Martín de Mejía c/ Perú”; Caso “María da Penha Maia Fernandes c/ Brasil”, y Caso “González y otras conocido como ‘Campo algodonero’ c/ México”.

⁵⁹ El caso hipotético es el de una mujer víctima de distintos tipos de violencia por parte de su esposo, que lo mata y es condenada por homicidio calificado doblemente a la pena de prisión perpetua. El fallo es confirmado en todas las instancias y llega a la Corte Interamericana con una petición en contra de la Argentina. Los participantes de la actividad deben analizar el caso a la luz de los instrumentos internacionales y determinar la responsabilidad del Estado argentino.

bución individual para el cambio”,⁶⁰ que debe ser enviada a la OM para poder adquirir el correspondiente diploma que acredita la realización del taller. Esta contribución puede consistir en: (i) la confección de un artículo académico sobre el tema, para ser publicado por la CSJN y el Sistema de Naciones Unidas en Argentina; (ii) el envío de una sentencia/decisión interlocutoria de su juzgado o Cámara dentro de los dos meses de llevado a cabo el taller, donde se haya publicado o aplique la perspectiva de género y para ser también publicado, y (iii) la organización en el ámbito donde presta su función de una encuesta anónima –ya suministrada– entre sus empleadas/os y el envío de una pequeña conclusión a la OM sobre la base de esas respuestas.

Es interesante resaltar algunos aspectos de estas contribuciones, que dan cuenta, de alguna manera, del impacto que pudo haber tenido la capacitación en los magistrados participantes. Hasta octubre de 2011 se recibieron 1.468 contribuciones, de las cuales el 8,65% (127) correspondieron a magistrados que participaron de los talleres.⁶¹ De esas producciones, un 20% consistieron en ensayos, un 32% en sentencias y un 48% en la realización y análisis de una encuesta. En lo que respecta a los ensayos, la mayor parte consisten en algún tipo de reflexión sobre aspectos teórico-conceptuales incluidos en los talleres, ya sean cuestiones teóricas de la teoría feminista o la teoría del género,⁶² o bien análisis de normativa internacional sobre la materia.⁶³ En menor medida, se tra-

⁶⁰ En la página web de la OM se encuentran publicadas las primeras contribuciones, en las que se indica solamente la jurisdicción desde donde fueron enviadas, no el cargo o el género de quien las envía: <http://www.csjn.gov.ar/om/trab_unidades/contribuciones.pdf> [Consultado: 5-5-2013].

⁶¹ <http://www.csjn.gov.ar/om/trab_unidades/contribuciones.pdf> [Consultado: 5-5-2013].

⁶² Por ejemplo, un trabajo reflexiona acerca del “surgimiento de la jerarquía entre los sexos”, otro sobre “las diferencias de género y su complementariedad, así como del rol de la maternidad en la vida de la mujer”, otra contribución considera que “la discriminación de género no se revierte por la mera utilización de lenguaje incluyente, sino que requiere modificar los modelos de conducta sociales y familiares violentos” y otro analiza el concepto de “vulnerabilidad”.

⁶³ Por ejemplo, en otra contribución se realiza un recorrido por la historia de las Convenciones Internacionales, la creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, las conferencias de seguimiento de las políticas implementadas por los Estados partes y la promulgación de la Ley 26.485 de Protección Integral a las

ta de contribuciones a partir de algún caso de jurisprudencia que se vincule con el tema.⁶⁴

En lo que respecta a las sentencias, se recibieron 41 decisiones, las cuales tratan sobre aspectos del derecho al trabajo o de seguridad social de las mujeres,⁶⁵ derechos sexuales y reproductivos y/o atención médica,⁶⁶ sentencias vinculadas a casos de explotación sexual,⁶⁷ decisiones vinculadas a derechos civiles y/o patrimoniales de las mujeres,⁶⁸ casos de violencia doméstica,⁶⁹ casos de violencia sexual⁷⁰ y decisiones vinculadas a los derechos de las mujeres y su tratamiento en los medios de comunicación.⁷¹

Mujeres, cuyo plan de implementación es transversal a los tres poderes del Estado. Se propone enmarcar, en este contexto, la creación de la Oficina de la Mujer por parte de la Corte Suprema.

⁶⁴ Encontramos un ensayo en el que, a partir de cuatro casos de jurisprudencia, “se describen conductas atravesadas por fuertes estereotipos de género que derivan en violencia contra las mujeres, llegando al paroxismo cuando el varón provoca la muerte de su pareja” y otro en el que, tomando un caso puntual de abuso sexual, indaga sobre “el lugar en que el autor de un delito sexual se coloca a sí mismo y a su víctima durante el proceso”.

⁶⁵ Varios casos de despido a embarazadas, casos de acoso y/o discriminación en razón de género femenino.

⁶⁶ Un caso de solicitud de ligadura de trompas de una mujer con dificultades económicas y un caso de solicitud de cobertura a una obra social de un tratamiento de fertilización in vitro.

⁶⁷ Aquí sólo aparece un caso (si bien en la publicación se encuentra mal clasificado) que trata sobre un encartado que captaba víctimas en Paraguay y las llevaba a Zárate mediante engaños, donde las iniciaba en la prostitución. Todas las víctimas se hallaban en condiciones de extrema vulnerabilidad y soportaban, asimismo, diversos mecanismos de coacción y control por parte del encausado. La sentencia condenó por trata.

⁶⁸ Aquí sólo encontramos un caso que trata sobre un padre que desatiende su deber alimentario y que es condenado a cumplirlo, fundamentándose en la doctrina nacional especializada, que resalta el problema social que revisten los hogares encabezados por la madre. A su vez, se establece el agravio del principio de igualdad de responsabilidades que consagran diversos tratados de derechos humanos.

