



GÉNERO Y TRABAJO

Mujeres en el poder judicial

María Eugenia Gastiazoro



Editorial CEA ▶ Colección Tesis



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

CEA

Centro de
Estudios
Avanzados

GÉNERO Y TRABAJO

Mujeres en el poder judicial



UNC

Universidad
Nacional
de Córdoba

CEA

Centro de
Estudios
Avanzados

Colección Tesis

GÉNERO Y TRABAJO
Mujeres en el poder judicial

María Eugenia Gastiazoro

Editorial del Centro de Estudios Avanzados
Centro de Estudios Avanzados, Universidad Nacional de Córdoba,
Av. Vélez Sarsfield 153, 5000, Córdoba, Argentina.

Directora: Alicia Servetto

Responsables Editoriales: Eva Da Porta · María E. Rustán

Secretaria Técnica: Evelin Pineda

Comité Académico de la Editorial

María Cristina Mata

Pampa Arán

Marcelo Casarín

Javier Moyano

Facundo Ortega

María Teresa Piñero

Coordinador de edición: Matías Keismajer

Corrección de los textos: Candelaria Sgró Ruata

Diagramación de colección: Lorena Díaz

Diagramación de este libro: Fernando Félix Ferreyra

Responsable de contenido web: Víctor Guzmán

© Centro de Estudios Avanzados, 2013

Gastiazoro, María Eugenia

Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial. - 1a ed. -
Córdoba : Centro de Estudios Avanzados, 2013. E-Book.

ISBN 978-987-1751-14-3

1. Poder Judicial. 2. Estudios de Género. I. Título
CDD 306

A Manuel y a mi hija Lola

Índice

Agradecimientos	13
Introducción	15
Capítulo 1. Género y desigualdades: lecturas teóricas	21
1.1. Introducción	21
1.1.1 Género e identidad de género	21
1.1.2 Desigualdades y diferencias de género	23
1.2 Otras perspectivas sociológicas	25
1.2.1 La mirada de Bourdieu	25
1.2.1.1 El papel de las mujeres	28
1.2.3 Touraine: las mujeres como sujetos activos	30
1.2.4 Críticas y comentarios a las teorías de Bourdieu y Touraine .	32
1.3 Desigualdades y diferencias de género en la profesión jurídica	36
1.4 La perspectiva tomada en esta investigación	38
Capítulo 2. La desigualdad de las mujeres en la profesión jurídica: antecedentes	41
2.1 Introducción	41
2.2 Características generales que asume la desigualdad dentro de la profesión	41
2.2.1 Áreas de trabajo – especialización	41
2.2.2 Posiciones ocupadas	42
2.2.3 Diferencias en los ingresos percibidos	43
2.2.4 Jornada laboral y familia	44
2.2.5 Satisfacción con el trabajo	45
2.3 Interpretaciones de las desigualdades de género	46

2.3.1 Los procesos de asimilación	46
2.3.2 Las elecciones de las mujeres	47
2.3.3 Discriminación y otros factores de segregación de género	49
2.4 Valoración de las interpretaciones presentadas	50
Capítulo 3. Diseño de investigación	53
3.1 Introducción	53
3.2 Técnicas de análisis cuantitativo	54
3.2.1 Trabajo de campo	56
3.2.2 Sistematización de los datos	56
3.3 Técnicas de análisis cualitativo	57
3.3.1 Trabajo de campo	59
3.3.2 Sistematización de los datos	60
3.4 Combinación de técnicas	60
Capítulo 4. La participación de las mujeres en Argentina	63
4.1 Introducción	63
4.2 Nivel educativo e inserción laboral de las mujeres	63
4.3 Familia y trabajo	66
4.4 Las mujeres en el Poder Legislativo y Ejecutivo	67
4.5 Lo público y lo privado en las desigualdades de género.	68
4.6 Comentarios generales	71
Capítulo 5. La participación histórica de las mujeres en la Administración de Justicia en Argentina.....	73
5.1 Introducción	73
5.2 Las primeras mujeres en la profesión jurídica. Análisis comparativo	75
5.3 El acceso de las mujeres en las Altas Cortes de Justicia. Análisis comparativo	77
5.4 Antecedentes sobre la situación de las mujeres en la administración de justicia en Argentina.	80
5.5 Comentarios generales	86
Capítulo 6. La participación actual de las mujeres en el poder judicial de Argentina. Análisis por provincias y nación	89
6.1 Introducción	89

