

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La creciente participación de las mujeres en el poder judicial.

María Eugenia Gastiazoro.

Cita:

María Eugenia Gastiazoro (2009). *La creciente participación de las mujeres en el poder judicial. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/839>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La creciente participación de las mujeres en el poder judicial

*Por María Eugenia Gastiazoro **

1- INTRODUCCION

En Argentina la administración de justicia se presenta como uno de los ámbitos de la profesión jurídica en el que las mujeres tienden a concentrarse.

Pese a su creciente incorporación distintas investigaciones registran que la inserción de hombres y mujeres continúa siendo desigual en la profesión. En este sentido, el análisis de Bergallo (2007) mostró que el grado de acceso de las mujeres a la magistratura tiene una relación directa con el mecanismo de selección utilizado en el reclutamiento de jueces. El diseño y la operación de los procedimientos de selección de jueces nacionales y federales de Buenos Aires tienen sesgos de género y en consecuencia inciden en los procesos de segregación de las mujeres en el poder judicial.

La creciente desigualdad de género ha sido observada también en otros sectores de la profesión jurídica. Sánchez (2005), tomando los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, marca que la brecha en los ingresos promedios de abogados y abogadas se ha agudizado entre 1995 y 2003, tanto en el campo privado como en el público.

Además, en el sector más innovador de la profesión, caracterizado por la fuerte especialización y los altos ingresos - las grandes empresas jurídicas - la segregación vertical de las mujeres es marcada, tal como mostró un estudio reciente sobre la movilidad ocupacional en este sector (Bergoglio 2007).

La persistencia de las inequidades de género es un fenómeno generalizado que abarca distintos ámbitos de la profesión, no reducible al ámbito de la administración de justicia, como tal no acepta una única explicación dentro de un contexto de transformaciones en la organización social del trabajo jurídico, lo que indica la importancia de profundizar en el análisis de las dinámicas a través de las cuales estas desigualdades se reproducen y/o transforman.

Con este fin nos adentraremos en la perspectiva y el accionar de las mujeres, para entender desde qué lugar construyen tanto sus trayectorias profesionales como su identidad profesional y de género.

2- DINÁMICA DE LAS RELACIONES DE GÉNERO A PARTIR DE LA MIRADA DE LAS MUJERES

La dinámica de las relaciones de género será abordada a partir de la interpretación que las propias abogadas efectúan en el campo de la justicia. Esto nos lleva a analizar las

* Abogada, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Doctoranda en Derecho y Ciencias Sociales de la UNC. Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). contacto: megastiazoro@yahoo.com.ar

estrategias de inserción profesional y la conexión que estas tienen con la construcción de la identidad profesional y de género. A su vez la mirada de las actoras permite dar cuenta de aspectos estructurales que constriñen a las mujeres generando nuevas segregaciones.

Para este trabajo contamos con entrevistas en profundidad realizadas a mujeres insertas en el poder judicial de la provincia de Córdoba, en el año 2008 y principios del 2009. Las mismas se hicieron a personas de diferentes fueros y niveles jerárquicos que ya tienen una trayectoria en la justicia. Es importante tener en cuenta que, en esta parte de nuestra investigación estamos hablando de personas cuya edad oscila entre los 48 años y 60 años.

2- a. La huella de la discriminación: historia de un campo profesional que ponía trabas explícitas a las mujeres.

Hasta principios de los años ochenta, las mujeres no eran admitidas ni derivadas al ámbito del derecho penal, esa era una materia reservada para los hombres, de esta manera existía una segregación horizontal, que vedaba a las mujeres trabajar en el ámbito de la justicia penal.

Una de las entrevistadas recordaba que esto sucedía en la época en que su madre era Secretaria de un juzgado:

“ cuando mi madre fue secretaria de tribunales en el interior, las secretarias no tenían posibilidades de ascender a Cámara porque cuando no había una vacante en civil por ejemplo, la mujer no iba jamás ni a una Fiscalía, ni a una Cámara del Crimen, ni a un Juzgado de Instrucción, las mujeres estaban fuera de eso.”¹

Además también existían trabas expresas al ingreso de las mujeres a la carrera del poder judicial, ya que debían cumplir con mayores requisitos que los hombres para ser admitidas en tribunales.

