



## Plan para incorporar la perspectiva de género en la Justicia argentina

### Introducción

El siglo pasado ha presenciado la aparición de las mujeres en escenarios que habían sido ocupados sólo por varones. También los hombres se han asomado a lugares femeninos por definición desde tiempos inmemoriales. Esto ha puesto al descubierto que los roles definidos para unas y otros son modificables y que, los modos de ser mujer y ser varón son una construcción social-histórica y, por tanto cambiante, diferente en cada grupo social y mutable con el correr del tiempo.

Hoy podemos analizar los aspectos y las maneras como los grupos sociales han construido los roles de varones y mujeres, las actividades que desarrollan, los espacios que habitan, los rasgos que definen a cada uno y el poder que ostentan. Ese análisis denominado perspectiva de género, permite visibilizar que a partir de las diferencias biológicas cada cultura teje una red de significados para lo femenino y para lo masculino que, pese a que se viven como naturales, son en verdad construcciones culturales.

En este análisis también se ha advertido que el derecho ha contribuido a reforzar el conjunto de características estereotipadas que la sociedad asigna a mujeres y varones, y si bien los cambios sociales han puesto en duda aquellos postulados que parecían inquebrantables, la incorporación de esos cambios en el ámbito de aplicación de las normas tiene sus propios tiempos. De ahí que a pesar del reconocimiento legal de los derechos de las mujeres, todavía se observan decisiones judiciales que parecieran no advertir la existencia de los estereotipos arraigados de comportamiento y las prácticas basadas en conceptos de inferioridad o subordinación de la mujer, y por lo tanto replican en su contenido la discriminación.

Ahora bien, es cierto que las barreras que hay que superar para mejorar la condición legal de las mujeres son de tipo cultural y van más allá del sistema jurídico. El concepto de género es una construcción social que se genera, se mantiene y se reproduce, fundamentalmente, en los ámbitos simbólicos del lenguaje y de la cultura. Sin embargo, mientras esos cambios culturales se producen, a la Justicia le compete impulsar estas modificaciones, reproduciendo los nuevos roles y lugares para el quehacer de varones y mujeres en consonancia con los paradigmas internacionales ya modificados, para aplicarlos a las relaciones entre los justiciables.

La mirada de género debe ser parte de la modernización de los aparatos judiciales a fin de adecuarlos a las exigencias presentes, lo que implica una sensibilización de los/las operadoras/os para percibir las particularidades



y a partir de ello remover los obstáculos que se erigen en el efectivo acceso a justicia: modernizar significa adecuar los servicios a las necesidades de los usuarios y usuarias. Este trabajo de sensibilización facilitará el acceso a la justicia de las mujeres, al identificar los obstáculos del sistema jurídico y dejar al descubierto que la eficacia de los derechos de las mujeres además del reconocimiento legal debe ser acompañado de una aplicación adecuada de las normas jurídicas.

Para ello se requiere capacitar a todos los que integramos el poder judicial, proporcionar herramientas para detectar aquellas situaciones en donde se encuentra presente ese sesgo discriminatorio sobre los roles o estereotipos asignados socialmente que deben ser considerados con especial atención tanto en las decisiones judiciales, en las relaciones laborales que el ejercicio de la función judicial involucra, así como en general, en la prestación del servicio de justicia.

Finalmente, debemos asumir que esta capacitación y sensibilización no es una mera elección de preferencia en la formación de quienes prestan el servicio de justicia sino un compromiso que ha asumido nuestro país al firmar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, incorporada al texto constitucional, sus recomendaciones, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o “Convención de Belém do Pará” aprobada por ley 24.632 . Asimismo los documentos suscriptos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el marco de la Cumbre Judicial Iberoamericana: la “Declaración de Cancún” (2002) y las “Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad” (2008).

La primera de ellas establece en su artículo 2 que “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:... c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación...”, en consonancia con el artículo 5 que establece que “Los Estados Partes tomaran todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...”