6.2 Indicadores de provincias y nación	90
6.3 La distribución por género de magistrados y funcionarios en los distintos poderes judiciales	93
6.3.1 Mujeres en los distintos fueros de los poderes judiciales	95
6.3.1.1 El fuero de familia y menores en contraste con el penal	97
6.3.1.2 Más mujeres en los fueros de civil y comercial como laboral	99
6.3.1.3 La situación en los fueros múltiples	99
6.3.1.4 Particularidades en «electoral, administrativo y otros»	100
6.3.1.5 El caso del Ministerio Público Fiscal	101
6.3.1.6 Algunas conclusiones	101
6.3.2 Niveles jerárquicos ocupados	102
6.4 Comentarios generales	110
Capítulo 7. La mirada de las actoras frente a las desigualdades de género	115
7.1 Introducción	115
7.2 Percepción de las desigualdades de género	115
7.3 Procesos de diferenciación de género	119
7.3.1 La inserción de las mujeres en el poder judicial	120
7.3.1.1 El trato diferenciado	120
7.3.1.2 Régimen laboral y prácticas que consolidan las brechas de género	124
7.3.2 Diferenciación del trabajo por género	126
7.3.3 Diferenciación de género en los niveles ocupados	132
7.3.3.1 Los sistemas de concursos	134
7.4 Las estrategias de inserción profesional de las mujeres: consecuencias para la construcción de la identidad profesional y de género.	142
7.4.1 Estrategias de articulación de vida profesional a la privada que refuerzan identidad mujer-madre	142
7.4.2 Estrategias de afirmación en el campo profesional que cuestionan identidades de género fijas	147
7.4.3 Miradas sobre las estrategias masculinas	152
7.4.4 Hilo común a todas las mujeres entrevistadas –la seguridad–	155
7.5 Comentarios generales	156

Conclusiones	165
Procesos de producción y transformación de las desigualdades de género en el poder judicial	165
Bibliografía	175

Agradecimientos

A María Inés Bergoglio por su tiempo dedicado en la dirección de mi investigación.

A mis amigos y familiares, de los cuales recibí apoyo para este trabajo.

Introducción

Esta investigación forma parte de un proyecto mayor en el cual se estudian las transformaciones en curso en la profesión jurídica.¹ Dentro de esta línea surge este trabajo, orientado a comprender el proceso de producción y/o transformación de las desigualdades de género en el interior de la profesión jurídica Argentina. Consideramos la profesión jurídica como un espacio dividido principalmente en dos ámbitos del ejercicio profesional –la administración de justicia y el ejercicio de la abogacía. Esta escisión supone distintas dinámicas en la generación de la desigualdad e implica diferentes procedimientos de recolección de datos durante el proceso de la investigación.

El constante incremento de mujeres como fuerza de trabajo en la estructura general de la economía es un fenómeno que se ha acelerado en el último tiempo, ligado a procesos estructurales de cambio en el orden económico, político y social. Situación que viene acompañada tanto de una alta participación de las mujeres en el sistema educativo, como de ciertos cambios en las relaciones de género.

La profesión jurídica no ha estado ajena a estos procesos, constituyéndose hoy en un ámbito donde la presencia de las mujeres es cada vez más importante, lo que se evidencia en los crecientes porcentajes de graduadas en derecho. Dentro de la profesión la administración de justicia se presenta como un ámbito en el cual ellas tienden a concentrarse. A pesar de que son un gran número, distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina muestran que su proceso de inserción dentro de este sector ha sido y continúa siendo desigual respecto de sus pares masculinos (Mackinson y Goldstein, 1988; Gaston, 1993; Kohen, 2008; Bergallo, 2005). Esta situación se manifiesta en dos sentidos: como *segregación vertical* según lo cual las mujeres son admitidas

con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos y como *segregación horizontal* según la cual tienden a concentrarse en áreas consideradas «adecuadas» a su sexo, que muchas veces resultan ser de menor prestigio y de poco interés económico.

A su vez la creciente desigualdad de género ha sido observada también en otros sectores de la profesión jurídica. En el sector más innovador de la profesión, caracterizado por la fuerte especialización y los altos ingresos - las grandes empresas jurídicas - la segregación vertical es marcada (Bergoglio 2007). También Sánchez (2005), tomando los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, observó una agudización de la brecha de ingresos promedios de abogados y abogadas entre 1995 y 2003, tanto para el sector estatal, particularmente en la administración de justicia como del ejercicio de la profesión liberal.

El hecho de que estas desigualdades se planteen dentro de un colectivo que ha tenido similar acceso a la educación universitaria obliga a descartar algunos de los argumentos que se utilizan habitualmente para interpretar estas desigualdades y permite advertir la necesidad de recurrir a explicaciones más complejas. La persistencia de las inequidades de género es un fenómeno generalizado que abarca distintos ámbitos de la profesión, no reductible 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.

Las investigaciones llevadas a cabo hasta la actualidad en el campo del poder judicial en Argentina tienen carácter exploratorio, y se han centrado en la justicia de Buenos Aires sobre todo. El estudio de Mackinson y Goldstein (1988) hace una breve referencia a la discriminación de género dentro de un estudio general sobre las características que asumen los tribunales nacionales de la ciudad de Buenos Aires. Más tarde Gaston (1993) realizó un trabajo específico sobre la composición del poder judicial en términos de género tanto por niveles como por fueros. Si bien toma en cuenta los altos tribunales de justicia como la justicia federal de las provincias, se enfoca principalmente en la situación de Buenos Aires. El estudio de Kohen (2008) se centra en los juzgados nacionales civiles con especialización en familia de la ciu-

dad de Buenos Aires analizando los aportes diferenciales que las mujeres pueden hacer a la justicia. Por último Bergallo (2005) pone el acento en los mecanismos de selección de jueces vigentes en la justicia nacional y federal de la ciudad de Buenos Aires.