⁶⁹ Numerosos casos de lesiones graves, violencia física, daño moral, casos de solicitud de medidas precautorias para apartar al violento y numerosos casos en los que la mujer comete el homicidio de su pareja y se discute la culpabilidad de la mujer y el contexto en el que se perpetuó el delito.

⁷⁰ Se trata de cuatro casos que involucran abuso sexual simple, agravado, con acceso carnal, todos ellos cometidos contra menores.

⁷¹ Se trata de un caso en el que la actora promueve una acción de amparo en los términos del art. 43 de la CN y del art. 25 del Pacto de San José de Costa Rica contra

Finalmente, en lo que respecta a las contribuciones basadas en un análisis de encuestas realizadas a empleados sobre la base de un formulario preestablecido,⁷² la mayoría de estos análisis convergieron en observar que el estereotipo tradicional que consagra al varón como el proveedor del hogar está en crisis, considerándose que el trabajo es un derecho de la mujer y una necesidad del hogar. Sin embargo, en lo que se refiere a la tarea de la crianza de las/os hijas/os, los análisis coinciden en señalar que la mayor parte de quienes respondieron la encuesta sostienen que ésta es una ocupación de las madres principalmente, aseverando que ellas tienen capacidades de las que los padres carecen. Además de estas propuestas, la metodología de los talleres que integran el programa de capacitación permanente propone un trabajo de seguimiento después de los encuentros que consta de: (i) una encuesta de satisfacción y (ii) una evaluación del taller por parte de quienes replican los protocolos.⁷³

Por último, como hemos señalado, la OM cuenta también con programas específicos, entre los cuales se encuentra actualmente vigente el llamado “Plan de trabajo en talleres sobre género y trata de personas con fines de explotación sexual”. Este plan, que surgió de la firma de un convenio suscripto el 2 de marzo de 2011 entre la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Ministerio Público Fiscal, se planteó como

el decreto 936/11 del Poder Ejecutivo Nacional que dispuso la prohibición de los avisos que promuevan la oferta sexual. El tribunal señaló que los objetivos del decreto consisten en poner en funcionamiento leyes del Congreso Nacional y tratados internacionales que promueven la protección de las mujeres, en especial la Ley 26.485 (de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres) y la Ley 26.364 de prevención y sanción de la trata de personas, ambas de acuerdo con la CEDAW y la Convención de Belém do Pará. Al no surgir la ilegalidad o arbitrariedad manifiestas causantes de la lesión de los derechos, la sentencia rechaza la acción de amparo.

⁷² Formulario que establece una serie de afirmaciones como, por ejemplo, “las mujeres son mejores para la crianza de los hijos, debido a su instinto maternal” sobre las que los encuestados deben manifestarse con alguna de las siguientes expresiones: “totalmente de acuerdo”, “relativamente de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

⁷³ Este tipo de actividades de evaluación son receptadas en constantes modificaciones y rediseños de los protocolos futuros. Transcurrido un año desde el inicio del programa, en abril de 2012 se realizó un encuentro de evaluación, donde los/as replicadores/as realizaron una puesta al día de los resultados obtenidos en ese período, trabajando además sobre los obstáculos y dificultades, así como en las estrategias para superarlos y los cambios requeridos en los protocolos.

objetivo el de “impulsar un proceso de reflexión sobre el tratamiento en la Justicia del delito de trata de personas, con fines de explotación sexual, que permita un mejor abordaje y respuesta”. Este proyecto, que sigue la modalidad del “Plan para incorporar la perspectiva de género”, entrenó ya a 180 replicadores/as del Poder Judicial y el Ministerio Público Fiscal y 80 del Ministerio de Seguridad para que desarrollen talleres sobre la temática. Se encuentra dirigido también a magistradas/os, funcionarias/os y personal administrativo y consta también de un primer módulo teórico –que replica los del Plan permanente– y luego agrega contenidos específicos sobre trata con fines de explotación sexual. Aquellas personas que ya hayan realizado la capacitación del Plan permanente, no necesitan volver a realizar ese primer módulo teórico.

A partir de esta descripción, es posible realizar algunas conclusiones sobre el tipo de capacitación que ofrece la OM para aspirantes a magistrados/as y magistrados/as en ejercicio. Cabe aclarar que en el primer caso, aspirantes a magistrados/as, los cursos sólo estarán disponibles –en principio– para aquellos que sean funcionarios/as o empleados/as del Poder Judicial.

En síntesis, la oferta de capacitación de la OM presenta, como mínimo, tres aspectos positivos en lo que respecta a la formación con perspectiva de género en la formación de juezas/ces: en primer lugar, la incorporación de una mirada sobre la cuestión de género desde la perspectiva de la igualdad. Esto, veremos, no es común en otras capacitaciones que se proponen integrar la perspectiva de género en la capacitación de magistrados. En segundo lugar, es posible destacar la metodología que utiliza la OM para desarrollar los talleres,⁷⁴ integrando contenidos teóricos y prácticos y desarrollando las actividades de acuerdo al tipo de responsabilidades a cargo. En este último aspecto, cabe destacar que si bien el hecho de que los magistrados no participen de las mismas capacitaciones que otros empleados/as puede parecer a primera vista reproductor de

⁷⁴ Es interesante aclarar que para el diseño de las capacitaciones no intervinieron asesores pedagógicos. En una entrevista, la directora del área de capacitación, Gabriela Pastorino, explicó: “Buscamos personas con experiencia en temas de género, no en el aspecto pedagógico. En un primer momento nos contactamos con tres o cuatro personas especialistas en género y llevamos adelante la tarea de diseñar las actividades. Trabajamos en grupo, en charlas y así fueron saliendo los ejercicios de cada protocolo”.

