

La justicia patriarcal y el desafío de una reforma feminista

Patriarchal justice and the challenge of a feminist reform

Por Flora Sofía Acselrad*

Fecha de Recepción: 01 de febrero de 2022.

Fecha de Aceptación: 31 de marzo de 2022.

RESUMEN

El artículo de investigación reflexiona en torno a los dos temas centrales a los que se refiere la reforma judicial feminista, presentando algunos de los obstáculos en su realización, pero también elementos sobre los que apoyarse para reacomodar las estrategias. Finalmente, a partir del marco normativo, en particular en la Ley Micaela, presenta una propuesta idealista a la que podríamos aspirar.

Palabras clave: *Reforma Judicial, Paridad, Capacitación, Ley Micaela, Justicia Feminista, Perspectiva de Género.*

ABSTRACT

The article reflects on the two central themes to which the feminist judicial reform refers, presenting the obstacles in its realization, but also information on which to rely to rearrange

the strategies. Finally, based on the regulatory framework, particularly in the Micaela Law, it presents a more idealistic proposal than the one we could ever aspire.

Keywords: *Judicial Reform, Parity, Training, Micaela Law, Feminist Justice, Gender Perspective.*

Introducción

Hace tiempo se viene escuchando que es necesaria “una reforma judicial feminista”. En los últimos años, y en particular desde la primera marcha de “Ni una menos”, han proliferado los encuentros, los debates y los documentos que se refieren a diversos aspectos de lo que implica. Mi propuesta es adentrarnos en la composición del Sistema de Administración de Justicia y, a partir de ahí, analizar dos de los reclamos que están siempre presentes en

* Abogada por la Universidad del Museo Social Argentino. Creadora y Directora académica de los Cursos TA de Transformación Actitudinal en Género elaborados en el marco de la implementación de la Ley 27.210, que contemplaba la creación de un Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género de todo el país y fue quien escribió el primer borrador de la Ley Micaela que socializó en las redes sociales e impulsado por varios partidos para ser ley. Correo electrónico: flora_acselrad@hotmail.com

esas conversaciones, para luego intentar una mirada más profunda e idealista de lo que podríamos aspirar, en particular desde la sanción de la Ley Micaela.

Composición del Sistema de Administración de Justicia

El Sistema de Administración de Justicia (en adelante, SAJ) de la República Argentina está compuesto por el Poder Judicial de la Nación y el Poder Judicial de cada una de las provincias. Lo integran también el Ministerio Público Fiscal, el Ministerio Público de la Defensa y el Consejo de la Magistratura. Durante este recorrido, cuando me refiera a la Justicia o al SAJ, lo haré abarcativamente de todos estos órganos que intervienen en el orden federal, nacional o provincial.

Me parece importante comenzar este camino pensando en la composición de la Justicia, porque, aunque esta dimensión también es parte del cambio que se persigue, gran parte de las transformaciones que se esperan –no todas– tienen puesta la mirada en las personas que trabajan en los diferentes órganos que la componen. Conocer cómo está conformada –no sólo desde lo formal– es central para poder repensar el sistema y construir estrategias adecuadas.

Si reflexionamos sobre algunos datos contextuales, culturales e históricos de la creación del Poder Judicial Federal, a partir de la Constitución Nacional de 1853, resulta un poco más comprensible por qué la justicia sigue siendo una institución androcéntrica y patriarcal: el sistema fue construido por una burguesía dominante que excluía a las mujeres de la vida institucional.

Por otro lado, en Latinoamérica, el acceso de las mujeres a los estudios universitarios se produjo recién desde 1880¹. Esto es importan-

te porque en la Justicia, a partir del cargo de funcionariado es requisito ser abogada/o. Así, cuando fue aumentando la graduación de mujeres en las facultades de derecho, también se incrementó paulatinamente el número de mujeres en este poder del Estado. Sin embargo, cuando aquellas comenzaron a integrarlo –a más de cien años de su creación– las formas, los procedimientos, las modalidades y costumbres judiciales estaban consolidadas.

Fue un lento camino marcado también por el ritmo de la legislación. Piénsese que recién con la sanción de la Ley 17.711, en el año 1968, las mujeres adquirieron la capacidad civil plena, por lo que, aunque ya para ese entonces había mujeres abogadas, aún tenían un estatus legal diferente que las posicionaba en un lugar de inferioridad, también para ser consideradas en puestos de importancia dentro del Sistema de Administración de Justicia. A ello se agrega que el cambio de legislación no produjo una apropiación inmanente en las personas, sino que requirió años para consolidar en el pensamiento social esta igualdad jurídica.

