

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DECISIONES JUDICIALES. SU RELEVANCIA EN LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Mariana Sánchez Busso

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.41768

Resumen: La participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras de poder del Estado constituye, hasta el día de hoy, un ansiado anhelo. Los ámbitos de poder han sido históricamente y son actualmente ocupados en su mayoría por el género masculino. El tema adquiere significativa importancia cuando nos decidimos afrontar problemáticas sociales en las cuales uno de los géneros, el femenino, se ve implicado particularmente. En este sentido, la incorporación de una perspectiva de género en el sistema jurídico, tanto en sus esferas normativas como judiciales o procesales, resulta de crucial importancia a la hora del tratamiento de problemáticas relevantes para las mujeres y para la sociedad toda, tal es el caso de la violencia de género. Asumir una perspectiva de género en el tratamiento y las decisiones judiciales nos obliga a reconocer la intrínseca desigualdad existente en las relaciones entre hombres y mujeres y a buscar la explicación de esta desigualdad en las propias estructuras de poder de la sociedad. En este contexto, este artículo reflexiona sobre los efectos de la visión de género y la función de las decisiones judiciales femeninas, especialmente en los conflictos de violencia contra la mujer.

Palabras claves: *mujer, perspectiva de género, poder, estructura judicial, decisiones judiciales, violencia de género.*

The gender perspective in judicial decisions. Their relevance on conflicts of violence against women

Abstract: Equal participation of men and women in the structures of state power is, until today, a coveted desire. The areas of power have been historically and are currently occupied mostly by the male gender. The subject is of significant importance when we decided to tackle social problems in which one gender, the feminine, is particularly involved. In this sense, the incorporation of a gender perspective in the legal system, both in policy areas such as legal or procedural, it is of crucial importance in the treatment of issues relevant to women and society as a whole, as is the case of gender violence. Taking a gender perspective in the treatment and judicial decisions requires us to recognize the inherent inequality in relationships between men and women and to seek the explanation of this inequality within the power structures of society. In this context, this article reflects on the effects of gender perspective and the role of female judicial decisions, especially in conflicts of violence against women.

Keywords: *women, gender perspective, power, judicial system, judicial decisions, domestic violence.*

1.- Mujeres y Hombres en las estructuras de poder. ¿Participación igualitaria?

Pueden señalarse a los sistemas de cuotas como los mecanismos más antiguos de acción positiva destinados a lograr la mayor presencia de la mujer en el ámbito público. Con ellos se persigue defender la igualitaria participación tanto de hombres como de mujeres en las estructuras de poder del Estado.

Argentina fue uno de los primeros países latinoamericanos en sostener un amplio debate sobre la acción positiva en beneficio de las mujeres, que finalmente se concretó en la promulgación de la Ley 24012 o Ley de Cupos el 29 de noviembre de 1991. Esta Ley estatuye la participación efectiva de la mujer en las listas de candidatos a cargos electivos que representan los Partidos Políticos. Modificó el Código Electoral Nacional, disponiendo que las listas que se presenten deberán contar con mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas.

Así, durante 1993, con la renovación parcial de sus miembros, la Cámara de Diputados de la Nación Argentina incorpora a las primeras legisladoras elegidas mediante la aplicación de la Ley de Cupos. Las 24 legisladoras electas más las 6 que habían ingresado anteriormente, representaron un 12% del total de 257 diputados. A marzo de 2008 el porcentaje de mujeres en dicha Cámara se encontraba representado en un 39,6%, alcanzando un total de 102 mujeres del total de los diputados nacionales. Esto no sólo constituye la mayor cantidad de mujeres en la historia de nuestro Congreso Nacional, sino además la superación del 30% previsto por la Ley. Actualmente, a marzo de 2009, el género femenino ocupa 92 de las 257 bancas en la Cámara baja (un porcentaje apenas menor que en 2008: 35,8%) y en la alta 28 sobre 72 escaños. En Diputados presiden 17 comisiones y 8 en Senadores.

Los datos revelan que la Argentina está ubicada en un respetable lugar a nivel mundial en cuanto a representación femenina en el Poder Legislativo.

No obstante, si bien la participación femenina en las diferentes esferas del Estado viene creciendo año a año, y especialmente en el Poder Legislativo ha alcanzado niveles nunca antes logrados, no existe legislación alguna que establezca acciones positivas en los otros poderes del Estado y menos aún en los ámbitos privados empresariales¹. Igualmente, la Ley de Cupos es en

¹ Para revisar los datos de la participación femenina en los puestos jerárquicos públicos y privados, en la política y en el sector privado, puede consultarse *Objetivos de Desarrollo del Milenio*, Informe País 2007, Presidencia de la Nación. El informe concluye que: *la participación de las mujeres en puestos jerárquicos... registra una disminución sostenida desde el año 2002*

algunos casos incumplida por los partidos políticos que no satisfacen el 30% exigido, pero -por sobre todas las cosas- es una ley que garantiza la representatividad de las mujeres sólo en el Poder Legislativo.

El Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer en Argentina, elaborado por el Consejo Nacional de la Mujer en 1998, daba cuenta de la exigua participación de las mujeres en los máximos cargos ejecutivos de la Administración Pública Nacional: sólo una Ministra, 3 secretarías de presidencia (de 15) y escasamente 11 subsecretarías de Estado (de entre 110). Actualmente, en el año 2009, además de la primera mandataria, contamos con 3 mujeres a cargo de entre los 12 ministerios, 17 en las 112 secretarías y subsecretarías ministeriales, y ninguna mujer en las secretarías que dependen de presidencia. Ni antes ni ahora se alcanzaría el 30 % de participación femenina sugerido por la Ley 24012.