“...nos discriminaban para entrar acá porque nos exigían un punto más de promedio a la mujer que al hombre, además nos exigían dactilografía completa con los diez dedos, y al hombre no le exigían dactilografía.”²

¿En que medida estas trabas formalmente expresas en su momento sobreviven hoy por medio de las estrategias que las mismas mujeres adoptan? Es decir, más allá de que las mujeres hoy sepan y tomen consciencia de la igualdad formalmente sancionada, nos preguntamos si la agorafobia socialmente impuesta sobrevive todavía en los cuerpos de las mujeres, y en consecuencia conduce a las mujeres a autoexcluirse voluntariamente del ágora (Bourdieu, 2005).

¹ Caso 9, Mujer, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

² Caso 2, Mujer, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

2- b. Estrategias de inserción profesional³

Como ya dijimos, nos interesa analizar las estrategias de las agentes para entender en que medida sus acciones conducen a conservar la estructura de las desigualdades o por el contrario a transformarla.

-Primero, algunas estrategias de inserción profesional tienen por base el equilibrio entre la familia y el trabajo, acá principalmente las mujeres buscan un ámbito de trabajo que les permita cumplir con su rol en la familia por sobre todo.

En consecuencia muchas mujeres eligen el poder judicial de manera de compatibilizar su trabajo con su vida familiar, siguiendo con el modelo de familia en la que la mujer cumple el rol de madre y esposa por sobre todas las cosas.

Este era el caso de una Asesora, que nos relataba como había convenido con su marido al momento de formar familia que ella sería la que trabajara en tribunales y él de abogado litigante, hace ya más de treinta años.

“... En mi caso particular los dos cuando nos casamos con mi marido éramos estudiantes, y dijimos, bueno, “yo soy empleada y vos no. Vos dedicarte al ejercicio liberal y yo soy empleada”. Yo hubiera querido ejercer la profesión, pero ¿quién se queda con los hijos? Se optó, era un deber.”⁴

-Segundo, otras mujeres buscan afirmarse en el campo profesional por sobre todo, lo que no quiere decir que dejen sus cargas familiares. Son mujeres que para ascender en el campo profesional saben que deben contar con un *capital cultural* importante si quieren ser respetadas y valoradas. Señalan que todavía en los hechos a las mujeres se les exige más que a los hombres a la hora de ascender en un puesto importante. En consecuencia una buena formación se les impone, y ellas eligen desarrollarla a los fines de ascender y sentirse más fuertes en el campo.

“...cuando fui vocal de cámara éramos dos mujeres, por sobre veinticuatro vocales. Esa mujer y yo fuimos las primeras vocales. Si, era un desafío, teníamos bastante respeto ganado de los hombres pero por nuestra formación ... escribíamos mucho. Las dos vocales que éramos nuevas teníamos muchos libros escritos; entonces nos respetaban mucho como académicamente, mas allá de como jueces por supuesto también nos respetaran, pero digamos... había un plus en nosotras que... en ellos otros no existía....”⁵

Además estas mujeres cuentan que la doble carga persiste, sienten que han hecho una carrera exitosa pero sin dejar de lado sus tareas familiares, esto muchas veces les significó, grandes esfuerzos, disciplina o resignar otras actividades sociales o de belleza femenina.

³ Buttice (2005:2) tomando la perspectiva de Bourdieu señala que “los campos funcionan gracias a que los agentes intervienen y, así, comprometiendo sus recursos y pretendiendo alcanzar sus posturas, contribuyen, por su mismo antagonismo, a conservar la estructura, o en ciertas condiciones, a transformarla convirtiéndose en un espacio de lucha.”

⁴ Caso 1, Mujer, Asesora de menores, P.J. Córdoba.