Este libro es producto de una investigación en la que se ha buscado ampliar el campo de estudio, tomando en cuenta lo que sucede en distintas provincias ubicadas en diferentes regiones del país, como Córdoba, Chaco y Santa Cruz, además de Buenos Aires y el Poder Judicial de la Nación, lo que nos provee de una visión más general sobre la situación de la inserción de las mujeres en la justicia. Además se ha profundizado en las dinámicas de los procesos de diferenciación de género que se vienen produciendo en el interior de la profesión jurídica, reconstruyendo el fenómeno de las desigualdades de género desde una perspectiva que permita integrar los procesos estructurales como las acciones de los agentes implicados.

Durante la investigación se buscó en primer lugar obtener una mirada general del problema en nuestro país, para observar la existencia o no de procesos de segregación a partir de la recolección de datos cuantitativos, respecto a la participación femenina en los distintos fueros, instancias y circunscripciones. Por otra parte, se analizó el papel de las mujeres en la configuración de las desigualdades de género, a partir de entrevistas en profundidad para abordar preguntas como las siguientes: ¿Qué estrategias llevan a cabo las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional para incorporarse a un campo de trabajo que fue tradicionalmente masculino como el jurídico? ¿Cómo se combinan las estrategias que las mujeres toman a lo largo de su trayectoria profesional para constituirse como abogadas con la identidad de género? ¿Las mujeres son conscientes del peso que las desigualdades de género tienen a la hora de tomar decisiones claves que deciden el curso de su trayectoria profesional? ¿Las mujeres se constituyen en agentes activos que desafían la configuración de las desigualdades de género en la profesión?

La investigación, cuyos resultados se presentan en las siguientes páginas, se propuso los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Comprender el proceso de producción o transformación de las desigualdades de género en el interior de la profesión jurídica en Argentina.

Objetivos Específicos:

- Describir la participación de las mujeres en la administración de justicia en Argentina, en los diferentes fueros, instancias y circunscripciones territoriales.
- Identificar situaciones de discriminación por género – tanto vertical como horizontal - en el interior de la administración de justicia.
- Analizar el modo en que las estrategias de las actoras contribuyen a la reproducción o transformación de las desigualdades de género en el ámbito de la profesión jurídica.
- Analizar la construcción de la identidad profesional y de género por medio de las estrategias de inserción profesional de las abogadas y su incidencia en la producción y/o transformación de las desigualdades de género.
- Recuperar las interpretaciones que las propias abogadas efectúan acerca de las desigualdades de género existentes en su campo de ejercicio profesional.

El libro ha quedado estructurado en dos partes. En la primera, el capítulo 1 se introduce en las discusiones teóricas sobre el concepto de género e identidad, en conexión a los planteos feministas. Acá se profundiza especialmente en la teoría de Bourdieu (2005:37) la que pone en evidencia las desigualdades de género a partir de la «construcción social arbitraria de lo biológico, y en especial del cuerpo».

El capítulo 2 describe las características que asumen las desigualdades dentro de la profesión jurídica como las interpretaciones a las que arriban distintos estudios llevados a cabo tanto en Argentina como en otros países. Los tres modelos teóricos -*asimilación, elección y constreñimiento* (Hull y Nelson, 2000) comúnmente utilizados para comprender esta cuestión- han sido analizados críticamente desde la perspectiva de Bourdieu.

El capítulo 3 presenta el diseño de investigación, como ya dijimos se ha procurado combinar técnicas cuantitativas y cualitativas para comprender las desigualdades de género en el poder judicial. El problema planteado nos condujo a la utilización de ambas técnicas.

En la segunda parte del trabajo, el capítulo 4, nos remite a la participación de las mujeres en Argentina en distintos ámbitos: la educación, la inserción laboral, dentro de la familia y la participación en los ámbitos del poder legislativo y ejecutivo. Esto permite tener un panorama general sobre las desigualdades de género en nuestro país, principalmente nos muestra su conexión con los ámbitos de poder en los que se sostiene.

En el capítulo 5 profundizamos sobre esta situación en un ámbito de importancia política como es el poder judicial. El análisis comparativo sobre el ingreso de las primeras mujeres en la profesión como su actual participación en las altas cortes de justicia. Se prestó atención a las investigaciones llevadas a cabo en Argentina hasta el momento, lo que llevó a preguntarnos sobre la reproducción de las desigualdades en este espacio. Con este fin, en el capítulo 6 se presenta la participación actual de las mujeres en el poder judicial de la nación y las provincias seleccionadas, indicando como se distribuyen en los distintos niveles y fueros. Se observan ciertas particularidades sobre las desigualdades de género las que se conectan con las condiciones sociales y económicas de cada lugar. Sobre estos procesos de segregación horizontal y vertical nos adentramos en el capítulo 8 a partir de la mirada de las propias mujeres, lo que nos permite dar cuenta de cómo los procesos de diferenciación de género se producen y/o transforman en la actualidad y el papel fundamental de las mujeres dentro de estas dinámicas.

Notas

1Transformaciones en la profesión jurídica: Diferenciación y desigualdad entre los abogados (subsidijs Secyt – UNC 123/04 y 197/05), dirigido por la Dra. M.I. Bergoglio.