Es claro entonces que, pese a la expresa intención constitucional de incrementar la presencia de las mujeres en la vida pública mediante una “igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres”, los avances alcanzados en el ámbito del Poder Legislativo en virtud de la Ley de Cupos, no se observan en los otros poderes del Estado. Las mujeres continuamos en inferioridad de condiciones a la hora de participar en esferas de decisión, tanto públicas como privadas. Los avances o cambios legislativos pueden haber favorecido a un contexto que aspira a mayor igualdad, pero las leyes por sí solas no modifican realidades, la cabal transformación requiere de algo más que de cambios de textos normativos. Aún importantes y favorecedoras, las leyes no garantizan el reparto equitativo del poder; más aún cuando sólo estipulan cuotas de representación femenina para un solo ámbito decisonal, el Poder Legislativo.

La situación de desigualdad en la participación e inequidad en la toma de decisiones es aún más marcada en un espacio de poder más agudo como es el Poder Judicial. Curiosamente la situación de las mujeres es diferente a los otros poderes del Estado.

2.- El Poder Judicial tiene género masculino

Decíamos que en el ámbito del Poder Judicial, la presencia de la mujer adquiere una particular relevancia.

Revisando los datos de nuestro país, vemos que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por ejemplo, no ha contado con mujeres en su composición prácticamente a lo largo de toda su historia²; esta situación ha comenzado a

al 2005 (pasando del 55,0% al 35,0% respectivamente) para crecer del 35,0% al 41,0% en 2006. En cuanto a la participación política a nivel de los Poderes Ejecutivos, señala sin tanto detalle que *la participación de mujeres en cargos de decisión es baja*. Y en relación con la participación femenina en el sector privado, sin brindar ningún tipo de dato, que *la participación de mujeres en las organizaciones empresariales continúa siendo muy baja*.

² Excepto a comienzos de los años '70 en el gobierno de facto de Agustín Lanusse, y sin que ello fijase ningún tipo de precedente. La decisión de nombrar una mujer como ministra de la C.S.J.N sorprendió a la opinión pública de ese momento, luego a instancias del nuevo gobierno fue destituida.

ser tímidamente revertida a partir del año 2004 con la incorporación de dos mujeres a un actual cuerpo de siete miembros³.

Tabla Nº 1: Participación de mujeres en los Tribunales Superiores de Provincia. Argentina, 2009.

PROVINCIA	MIEMBROS TOTALES	MUJERES
Buenos Aires	7	1
Catamarca	3	1
Chaco	5	1
Chubut	6	0
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	5	2
Córdoba	7	3
Corrientes	5	0
Entre Ríos	9	3
Formosa	5	1
Jujuy	5	1
La Pampa	5	1
La Rioja	2	0
Mendoza	7	1
Misiones	7	2
Neuquén	5	0
Río Negro	3	0
Salta	7	2
San Juan	5	0
San Luis	4	0
Santa Cruz	4	1
Santa Fe	6	1
Santiago del Estero	5	0
Tierra del Fuego	2	1
Tucumán	5	1
TOTALES	124	23 (18,55%)

³ Incorporaciones que se corresponden con lo establecido en el Decreto 222 del año 2003 que contempla específicamente que la designación de los futuros magistrados debe *permitir reflejar las diversidades de género, especialidad y procedencia regional en el marco del ideal de representación de un país federal.*

Fuente: www.pjn.gov.ar; www.ccc.pjn.gov.ar

Igualmente, en los Tribunales Superiores de Provincia sólo el 17% estaba ocupado por mujeres a junio de 2006. Veintidós mujeres entre 131 cargos. A marzo de 2009, la situación en las que podemos llamar Cortes Supremas provinciales no se ha modificado demasiado en relación a 2006, tal como lo muestra la Tabla N° 1. Es más, en ninguna provincia puede contabilizarse la misma cantidad de mujeres y hombres en estos estrados más altos de la justicia, las mujeres son minoría siempre y en todas las provincias. Sobre un total de 124 miembros, sólo 23 son mujeres; esto es, apenas un punto más que en 2006, el 18,55% de participación femenina en los Tribunales Superiores de Justicia de Provincia de la República Argentina a marzo de 2009.

En el resto de los juzgados se produce una situación que se está normalizando en los últimos años en este ámbito: una gran presencia de mujeres en instancias judiciales inferiores, y un notorio menor porcentaje de las mismas en las instancias judiciales superiores: 40% en el primer caso, contra 24% en el segundo.⁴

Así, en los juzgados de Buenos Aires, se estima que las mujeres tienen a su cargo más del 40% de los juzgados inferiores pero sólo el 18% de los juzgados de apelación. La misma divergencia se observa en los juzgados federales, donde las juezas están a cargo del 31% de los tribunales federales inferiores, y sólo de un 18% de las cámaras federales de apelación. Pese a representar un 60% del total de empleados judiciales, las mujeres se encuentran sobre representadas en los escalafones más bajos de los juzgados. Los datos revelan una marcada segregación vertical por género, conocido usualmente como el fenómeno del *techo de cristal*, y -además- son también evidentes en cuanto al fenómeno de la segregación horizontal que caracteriza a la Administración de Justicia argentina. En efecto, no sólo nos encontramos con menos mujeres representadas en el Poder Judicial: son menos cuanto más se asciende en la importancia del cargo y -por otra parte- existen fueros mayoritariamente masculinos, en los que las mujeres tienen muy difícil su acceso y promoción.