las lógicas corporativas de la organización judicial, el hecho de que jueces y juezas se capaciten separadamente permite que sus empleados se capaciten de manera libre y sin presiones que provengan de la relación de subordinación laboral.⁷⁵ Asimismo, la modalidad de utilizar replicadores y los materiales que permiten que cualquier persona y no sólo especialistas realicen las capacitaciones, pareciera colaborar a que las capacitaciones tengan un impacto numérico importante.⁷⁶

Finalmente, un tercer aspecto a destacar de este tipo de capacitación es el impacto que el mismo ha tenido y sigue teniendo en la formación de magistrados. Este impacto es “cuantificado” por quienes coordinan el programa teniendo en cuenta cierta jurisprudencia reciente que comienza a incorporar de diferentes maneras la perspectiva de género.⁷⁷ Asimismo, es posible de ser “cuantificado” en lo que respecta a la cantidad de capacitados. A marzo de 2013 se señalaba que la OM contaba con 675 personas replicando el contenido de los talleres y que ya se habían realizado 861 entrenamientos que han llegado a 22 mil funcionarios en todo el país.⁷⁸ Pero cabe destacar también que se trata de una

⁷⁵ Gabriela Pastorino explicó que cuando las capacitaciones involucran personas de distintas jerarquías: “los de más baja jerarquía se cohiben frente a los de jerarquías más altas. Se pierde espontaneidad y lo que queremos priorizar nosotros es la discusión. Por ejemplo, cuando hicimos una vez una adaptación de la capacitación para el Ministerio de Defensa asistieron personas de distintos escalafones. Nosotros no sabíamos cuáles eran de cuál escalafón, pero nos dimos cuenta inmediatamente de que sólo hablaban los de jerarquías más altas y que cuando lo hacían los subordinados decían lo mismo que sus superiores. Por otro lado, los jueces aceptan hacer capacitaciones junto a funcionarios políticos, pero no con empleados administrativos de la justicia. También pueden llegar a mezclarse jueces de primera instancia con jueces de Cámara”.

⁷⁶ Sin embargo, se ha señalado que muchas veces estas personas además de ocuparse de las capacitaciones de la OM tienen cargos en el Poder Judicial, muchas veces de gran responsabilidad, lo cual conspira para que puedan dedicarse a esas tareas con total disponibilidad. Fuente: entrevista personal a una replicadora provincial.

⁷⁷ “El principal resultado lo encontramos en la jurisprudencia. En los últimos años se ha incrementado la jurisprudencia de género. Muchos de los jueces y juezas que hicieron las capacitaciones luego nos enviaban jurisprudencia que encontraban o que ellos mismos hacían en la que había algún contenido de género. Al día de hoy contamos con más de 400 entradas de jurisprudencia de género en sólo un año, lo estamos sistematizando, pero lleva tiempo porque hay que cumplir ciertas formalidades”. Entrevista a Gabriela Pastorino.

⁷⁸ <http://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-106/13>.

capacitación constante,⁷⁹ esto es, los que se ofrecen son programas permanentes y no cursos intermitentes o pasibles de falta de continuidad. Esta cualidad de la capacitación permite pensar en la posibilidad de un cambio cultural en el tiempo.

Por último, cabe destacar que este tipo de capacitaciones recibe, sin embargo, ciertas resistencias por parte de quienes asisten a los talleres, y en especial por parte de los magistrados.⁸⁰ Como estrategia para contrarrestar estas resistencias, pareciera haber cierto consenso en cuanto a la necesidad de mantener la no obligatoriedad de las capacitaciones y a la posibilidad de incluirlas dentro del tipo de antecedentes que dé puntaje para los concursos para cubrir cargos de magistrados, incluso, ponderándolas más que otro tipo de capacitaciones.⁸¹

b) LA ESCUELA JUDICIAL DE LA NACIÓN

La Ley 24.937⁸² de 1997 creó la Escuela Judicial en el ámbito del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación, con el fin

⁷⁹ “La nuestra es una explosión ‘sistemática’ y ‘continua’, mientras que la de otros capacitadores es ‘peristáltica’, es decir que no son sistemáticas. Para tener un alcance cierto, para cambiar un paradigma no alcanza con capacitaciones que, por más que sean fantásticas, no sean sistemáticas. La OM piensa abarcarlo todo, no se detiene, y va mejorando lo dado y sumando gente. Sin dejar de lado lo viejo, es decir, a los que ya capacitamos. Eso es distinto a la forma de capacitar del Ejecutivo, del Consejo de la Mujer, etc., en donde el impulso de estas capacitaciones depende de quién sea el que las impulsa. En esos casos, la falta de continuidad atenta contra un cambio sustantivo. Eso es el punto fuerte de la OM, una capacitación sistemática y continua que se retroalimenta de las devoluciones de los capacitados”. Entrevista a Gabriela Pastorino.

⁸⁰ Gabriela Pastorino afirmó que quienes presentaron mayor resistencia a las capacitaciones fueron los jueces: “especialmente aquellos de mayor edad. Es difícil romper con los paradigmas y aún más en el ámbito del derecho, tan jerarquizado y estructurado. Es por eso que a mayor jerarquía, más difícil es llegar. Allí las estructuras son más sólidas. No es lo mismo un joven que trabaja en mesa de entradas que un juez, en este último las estructuras son más sólidas”.

⁸¹ En ese sentido CLÉRICO, Laura y Celeste NOVELLI, *La violencia contra las mujeres en las producciones del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (MS, 2013).