Capítulo 1. Género y desigualdades: lecturas teóricas

1.1. Introducción

1.1.1 Género e identidad de género

De acuerdo al Diccionario de estudios de género y feminismos,

«...en 1955 el científico estadounidense John Money propuso la expresión -papel de género- para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, pero fue Robert Stoller quien estableció la diferencia conceptual entre sexo y género». Dentro de este paradigma «los sistemas de género se entendieron como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuales». (Gamba, 2007:120)

Para Fridman (2007:176), Stoller fue quien utilizó el concepto de identidad de género como «noción compleja, referida tanto a las atribuciones que las figuras significativas otorgan al niño o niña como también a las representaciones que brinda el orden cultural imperante, y al mismo tiempo la vivencia íntima que tiene el individuo sobre sí».

De acuerdo a Femenías (2007) es a finales de la década de 1970 y sobre todo en 1980 que desde la academia estadounidense, se va imponiendo la dupla identitaria sexo-género. La autora observa que la identidad sexo-género funciona como virtualmente normativa, regulativa y con consecuencias políticas pero remarca lo siguiente:

(...) la mayoría de las mujeres no experimenta la identidad genérica como una mera ficción regulativa, sino, por el contrario como una naturaleza ineludible, inculcada severamente por mandatos socio-culturales que no pueden evitar. No obstante, en sociedades plurales las mujeres ponen por lo general en juego identidades e identificaciones múltiples generando niveles de integración psico-socio-político cada vez mayores. Esto nos pone frente a una conceptualización de la identidad de sexo-género como una construcción constante, donde algunas corrientes consideran que al menos un contenido de la identidad de género- ser biológicamente varón o mujer- tiende a ser de carácter altamente estable subrayando que algunos contenidos pueden estar sujetos a construcción, deconstrucción y reconstrucción permanente. (p.91)

La autora también sugiere que posiciones de este tipo, dado su binarismo¹ excluyente entran en conflicto con las sostenidas por teóricas como Butler² aunque no colisionan con el feminismo.

En este sentido, «es ineludible la remisión a la crisis fatal que los cuestionamientos de las feministas negras y lesbianas – y más contemporáneamente del activismo queer, trans e intersex, entre otros, plantearon» (Viturro, 2005:296) a la concepción tradicional de género atacándola de categoría totalizante, homogénea y universal que oculta y minimiza otras dimensiones «a través de la imposición de una identidad basada en una experiencia común ficta: la feminidad» (Viturro, 2005:299). Es a partir de estos cuestionamientos que se han redefinido los conceptos fundamentales de sexo, género, identidad, entre otros. Como vemos la distinción entre sexo y género, el primero como condición biológica y el segundo como construcción social, ha sido criticada por la teoría contemporánea que pone en cuestión el pensamiento binario del mundo: sexo/género como naturaleza/cultura (Stimpson, 2005). Desde los años ochenta se acentúa la mutua relación entre lo biológico y lo social y la perspectiva pasa a ser entendida en forma dialéctica. Por un lado el cuerpo no es más identificado exclusivamente con el orden biológico, lo dado, lo inalterable. También pasa a ser entendido como representación, proveniente del modo como cada uno, hombres y mujeres, toman conciencia a partir de la construcción de su identidad (Ribero Ferreira, 2000).

1.1.2 Desigualdades y diferencias de género

Una de las discusiones tradicionales referida a la estratificación social ha girado en torno a si existe un campo autónomo de prácticas de género o si se trata de un mero subproducto del campo de las prácticas y luchas de clases.

El análisis de Engels en *Los orígenes de la familia, la propiedad privada y el Estado* (1884), tomado luego por el *feminismo marxista* (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996) sostiene que no hay un campo autónomo de prácticas de género. Para esta postura, las desigualdades de género son subsidiarias de las desigualdades económicas generadas por los modos de producción propios de cada etapa de la evolución histórica (Bergoglio, 1986). En este sentido, si nos ubicamos dentro del sistema capitalista se observa que la estructura fundamental de la sociedad es el sistema de clases capitalista contemporáneo, dentro del cual se establecen las relaciones de género. Aquí la posición de clase constituye una determinación primaria, que condiciona la experiencia de los individuos y las relaciones que se constituyen a partir del género. La desigualdad de género pasa a ser solo un subproducto de la explotación de clase, en tanto que es dentro del capitalismo donde residen las causas de esta desigualdad.³ Así, las primeras indagaciones de las feministas marxistas mostraron la articulación entre las dos esferas de la división del trabajo que el proceso de desarrollo capitalista había necesitado separar: producción y reproducción (Ginés, 2007). Si bien dentro de esta línea algunas corrientes feministas plantean que los sistemas económicos y de género, son campos autónomos que interactúan para producir experiencias sociales e históricas, el compromiso marxista las ha llevado a acentuar el rol causal de los factores económicos (Scott, 1999).