Esta situación se ve más claramente aún en el ámbito de la justicia penal, espacio por excelencia de dominio masculino. Los porcentajes evidencian que, mientras las mujeres se encuentran representadas alrededor de un 45% en los Fueros Civiles o Laborales de la Justicia, y aún cerca de un 80% en los Juzgados de Familia y Menores, en los ámbitos Criminal o Penal Económico, sólo alcanzan con dificultad el 10%, sin contar con ninguna magistratura en este último fuero.⁵

En la Administración de Justicia de la Provincia de Córdoba, más específicamente en el fuero penal, los datos no nos sorprenden. De un total de 402 funcionarios del Fuero penal, las mujeres se encuentran representadas en

⁴ Los datos corresponden a 2006. "Proyecto de Ley de participación igualitaria de varones y mujeres en los órganos de decisión", Cámara de Diputados de la Nación. www.hcdn.gov.ar

⁵ Paola, "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", en Página 12, *La Justicia no es tan La*, Sección Sociedad del 24 de febrero de 2006.

un 33,58%, siendo éste -en consecuencia- un fuero de fuerte y mayoritaria presencia masculina. La Tabla N° 2 nos aporta éstos y otros datos también interesantes:

Tabla N° 2: Composición por género y jerarquía. Fuero Penal de la Provincia de Córdoba, Argentina, 2009.

GÉNERO	JERARQUÍA ⁶			
	Personal Superior		Personal Inicial	
Mujeres	43	24,6%	92	40,5%
Hombres	132	75,4%	135	59,5%
Totales	175	100%	227	100%

Fuente: Poder Judicial de la provincia de Córdoba. www.justiciacordoba.gov.ar

La segregación vertical que caracteriza primordialmente a esta área de la justicia se aprecia con evidencia. Los hombres integran mayormente el Fuero Penal de la provincia, lo hacen tanto en los cargos más bajos como en los superiores. Pero es precisamente en los cargos superiores donde la brecha de género se amplifica: dentro del personal superior sólo el 24,6% son mujeres; el resto, casi el 76% hombres. Curiosamente no sucede lo mismo si hablamos del personal con menor rango o categoría, aquí podemos decir que las mujeres se encuentran bien representadas en un porcentaje de medio punto más del 40%. De todas formas, aunque representadas en un porcentaje mayor, los hombres siguen siendo mayoría pues se encuentran representados en casi un 60%.

En los Tribunales de Familia de la Provincia de Córdoba, Juzgados que tienen a su cargo la competencia de las cuestiones de violencia familiar, la presencia femenina se hace notar; pero, siguiendo los lineamientos generales con mayoría en los cargos o posiciones de menor poder o autoridad:

Tabla N° 3: Composición por género del Fuero de Familia, Córdoba Capital, Argentina, 2009.

FUERO DE FAMILIA	HOMBRES	MUJERES
Vocales de Cámara	3	3
Fiscales de Cámara	1	--
Jueces de 1ª. Instancia	1	5

⁶ En el nivel jerárquico superior, magistrados y funcionarios que componen el Tribunal Superior de Justicia y Cámaras Penales (Vocales, Relatores de Sala, Asesores Letrado, Secretarios del T.S.J, Secretarios Letrados de Cámara, Fiscales de Cámara, Secretarios de Fiscal de Cámara, Secretarios de Fiscalía, Ayudantes Fiscales); en el nivel jerárquico inferior, Jueces de 1ra Instancia, Secretarios de los Juzgados de 1ra. Instancia, Fiscales Correccionales, Fiscales de Instrucción y Ayudantes Fiscales.

Asesores Letrados	--	6
Secretario Juzgado de 1ª. Instancia	1	8

Fuente: Poder Judicial de la provincia de Córdoba. www.justiciacordoba.gov.ar

Si bien los datos que hemos seleccionado en este acápite son una pequeña muestra sin ningún tipo de rigor representativo, exponen en general las tendencias centrales de la participación de la mujer en la Administración de Justicia: la inclusión de la mujer en el Poder Judicial ha sido uno de los fenómenos notorio en los últimos años. Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de ascenso y promoción, se observa una gran participación femenina en los juzgados inferiores y una mucha menor participación en los estrados jerárquicos, de mayor poder, prestigio y decisión.⁷

Esto es, pese a la incorporación creciente de la mujer a la Administración de Justicia en las últimas décadas, la segregación horizontal y vertical se hace cada vez más marcada.

Es la Teoría Jurídica Feminista, fortalecida dentro del movimiento feminista alrededor de la década de los 80, la que ha desarrollado y explicado mejor estas ideas que relacionan el Derecho, la Justicia y las instituciones jurídicas con una perspectiva de género. En el punto siguiente nos detendremos a analizar muy sucintamente estas ideas explicativas.