Por otro lado la Convención Interamericana para prevenir,



sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” aprobada por ley 24.632 en su artículo 7 dispone que “Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación, e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer...”

Finalmente, el **artículo 8c** de la mencionada convención establece específicamente que “Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: c fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer...”

También la “Declaración de Cancún” (2002), suscrita por los presidentes de las Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia de Iberoamérica subraya la necesidad de implantar una perspectiva de género en el marco general del acceso de la mujer a la justicia, mediante la adopción de una “Política de Igualdad de Género” por parte de las altas jerarquías del aparato judicial como una política transversal, en todas las áreas y en todos los niveles tanto en su organización interna, como en lo externo y en el servicio brindado para lo cual señala la importancia de desarrollar programas de capacitación permanente sobre el derecho con perspectiva de género, en todos sus ámbitos. Por su parte, las “Reglas de Brasilia” –a las que adhirió la Corte Suprema de Justicia de la Nación mediante la Acordada 5/2009 - destaca la importancia de la participación de funcionarios y operadores de justicia en la labor del diseño, la divulgación y la capacitación en orden a la aplicación de las condiciones necesarias que garanticen a las personas en situación de vulnerabilidad el efectivo acceso a la justicia.

En este mismo rumbo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en la Recomendación General 19 concretamente refiere que “es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención.”

En cumplimiento de estos compromisos, es que este Tribunal, a través de la Oficina de la Mujer, ha elaborado un plan de capacitación para cumplir con los compromisos referidos en orden a la efectiva aplicación de las normas aludidas.



## **1. Unidad a cargo del proyecto. Plan de formación permanente**

Dentro de la estructura de la Oficina de la Mujer de la CSJN, se cuenta con una Unidad de Capacitación cuya función es:

- Coordinar y/o diseñar programas de capacitación de género para ser aplicados en el ámbito del Poder Judicial, los que podrán realizarse conforme los convenios que prevé la ley 26.485 con el Consejo Nacional de la Mujer y/o con la Secretaría de Justicia (Artículo 11, inciso 5.1 f) de la ley 26.485), así como con los Superiores Tribunales de Provincia y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Cámaras Federales y Nacionales de Apelaciones, instituciones académicas, asociaciones u organizaciones vinculadas a la capacitación del Poder Judicial.
- Evaluar el desarrollo de los talleres, su repercusión e incidencia, así como las necesidades para avanzar en el cumplimiento de los objetivos de la Acordada 13/09.

La Unidad de Capacitación desarrolla su labor mediante programas de formación a) permanente y b) específicos de capacitación y sensibilización en la temática de género. El primero consiste en la capacitación coordinada, gradual y constante de todo el Poder Judicial, mientras que la capacitación específica se realiza según las necesidades locales de acuerdo a los informes que elabora la Unidad de Gestión.

Es en el marco de su labor de formación permanente (a) que se elabora el presente plan de capacitación, no obstante la continuación del desarrollo de programas específicos o locales.-