⁸² Reglamentaria del artículo 114 de la Constitución Nacional. En su art. 7º, inc. 11, la ley establece que el Consejo tendrá la tarea de “organizar el funcionamiento de la Escuela Judicial, dictar su reglamento, aprobar sus programas de estudio y establecer el valor de los cursos realizados, como antecedentes para los concursos previstos en

de atender a la formación y el perfeccionamiento de sus jueces, funcionarios y empleados y de los aspirantes a magistrados. La Escuela Judicial ofrece distintos ciclos anuales de formación y capacitación y, desde el año 2008, la actividad de la institución se orienta a partir del llamado “Plan de Reformulación Estratégica” que estableció cinco “ejes estratégicos” para el Cambio y la Mejora. Estos ejes, que son interpretados como líneas de trabajo que “aglutinan cuestiones críticas para el desarrollo de la Escuela y cuyo impulso y desarrollo posibilita alcanzar el logro del Proyecto”,⁸³ explicitan las áreas que se perciben desde la institución como oportunidades de mejorar sustancialmente la actividad de la Escuela Judicial.

La Escuela Judicial cuenta con un equipo de trabajo que consta con asesores pedagógicos. Actualmente posee doce delegaciones,⁸⁴ además de la oficina en la Ciudad de Buenos Aires. La fundamentación de su proyecto educativo propone pasar de un modelo académico de formación a uno profesional, lo que implica un programa basado en el desarrollo de competencias.⁸⁵ La oferta de capacitación se divide en: (i) capacitación

el inciso anterior. Planificar los cursos de capacitación para magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial para la eficaz prestación de los servicios de justicia. Todo ello en coordinación con la Comisión de Selección y Escuela Judicial”.

⁸³ Los cinco ejes estratégicos son: a) formación y capacitación inicial, obligatoria de los Magistrados con designación pero que aún no tomaron posesión de su cargo focalizada en las problemáticas de la gestión judicial; b) formación y desarrollo de calidad continua basada en la satisfacción de demandas prácticas y puntuales de los destinatarios de la capacitación; c) visión integral e integrada de la organización, incorporando a toda la estructura interna de la organización judicial porque a la justicia la conforman todos, con sus propias aportaciones y saberes; d) orientación de la tarea formativa a la generación de anclajes y ponderación de resultados, considerando de manera trascendente las Estrategias y modos de implementación para llevarlas a cabo (contenidos, destinatarios, recursos, formadores y evaluación) que garanticen su eficacia, y e) cobertura territorial adecuada mejorando la actual, garantizando acciones homogéneas adecuadas a las particularidades. Fuente: <<http://escuelajudicial.pjn.gov.ar/course/view.php?id=14>> [Consultado el 4-5-2013].

⁸⁴ Son doce delegaciones regionales que se encuentran en: Córdoba, Mar del Plata, Posadas, Corrientes, General Roca, Mendoza, Salta, Santa Fe, Tucumán, San Martín, La Plata y Comodoro Rivadavia.

⁸⁵ Sobre la cuestión de las competencias ver RUIZ, Guillermo y Sebastián SCIOSCIOLI, “La educación por competencias: definiciones y alcances de su aplicación en la formación judicial”, en CARDINAUX, Nancy y Laura CLÉRICO (coords.), *Formación de jueces: su adecuación a un modelo de sociedad igualitaria*, Eudeba (en preparación).

de jueces designados y (ii) cursos de amplia oferta: oferta dirigida a magistrados, funcionarios, empleados y abogados, mayormente orientada al “Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados”.

En el primer caso, los cursos están dirigidos a los futuros magistrados/as que, habiendo sido elegidos/as, aún no han asumido sus funciones. Los ejes centrales de este curso son: el régimen administrativo de la función y sus relaciones institucionales, y el manejo de casos y la planificación y gestión de la unidad judicial, con énfasis en la formación interdisciplinaria. El curso se divide en dos etapas, una se realiza en la sede de la Escuela Judicial y la otra en un tribunal de similar competencia –y, en lo posible, de la misma jurisdicción– a aquel en el que el futuro magistrado cumplirá eventualmente sus funciones. La primera etapa se lleva a cabo bajo la guía del equipo docente de la Escuela, que expone los fundamentos conceptuales y normativos del tema a abordar y presenta casos prácticos para debatir en grupo. En la segunda etapa, los aspirantes son asistidos por un juez tutor, y el objetivo de esta experiencia es el de interiorizarse con las problemáticas específicas que debe afrontar el órgano judicial que tendrá a su cargo, tomando contacto con los responsables de las instituciones habitualmente vinculadas con su actividad. En el programa publicado por la Escuela no hay referencias a contenidos teóricos o de “competencias” vinculadas a la cuestión de género.⁸⁶

En el segundo caso (ii), la oferta de cursos se concentra en el ya mencionado “Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados”, que se divide en tres áreas principales: (i) función judicial; (ii) gestión y (iii) evaluación. El programa dice promover una “reforma cultural en la administración de Justicia que apunte a una gestión de calidad”.⁸⁷ Estos cursos no son obligatorios para postularse en un concurso público para ser juez o jueza, sin embargo, el certificado oficial de formación completa (CFC) otorga siete puntos en los concursos para la designación de magistrados del Poder Judicial de la Nación,⁸⁸ lo que los vuelve una de las opciones de capacitación más buscadas por los aspirantes a magis-

⁸⁶ <http://escuelajudicial.pjn.gov.ar/file.php/10/Jueces_designados_-_Documento_completo.pdf> (consultado: 4-5-13).