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

-Tercero en algunos casos superar la discriminación o insertarse en un ámbito tradicionalmente masculino, implicó para estas mujeres igualarse a los hombres y a la retórica masculina, en plan de adaptación.

“...yo trabajé en la fiscalía de menores y eran cuatro hombres y yo. Y salían todos ellos al pasillo a ver las chicas lindas y yo también iba, y yo también opinaba, y decía es fea, y qué importa decían ellos, la cara es lo de menos...y bue, y era divertidísimo, cuando llegaba el momento del fútbol eran horas. O sea en una conversación femenina los temas son otros, más placenteros, pero hay que aprovechar eso, hay que saberlo aprovechar. Decir bueno, a ver, por qué no hablamos de las cosas que nos duelen.”⁶

-Cuarto hay mujeres que al momento de hacer elecciones de carrera prefirieron preservar una “identidad de mujer”, que adquirieron en el seno de la familia en la que se criaron.

Así hay casos en que la identificación de algunas mujeres con por ejemplo “lo que debe ser o hacer una mujer” o que “la mujer requiere de cuidados y protección”, a partir de cómo fueron criadas, más el capital social con el que contaban, les llevó a buscar rumbos en la profesión que sostenían de alguna manera esa identidad primaria. Por ejemplo en un caso una Vocal de Familia cuenta como llegó a ocupar ese espacio, revela que siempre había tenido vocación de servicio a la comunidad, y que cuando se recibió y salió a la calle, se le hizo un tanto difícil trabajar de abogada litigante, no se sentía identificada con ese rol, sobre todo remarca que ella había vivido siempre (antes de ingresar a la profesión) en “una cápsula de amor y cuidado, estaba de novia desde los 16 años con el hombre que me casé, ... razón por la cual totalmente ajena a los avatares emotivos, entonces no me sentía bien no me sentía cómoda haciéndolo y no me sentía parcial”⁷. Vivir en un marco de protección y cuidados, la llevó a buscar un ámbito de trabajo más protegido donde pudiera desenvolverse desde el servicio a los otros y no desde la confrontación, por eso cuenta que de las oportunidades que se le habían ofrecido la de jueza de familia era la que coincidía con su vocación.

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

Muchas veces la tendencia de las mujeres de entrar a trabajar a tribunales para compatibilizar su vida familiar y laboral, como las estrategias que tienen por base preservar una identidad femenina, les llevan a crear sus propios “nichos” de trabajo donde solo hay mujeres, dentro de estos espacios feminizados la discriminación no es percibida, por el contrario, ahí se encuentran muy cómodas con su profesión.

⁶ Caso 1, Mujer, Asesora de Menores, P.J. Córdoba.

⁷ Caso 9, Mujer, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

2- c. Aspectos de la estructura ocupacional de la administración de justicia

-Primero tenemos que tomar en cuenta que el campo profesional del que estamos hablando, estuvo hasta principios del siglo XX, dominado completamente por los hombres, y hoy se percibe que persisten elementos de la estructura ocupacional que formalmente imponen todavía la forma masculina a las prácticas de los agentes implicados.

En un caso una vocal dice que, algunas veces en los escritos judiciales, la atacaban por ser mujer, (algo que a ella no le importaba) pero ella aclara que ni siquiera se usaba decir “señora jueza”, por más que era mujer la estructura la identificaba como juez – hombre, igualándola a la retórica masculina, inclusive, cuenta que eso estaba plasmado en el sello mismo que ella utilizaba:

*“En los escritos me atacaban por ser mujer, pero yo nunca leí esas partes. O sea, decían: “usted juez la recuso”. Porque ni siquiera se usaba “señora jueza”. Desde el 85 que yo fui juez era “señor juez”. Nunca me dijeron... mi sello decía “Doctora ...” y abajo decía “señor juez”, no decía “señora jueza” oficialmente. Eso nadie se lo acuerda, pero yo lo tengo muy presente”.*⁸

-Segundo muy pocas mujeres observan segregación vertical, en general las mujeres entrevistadas no encuentran que haya discriminación. Pero en los casos que si dicen que hay desigualdades para acceder a los cargos más altos, también señalan hoy que el sistema de concursos da más oportunidades a las mujeres para ascender ya que es un medio formalmente establecido, en consecuencia esto permite reducir la brecha de desigualdad de género.