3.- Explicaciones Teóricas de las Diferencias de Género en la Profesión Jurídica

La significativa incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas y en un gran número de sociedades, y la creciente participación femenina en espacios de decisión públicos y privados reservados hasta hace poco tiempo al enclave exclusivamente masculino, han despertado el interés teórico desde diversos paradigmas conceptuales. Así, la estratificación y desigualdades de género dentro de las ocupaciones profesionales pueden intentar explicarse a partir de tres modelos teóricos diferentes: el modelo de asimilación, el de elección, y el del constreñimiento u opresión. La rápida integración de género, los profundos cambios en la

⁷ Los datos mostrados no tienen una importancia menor, puesto que representan una tendencia generalizada a nivel de países occidentales. En general, se constata que el número de mujeres en la judicatura, un sector que sigue estando fuertemente dominado por los hombres, es cada vez mayor y se están nombrando mujeres para ocupar puestos en las cortes supremas y las cortes constitucionales, tal como lo acreditaron y expusieron la Federación Internacional de Mujeres Abogadas (FIDA) y la Federación Internacional de Mujeres de Carreras Jurídicas (FIFCJ) en el Informe sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de Naciones Unidas en su 53ª sesión celebrada en Nueva York entre los días 2 al 13 de marzo de 2009. En el mismo se deja constancia de la creciente presencia de las mujeres en la judicatura en muchos países del mundo, en especial en los niveles de entrada y en determinadas áreas como los juzgados de familia, penales o sociales, pero infrarepresentadas en los niveles superiores. La CSW es una comisión del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, que tiene como objeto exclusivo la política de igualdad de género y el avance de las mujeres. Es el principal órgano de la elaboración de la política de igualdad de género a nivel global.

estructura ocupacional de la profesión jurídica y las dificultades diferenciadas por género en los ascensos y promociones, también logran comprenderse a partir de estos esquemas conceptuales.

El **modelo de asimilación de género**⁸ supone que un normal proceso demográfico logrará equilibrar las carreras profesionales de hombres y mujeres. Pidiendo prestados conceptos a la literatura sobre raza o etnicidad, las interpretaciones sugieren que -dado que un mayor número de mujeres han comenzado a integrar la profesión jurídica- un natural proceso de convergencia demográfica se producirá entre las carreras femeninas y las masculinas. El mayor caudal de mujeres que ingresa a la profesión concluirá, más tarde o más temprano, equilibrando las diferencias de género. En este modelo de reemplazo de cohortes se espera que las mujeres más jóvenes sufran menos los efectos de las diferencias a medida que vayan avanzando en la carrera profesional.

Estas interpretaciones basadas en el modelo de asimilación de género, no sólo no nos permiten explicar los datos aquí presentados y analizados, sino que además nos sugieren que adolecen de cierta cuota de inocencia. La idea de que la creciente convergencia natural de los sexos en la sociedad y en los espacios profesionales y laborales será el camino hacia la igualdad de oportunidades y que la desaparición de las desigualdades y desventajas en las carreras laborales de hombres y mujeres llevará al reemplazo de cohortes cada vez más igualitarias, deja fuera cualquier variable explicativa relacionada con el poder y con los valores patriarcales y machistas que han caracterizado desde tiempos inmemoriales y caracterizan a nuestros grupos sociales. De hecho, la convergencia o asimilación podría haber comenzado a gestarse desde hace mucho más tiempo, puesto que las mujeres -hace bastante- que conforman el colectivo demográfico mayoritario. Igualmente, tampoco nos permiten explicar con profundidad por qué, a pesar del gran avance de las mujeres en la conformación de los grupos profesionales como los de la Administración de Justicia en este caso, las desigualdades de género en especial en lo relativo a ingresos, prestigio y promociones, se han mantenido e incluso incrementado sostenidamente en estos últimos años⁹. Las importantes diferencias en la composición de los Poderes Judiciales de los países analizados en relación especialmente con las altas esferas de decisión, es un buen ejemplo de las dificultades explicativas de esta perspectiva de asimilación de género.

Los **modelos de elección** localizan las fuentes de las desigualdades de género de las carreras profesionales, en las opciones de las propias mujeres que trabajan. Estos abarcan interpretaciones basadas en la teoría del capital humano, el feminismo cultural y las teorías de socialización diferenciada.

La **teoría del capital humano**¹⁰ atribuye resultados diferenciados en el mercado de trabajo a las diferencias en la educación, las habilidades, el

⁸ Para una explicación más detallada y profunda de la perspectiva véase William Bielby y Denise Bielby, "I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job", *American Journal of Sociology*, vol. 97, Nº 5, 1992, p. 1241-1267.

⁹ Mariana Sánchez, "Género y Profesión Jurídica", *Anuario VIII Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, 2005, p.451-465.

¹⁰ Gary Becker, *Human Capital*, Columbia University Press, Nueva York, 1964.

entrenamiento y la experiencia que distinguen a mujeres de hombres. Estas diferencias de género se conciben como el resultado de decisiones conscientes de las mujeres que deciden ejercer en carreras que les permiten sostener un mayor y mejor equilibrio entre los roles domésticos y los profesionales. En este sentido, la perspectiva defiende que son las mayores responsabilidades domésticas las que reducen el compromiso de las mujeres con su carrera profesional y su esfuerzo laboral, ocasionando como consecuencia predecible la disparidad de ingresos y prestigio con el sexo opuesto.¹¹

El **feminismo cultural** y las **teorías de socialización por género** también predicen que las mujeres están expuestas a diferentes elecciones cuando enfrentan el mercado de trabajo; pero estas opciones no son simples respuestas racionales como sugiere la teoría del capital humano. El primero argumenta que las diferencias de género o son innatas o productos de procesos de socialización tan tempranos que operan como si lo fuesen. Sustenta que los valores femeninos y los procesos cognitivos de las mujeres prestan un énfasis especial a la lactancia, el cuidado de los hijos, y las responsabilidades familiares¹².