⁸⁷ <http://escuelajudicial.pjn.gov.ar/file.php/15/cursos_Febrero_2013.pdf> [Consultado: 4-5-13].

⁸⁸ Res. nro. 614/09 del Consejo de la Magistratura.

trados. El programa tiene una duración de 294 horas y está dividido en 3 áreas y en 18 Módulos. Existe un cuerpo estable de docentes.

En la descripción de las áreas y temas a trabajar en la capacitación no encontramos referencias a la cuestión de género. Lo más cercano a una temática vinculada al tema se encuentra en el Módulo 5, "Formación interdisciplinaria", del área (i) (Función Judicial), en la cual se dicta el curso "Violencia Doméstica". Si bien no disponemos del programa de contenidos de este curso, es posible realizar algunas observaciones a partir del cronograma de desarrollos de contenidos y del material bibliográfico que se incluye como de lectura obligatoria.⁸⁹

En ese sentido, es posible observar una aproximación a la problemática de la violencia doméstica y, en particular, de la violencia de género, desde una mirada transdisciplinaria. La propuesta del curso plantea un recorrido desde la psicología jurídica y el psicoanálisis, "abarcando nociones de la antropología cultural, la sociología de la familia y las teorías de género". El curso tiene como propósito el de "contribuir a la adquisición de las competencias necesarias para abordar y dar una rápida y adecuada respuesta a las causas judiciales vinculadas a temas de violencia doméstica" y tiene una carga horaria de veintiuna horas reloj y modalidad presencial.

A partir del cronograma de desarrollos de contenidos publicado, podemos observar también que se incluye la perspectiva de género como una de las tantas visiones que tratan la temática, pero no como una visión predominante para analizar el problema. Además, se percibe que la violencia de género es sólo una parte de los contenidos del curso, ya que al tratarse de un curso de violencia doméstica, se ocupa también de los casos de violencia que involucran a niños y ancianos, sin hacer una distinción de género en esos casos. Esto se confirma en el listado de la bibliografía obligatoria del curso, que incluye tanto obras que analizan la violencia desde una perspectiva multidisciplinaria, como también algunos trabajos elaborados desde la teoría del género.⁹⁰

Como ya hemos resaltado, en la oferta destinada a formar aspirantes a magistrados/as, no se incluyen otros contenidos vinculados a la cues-

⁸⁹ Res. nro. 278/10 del Consejo de la Magistratura.

⁹⁰ Por ejemplo algunas obras de Judith Butler.

ción de género. En ese sentido, lo que llama especialmente la atención es que no se incluya este tipo de miradas ni en el módulo seis de enseñanza que se destina a la “actualización jurídica y cuestiones novedosas”, siendo la problemática de género un asunto no novedoso pero que ha tenido en los últimos años notable visibilidad, como tampoco se incluye ese tipo de contenidos en el módulo de enseñanza destinado a la gestión y administración del servicio de justicia, siendo que la discriminación y la invisibilización de las relaciones jerárquicas de género se dan no sólo en lo normativo sino, a veces incluso más marcadamente, en las prácticas jurídicas que dependen de magistrados, funcionarios y empleados judiciales.

c) *EL CENTRO DE CAPACITACIÓN JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE LA PAMPA*

Esta escuela judicial provincial es de creación reciente. Fue fundada por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia mediante el Acuerdo 2923 del 28 de diciembre de 2010. En ese mismo acuerdo se planteó un plan de actividades para el bienio 2011-2012. El Centro de Capacitación Judicial (en adelante CCJ) se ha planteado como objetivo general “la planificación y ejecución de cursos y actividades de especialización y perfeccionamiento de los integrantes del Poder Judicial”. De esta manera, al igual que otras ofertas disponibles para magistrados/as, no sólo está destinado a los jueces y juezas sino a todos los empleados del Poder Judicial.

En cuanto a los programas que se ofrecen, los mismos no se encuentran incluidos en una oferta permanente sino que se modifican en función de las necesidades que van surgiendo (por ej.: alguna modificación legal o cuestión novedosa que requiere de la introducción de un curso).⁹¹ Los programas tampoco son obligatorios pero permiten obtener créditos (“créditos de capacitación”) computables para los concursos a cargos en el Poder Judicial. Además, permiten obtener “certificaciones de nivel”, que podrán ser establecidas como condiciones preferenciales o taxativas para los concursos de ascenso del Poder Judicial de la Provincia de La Pampa.⁹²

⁹¹ Los programas tienen las siguientes modalidades: cursos, talleres, jornadas, seminarios y cursos a distancia (art. 9º del Reglamento).

⁹² Acuerdo_Centro_de_Capacitación_Judicial_La_Pampa. Art. 13.

Los profesores que dictan los mismos no son empleados estables del centro de capacitación sino que son contratados. De esta manera, no existe un plantel permanente sino que se buscan profesores en base a distintos criterios (que hayan escrito sobre el tema, que sean profesores de universidades nacionales, etc.), con las consiguientes limitaciones que lo mismo implica (viajar al interior, llegar a toda la provincia, etc.). No se trabaja con el modelo de formación de formadores para que dicten cursos de capacitación en el interior o al resto de los empleados, ya que cuando hay prácticas y enfoques nuevos que introducir (por ejemplo, en cuestiones de género) se prefieren profesores de afuera, “porque cuando uno está muy atado a una práctica es muy difícil que se convierta en un agente de transformaciones”.⁹³