## **2a. Objetivos de proyecto**

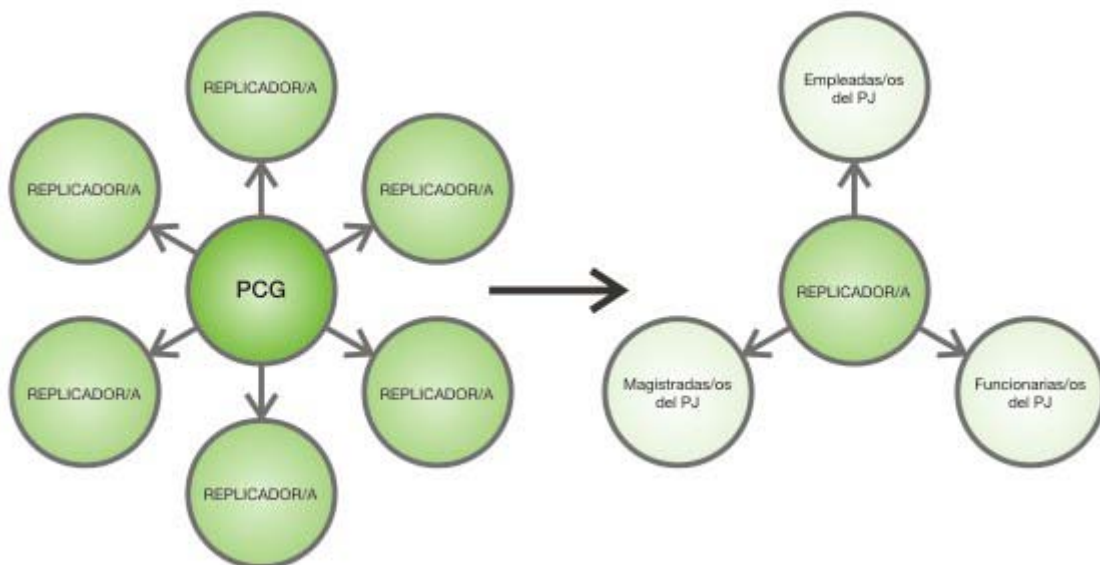
- Impulsar un proceso de incorporación de la perspectiva de género tanto en la prestación del servicio de justicia como en el ámbito de las relaciones laborales que su ejercicio involucra.
- Proporcionar a los integrantes del Poder Judicial las herramientas necesarias para garantizar -en lo que a su 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 Belem do Pará", así como de las normas infra-constitucionales que procuran hacer efectivas sus disposiciones.
- Sensibilizar, desarrollar e instalar la perspectiva de género en el Poder Judicial para garantizar la igualdad en la administración del servicio de justicia.

## **2b. Objetivos parciales**

- Permitir la comprensión de que el concepto de género es una construcción social de la que todos participamos y que, por lo tanto, podemos transformar.
- Programar un proceso de capacitación orientado a la sensibilización de género, derechos humanos y mujer, violencia doméstica, leyes específicas, jurisprudencia y elaboración estadísticas que permitan identificar la dimensión del problema.
- Formar agentes multiplicadores de la información recibida.
- Elaborar y difundir material didáctico de apoyo y estadísticas que permitan identificar la dimensión del problema, promoviendo la perspectiva de género a través de la educación de las/os funcionarias/os y empleadas/os judiciales.
- Diseñar un procedimiento de monitoreo y acompañamiento de las/os capacitadoras/es para el éxito del programa.

### 3.a. Metodología

La metodología para llevar adelante la formación a la que se refieren las convenciones internacionales antes mencionadas, consistirá en la elaboración de un **PROTOCOLO DE TRABAJO EN TALLERES PARA UNA JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, en adelante PROTOCOLO, que será aplicado por replicadoras/es instruidos a tal fin. Estos últimos serán quienes sensibilicen en la temática de género a las y los agentes del Poder Judicial (en principio en el ámbito de su jurisdicción y bajo la supervisión de la OM y/o auditoría externa).







## ETAPA 1

### A. ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo comprenderá el uso de técnicas expositivas, participativas y de estudio de casos, que serán transmitidos a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje. A su vez, en cada módulo se preverán **tres niveles**, de acuerdo a que la capacitación esté destinada a: personal administrativo, funcionarias/os o magistrados/as.-

Todos los niveles comprenderán:

1. *módulos teórico-expositivos* y de transmisión de elementos conceptuales y metodológicos (se prevé que la réplica de la parte teórica pueda reproducirse a través de filmaciones o video-conferencias).
2. *módulos prácticos*, complementarios del anterior en donde se pretende llevar los elementos conceptuales al campo práctico por medio de debates e intercambios entre las/os operadores judiciales, el estudio de casos reales y talleres con ejercicios donde poner a prueba la incorporación de los elementos conceptuales aprendidos.
3. *módulos de compromiso de transformación*: la capacitación concluirá con un compromiso de transformación concreta y la elaboración de un plan de trabajo de acuerdo con la función del/ de la operador/a judicial, que será a su vez objeto de seguimiento por parte de la OM. Se prevé que este compromiso pueda implicar, en algunos niveles, enviar periódicamente las resoluciones, proveídos y/o fallos, o completar encuestas, en las que la persona que haya asistido al taller considere que se ha aplicado la perspectiva de género en la dependencia en la que preste funciones o a su cargo).