La teoría de la socialización también sostiene diferencias de género en valores, intereses y procesos de pensamiento; aunque entiende estas diferencias como producidas socialmente y reforzadas durante el curso de la vida, en lugar de verlas como características innatas o diferencias cognitivas de las mujeres. Así, la socialización por género influye en la elección ocupacional de las mujeres, en la especialidad profesional y en las condiciones de trabajo, consiguiendo que ellas prefieran trabajos que se asemejen a los apropiados para su género¹³. Estos procesos de socialización también explican las dificultades de las mujeres en adquirir las habilidades de los trabajos “preferentemente” masculinos y refuerzan y adecuan las mayores responsabilidades domésticas que tienen las mujeres.

Los **modelos de opresión** sustentan sus explicaciones no en las características innatas, psíquicas o aprendidas de las profesionales, sino en las elecciones y las conductas de los empleadores sobre ellas o de factores basados en la demanda. Estas aproximaciones señalan que las diferencias son el resultado de prácticas discriminatorias deliberadas, o de diseños y estructuras organizacionales que fomentan condiciones desiguales en el empleo de hombres y mujeres.

¹¹ Cabe señalar aquí que este tipo de argumento fue utilizado en la renombrada sentencia de la Corte Suprema de los Estados Unidos del caso *EEOC v. Sears*, en el cual el tribunal resolvió que Roebuck & Co. no había discriminado contra sus empleadas al excluirlas de las ventas por comisión. La Corte consideró que “las mujeres tienden a estar más interesadas en los aspectos sociales y cooperativos de los ámbitos de trabajo. Las mujeres tienden a verse a sí mismas como menos competitivas. Ellas ven las ventas no sujetas a comisión de un modo más atractivo que las ventas a comisión, porque así pueden entrar y dejar el trabajo más fácilmente, y porque en el trabajo de ventas no sujeto a comisión hay mayor contacto social, más amabilidad y menos estrés”. Caso *EEOC v. Sears, Roebuck & Co.*, 1988, Circuito 7, *Federal Reporter, 2nd Series*, vol. 839, p. 302.

¹² Estas ideas sobre valores y procesos cognitivos diferenciados por género han sido muy bien expuestas en el texto de Sara Ruddick, *Maternal thinking. Toward a politics of peace*, Beacon Press, Boston, 1989, de lectura invaluable para las feministas de la cultura.

¹³ Marini M., Fan P., Finley E. y Beutel A., “Gender and job values”, *Sociology of Education* 69 (1), 1996, p 49-65.

Las corrientes interpretativas de los modelos de opresión pueden distinguirse entre: las que enfatizan la discriminación basada en los gustos de los empleadores¹⁴; las que se centran en la noción de discriminación estadística¹⁵; y las que dan énfasis a las situaciones de discriminación, hostigamiento y violencia que reciben las mujeres en su ámbito laboral, generalmente de una manera muy sutil, y a la existencia de barreras institucionales de género que son reproducidas mediante las prácticas cotidianas de los superiores¹⁶. Como por ejemplo las que suceden en las prácticas en la contratación, los requisitos de ingreso, las políticas de asignación de las tareas, la antigüedad, el sistema de ascensos. Las reglas de género en los contextos de trabajo, operan como un supra esquema cultural que influye en las percepciones de competencia de los profesionales, en este caso, y refuerzan la existencia de desigualdades. Estas prácticas institucionalizadas presionan sobre aquellos profesionales que necesiten equilibrar responsabilidades profesionales y familiares, en especial, las mujeres.

Esta última interpretación, denominada *discriminación intencional*, variedad típica de las versiones explicativas basadas en los modelos de opresión, nos ayuda claramente a comprender la situación laboral de mujeres especialmente profesionales que sufren tanto segregación horizontal como vertical; mujeres que se encuentran insertas en ambientes laborales no sólo con preponderancia masculina, sino también ambientes laborales diseñados y estructurados por enfoques masculinos. De tal forma, el proceso de selección del personal, la permanencia y las condiciones de ascenso y promoción se encuadran en modelos laborales masculinos que garantizan y perpetúan las desigualdades por sobre la neutralidad y equidad de género.

Si bien la orientación teórica que sigue este trabajo nos encuentra más cerca de las perspectivas o modelos teóricos de explicación de la opresión, es viable considerar que los tres modelos o enfoques puedan conjugarse y así reforzar y alcanzar explicaciones más complejas en relación con las mujeres y el ámbito laboral. Los datos presentados en este acápite que muestran las desigualdades de género en el campo de la Administración de Justicia argentina, pueden evidenciar las principales líneas de interpretación de estas corrientes teóricas. Las diferencias ocupacionales en los campos profesionales y las de ingresos nos inspiran reflexionar sobre un complejo entramado normativo de género que cae más pesadamente sobre las mujeres, manteniéndolas en desventaja en relación con los hombres al menos en estas áreas.

¹⁴ Como lo expone el propio Becker en *Human Capital*, capítulo VI, óp. cit., p. 214 a 230.