Del “Plan de actividades del bienio 2011-2012”⁹⁴ no surge la previsión de capacitaciones con una orientación especial en perspectiva de género, sin embargo, es posible analizar las actividades propuestas desde el CCJ a partir de los informes 2011 y 2012 de las actividades efectivamente realizadas. Así, para el año 2011 podemos identificar que de la totalidad de actividades de capacitación realizadas –de las cuales veinte se detallan en el informe–, al menos tres de esas actividades están vinculadas con la perspectiva de género o el principio de igualdad. En este período se observan dos capacitaciones organizadas por la Oficina de la Mujer dependiente de la CSJN pero desarrolladas por replicadores de la provincia. De estas dos capacitaciones, una se destinó a Magistrados (Protocolo A). Además de esas actividades se desarrolló en el segundo semestre un Seminario de Derecho Público y Constitución en el cual existió una exposición titulada “La igualdad en la Constitución Nacional”.⁹⁵

En el año 2012 se observa que en el “Área de acceso a la justicia” se dictaron once actividades de las cuales tres se relacionan con cuestiones de género⁹⁶ y el resto con cuestiones de desigualdad en general y desi-

⁹³ Entrevista personal a Gustavo Arballo realizada por Celeste Novelli y Camila Fernández Meijide.

⁹⁴ Publicado en: <<http://www.juslapampa.gov.ar/>> [Consultado: 5-5-13].

⁹⁵ A cargo de Andrés Rosetti.

⁹⁶ “Aspectos legales de la violencia sexual e intrafamiliar. Taller de trabajo sobre género y trata de personas”, de la Oficina de la Mujer pero destinado a funcionarios y empleados del Poder Judicial, y “Taller sobre violencia de género”, organizado en

gualdad estructural.⁹⁷ Además, se realizaron dos talleres organizados por la Oficina de la Mujer en las ciudades de General Pico y Santa Rosa, un Seminario sobre trata de personas y prostitución.⁹⁸ El resto de las capacitaciones no se relacionan de manera directa o indirecta con cuestiones de género o igualdad. Además, se realizan de manera permanente “Ateneos de capacitación judicial” que están pensados como un espacio de análisis y estudio donde los integrantes del Poder Judicial se comprometen a exponer y debatir sobre temas específicos en grupos reducidos. En 2012 se dividieron las áreas de “Derecho Penal” y de “Derecho Civil y Laboral”. Entre los ejes temáticos de estos ateneos no surge que exista como prioritario el enfoque de género, sin embargo, dado que la exposición es libre por cada uno de los participantes, no descartamos la posibilidad de que lo mismo se desarrolle como eje transversal de los ejes temáticos propuestos.

Además de estas actividades patrocinadas por la Escuela Judicial, se desarrollaron en la provincia otras actividades que fueron difundidas por el CCJ, como por ejemplo una charla realizada en el marco del Ciclo de Actividades de la “Semana Provincial de la Mujer” organizado por diversas entidades gubernamentales y no gubernamentales de la provincia.⁹⁹

Para el año 2013, se ofertan una serie de actividades vinculadas a la temática de género como, por ejemplo, una jornada convocada por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre “Derecho, género y diversidad sexual”,¹⁰⁰ y se observa la difusión de actividades organizadas desde otros poderes como la Cámara de Diputados de la Provincia.¹⁰¹

conjunto con el Ministerio Público de la Provincia de La Pampa y el Consejo Provincial de la Mujer de la Provincia de La Pampa.

⁹⁷ Por ejemplo la conferencia: “Pobreza, vulnerabilidad y derechos humanos”.

⁹⁸ Coord. por la red PAR -Periodistas de Argentina en Red- y coorganizado por la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam y destinado a estudiantes y graduados de abogacía y operadores de justicia.

⁹⁹ Titulada “Problemáticas actuales de las mujeres pampeanas. Políticas de Género en el ámbito de la seguridad”.

¹⁰⁰ Impartida por teleconferencia por el Abogado y Magíster Mariano Fernández Valle.

¹⁰¹ En particular, la presentación del Video “Las Rutas de la Trata”, que será precedido de una charla con la titular de la Fundación, María de los Ángeles Susana Trimarco.

En líneas generales, al no encontrarse disponibles al público los programas de los talleres o cursos con cierto contenido de género que son dictados desde el CCJ, no es posible determinar de qué manera o desde qué enfoques son transmitidos estos contenidos. No obstante, sí es posible concluir que existe una oferta creciente de capacitaciones orientadas por una perspectiva de género, diferenciándose de esta manera con el tipo de capacitaciones que suelen ofrecer otras escuelas judiciales, centradas más en la actualización de contenidos de grado que en la incorporación de nuevos contenidos.¹⁰² En efecto, una de las estrategias del CCJ sería, precisamente, la de evitar que su oferta de capacitación replique la otorgada en la formación de grado o se superponga con los contenidos ofrecidos por otras instituciones.¹⁰³

d) EL CENTRO DE FORMACIÓN JUDICIAL DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CABA

En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires encontramos como oferta de capacitación de jueces/zas también al Centro de Formación Judicial (en adelante CFJ) que depende del Consejo de la Magistratura de la Ciudad. Éste es un órgano autárquico del Consejo, con autonomía académica e institucional, que tiene como finalidad “la preparación y formación permanente para la excelencia en el ejercicio de las diversas funciones judiciales asignadas, cuyos órganos de gobierno son el Consejo Académico y los responsables de áreas”.¹⁰⁴ Su administración está a cargo de un Secretario Ejecutivo designado por el Plenario del Consejo de la Magistratura.

Conforme surge de la página del CFJ, podemos constatar que la oferta de cursos con perspectiva de género es una novedad que arranca en el año

¹⁰² Ver FERNÁNDEZ MEIJIDE, Camila y Celeste NOVELLI, *La formación de los jueces a la luz de la oferta de las Escuelas Judiciales provinciales (una primera aproximación)*, ponencia presentada en el XII Congreso Nacional y II Latinoamericano de Sociología Jurídica, 3 y 4 de noviembre de 2011 (Santa Rosa, La Pampa).