Desde las primeras mujeres que integraron espacios de decisión en este poder del Estado, como María Luisa Anastasi de Walger, que fue camarista entre los años 1955 y 1976 o Margarita Argúas, quien en 1970 fue ministra de la Corte Suprema de Justicia por un gobierno de facto, ha existido una verdadera revolución en la composición de la Justicia, aunque tal vez no del modo que pretendemos. En efecto, el "Mapa de Género de la Justicia Argentina"², relevamiento periódico realizado por la Ofi-

sidades de Buenos Aires, de Paula S. Suárez, *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*. Año 10, Núm. 20, 2012: 143-183.

2 Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia, "Mapa de género de la Justicia Argentina". Véase: <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessio>

1 Véase: Las mujeres abogadas en la historia y en la Facultad de Derecho de las Univer-

na de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde el año 2010, permitió confirmar con bases empíricas que a pesar de que la composición actual del Sistema de Administración de Justicia es mayoritariamente femenina, la presencia de mujeres disminuye a medida que se eleva la categoría jerárquica. En diez años de relevamiento, los números se han modificado poco si pensamos la gran evolución y ebullición que movimiento feminista ha tenido en la última década y también que en la actualidad se gradúan más mujeres que varones en la facultad de derecho³.

Según el primero de los sondeos, la Justicia argentina estaba compuesta por un 55% de mujeres, mientras que ahora hay un 56%. La proporción de cargos de decisión debería entonces medirse a la luz de que ahora hay levemente más mujeres que antes y, por lo tanto, la línea de representación en función de su composición también debería correrse. Pero aún sin tener en cuenta esta línea de medición, la brecha en el acceso a los cargos de mayor jerarquía permanece. El dato clave sobre el que se apoya esta afirmación es que sólo el 31% de las máximas autoridades de la Justicia argentina son mujeres.

La diferencia se ensancha en los fueros vinculados a funciones históricamente asociadas a lo masculino y también cuanto más nos acercamos a las cúpulas de poder (fuero federal, penal, penal económico, comercial, ministerio público fiscal, superiores tribunales, cámaras, etcétera) y disminuye y compensa un poco la brecha en los espacios asociados a las tareas de

cuidado y familiares y de menor incidencia en los asuntos públicos (fueros de familia y de la seguridad social, juzgados de primera instancia, etcétera). Es clara la existencia y persistencia del “techo de cristal”.

La concentración de mujeres es en el funcionariado, cuestión para nada menor si se tiene en cuenta la realidad práctica hartamente conocida por quienes integramos la Justicia: las personas que están en este nivel jerárquico son en líneas generales quienes organizan los juzgados, las salas de las cámaras y dependencias de los órganos que componen el Sistema de Administración de Justicia, son quienes proyectan las decisiones y, por lo tanto, tienen alguna incidencia, pero no deciden. También suelen tener a cargo cuestiones administrativas y de organización de personal y de los recursos de la dependencia. Se trata de una tarea sumamente demandante y de gran responsabilidad, tal vez, la más ardua de todo el recorrido de la carrera judicial. Allí en ese lugar, de mayor trabajo está la máxima concentración de mujeres judiciales, dato que luego retomaré.

Sin embargo, este grupo potente con gran carga laboral, como se dijo, no es el que toma las decisiones ni jurisdiccionales ni de superintendencia administrativa, y menos las de política judicial. Estas cuestiones están en manos de quienes se encuentran en los cargos más altos, de difícil acceso para las mujeres. Esto también es muy trascendente porque, aunque en estos años se designaron algunas mujeres que fueron ocupando cargos en la magistratura o como fiscales o defensoras, dentro de la escala jerárquica su poder no es suficiente para lograr cambios que trasciendan la órbita de la dependencia en la que cumplen funciones. Esto también explica que, pese al evidente incremento de resoluciones con perspectiva de género, la institución aún es percibida como patriarcal; de hecho, el sistema aún lo es estructuralmente, aunque ya son muchas las personas que ejercen la magistratura con perspectiva de género.

nid=dufdkQD8Bvzd0F14N3vbhbW-Lj6mEg3AJwhf1EYFykLzw21_K0C:1045122988

3 Véase: *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino. Estadísticas 2019-2020*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/las-mujeres-superan-en-mas-del-10-los-varones-en-cantidad-de-estudiantes-y-en-regresadas-en>

Para lograr transformaciones transversales, que puedan impactar en el sistema de justicia las mujeres deben estar posicionadas en las Cortes, Cámaras o en los máximos cargos de los ministerios públicos, pues sólo desde allí es posible –a través de decisiones jurisdiccionales, de superintendencia o políticas–, incidir en los juzgados u órganos que se encuentran bajo su órbita y en cuestiones más estructurales.