¹⁵ Edmund Phelps, "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, Nº 4, 1972, p. 659-661. La discriminación estadística, concepto acuñado en Estados Unidos y que refiere a la decisión de la contratación laboral basada en características potenciales de un grupo determinado, puede explicar -en este caso- esa habitual creencia de que empelar mujeres incrementa los costos porque son menos productivas o incluso mucho más costosas por el sólo hecho de asociarlas a la maternidad o a alguna incapacidad adscripta a su propio sexo y que las hace más improductivas que los varones.

¹⁶ Kathleen Hull y Robert Nelson, "Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Career of Lawyers", *Social Forces*, vol. 79, Nº 1, 2000, p. 229-264.

4.- Los efectos del género y la función de las decisiones femeninas en los conflictos de violencia contra la mujer

Como planteábamos al comienzo de este trabajo, la incorporación de una perspectiva de género en el sistema jurídico, tanto en sus esferas normativas como judiciales o procesales, resulta de crucial importancia a la hora del tratamiento de problemáticas relevantes para las mujeres. Asumir una perspectiva de género en el tratamiento y las decisiones judiciales nos obliga a reconocer la intrínseca desigualdad existente en las relaciones entre hombres y mujeres y a buscar la explicación de esta desigualdad en las propias estructuras de poder de la sociedad.

Tal como sostiene Paola Bergallo¹⁷, el sistema judicial puede considerarse un espacio privilegiado para iniciar una investigación del rol del género en las instituciones públicas. En nuestras actuales sociedades, el poder judicial puede entenderse como un actor central en los procesos de democratización de las sociedades y -de esta forma- desempeña un rol clave en la protección de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Precisamente, y en el tema que nos ocupa, una magistratura diversificada e igualitaria en términos de género es un “*prerrequisito fundamental para re-construir la legitimidad democrática del Estado y tornar su organización más receptiva y sensible a la protección de los derechos de las mujeres y a la representación de los intereses, visiones y experiencias femeninas*”; en definitiva, para la promoción concreta de los valores femeninos.

Pero, igualmente, revisar el proceso de incorporación de las mujeres en la Administración de Justicia en los lugares estratégicos de decisión judicial, puede ser un mecanismo para analizar si la mayor presencia de la mujer en estas estructuras de decisión influye en la cultura jurídica y en la práctica jurídica, incorporando aportes específicos que indiquen diferencias de género considerables. En especial, en algunas cuestiones que aún no han logrado entenderse definitivamente como un problema basado en la inequidad de género y sostenido por la estructura social, como es el tema de la violencia contra la mujer en el ámbito familiar.

Algunas investigaciones con sustratos más empíricos evidencian estas ideas rememorando lo que la propia Carol Gilligan nos aportaba en su obra *In a different voice*¹⁸. Así, Beatriz Kohen¹⁹ realizando un análisis de los modos de decisión judicial diferenciados por género en los tribunales de familia de la provincia de Buenos Aires, concluye que parte de sus resultados concuerdan con la tesis gilligaliana. La autora argentina corrobora que buena parte de los jueces varones destacan la objetividad, la neutralidad y la equidistancia a la hora de tomar sus decisiones, en tanto que los jueces mujeres hacen mayor énfasis en la vocación, el cuidado y el compromiso personal; cuestiones que se considerarían más cercanas a la *ética del cuidado* que caracterizaba a *la voz*

¹⁷ Paola Bergallo, “El techo de cristal en la selección de los jueces”, contribución presentada en el Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas organizado por ELA (Equipo Latinoamericano de Género), Buenos Aires, 2007, mimeo.

¹⁸ Carol Gilligan, *In a different voice*, Harvard University Press, Cambridge (Massachusetts), 1993.

¹⁹ Beatriz Kohen, *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*, Ad Hoc, Buenos Aires, 2008, p. 237.

femenina de la que hablaba Gilligan. De todas formas, la autora destaca también la presencia de jueces varones dentro de los tribunales de familia de la provincia de Buenos Aires que resaltan la necesidad de la empatía, la inmediatez y el enfoque contextual, cuestiones más asociadas a la visión femenina que a la masculina.

El hallazgo no deja de tener su buena importancia, más tratándose de jueces que tienen a su cargo la resolución de conflictos relacionados con cuestiones familiares y también con violencia familiar. Es en especial en el tratamiento de estas problemáticas de violencia cuando más se requiere una visión con menos lógica aristotélica (que se asocia generalmente a la perspectiva masculina) y más enfoque contextual, propio de la *voz femenina* que resalta Carol Gilligan.

Quizá desde este punto de vista la incorporación de las mujeres a la justicia y en especial la posición de las mismas en cargos de poder y de toma de decisiones importantes, solo puede ser entendido como un hecho simbólico de mayor representatividad que -a pesar de ello- se adecúa al modelo institucional existente y colabora a sostener y reproducir los patrones tradicionales masculinos.

De todas formas, y aunque la inserción de las mujeres en los puestos de decisión judicial pueda llegar a ser insuficiente para garantizar una efectiva aplicación de una perspectiva de género en la resolución de conflictos, la teoría feminista e investigadoras en esta área han destacado y discutido ampliamente la importancia de la participación igualitaria de las mujeres en la justicia²⁰, cuestión que nos parece de particular importancia.