¹⁰³ Para un análisis en profundidad de la Escuela Judicial de La Pampa, ver FERNÁNDEZ MEIJIDE, Camila y Celeste NOVELLI, “La Escuela Judicial Provincial en el camino de la igualdad. Una mirada al caso de La Pampa”, en CARDINAUX, Nancy y Laura CLÉRICO (coords.), *Formación de jueces: su adecuación a un modelo de sociedad igualitaria*, Eudeba (en preparación).

¹⁰⁴ <<http://www.jusbaires.gob.ar/>>.

2010. De 2004 a 2009 aparecen informados 204 cursos o seminarios de capacitación, de los cuales ninguno se ocupa de la problemática de género. El cambio se inicia en el año 2010, en el que se publica un curso con perspectiva de género de los 85 ofrecidos. En el año 2011 ya son, de un total de 64, seis cursos son los que incorporan a esta perspectiva, 4 de los cuales son los brindados desde la Oficina de la Mujer. En el año 2012, de un total de 73 cursos ofrecidos, 4 ofrecen la perspectiva de género, de los cuales 2 son los ofrecidos por la Oficina de la Mujer y otros 2 se refieren a temas de violencia de género y la Ley 26.485. Finalmente, para el año 2013,¹⁰⁵ de un total de 16 cursos o seminarios de capacitación, 6 son los cursos con perspectiva de género, de los cuales 2 son parte de los protocolos de la Oficina de la Mujer (protocolos B y C, es decir, no dirigidos a jueces/zas en ejercicio) y los otros 3 vinculados con la temática se titulan: “Lenguaje y comunicación no androcéntrica”, “Complejidades en el tratamiento jurídico de los derechos de las personas intersexuales” y “Esclavitud y Tortura: a 200 años de la Asamblea del Año XIII”. En estos tres casos contamos con programas muy sintéticos que explican la orientación del curso como así también brindan información acerca de las modalidades de cursada. En todos los casos se entregan certificados de cursada y se requiere la presentación de un trabajo monográfico final. Es interesante destacar que en el dictado de este tipo de capacitaciones participan tanto especialistas del área como también personas vinculadas a organizaciones de la sociedad civil.¹⁰⁶

No podemos dejar de destacar que esta tendencia creciente en la incorporación de capacitaciones con perspectiva de género fue impulsada en gran medida por el Observatorio de Género en la Justicia, dependiente del mismo Consejo. Este Observatorio, que incluye entre sus objetivos el de contribuir a la capacitación de operadores jurídicos, viene desde el año 2012 proponiendo capacitaciones con contenido de género, sin embargo, tuvo su presentación oficial en marzo de 2013.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Consultado en junio de 2013 <<https://www.jusbaires.gob.ar/cmca/caba/centro-de-formaci%C3%B3n-judicial/actividades>>.

¹⁰⁶ En el curso “Esclavitud y Tortura: a 200 años de la Asamblea del Año XIII”, por ejemplo, forma parte del equipo de expositoras Lohana Berkins, presidenta de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual.

¹⁰⁷ <<https://www.jusbaires.gob.ar/content/presentaci%C3%B3n-del-observatorio-de-g%C3%A9nero-en-la-justicia-de-la-ciudad-0>> [Consultado: junio 2013].

5. CONCLUSIONES

Nuestro primer objetivo fue el de relevar la oferta de capacitación con perspectiva de género que se ofrece para aspirantes a jueces/zas o magistrados/as en ejercicio. Esto es, lo que buscamos fue identificar aquellas capacitaciones que tomaran en cuenta el lugar de subordinación de las mujeres en la sociedad y pretendieran desnaturalizarlo en general y en particular en las prácticas judiciales.

Es necesario enfatizar que, para lograr la igualdad de género, no alcanza sólo con incorporar más mujeres en la justicia, ni que asciendan a puestos más altos (sin minimizar el efecto simbólico que esto trae aparejado) sino que se necesita capacitar desde concepciones más complejas de igualdad que contemplen la perspectiva de género, en la versión más amplia que hemos desarrollado en este trabajo: *igualdad como no sometimiento* y su vinculación con los conceptos de *redistribución* y *reconocimiento*. Esta forma de capacitación permitirá tratar a las mujeres en forma más igualitaria dejando de lado las estructuras simbólicas impuestas. En este sentido, la primera conclusión a la que arribamos es que si bien se detectan avances, especialmente en los últimos años, respecto de la incorporación de la perspectiva de género en la formación de operadores jurídicos, esta perspectiva dista de haberse consolidado como ideología en la organización judicial argentina.¹⁰⁸

Una segunda conclusión a la que podemos arribar es que entre los elementos que han colaborado en el sentido de una incorporación de la perspectiva de género en la capacitación de operadores/as jurídicos podemos resaltar el rol que ha asumido la OM. Esto, tanto respecto de los contenidos que se han incorporado en los distintos protocolos como en la modalidad que se ha desarrollado para que los mismos sean replicados en distintas partes del país, ya que el “desarrollo *on line* o en video de las capacitaciones es muy bueno para los jueces y juezas que viven en el interior y que muchas veces tienen pocas posibilidades de viajar a

¹⁰⁸ En el mismo sentido: GASTRÓN, Andrea, “Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina”, en *Revista Científica de UCES*, vol. XIII, nro. 2, 2009, y GASTRÓN, Andrea, Ángela AMANTE, Ángela y Rubén RODRÍGUEZ, “Gender Arguments and Gender Perspective in Legal Judgments in Argentina”, en SCHULTZ, Ulrike y Gisela SHAW (edits.), *Gender and Judging*, Oxford y Portland Oregon, Hart Publishing, 2013, pp. 303-315.

otras ciudades”.¹⁰⁹ Muchas veces esta es la única capacitación a la que tienen acceso en materia de perspectiva de género.