La elaboración del PROTOCOLO será coordinada y dirigida por la Unidad de Capacitación de la Oficina de la Mujer.

El tiempo estimado para realizarlo es de dos meses. Ello se hará de la siguiente forma:

1. Se realizarán reuniones entre las Unidades de Gestión, Capacitación y Secretaría para fijar contenidos teóricos y práctico-metodológicos del Protocolo.
2. Luego se seleccionarán a las/los expertas/os teóricas/os y prácticas/os que colaboran con su realización.
3. Se filmará a las/los expositoras/es elegidas/os.



4. Se trabajará en la edición de los videos a partir del material obtenido.
5. A su vez, una vez obtenidas las filmaciones serán entregadas a las/los expertas/os prácticos que colaborarán en el diseño de ejercicios a partir de las exposiciones teóricas.
6. Reunido todo el material se seleccionará el contenido teórico (filmaciones) y práctico (ejercicios pensados para cada filmación) que conformará cada uno de los niveles del Protocolo (nivel A para magistradas/os, nivel B para funcionaras/os y nivel C para personal administrativo).
7. Terminada esta etapa se editará y diseñará del Protocolo.
8. Finalmente se harán las impresiones pertinentes.

## **B. INTEGRACIÓN DE LAS ESCUELAS DE CAPACITACIÓN LOCALES.**

Al tiempo que se avanza en la elaboración del protocolo, la OM comenzará a entablar contacto con cada una de las escuelas de capacitación provinciales y las delegaciones federales de la Escuela de la Magistratura, con tres objetivos:

- 1 hacerlos partes del programa para que sean las/los Directoras/es de las escuelas quienes elaboren el plan de réplica en la jurisdicción de su escuela, así también como comenzar a gestionar los talleres que harán falta para ello.
- 2 verificar que el programa de capacitación cumpla con los requisitos reglamentarios para que otorgue puntaje en la carrera judicial.

## **C. SELECCIÓN DE LAS/OS REPLICADORAS/ES**

Simultáneamente, la Unidad de Capacitación de la OM deberá comenzar a seleccionar al primer grupo de replicadoras/es que serán entrenadas/os para aplicar el Protocolo.

En tanto se prevé que los talleres donde se replicará a los agentes judiciales el PROTOCOLO requerirán de al menos dos replicadoras/es, la convocatoria deberá hacerse de la siguiente forma: 2 personas por provincia, por la Ciudad de Bs. As. y por cada Cámara Nacional y Federal del país. El llamado a postulantes se concretará a través de las Directoras/es cada una de las Escuelas Judiciales ya convocadas y las/los referentes que oportunamente fueron designados por cada Cámara Nacionales y Federal y Superiores Tribunales del país para actuar en coordinación con las actividades de la OM.

Una vez recibidos los cvs de los postulantes, la OM realizará una selección. Este primer grupo de replicadoras/es será seleccionada/o de acuerdo al siguiente perfil: a) tener autoridad, b) legitimidad institucional, c) flexible para el rol y d) conocer la problemática sobre la cuestión de género. Estas características posiblemente guarden correspondencia con aquellas/os





operadoras/es judiciales que han sido ya designados referentes en su jurisdicción para actuar en coordinación con la Oficina de la Mujer o la Oficina de Violencia Doméstica o se ocupan de temas vinculados. Asimismo también podrán serlo las/los Directoras de las Escuelas Judiciales convocadas.

Tras ello se entablará contacto con las personas seleccionadas, al tiempo que se hará saber lo resuelto al Superior Tribunal o Cámara del que depende la/el agente.