En cambio las *teorías de la opresión* al centrar su análisis en el patriarcado como estructura primaria de poder por medio de la cual las mujeres son sometidas, controladas y oprimidas por los hombres enfatizan la autonomía de las prácticas de género (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996). Consideran al patriarcado como una estructura básica de la organización social, en la cual la situación de las mujeres es consecuencia de una relación de poder directa entre hombres y mujeres. Las mujeres se encuentran en una situación en la que los hom-

bres las someten, usan, controlan y oprimen para satisfacer sus propios intereses. De acuerdo a esta postura, las diferencias y desigualdades de géneros son una consecuencia de la institución patriarcal. Para Scott (1999) las críticas hacia este grupo de teorías apuntan a que

(...) si bien ofrecen un análisis desde el propio sistema de géneros y afirman también la primacía de ese sistema en toda organización social, no demuestran cómo la desigualdad de géneros estructura las otras desigualdades o, en realidad, cómo afecta el género a aquellas áreas de la vida que no parecen conectadas con él. (p.47)

Además como señala la misma autora, al descansar el análisis en una diferencia física (apropiación por parte del varón de la labor reproductora de la mujer o de la objetivación sexual de las mujeres por los hombres), el patriarcado se convierte en una forma social cuasi universal.

Las dos corrientes expuestas más arriba (corriente marxista y teorías de la opresión) nos han permitido reflexionar sobre la relación que las desigualdades de género tienen con algunos aspectos macro (económicos, políticos y poder). Pero también tenemos otras corrientes que permiten la lectura de la posición y experiencia de las mujeres a partir de *teorías socio-psicológicas* centradas en aspectos micro que parten de las *diferencias* entre los géneros (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996). Dentro de esta línea encontramos un grupo de teorías (fenomenológicas y pos-estructuralistas) que se centran en la configuración de la cultura, el lenguaje y la realidad cotidiana mediante conceptos derivados de experiencias masculinas y categorías dicotómicas simples de las tipificaciones de masculinidad y feminidad (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996). Scott (1999) analiza la escuela angloamericana (Chodorow y Gilligan) y francesa (basada en una figura clave, J. Lacan),⁴ señala que ambas escuelas están interesadas en los procesos por los que se crea la identidad del sujeto, en las primeras etapas de la niñez. La primera, trabaja dentro de las relaciones objetales a partir de la experiencia real de los niños con sus cuidadores, mientras que la segunda recalca la función central del lenguaje en la comunicación, interpretación y representación del género (Scott, 1999).

La teoría de las relaciones objetales ha sido criticada en virtud de que solo recae en aspectos micro, limitando el concepto de género a la familia y experiencia de lo doméstico, sin tomar en cuenta aspectos estructurales vinculados a los sistemas de economía, política o poder.

También la crítica se dirige a la visión esencialista de Gilligan sobre las mujeres, como la oposición binaria que su teoría implica.

Respecto de la escuela francesa, si bien Scott (1999) rescata que lo novedoso de la interpretación es que problematiza las categorías de varón y mujer ya que sugiere que masculino y femenino no son características inherentes sino construcciones subjetivas, observa que la teoría se queda en el antagonismo sexual.

Por último las interpretaciones del *feminismo de la tercera ola* se centran también en el tema de las diferencias. Critican el uso generalizado y monolítico del término «mujer» como categoría genérica de estratificación centrándose en las implicancias teóricas y prácticas de las diferencias entre las mujeres. Estas diferencias «resultan de la distribución desigual de los bienes y servicios socialmente producidos sobre la base de la posición en el sistema mundial, la clase, la raza, la etnicidad, y la preferencia sexual en tanto que interactúan con la estratificación de género» (Lengermann y Niebrugge-Brantley, 1996:391).

1.2 Otras perspectivas sociológicas

1.2.1 La mirada de Bourdieu

La teoría de Bourdieu realizó sus aportes a los estudios de género, a pesar de las divergencias que tuvo con el feminismo, como la falta de diálogo que el movimiento le reprochó a la hora de teorizar sobre las mujeres (Palomar Vereá, 2002).

Su teoría general retoma ideas centrales del marxismo, en cuanto a que la sociedad está estructurada en clases sociales, entre las cuales se dan relaciones de lucha a partir del interés y posición. Pero también incorpora otras corrientes dedicadas a estudiar los sistemas simbólicos y las relaciones de poder que contribuyen a la reproducción y diferenciación social. En este sentido, García Canclini (2007), señala que en la teoría de Bourdieu

(...) las prácticas culturales son más que rasgos complementarios o consecuencias secundarias de su ubicación en el proceso productivo; componen un conjunto de características auxiliares que, a modo de exigencias tácitas, pueden funcionar como principios de selección o exclusión reales sin ser jamás formalmente enunciadas, como es el caso de la pertenencia sexual. (p.60)

Bourdieu entiende que la realidad social es pluridimensional, la estratificación social no puede ser entendida solo desde la base económica y material, intervienen además dimensiones simbólicas, sociales y culturales en su configuración. Por lo tanto para Bourdieu (2000)

(...) el mundo social puede ser concebido como un espacio multidimensional que puede ser construido empíricamente descubriendo los principales factores de diferenciación que dan razón de las diferencias observadas en un determinado universo social o, en otras palabras, descubriendo los poderes o formas de capital que son o pueden llegar a ser eficientes. (p.105)

Esta dimensión cultural y simbólica nos permite entender que la estratificación es compleja, siendo el género un elemento constitutivo de ésta. La categoría de identidad de género pasa a tener una relevancia fundamental en la configuración del espacio social siendo «la sexualidad un invento histórico que se ha formado progresivamente a medida que se realizaba el proceso de diferenciación de los diferentes campos, y de sus lógicas específicas» (Bourdieu, 2005:131).