Otro punto a tener en cuenta es que de ese 31% de mujeres que llega a los espacios de decisión no todas tienen perspectiva de género. Si bien es una obviedad que esta perspectiva nada tiene que ver con las cuestiones hormonales, sino que está relacionada a un aspecto educativo y cultural, a veces se espera que las mujeres que llegan a los espacios de poder puedan generar una revolución feminista y ello en general no ocurre. El primero de los motivos es por el que acabo de decir: ser mujer no es sinónimo de ser feminista, sí implica haber transitado algunas experiencias comunes a otras congéneres, en las que seguro existieron situaciones de discriminación, aunque, en ocasiones no visibilizadas. El segundo motivo es porque lograr generar cambios profundos requiere consensos difíciles de conseguir en un Poder Judicial gobernado por varones que imponen su propia agenda. No se trata de que haya una animadversión hacia los temas de género (aunque eventualmente puede haberla), sino que en la escala jerárquica de cuestiones que deben atenderse predominan las establecidas desde siempre, cuando siquiera había mujeres en la Justicia.

Voy a presentar un ejemplo de esto: se ha señalado a la independencia del Poder Judicial como un punto esencial, ineludible. Es uno de los temas que está por delante de todo, de cualquier otro en la escala de cuestiones centrales de quienes integramos este poder del Estado. Así, de alguna forma, las mujeres judiciales hemos aceptado mansamente una escala de valores en la que nuestra propia representatividad en los órganos de decisión es

algo que está por debajo de la independencia judicial. Sin embargo, no estaría mal animarnos a discutir un poco sobre ello, pues ¿qué independencia es la que defendemos en una Justicia que no integramos, sobre la cual no decidimos?

En definitiva, la experiencia demuestra que, salvo personalidades excepcionales, una feminista de manera solitaria, aún en espacios de poder, difícilmente podrá producir las transformaciones que esperamos, en particular las más radicales que implican cambios de paradigmas. Es más probable que se adapte al estado de cosas, e incluso que intente agradar y ser complaciente con sus colegas, tratando de escapar al estereotipo que nos persigue de “locas” y “problemáticas”, pero aun superando los miedos a ser tildada de esta forma, es improbable que logre las adhesiones de los varones de la justicia que habiliten estos cambios a los que aspira el movimiento feminista.

Se necesitan entonces *muchas feministas en los lugares más altos de decisión judicial*, pues es en esta unión sorora que venimos practicando de diversas formas, en particular debatiendo en grupos formales e informales sobre lo que queremos lograr, que se generará la fuerza que se necesita para impulsar y sostener las transformaciones. Hasta que esto no suceda, el impacto no será significativo.

Dos puntos centrales de la reforma feminista

Si bien hay varios temas y subtemas que suelen integrar los documentos, conversatorios y debates sobre reforma judicial feminista, me concentraré sólo en dos que siempre se mencionan: uno, vinculado a la composición de la justicia y, el otro, a la prestación del servicio de justicia. Al respecto, debo señalar que estos reclamos no son nuevos, sino que hace años son parte de diagnósticos en los que se insiste en la necesidad de generar proyectos, programas y estrategias para abordarlos, que están contenidos en distintos documentos nacionales (por

ejemplo, en algunos informes de la Oficina de la Mujer de la CSJN) o internacionales (como parte de las observaciones contenidas en los informes hemisféricos del MESECVI, organismo de monitoreo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará).

1. Modificaciones respecto de la composición del Sistema de Administración de Justicia

El punto clave aquí es el *avance hacia la paridad*. La incorporación de las mujeres en puestos más altos de decisión, constituye el sustento básico para que la institución sea percibida como justa y representativa pero, además, de acuerdo a las normas internacionales integradas a nuestra constitución, es un requisito de legitimidad democrática que no puede soslayarse ni seguir postergándose. En particular porque la falta de representatividad de mujeres en los órganos de decisión, no sólo afecta la calidad democrática de las instituciones sino también es considerada como violencia política.