Pareciera que en el mismo camino se encuentra la formación ofrecida por la Escuela Judicial de La Pampa y el Centro de Formación Judicial del Consejo de la Magistratura de la CABA, quienes han ido incorporando, cada vez con mayor frecuencia, cursos con perspectiva de género. La crítica que podríamos realizar en estos dos casos se dirige a las limitaciones que la modalidad de capacitación (talleres o cursos independientes) tiene respecto de la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal, ya que para que se adquiriera una visión igualitaria es necesario que “se enseñe” en todos los ámbitos desde esta óptica.¹¹⁰ No es suficiente que las concepciones más complejas de igualdad y la perspectiva de género sean incorporadas en un taller o en un curso en particular si luego son olvidadas en el resto de las actividades de capacitación. Por ejemplo, no es posible que se le enseñe la cuestión de la discriminación por género en un taller sobre “violencia doméstica” pero que luego en un taller sobre derecho laboral se trabajen desde una perspectiva contraria o se ignore la cuestión.

Respecto de los sujetos involucrados en las capacitaciones podemos concluir que un aspecto muy positivo es que estos cursos están destinados no sólo a magistrados o altos funcionarios sino a todos los empleados, lo que resulta esencial a la hora de lograr cambios en la administración de justicia ya que muchas veces quienes tienen en sus manos la primera respuesta frente a un conflicto que involucra cuestiones de género son

¹⁰⁹ Entrevista a Carmen Argibay, en *Revista Lecciones y Ensayos*, nro. 89, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, 2011, p. 525. Sin embargo, esta modalidad puede traer algunas dificultades para su difusión, teniendo en cuenta que los replicadores forman parte de la planta del Poder Judicial provincial, lo cual limita su capacidad y disponibilidad de trabajo, impidiendo que los talleres se desarrollen con una frecuencia y una sistematicidad adecuadas, más aún teniendo en cuenta las distancias geográficas existentes en algunas provincias.

¹¹⁰ En este sentido, por ejemplo, respecto de la necesidad de integrar el feminismo a los programas académicos ver MACKINNON, Catherine, “Integrando el feminismo en la educación pública”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, nro. 6, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, 2005.

los empleados judiciales.¹¹¹ Por otro lado, respecto de quién debería ser el encargado de llevar a cabo las capacitaciones, teniendo en cuenta que la OM adopta una postura que podríamos llamar “endógena” (pues son los mismos funcionarios los que realizan las réplicas) y que la Escuela Judicial de La Pampa adopta una postura “exógena” (ya que prefiere la contratación de profesores de afuera para limitar que se reproduzcan las prácticas de la corporación judicial), podemos concluir que quizá debería adoptarse una postura intermedia que combine ambos tipos de capacitaciones, ya que si bien los operadores jurídicos son los que conocen más de cerca la problemática que deben enfrentar a diario, los capacitadores externos permiten romper con las lógicas endogámicas de la administración judicial local.

Ahora bien, es necesario tener presente que todos estos avances parecen insuficientes mientras las capacitaciones con perspectiva de género no tengan un peso mayor en la selección de magistrados. En este sentido, los mecanismos de selección de jueces/zas son “neutrales” en cuanto al género¹¹² pero además tampoco ponderan la capacitación en esa perspectiva. Las capacitaciones de la Oficina de la Mujer y otras capacitaciones orientadas en género suman puntaje –en algunos casos– pero no suman más puntaje que otras capacitaciones, por lo que no existen mecanismos institucionales de incentivo de ese tipo de capacitación.¹¹³

Finalmente, una última conclusión de esta investigación es la de señalar la importancia de que existan investigaciones que den cuenta del impacto que tienen las capacitaciones que en materia de perspectiva de

¹¹¹ En un caso de violencia doméstica, por ejemplo, quienes reciben y le dan una primera respuesta a la mujer golpeada son los empleados. Sobre la importancia de capacitar a funcionarios/as y empleados/as ver RODRÍGUEZ, Marcela, *Reformas judiciales, acceso a la justicia y género*, Buenos Aires, CIEPP/Ed. del Puerto, 2007.

¹¹² RODRÍGUEZ, Marcela, “Género y procesos de selección y remoción de jueces/zas, fiscales y defensores/as federales y nacionales”, en RODRÍGUEZ, Marcela y Raquel ASENSIO, *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, Del Puerto/CIEPP, 2008.

¹¹³ En este punto es necesario remarcar que el otorgar puntos por los cursos realizados tampoco garantiza la “mejor” idoneidad en lo que se refiere a la perspectiva de género. Quizá una mejor forma de evaluar la cuestión se verifica en la resolución de un caso, o en las respuestas a preguntas que involucren ese contenido, etc.

género se vienen realizando y de la evaluación de las mismas por parte de quienes participan. Para poder medir el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la formación de jueces/zas, es necesario ampliar también nuestra vara de análisis. No alcanza con mirar sólo sentencias que involucran violencia de género, es necesario apuntar a un relevamiento de jurisprudencia en otros ámbitos -laboral, penal, familia- que permita profundizar la transversalidad de la incorporación de esta perspectiva.

Fecha de recepción: 17-9-2013.

Fecha de aceptación: 23-12-2013.