En la introducción a *La dominación masculina* (2005), Bourdieu señala que hay algo que le llama la atención de manera profunda y es la «paradoja de la doxa» que se evidencia en una sociedad que permite que las injusticias y las desigualdades de género persistan por medio de la naturalización y aceptación de las relaciones de dominación. Una doxa que se justifica como natural fundada en las diferencias biológicas de los cuerpos, y que es puesta en acto y aceptada por los mismos sujetos, tanto por quienes dominan como por los dominados. Esto se ve en la dominación masculina la que es un ejemplo de la sumisión paradójica, consecuencia de la violencia simbólica.

Advirtiendo Bourdieu esta paradoja, procurará desnaturalizar el orden social impuesto y poner en cuestión las visiones que esencializan la realidad social, por medio de principios arbitrarios y contingentes, como es el caso de la diferencia entre lo masculino y lo femenino basada en la lógica de dominación masculina. Esto es darle a la doxa su propiedad de paradójica y poner en evidencia los procesos que transformaron y siguen transformando la historia en naturaleza y la arbitrariedad cultural en natural. Es decir, se ha invertido la relación de causas y efectos, por medio de una naturalización de las relaciones de dominación sexual que en la realidad son producto de fuerzas históricas. En este sentido Bourdieu (2005) señala que:

... no es que las necesidades de la reproducción biológica determinen la organización simbólica de la división sexual del trabajo y, progresivamente, de todo el orden natural y social, más bien es una construcción social arbitraria de lo biológico, y en especial del cuerpo. (p.37)

Así el mundo social es dicho y construido por medio de principios de visión y división sexuales objetivados, que estructuran la realidad social, y que se encuentran incorporados en los agentes, como esquemas prácticos o disposiciones, puestos en marcha cada vez que actúan socialmente.

Esta lógica de diferenciación se inscribe en los agentes a través de una identidad diferencial (masculinos o femeninos/ hombre viril o mujer femenina) que es construida socialmente por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo en oposición a todo lo que distingue al otro sexo. En consecuencia las relaciones sociales entre los sexos quedan atrapadas en dos clases de «hexeis corporales» según sean hombres o mujeres los que actúan y sobre quienes se han inscriptos previamente las operaciones de diferenciación.⁵

En este proceso de diferenciación es importante el mecanismo de socialización, ya que es a través de procesos educativos, formales o informales, que se inculcan maneras de manejar el cuerpo como un todo, las partes del mismo, que implican una «ética, una política y una cosmología» (Bourdieu, 2005:42). Es decir son formas de ver y hacer el mundo corporalizadas, a partir de principios adjetivos cardinales:

hombre y mujer, derecha e izquierda, frente alta y cabeza baja, etc., representados en y actuados por el cuerpo.

Así las mujeres se constituyen como agentes heterónomos y objetos simbólicos, que se construyen por y para la mirada de los otros, es decir «cuyo ser es un ser percibido, que tiene el efecto de colocarlas en un estado permanente de inseguridad y de dependencia simbólica ya que existen por y para la mirada de los demás» (Bourdieu, 2005:86). Bourdieu retoma el análisis de Lévi-Strauss, pero para mostrar que las mujeres son objetos de intercambios simbólicos, cuyo dispositivo central es el mercado matrimonial.

1.2.1.1 El papel de las mujeres

Si bien la realidad social puede ser percibida y expresada de diversas maneras, la sociedad presenta una lucha simbólica por medio de la cual se intenta imponer un punto de vista particular como visión global del mundo, beneficiando a unos en detrimento de otros.

Los agentes, son quienes actúan estos principios de visión y división, inscriptos en el orden de las cosas como en sus cuerpos, reproduciendo el orden social al aplicar a «las estructuras objetivas del mundo social estructuras de percepción y de apreciación que salen de esas estructuras objetivas» (Bourdieu, 1990:138).

Si bien los hombres al igual que las mujeres con la sumisión, también son sometidos a un trabajo de socialización que los lleva a ejercer la dominación, nos interesa en particular entender cómo actúan las mujeres. Dentro de esta lógica de dominación sexual, los agentes están inmersos en un juego que no responde al ejercicio de la coacción física ni a la aceptación racional del mismo. Sino que actúan poniendo en marcha esquemas de percepción, de apreciación y de acción que sostienen esa relación de dominación, como una relación de conocimiento la que a su vez es profundamente oscura para los dominados (Bourdieu, 2005). Pero es por medio de la fuerza simbólica que la dominación se sostiene. La fuerza simbólica es una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos, al margen de cualquier coacción física, apoyándose en unas disposiciones registradas en lo más profundo de los cuerpos.

La magia de la violencia simbólica consiste en que tiene la capacidad de actuar, sin mayor gasto de energía, porque solo con disparar las disposiciones inculcadas y asimiladas en los cuerpos, desencadena una serie de actos de conocimiento y reconocimiento prácticos entre los dominadores y dominados.