En 1991, la Argentina adoptó la primera ley de cupo femenino legislativo del mundo. La Ley 24.012 estableció un piso mínimo de representación de mujeres en las listas partidarias para los cargos legislativos nacionales. La implementación de la ley no estuvo exenta de dificultades, sin embargo, las resistencias y obstáculos no amedrentaron a las mujeres de la política que se unieron y lograron avanzar hacia la Ley de Paridad (27.412) que toma como fundamento la necesidad de garantizar mediante acciones positivas “la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios”, contenida en el artículo 37 de la Constitución Nacional.

El mismo marco normativo constitucional y convencional que sustentó aquellos cambios parece no poder permeare los muros

de la Justicia. En efecto, ya la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la participación de la mujer en la política de 2011⁴ exhortó a todos los Estados a fomentar la participación política de las mujeres con el objetivo de acelerar el logro de la igualdad entre varones y mujeres. También los alentó a “*establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y varones en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, según corresponda, la fijación de objetivos concretos y la aplicación de medidas a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los varones, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública.*”

Disposiciones en el mismo sentido están contenidas en el artículo 7b de la Convención para la Eliminación de las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), de jerarquía constitucional a partir de su incorporación con la reforma constitucional en 1994 al artículo 75, inciso 22, y más recientemente la comunidad internacional continúa insistiendo en este punto en la “Agenda para el Desarrollo Sostenido” aprobada en la Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre 2015. De acuerdo al Objetivo 5 los Estados se comprometen a: “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”; y en la meta 5.5 acordaron: “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de liderazgo a todos los niveles de decisión en la vida política, económica y pública”. Que el marco normativo vinculado a este punto esté tan avanzado y no se dispongan las medidas suficientes para cumplirlo merece una

4 Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución aprobada el 19 de diciembre de 2011, A/RES/66/130.

reflexión especial, máxime cuando el objetivo de lograr la paridad parecería el más simple de nuestra larga lista en la reforma feminista. Ello pues no implica cambiar costumbres arraigadas, ni generar instancias de formación que llevan años, ni afectar demasiados recursos, sino simplemente cumplir con la Ley: designar mujeres en estos lugares de decisión del Sistema de Administración de Justicia, en la medida en que se van generando las vacancias y hasta que se hayan alcanzado los objetivos de igualdad⁵.

Ahora bien, lograr una justicia paritaria esencialmente *está en manos del Consejo de la Magistratura y en los órganos políticos que participan en la designación de los jueces y juezas*. Es importante tenerlo en cuenta a la hora de hacer los reclamos, pues más allá de que es necesario un ingreso democrático a la justicia, la designación de los cargos de decisión no está en manos de quienes ya están designados. Parece una obviedad, pero no lo es: que casi el 70% de cargos de decisión en la Justicia esté ocupado por varones y que esto no se modifique, no es responsabilidad de los magistrados que la integran sino de los órganos y personas que tienen a cargo las designaciones.

Al respecto si bien han existido algunos avances, en particular a través de reglamentaciones de los concursos del Consejo de la Magistratura vinculadas a la necesidad de elevar ternas a los órganos políticos compuestas al menos con una mujer⁶, ello no ha generado grandes cambios, básicamente porque final-

mente la decisión es discrecional y corresponde al órgano político. Un claro ejemplo es la vacancia que existió en la Cámara Nacional Electoral donde la terna estaba encabezada por una mujer que quedó primera en el concurso y, aunque este órgano nunca había tenido una integración femenina, finalmente la candidata no fue designada.⁷

Por otro lado, se han rechazado algunas modificaciones reglamentarias más radicales, por ejemplo, que proponían que las designaciones requieran una evaluación de la composición del órgano y la terna se integrara en función de lograr la paridad, de modo que podrían presentarse casos en los que los concursos debieran abrirse exclusivamente para mujeres. Se ha alegado que este tipo de propuesta —que parece fácil de implementar y efectiva para aumentar significativamente el número de mujeres en los puestos de decisión—, bajaría la calidad de los concursos, que eventualmente podrían quedar vacantes por falta de mujeres.