En cambio las mujeres que dicen que ya no advierten segregación vertical, suelen citar casi siempre el caso de las mujeres que hoy son miembros del Tribunal Superior de Justicia como paradigma de la igualdad y prueba del acceso de las mujeres a los puestos más altos del poder judicial. Creemos que es importante ver que el acceso de las mujeres a las altas cortes es una imagen fuerte que impone una percepción de igualdad para todos los escalones del poder judicial cuando en la realidad esto no sucede.

-Tercero, la administración de justicia tiene una estructura ocupacional que permite a las mujeres llevar una vida compatible con la familiar, distinto a lo que sucede en el ámbito del ejercicio de la abogacía. Esto es en tribunales las mujeres encuentran un régimen de horario fijo que oscila entre 6 a 8 horas diarias, según sea empleada o funcionaria, respectivamente, además hay régimen de licencias, vacaciones, esto fomenta la inserción de las mujeres en este ámbito.

Es interesante observar que si bien la estructura ocupacional de la administración de justicia hace que las mujeres busquen insertarse laboralmente en este ámbito, la estructura de licencias muchas veces se les viene en contra, ya que algunos jueces ven esto como un problema para el desenvolvimiento del trabajo de los juzgados.

“... la licencia por maternidad y la licencia por lactancia causan un impacto muy importante en el juzgado, porque no se cubren las licencias por maternidad, entonces a mi me pasó por ejemplo a fines del año pasado desde octubre o noviembre hasta mediados de marzo de este año tener dos personas menos para trabajar ... Es

⁸ Caso 12, Mujer, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

*muy problemático y eso puede llegar indirectamente a la discriminación de que los jueces no quieren a las empleadas mujeres”.*⁹

Esta misma jueza cuenta el caso de una empleada que es madre soltera con un hijo, que no cuenta con una red social familiar porque es de otra provincia (San Luis), esta chica trabajaba en otro juzgado en el cual la jueza le pidió “el pase” para que se vaya a otro juzgado porque le molestaba que faltara cada vez que su hijo estaba enfermo.

-Cuarto, otra cuestión que se destaca es que hoy uno de los ámbitos donde hay más mujeres es justamente en el fuero civil y comercial y contrariamente donde hay más hombres es en penal, lo interesante es que las condiciones de trabajo en ambos sectores son muy distintas, siendo las condiciones del civil más precarias y hostiles que en el penal.

*“las condiciones de trabajo que en civil son muy duras, porque el volumen de trabajo es notablemente más importante en civil que en cualquier otro fuero, es impresionante la cantidad de causas que se mueven por día, se necesita un trabajo mucho más dedicado, las condiciones edilicias son espantosas en el fuero civil en relación a las del fuero penal allá tienen muchísimas comodidades tienen aire acondicionado cada empleado tiene una computadora, un teléfono, un escritorio, un espacio propio que acá no hay...”*¹⁰

3-COMENTARIOS FINALES

Nos encontramos en una profesión atravesada principalmente por dos ámbitos del ejercicio profesional –la administración de justicia y el ejercicio de la abogacía- ámbitos separados pero complementarios, los que a su vez están en proceso de transformación. Esta realidad dual de la profesión impacta en la estratificación de la profesión llevando a las mujeres a concentrarse en el ámbito de lo público a costa de menores ingresos comparados a los de la abogacía. Esto hace que las desigualdades de género se vuelvan a reproducir por medio de una nueva estructura dual que separa lo privado de lo público, familia y trabajo, el adentro y el afuera, como ámbitos separados para mujeres y hombres, así mientras las mujeres tienden a insertarse en la administración de justicia (un lugar que les permite seguir cumpliendo con su rol familiar pero a su vez un ámbito en el cual las mujeres están más protegidas) los hombres tienden a “estar de paso” por tribunales para adquirir herramientas del funcionamiento de la justicia y salir luego a litigar.