A su vez vencer la violencia simbólica, por parte de los dominados, no es algo tan simple, esta no se vence exclusivamente con las armas de la conciencia y de la voluntad, ya que las disposiciones están inscritas en lo más profundo del ser. Por eso por más que hoy las leyes proclamen la igualdad como la abolición de todas las formas de violencia contra las mujeres, la agorafobia socialmente impuesta sobrevive en los cuerpos y conduce a las mujeres a auto-excluirse voluntariamente del ágora. Estas disposiciones son un sistema de estructuras inscritas en las cosas y los cuerpos, por lo tanto la liberación no se produce con la toma de conciencia, o la iluminación de las conciencias engañadas por una representación o un fantasma ideológico, como otras teorías sugieren.

Para Bourdieu la ruptura con la dominación masculina que las mismas mujeres sostienen, no se limita a la conversión de una conciencia o voluntad, ya que al estar íntimamente ligada a las prácticas, se requiere de la transformación de las condiciones sociales de producción que inclinan a los dominados a tomar el punto de vista de los dominadores y actuar en consecuencia.

En síntesis, si bien por un lado vemos que los dominados que han internalizado la dominación inscrita en su cuerpos y mentes, son llevados por medio de la violencia simbólica, a contribuir en el mantenimiento de esa dominación. Por otro lado vemos que además del accionar de los agentes, Bourdieu insiste sobre el lugar que tienen las instituciones (la familia, la escuela, el trabajo, el Estado o la Iglesia) en la continuidad y persistencia de la dominación masculina. Es decir enfatiza los componentes estructurales de la dominación, como las constricciones externas y objetivas del orden social sexuado se imponen a los agentes quienes luego las ponen en marcha por medio de sus prácticas.

Bourdieu (2005) al igual que las perspectivas feministas, subraya que no se puede entender la configuración de las desigualdades de género en la estructura del espacio profesional si no se tienen en cuen-

ta al mismo tiempo las presiones de la estructura del espacio doméstico. En este sentido observa que la profesión se constituye como un orden profesional que funciona como:

... una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo. Sólo a condición de tomar en cuenta las presiones de la estructura del espacio doméstico que se ejercen en la estructura del espacio profesional puede captarse la homología entre las estructuras de las posiciones masculinas y las posiciones femeninas en los diferentes espacios sociales, homología que tiende a manifestarse en una especie de carrera de persecución donde las mujeres jamás recuperan su desventaja. (p. 119)

En este sentido, pueden confluír las estrategias de los agentes y aspectos estructurales institucionales en la profundización de las desigualdades de género en la profesión. Así, las estrategias de las mujeres en la profesión, fundadas en «esquemas mentales que son el producto de la asimilación de relaciones de poder que se explican en las oposiciones fundadoras del orden simbólico» (Bourdieu, 2005:49) tienden a ubicarlas en las áreas de menor poder y prestigio. Es decir que en el mercado de trabajo las estructuras de división sexual, además de estar objetivadas en carreras y puestos sexuados, actúan por medio de «principios prácticos que las mujeres y también su entorno ponen en práctica en sus decisiones» (Bourdieu, 2005:118).

1.2.3 Touraine: las mujeres como sujetos activos

Touraine permite recuperar otra dimensión de los sujetos, distinta a la sostenida por Bourdieu en cuanto a meros agentes sociales. Para Touraine (2007:60) «los acontecimientos de Mayo del 68' en Francia como las campañas norteamericanas de «Free Speech Movement» marcaron la entrada de la cultura en el ámbito de lo político y por consiguiente la entrada de la vida privada en la pública.» Adquiriendo autonomía los debates de carácter cultural, basados en la reivindicación de identidades, como es el caso de los movimientos feministas que luchan por el reconocimiento de las mujeres.

Nos habla de sujetos-actores que producen creativamente la realidad social. Es decir como señala Gutiérrez Vera (2003)

...no reaccionan según las determinaciones del campo en que se desenvuelven, ni mucho menos de manera mecánica según la posición que ocupan en la estructura social, sino que producen creativamente la sociedad. No se comportan en respuesta a situaciones, sino que actúan contra los roles sociales y las limitaciones impuestas por la comunidad, el mercado o la tecnología. (p. 41)

En este sentido el caso de las mujeres se revela como un paradigma de los agentes activos que actúan fuera de los determinismos creando una nueva cultura. Touraine (2007) centra su estudio en las mujeres como agentes sociales activas, superando las visiones que reducen la vida social a la dominación radical que impide la formación de actores. Así las mujeres se asumen como tales, sin caer en un discurso igualitario que eleva a las mujeres a la misma condición que los hombres introduciéndolas en una sociedad unisex de masculinización generalizada.

La agencia se sostiene en la conciencia femenina que se desarrolla en los territorios liberados, de acuerdo a esto resulta indispensable romper con las categorías previas de análisis. Para entender el actuar de las mujeres y construir su teoría Touraine parte de las críticas posfeministas y de la teoría *queer*, que rompen con la categoría de género.⁶ Esta crítica está dirigida a las normas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres ya que sostienen un determinado sistema social, que otorga el monopolio a la heterosexualidad privilegiada por su función de reproducción social por medio de la familia, dentro de la cual impera la dominación masculina (Touraine, 2007). El autor señala que ha escogido este punto de partida que sustituye el modelo heterosexual de dominación masculina y el binomio hombre/mujer por una pluralidad de formas cambiantes y parciales de sexualidad.