Esta hipótesis tiene algún sustento. Los diagnósticos realizados para detectar los obstáculos en el acceso a la magistratura llevan más de una década sin que sus conclusiones sean utilizadas para intentar cambiar lo que ocurre. Las investigaciones sobre la selección de postulantes, inspiradas en la primera que publicó en el año 2005 Paola Bergallo⁸, han confluído en la existencia de un problema concreto: en

5 Véase al respecto la Recomendación general Núm. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

6 Resolución N° 266/2019 del Consejo de la Magistratura de la Nación dictada el 3 de octubre de 2019.

7 Puede accederse a notas periodísticas, entre otras: <https://www.infobae.com/revista-fresca/2020/10/12/alejandra-lazzaro-como-piensa-la-jueza-que-debia-integrarla-camara-electoral-y-el-gobierno-discrimino-para-poner-a-un-varon/>

8 Bergallo, P. (2006). ¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. En L. Cabal y C. Motta (Comps.). *Más allá del derecho. Justicia y género en América Latina*. Bogotá: El siglo del hombre.

tanto los parámetros de selección fueron pensados desde una óptica masculina que no contempla las desigualdades estructurales de las mujeres, los requisitos impuestos significan un obstáculo más difícil de franquear para nosotras. Ello genera que las mujeres se presenten sólo en un 27% a los concursos.

Los estudios realizados por la Oficina de la Mujer y más recientemente por el Ministerio Público Fiscal⁹ sugieren que uno de los problemas centrales tiene que ver con los obstáculos derivados de la maternidad y la desigual responsabilidad frente al cuidado que asumimos las mujeres y su impacto a la hora de generar los insumos académicos para acceder a los concursos.

Como puede verse, pasa el tiempo, se replican las investigaciones que no hacen más que confirmar lo que se viene señalando desde la primera: las condiciones para el acceso a los espacios de decisión, en tanto son iguales para varones y mujeres, esto es, no contemplan las desigualdades estructurales, las reproducen y obstaculizan el acceso de las mujeres.

Volviendo entonces a la aplicación de políticas más radicales para elevar significativamente el número de mujeres y el problema de la posible vacancia en los concursos. Como puede verse a través de estas investigaciones, es una hipótesis probable en abstracto. Advuértase la confluencia de dos condiciones que vienen generando un gran obstáculo para el avance de las mujeres: por un lado, están en el lugar de mayor trabajo, lo que ya de por sí les dificulta la obtención de las condiciones que se requieren para concursar, pero, además, las cargas de cuidado que pesan más sobre ellas se suman generando esta imposibilidad de acceder. Sin embargo, este dato debería ser utiliza-

do para generar medidas de acción afirmativa e incentivos que permita aprovechar todo ese caudal de mujeres para acercarlas al cargo de la magistratura donde la mayoría seguro que aspira con pocas chances de concretar.

Por fuera del Poder Judicial, las mujeres también son actualmente el mayor número de graduadas y, por lo tanto, también debería haber incentivos específicos para alentarlas a ocupar estos espacios de decisión en la justicia.

Para sintetizar: no requiere recursos ni grandes modificaciones reglamentarias –incluso a partir de la normativa internacional podría siquiera considerarse necesaria–, para que se implementen acciones afirmativas, y al momento de abrirse una terna para algún concurso o en los órganos como las Cortes, se proceda teniendo en cuenta la necesidad de lograr la paridad en todos los niveles y órganos de gobierno judicial. Así, por ejemplo, si se trata de ocupar la vacante en un juzgado federal, se analizarán en su conjunto cuántos de estos cargos están ocupados por varones y mujeres, y así habilitar los concursos de acuerdo a la necesidad de lograr la paridad. Lo mismo respecto de las salas de las Cámaras de cualquier órgano judicial, incluso los de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Respecto de esto último, algunas constituciones provinciales se refieren a la necesidad de garantizar una composición equilibrada en el máximo órgano de justicia, estableciendo algunas condiciones de equilibrio entre los géneros, la falta de normativa explícita permite que en algunos casos que los órganos políticos hagan caso omiso de las obligaciones contenidas en el marco constitucional y convencional que, como ya vimos, lo exige.