Así, investigadoras y profesoras canadienses como Rebecca Johnson y Marie-Claire Belleau²¹ destacan la importancia y el aporte que las mujeres incorporan en la composición de las magistraturas como la Corte de Canadá y enfatizan la idea de que las mujeres pueden llevar consigo al ámbito de la justicia los valores adquiridos a través de su participación más intensa en la esfera privada

²⁰ Los argumentos de dichas discusiones suelen dividirse en dos grandes grupos: por un lado, los argumentos que se relacionan con la legitimidad democrática y la idea que una justicia con una conformación diversa que incluya un número considerable de mujeres y refleje la diversidad étnica y racial de la sociedad contribuye a generar confianza en el sistema de justicia y resulta esencial para que la institución sea percibida por el público como justa y representativa. La presencia de mujeres en posiciones de autoridad cumple el rol simbólico de desafiar el estereotipo y de promover opciones menos tradicionales para las mujeres. Dentro de esta línea, véase entre tantas otras a Kate Malleson, "Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do", *Feminist Legal Studies*, vol. 11, Nº 1, 2003, p. 1-24 y desde una perspectiva más empírica Darrell Steffensmeier y Chris Herbert, "Women and Men Policymakers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants?" *Social Forces*, vol. 77, 1999, p. 1163-1196. Por otro lado, los argumentos que se basa en la idea de que es relevante la incorporación de las mujeres, puesto que tienen algo *diferente* que aportar a la justicia. Es la tesis de Carol Gilligan mencionada reiteradas veces en este trabajo de investigación y que también han seguido, entre otras: Susan Sherry, "The Gender of Judges", *Law and Inequality*, vol. 4, 1986, p. 160 y Sally Kenney, "Breaking the silence: gender mainstreaming and the composition of the european court of justice", *Feminist Legal Studies* 10, 2002: 257-270 y Belleau, Marie-Claire y Rebecca Johnson. "Les femmes juges feront-elles véritablement une différence? Réflexions sur les décisions des femmes juges à la Cour suprême du Canada", C.J.W.L, 2005, 27-39.

²¹ Marie-Claire Belleau y Rebecca Johnson, "The Faces of Judicial Anger" in Myriam Jézéquel y Nicholas Kasirer eds., *Les sept péchés capitaux et le droit privé*, ed. Thémis, Montreal, 2007.

de la sociedad, como la empatía, el cuidado y el mayor compromiso con la justicia sustantiva. Igualmente, Erica Rackley²² destaca la importancia de reconocer el potencial transformador de una justicia diversa para crear un espacio en el que la diferencia sea celebrada y valorada en sus propios términos, un lugar en el que la diversidad o diferencia puedan crear verdaderamente diferencias.

En esta misma línea de pensamiento, puede sustentarse que una conformación diversa de la administración de justicia y que refleje las diferencias de género (y otras, como las étnicas o raciales) contribuye a generar confianza, y es útil para apreciar a la misma como más justa y representativa²³. Se trata, justamente, de enriquecer el sistema de justicia con el aporte de visiones y perspectivas diferentes que no se encuentran en la estructura tradicional de la justicia, compuesta en su mayoría por varones, blancos y de cierta clase social- y así poner en cuestión al estereotipo de justicia convencional de perspectiva masculina.

Trasladadas estas ideas a los procesos de tratamiento y resolución de conflictos en los que las mujeres son parte, en especial los casos de violencia intra familiar, entendemos que la presencia de mujeres en dichos procesos resulta de crucial importancia. Por diferentes razones: en primer lugar, la presencia de mujeres en posiciones de autoridad dentro de la Administración de Justicia cumple un rol simbólico, una especie de prototipo o modelo al que podrán ajustarse las generaciones más jóvenes y que se aprenderá o internalizará con más facilidad tanto entre los futuros varones y mujeres. En segundo lugar, la mayor representatividad femenina generará la confianza suficiente como para promover el acceso a la justicia de *otras cuestiones* menos habituales o diferentes a las de resolución tradicional. Esto no sólo hará posible la democratización y facilitación del acceso a la justicia, sino que además permitirá que esas *otras cuestiones diferentes* logren reconocerse como problemáticas sociales importantes, dignas de ser sometidas a un tratamiento jurisdiccional. Por último, la representación femenina en sectores de tradicional presencia masculina, confiamos en que con el tiempo y la capacitación necesaria alcanzará desafiar, cuestionar e imponer cambios en los modelos judiciales, incorporando la necesaria perspectiva de género en el tratamiento de problemáticas sociales relevantes en las que las mujeres son parte. Tal como la teoría de Carol Gilligan lo sostiene, las interpretaciones femeninas de la ley traen consigo sus experiencias de vida, sus valores y puntos de vista, cuestiones que podrían marcar relevantes diferencias.

²² Erika Rackley, "What a Difference Difference Makes: Gendered Harms and Judicial Diversity", *International Journal of the Legal Profession* 15: 31-50, 2008, p. 34.

²³ Beatriz Kohén, "Más mujeres a la justicia. Los argumentos más frecuentes", artículo presentado en el Congreso de Justicia y Género de Viña del Mar, noviembre de 2003. Disponible en www.cejamericas.org

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

ALEMANY ROJO Ángela, FERNÁNDEZ GÓMEZ Laura, ZAMORANO LÓPEZ, Carmen (Coordina: Ángela Alemany Rojo) (2008), *Las mujeres y la toma de decisión*, Informe Diciembre de 2007. Asociación de Mujeres Juristas – Themis.

BALAGUER CALLEJÓN Francisco y BALAGUER CALLEGÓN María Luisa (2008), *Legislación sobre igualdad de género*. Tecnos, Madrid.

BECKER Gary (1964), *Human Capital*, Columbia University Press, Nueva York.