La comparación de los datos cuantitativos¹¹, con las entrevistas muestra algo curioso, los primeros revelan la persistencia de procesos de segregación horizontal y vertical, pero muchas de las entrevistadas hoy no advierten que existan estas desigualdades de género, en general piensan que las mujeres ya ocupan todos los niveles y materias. ¿Cómo se interpreta esto? esta contradicción entre lo que muestran los datos

⁹ Caso 13, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

¹⁰ Caso 13, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

¹¹ el presente proyecto cuenta con una serie de datos cuantitativos relevados de las páginas web de los poderes judiciales de Buenos Aires, Córdoba, Chaco, Santa Cruz y la Nación. Los mismos expresan la composición de los distintos poderes judiciales en términos de género, jerarquía y materias ocupadas.

cuantitativos y los que dicen las mujeres se puede subsumir bajo dos interpretaciones teóricas: o bien estamos ante un proceso en el cual las desigualdades de género se están diluyendo progresivamente como así lo entienden las teorías que explican el fenómeno bajo el modelo de *asimilación*¹², que entiende que las desigualdades son solo transitorias, producto de que las mujeres se están insertando progresivamente en ámbitos que fueron tradicionalmente masculinos, como tal se supone que estas diferencias solo se ven al principio, pero que progresivamente las mujeres llegaran a ocupar todos los espacios en igualdad de condiciones, por eso es solo una cuestión de tiempo, así el creciente número de mujeres y el correr de los años llevará a la disolución de las desigualdades. O bien estamos ante algo más complejo, lo que Bourdieu (2005) llama la *paradoja de la doxa*, esto implica que las bases de un orden sexual que divide la realidad en dos (masculino y femenino) está tan enraizado en la cultura y en los agentes que es tomado como natural, sin ser cuestionado, al no advertir que son producto de una construcción histórica que impone la lógica de la dominación masculina. Esta lógica, incorporada por los agentes, es reproducida por ellos mismos, generándose, de esta manera, nuevas configuraciones que mantienen las desigualdades de género, aunque invisibilizadas en ese “nuevo orden”.

4- BIBLIOGRAFÍA

¹² Los modelos teóricos empleados para interpretar las desigualdades de género en el campo de la profesión jurídica pueden ser resumidos siguiendo la clasificación de Hull y Nelson (2000): las perspectivas *asimilacionistas*, los modelos basados en la *elección* y los enfoques centrados en la *constricción o en la opresión*.

BERGALLO, PAOLA (2007) *El techo de cristal en la selección de jueces*, Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas organizado por ELA (Equipo Latinoamericano de Género). Buenos Aires.

BERGOGLIO, MARÍA INÉS (2007) *¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género*, Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba., pp. 599-614.

BERGOGLIO MARÍA INÉS (2001) *Litigar en Córdoba. Investigaciones sociológicas sobre la litigación*, Triunfar, Córdoba.

BINETTI, MARÍA JOSÉ (2007) “El último feminismo: hacia la subversión de la diferencia”. *Revista de Filosofía* Vol. 32 Núm. 2, Buenos Aires, pp. 127-142

BOURDIEU PIERRE (2005) *La dominación masculina*, Editorial Anagrama, Barcelona. Edición original 1998.

BOURDIEU P. Y WACQUANT L. (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*, Ed. Grijalbo, México.

BUTTICÉ, CAROLINA (2005) El campo ocupacional de la enfermería : “un espacio de lucha”, *Centro de Estudios Sociales*, Comunicaciones Científicas y Tecnológicas, 2005.

HULL, KATHLEEN E., NELSON, ROBERT L. (2000) “Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers”, *Social Forces*, 2000, 79, 1, pp. 229-264.

KOHEN, BEATRIZ (2008) *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*, Ad Hoc, Buenos Aires.

SANCHEZ, MARIANA (2005) *Género y profesión jurídica*, Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba, pp. 451-465.