Cabe recordar, que una de las pocas normas sobre el tema es el Decreto N° 222/2003 que establece un criterio para la composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que claramente se alinea con las ideas que impulsan la paridad, en tanto al referirse en el artículo 3 al procedimiento para el nombra-

9 Acceso de las Mujeres a la Magistratura -Primera Parte-: Perfil de las/os postulantes a los concursos. Disponible en: <https://www.csjn.gov.ar/om/docs.html>

miento de las/os magistradas/os de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, dispone que “al momento de la consideración de cada propuesta, se tenga presente, en la medida de lo posible, la composición general de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para posibilitar que la inclusión de nuevos miembros permita reflejar las diversidades de género, especialidad y procedencia regional en el marco del ideal de representación de un país federal”.

En el 2015, cuando se produjeron las vacantes, pudo haber sido una buena oportunidad para comenzar a generar un cambio efectivo en la composición de la magistratura que satisfaga los compromisos nacionales e internacionales asumidos y, a la vez, dar una señal clara de que resulta trascendente una representación más democrática en la justicia.

En definitiva, la estrategia es lograr en los hechos *jerarquizar esta obligación convencional y constitucional y hacer que se cumpla* a través de medidas que logren su efectiva implementación. Esto podría hacerse a través de campañas, pero también mediante impugnaciones a los concursos que no tengan en cuenta la paridad y/o de decisiones de órganos no paritarios. Ya es hora de dejar de conformarnos con “algunas designaciones de mujeres” que ni nos arrima al cupo, para exigir avanzar con paso firme hacia la paridad como elemento esencial para considerar a la institución como democrática. Para ello, las feministas de la sociedad civil, de la política y de la justicia debemos trabajar juntas¹⁰.

2. Modificaciones en la prestación del servicio de Justicia

El reclamo central es por una *justicia con perspectiva de género*. Ello hace alusión básicamente a que las resoluciones incluyan una mirada

feminista lo que implica la consideración de las desigualdades estructurales que tenemos las mujeres, así como otros grupos desaventajados al momento de realizar el análisis vinculado a los casos. También abarca los procesos que atraviesan las personas usuarias del servicio de justicia, en particular en cuanto a las formas en que se ejecutan o llevan adelante, de manera de evitar la revictimización¹¹.

A diferencia del punto anterior, virar hacia una justicia con perspectiva de género implica un cambio cultural y de paradigma que lleva tiempo, recursos y muchos actores involucrados. Recordemos que para que la institución sea percibida y efectivamente actúe con una mirada de género no es suficiente que algunos juzgados o dependencias la tengan. En este punto, no puedo dejar de advertir que, si bien las obligaciones de erradicar los estereotipos llevan más de tres décadas, el sistema educativo formal no ha logrado aún la transversalización de la perspectiva de género de modo que las nuevas generaciones que ingresen a la Justicia tengan esa perspectiva.

En el primer ciclo, los avances han sido básicamente a través de la incorporación de la Educación Sexual Integral. En el ciclo su-

10 Resulta promisoría la acción que despliega al respecto *Ojo Paritario*, puede consultarse en: <http://ojoparitario.com.ar/>

11 Conforme el Decreto Reglamentario de la Ley 26.485 (Decreto Nro. 1011/2010) se entiende por *revictimización*, el sometimiento de la mujer agredida a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado y que excedan el ejercicio del derecho de defensa de parte; a tener que acreditar extremos no previstos normativamente, ser objeto de exámenes médicos repetidos, superfluos o excesivos y a toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado, sea en el ámbito policial, judicial, de la salud o cualquier otro.

perior y en particular en las universidades de derecho, que alimentan el caudal de personas que ocupan los estamentos de la Justicia en sus cargos más altos, si bien hay cursos específicos vinculados a la temática, las y los estudiantes transitan materias cuyos contenidos no han sido revisados y ajustados de acuerdo a la normativa.

Por su parte, el Consejo de la Magistratura de la Nación, ha incorporado pautas exigiendo alguna certificación en la temática, pero la tarea no es suficiente pues hay varias generaciones de magistrados/as que ya habían sido designados y estarán en sus cargos “mientras dure su buena conducta” y/o hasta que cumplan con la edad para retirarse, que no han recibido esta formación. Se agrega como dificultad que para lograr una prestación del servicio de justicia con perspectiva de género se requiere la capacitación de todas las personas que lo integran y no sólo de la magistratura.

En otro artículo me he referido a este aspecto y al rol esencial que les cabe a las escuelas de capacitación judicial en la formación feminista, así como al aporte invaluable de la obra de la Ministra Carmen María Argibay, pero aquí sólo pretendo presentar algunos elementos que permitan ajustar las estrategias para la reforma feminista.