BELLEAU Marie-Claire y JOHNSON Rebecca (2005), "Les femmes juges feront-elles véritablement une différence? Réflexions sur les décisions des femmes juges à la Cour suprême du Canada", *C.J.W.L.*, p. 27-39.

BELLEAU Marie-Claire y JOHNSON Rebecca (2007), "The Faces of Judicial Anger" in Myriam Jézéquel y Nicholas Kasirer eds., *Les sept péchés capitaux et le droit privé*, ed. Thémis, Montreal.

BERGALLO Paola (2006), "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires", en Página 12, *La Justicia no es tan La*, Sección Sociedad del 24 de febrero.

BERGALLO Paola (2007), "¿Un techo de cristal en el Poder Judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires" en *El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Marcelo Alegre y Roberto Gargarella, Abeledo Perrot, Buenos Aires.

BERGALLO Paola (2007), "El techo de cristal en la selección de los jueces", contribución presentada en el Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas organizado por ELA (Equipo Latinoamericano de Género), Buenos Aires, mimeo.

BIELBY William y BIELBY Denise (1992), "I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job", *American Journal of Sociology*, vol. 97, N° 5, p. 1241-1267.

BODELÓN Encarna (2009), "Feminismo y derecho: mujeres que van más allá de lo jurídico" en *Género y dominación. Críticas feministas del derecho y el poder*, Gemma Nicolás Lazo y Encarna Bodelón González (comps.), Roberto Bergalli e Iñaki Rivera Beiras (coords.), OSPDH, ANTHROPOS, Barcelona, pp. 95-116.

BODELÓN, Encarna (1998a). "El análisis del género en los tribunales de justicia", *La joven sociología jurídica en España: aportaciones para una consolidación*, José Luis Domínguez y Miguel Ángel Ramos Ulgar (Coordinadores), The International Institute for the Sociology of Law, Oñati Papers, 6: 93-104.

BOIGEOL Anne (1993), "La magistrature française au féminin: entre spécificité et banalisation", *Droit et société*, N° 25: 489-523.

BUZAWA Eve y BUZAWA Carl (2003), *Domestic violence. The criminal justice response*. Third Edition, Sage, London.

CAIN Maureen (1990), "Towards transgression. New directions in feminist criminology", *International Journal of the Sociology of the Law*, 18: 1-18.

CALVO GARCÍA Manuel (2004), "El tratamiento de la violencia familiar de género en la administración de justicia" en *La respuesta desde las instituciones y el Derecho frente al problema de la violencia doméstica en Aragón*, Manuel Calvo (Coordinador), Dykinson, Madrid, pp. 49-124.

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN ARGENTINA, 2006, "Proyecto de Ley de participación igualitaria de varones y mujeres en los órganos de decisión", disponible en www.hcdn.gov.ar

DEMA MORENO Sandra (2000), *A la igualdad por la desigualdad: La acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. Ediciones KRK, Universidad de Oviedo, España.

FEDERAL REORTER (1988), 2nd Series, vol. 839, p. 302. Caso EEOC v. Sears, Roebuck & Co.

GILLIGAN Carol (1986), *La moral y la teoría: psicología del desarrollo femenino*. Fondo de Cultura Económica, México.

GILLIGAN Carol (1993), *In a different voice*, Harvard University Press, Cambridge (Massachusetts).

HULL Kathleen y NELSON Robert (2000), "Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Career of Lawyers", *Social Forces*, vol. 79, N° 1, p. 229-264.

KENNEY Sally (2002), "Breaking the silence: gender imanstreaming and the composition of the european court of justice", *Feminist Legal Sutdies* 10, p. 257-270.

KOHEN Beatriz (2003), "Más mujeres a la justicia. Los argumentos más frecuentes". Disponible en www.cejamericas.org

KOHEN Beatriz (2006) *The Family Law Judges of the City of Buenos Aires, A View from Within*. Law and Society Association Annual Meeting, Baltimore.

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

MALLESON Kate (2003), "Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do", *Feminist Legal Studies*, vol. 11, N° 1, p. 1-24.

MARINI M., FAN P., FINLEY E. y BEUTEL A. (1996), "Gender and job values", *Sociology of Education* 69 (1), p 49-65.

MOTTA Cristina y CABAL Luisa (comps.) (2006), *Más allá del derecho: justicia y género en América Latina*. Siglo del Hombre Editores, Bogotá.

NACIONES UNIDAS (2009), Informe sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), 53ª sesión celebrada en Nueva York entre los días 2 al 13 de marzo.

PHELPS Edmund(1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, N° 4, p. 659-661.

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN ARGENTINA, Informe País 2007, *Objetivos de Desarrollo del Milenio*.

RACKLEY Erika (2008), "What a Difference Difference Makes: Gendered Harms and Judicial Diversity", *International Journal of the Legal Profession* 15: 31-50.

RUDDICK Sara (1989), *Maternal thinking. Toward a politics of peace*, Beacon Press, Boston.

SÁNCHEZ Mariana (2005), "Género y profesión jurídica", *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina, pp. 451-465.

SÁNCHEZ Mariana (2007), *Delito y desviación social. Explicaciones teóricas*. Advocatus, Córdoba, Argentina.

SHERRY Susan (1986), "The Gender of Judges", *Law and Inequality*, vol. 4, p. 160.

STEFFENSMEIER Darrell y HERBERT Chris (1999), "Women and Men Policymakers: Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants?" *Social Forces*, vol. 77, 1163-1196.