## **ETAPA 2.**

### **A. ELABORACIÓN DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA REPLICADORAS/ES**

La Unidad de capacitación también deberá comenzar a trabajar en la elaboración del curso de capacitación para los replicadoras/es, que se llevará a cabo en Buenos Aires. Para ello:

- Realizará reuniones para fijar los contenidos teóricos y práctico metodológicos desarrollados en el PROTOCOLO.
- Convocará a las/los expertos que participaron en el armado del protocolo para organizar los pormenores de su presentación.
- Se preparará el material que será utilizado durante las jornadas de trabajo.
- Se trabajará en la elección del primer grupo que recibirá la primera réplica, que será parte de la capacitación de los primeros replicadoras/es.

### **B. REALIZACIÓN DEL PRIMER ENTRENAMIENTO DE CAPACITACIÓN DE REPLICADORAS/ES.**

Está previsto que sean capacitadas en el uso del protocolo 120 personas (dos por cada Cámara Nacional y Federal y dos por cada Superior Tribunal de Provincia y de la Ciudad de Buenos Aires). El entrenamiento durará una semana y por el gran número de asistentes se hará en dos tandas consecutivas (50 personas la primer semana y otro tanto la siguiente).

Durante las jornadas, las/los asistentes serán entrenadas/os en el uso del Protocolo. En especial se hará hincapié en:

- Transmisión de módulos teóricos
- Transmisión de módulos prácticos
- Transmisión de módulos destinados al compromiso de transformación
- Información sobre el seguimiento y auditoría del programa



- Ensayo (con personal del PJN).
- Conocimiento del plan de réplica en su jurisdicción.

El curso culminará con una evaluación de satisfacción de la capacitación y la elaboración de un informe sobre las jornadas. Asimismo, los replicadoras/es se llevarán el Protocolo y asumirán el compromiso de replicarlo de acuerdo al plan de capacitación, informando sobre los progresos y dificultades en el cumplimiento de los objetivos.

### **ETAPA 3.**

#### **REPLICAS EN CADA UNA DE LAS JURISDICCIONES.**

Las escuelas de capacitación locales y delegaciones federales de la Escuela de la Magistratura en el orden federal, ya integradas en esta etapa al programa de la OM comenzarán a replicar los talleres. En este punto, el PROTOCOLO prevé que los talleres de réplicas se extiendan sólo una jornada, en las que actuarán en forma conjunta las/os dos replicadoras/res seleccionados por esa jurisdicción. Asimismo los talleres no podrán tener más de veinte participantes a la vez, y en cuanto a los medios técnicos, se requerirá un televisor y proyector de DVD.

### **ETAPA 4.**

#### **A.MONITOREO**

La verificación efectiva de la realización del plan de réplica en cada una de las jurisdicciones federales y provinciales se realizará a través de dos vías:

1) mediante la concurrencia a los talleres, de conformidad con el plan de réplicas diseñado por las escuelas de capacitación locales, tanto de miembros de la OM como de expertas/os prácticas/os y/o auditores externos.

2) seguimiento de que se esté cumpliendo con el cronograma de réplica de la capacitación en cada jurisdicción. A tal fin además de haber un seguimiento en el cronograma por parte de la OM, se establecerá un compromiso de enviar los resultados luego de cada réplica.

3) mediante encuestas de satisfacción sobre la capacitación recibida enviada a los asistentes al curso y la determinación sobre las modificaciones en el propio ámbito a partir de la capacitación recibida.

#### **B. ENCUENTRO CON LOS REPLICADORAS/ES.**



Transcurrido un año de iniciada la réplica, se realizará un encuentro de una jornada en Buenos Aires, donde se reunirá a todos los actores involucrados en el presente plan a fin de evaluar la efectividad del programa y en su caso, realizar los ajustes y modificaciones que sean necesarias. En su caso se introducirán al PROTOCOLO los cambios que sean necesarios y se reimprimirán los ejemplares para su nueva distribución entre las/los replicadoras/es.

El proceso se reiniciará una y otra vez.