En este sentido, creo que no hay posibilidad de lograr una justicia con perspectiva de género en una sociedad patriarcal. Quienes componen la justicia no son otros/otras que representantes de la sociedad que habitamos. Por ello es central lograr un cambio de paradigma en la educación, que logre la formación de generaciones que construyan para la igualdad. Mientras ello no ocurra, son las escuelas judiciales que, aunque no fueron pensadas ni tienen suficientes recursos para la magnitud de la tarea, debieran asumir con responsabilidad y compromiso la obligación –que es al mismo tiempo legal, convencional y constitucional– de capacitar en perspectiva de género a quienes integran la Justicia. Para eso, sin lugar a

dudas la clave es cómo hacerlo. En el último apartado, presento algunas reflexiones en torno a La Ley Micaela y a lo que podemos aspirar a partir de este marco normativo.

Micaela y la militancia que se hizo ley

Cada vez que escribo o hablo sobre esta Ley que contribuí a gestar, intento presentar al mismo tiempo parte de la normativa que la precedió y contextualizar su aparición a partir de algunos datos de la realidad que nos permiten entender y dimensionar el significado profundo de la Ley que lleva el nombre de la joven feminista entrerriana.

En efecto, la obligación de capacitación no es nueva. En el año 1985, nuestro país aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CEDAW), que desde 1994 integra el bloque de constitucionalidad, esto es, tiene la misma jerarquía que cualquier otra disposición de nuestra constitución. En particular, el artículo 5 de la Convención se refiere a la necesidad de erradicar los estereotipos de género.

Como segundo momento normativo importante en 1992, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General 19 porque traza un puente conceptual a partir del cual podemos afirmar que la discriminación contra la mujer es violencia, y porque establece la obligación del Estado de capacitar en temas de género, concretamente señala que “es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención”. Esta manda se repite luego en el artículo 8c de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará –que por cuestiones temporales quedó fuera del bloque de constitucionalidad, pero fue ley en 1996–. Para completar el panorama normativo, estas disposiciones también fueron receptadas en la Ley 26.485 de prevención,

sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, promulgada en abril de 2009. Esta última norma y la necesidad de articular entre los distintos poderes del Estado la perspectiva de género, dio inicio a un proceso único en el Poder Judicial liderado por la Ministra Carmen María Argibay, que creó la Oficina de la Mujer e impulsó una serie de capacitaciones que permearon a la justicia toda.

Sin embargo, ello no fue suficiente para evitar que un juez dictara una decisión sin perspectiva de género que liberó anticipadamente a quien resultó luego el femicida de Micaela García, ni que los múltiples organismos que de alguna manera estuvieron implicados en la cadena causal pudieran incidir de modo de evitar el resultado que era evitable.

La Ley se presentó el mismo año del femicidio de Micaela, pero casi pierde estado parlamentario. A fines de 2018, ocurrieron dos acontecimientos que evitaron que ello ocurriera: por un lado, una nueva sentencia judicial plagada de estereotipos en el caso de "Lucía Pérez" y, por el otro, la denuncia de Thelma Fardín acompañada por la campaña de actrices "*Mirá como nos ponemos*". Estas dos circunstancias y el enardecimiento feminista presionaron al Poder Ejecutivo que incluyó a la Ley Micaela para su tratamiento por el Congreso en sesiones extraordinarias, y así fue Ley.

Este breve recorrido nos lleva a algunas reflexiones que hablan de las dificultades en el cumplimiento de los compromisos contraídos en materia de capacitación que lleva más de tres décadas, pero también nos renueva la esperanza porque sin lugar la Ley Micaela es la popularización de la legitimación de la capacitación como herramienta privilegiada en la erradicación de la discriminación y la violencia. En definitiva, esta es la esencia de la Ley: una respuesta feminista frente a la más extrema forma de violencia contra la mujer: contra la violencia, educación.

Ahora bien, para que esta herramienta sirva para la reforma feminista, las capacitaciones

que se realicen deben tener la potencialidad de transformar a quienes asisten, en particular a los que no creen en la lucha feminista, a quienes sostienen la meritocracia y rechazan la paridad porque no comprenden aún que en "la lotería social" de la que habla John Rawls partimos de lugares diferentes y que ello marca nuestras posibilidades más allá de nuestros esfuerzos. Necesitamos que los talleres logren mostrarles a esas personas que hablan despectivamente de "la ideología de género", la violencia invisible que nos atraviesa cotidianamente a las mujeres y cómo la falta de corresponsabilidad en el hogar afecta nuestra calidad de vida. Necesitamos que a quienes participen comiencen a importarles las desigualdades estructurales, que les incomoden y finalmente se lleven la responsabilidad y el compromiso ciudadano de trabajar por un mundo más justo, tal como en su corta vida Micaela nos mostró que es posible.

La respuesta no está en la complejidad de los contenidos, no está en hacer talleres para reafirmarnos entre las feministas, sino en lograr tocar en su humanidad a quienes asisten y sumarles en el cambio cultural que necesitamos generar.

Para ello es necesario pensar si lo que hacemos, si la forma en cómo pensamos que se transmite el conocimiento, no está también atravesada por el patriarcado, y si no nos hace falta revolucionar los métodos de enseñanza o lo que consideramos que es enseñar y aprender e incluir y jerarquizar la emocionalidad, la sensibilización, el arte, la música, u aquello que nos permita llegar a quienes no han comprendido aún que la esencia de la humanidad son nuestras diferencias y que, al mismo tiempo, debemos erradicar las injustas jerarquías que se construyeron a partir de ellas¹².

12 He participado de varias experiencias educativas donde pusimos a prueba nuevas metodologías, tales como los talleres sobre violen-

Conclusiones

Para concluir, algunas pautas de toda esta reflexión que pueden ser útiles:

El desafío central de la reforma feminista tiene una doble vía, por un lado, es ocupar los lugares de decisión –porque no hay posibilidades de lograr las transformaciones que esperamos sino desde los lugares desde donde ello puede hacerse–. En este sentido, la estrategia de avanzar hacia la paridad es trascendente.

La segunda vía es la transformación a través de la educación, porque necesitamos que las mujeres que lleguen a los espacios de poder sean feministas, pero también que todas las personas que integran este poder del Estado lo sean. En esta revolución contamos con un marco normativo que, de alguna forma, a través de la Ley Micaela ha renovado su legitimidad y la esperanza de que la llave maestra para los cambios que esperamos sean a través de procesos educativos.

En esto último, animarnos a asumir el desafío de encontrar formas innovadoras y efectivas de capacitar en temas de género, centrándonos en estrategias dirigidas al público refractario es central para no desaprovechar esta nueva oportunidad que nos brinda la ley.

Referencias bibliográficas

Bergallo, P. (2006). ¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? *La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires*. En L. Cabal y C. Motta (Comps.). *Más allá del derecho. Justicia*

y género en América Latina. Bogotá: El siglo del hombre.

Facio Montejo, A. (1992). *Cuando el género sueña, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. San José: ILANUD.

Herrera, M., Fernández, S. E. y de la Torre, N. (2020). *Tratado de géneros, derechos y justicia*.

Buenos Aires: Editorial Rubinzal Culzoni, Ministerio de Educación (2020). *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino, Estadísticas 2019-2020*. Disponible en: <https://www.argentina.gov.ar/noticias/las-mujeres-superan-en-mas-del-10-los-varones-en-cantidad-de-estudiantes-y-en-egresadas-en>

Oficina de la Mujer. (s/d). *Acceso de las Mujeres a la Magistratura -Primera Parte-: Perfil de las/os postulantes a los concursos*. Disponible en <https://www.csjn.gov.ar/om/docs.html>

Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia (s/d). *Mapa de género de la Justicia Argentina*. Disponible en: https://om.csjn.gov.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html;jsessionid=dufjdkQDsBvzd0F14N3vbhbW-Lj6mE-g3AJwhf1EYFykLzw21_K0C:1045122988

Resolución N° 266/2019 del Consejo de la Magistratura de la Nación dictada el 3 de octubre de 2019.

Suárez, P. S. (2012). Las mujeres abogadas en la historia y en la Facultad de Derecho de las Universidades de Buenos Aires *Revista sobre enseñanza del Derecho*. Año 10, Núm. 20: 143-183.

cia doméstica de la Oficina de la Mujer de la CSJN los cursos TAG de Transformación Actitudinal en Género, junto con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y el PENT de FLACSO Argentina y los que construimos Proyecto Novak y Grow –Género y Trabajo–, pero hay muchas más construcciones y líneas de investigación paralelas que vamos confluyendo en un mismo sentido, tales como las que realiza Melina Furman.