A diferencia de Bourdieu, señala que el sujeto activo de las mujeres surge porque su ser no se construye a partir de la mirada de los otros o para los otros, sino en una relación consigo mismas centrada en la sexualidad y no en el género. En este sentido, que el cuerpo lleve las marcas del género es indiscutible, pero esto sería solo una parte de las

relaciones del individuo con su cuerpo, la que implica una relación a partir de la mirada de los otros, producto de la dominación masculina. En cambio «la conciencia de ser sujeto es mucho más honda que la pertenencia a un género» (Touraine, 2007:69) y surge de la relación que el individuo tiene consigo mismo y los otros a partir del eje sexo-género.

Por eso el autor parte del sexo en tanto que elemento no social de acción y, por lo tanto, no dominado por la sociedad masculina, para analizar la transformación de los deseos sexuales en construcción personal, es decir la sexualidad transforma una coordenada no social en afirmación de una libertad creadora. De este modo las mujeres se afirman como tales y se construyen a sí mismas por medio de su sexualidad, ahí es donde se manifiesta la nueva cultura introducida por las mujeres en tanto que agentes activos.

1.2.4 Críticas y comentarios a las teorías de Bourdieu y Touraine

La teoría de Bourdieu en la *dominación masculina* recibió numerosas críticas desde el feminismo considerando que el autor no había tomado en cuenta ni dialogado con los estudios realizados por las feministas.

En general su teoría permite analizar tanto los aspectos estructurales como el lugar que juegan los agentes involucrados en la producción o transformación de las desigualdades de género. El autor hace hincapié en la dominación masculina basada en el androcentrismo que se impone como visión universal dentro de la dicotomía hombre/mujer. Parte del análisis etnográfico de las estructuras objetivas y de las formas cognitivas de una sociedad histórica concreta: los bereberes de la Cabilia, la que representa una forma paradigmática de la visión falonarcisista y de la cosmología androcéntrica. Esto evidencia cierta universalidad en su análisis. Así, aplica esa perspectiva a las sociedades contemporáneas, donde observa que, si bien con otras modalidades, la dominación masculina está vigente y se reproduce a pesar de los cambios.

Señala como novedoso que los mismos agentes dominados y sobre los cuales se ejerce una violencia simbólica, contribuyen a la continuidad de la dominación por medio de acciones que sostienen esa relación. Si bien esta es una dimensión que para el autor no había sido considerada por el feminismo, debemos tomar en cuenta que ya la producción del feminismo en los años ochenta había puesto en cuestión uno de los mitos prevaletentes en las décadas de los sesenta y setenta, esto es, «la naturaleza única y ontológicamente buena de la mujer» (Gamba, 2007:147).

Esta perspectiva que ve a las mujeres como agentes heterónomos, constituidas como objetos simbólicos, que se construyen por y para la mirada de los otros, esperando de ellas que solo sean femeninas, recuerda a la mirada de las teóricas del feminismo que siguiendo a Simone de Beauvoir, observan que la mujer ha sido definida en relación al hombre o al «Sujeto» masculino como lo «Otro». De Lauretis (2000:111) cuestiona esto al preguntarse sobre ¿quién o qué es una mujer?, la que en el feminismo de la igualdad no tenía existencia propia al estar reducida a ser únicamente para el hombre, esto es «la paradoja de un ser que está ausente y a la vez prisionero del discurso».

La inclinación de la teoría de Bourdieu con los paradigmas de corte igualitaristas, se evidencia también en cuanto subordina la diferencia a la desigualdad, es decir las desigualdades de género son producto de la división sexual entre hombres y mujeres que se impone en detrimento de ellas. Esto indicaría que borrando la primera es decir – el proceso de diferenciación- puede ser superada la segunda- la segregación de las mujeres.

La postura de Bourdieu observa que la realidad social está construida sobre dicotomías o divisiones que son opuestas y jerárquicas (hombres y mujeres). Esta dicotomía se construye en perjuicio de las mujeres, como ya lo decían las teorías feministas al analizar este tipo de desigualdades sociales a partir del dualismo: hombre y mujer, sexo y género. Desde esta dualidad el poder queda fragmentado, ya que en vez de verlo como una corriente que circula entre las partes, lo entiende en términos de una relación entre dominados y dominantes en la cual unos lo poseen y otros no (Palomar Vereá, 2002). El feminismo de los años ochenta critica la visión unilineal del poder que lo considera una prerrogativa masculina, señalando el carácter relacional entre

los géneros como las estructuras de poder que se dan entre mujeres (Gamba, 2007).

Hay una lógica que funciona en la sociedad, la lógica de la división sexual y la dominación masculina, que se impone como natural y evidente y que no permite pensar que la sexualidad es un producto histórico. Inclusive Bourdieu (2007:116) va a plantear que las oposiciones fundamentales del orden social están sexualmente determinadas «como si el lenguaje corporal de la dominación y sumisión sexuales hubiese suministrado al lenguaje corporal y verbal de la dominación y de la sumisión sociales principios fundamentales». Es decir que las posiciones que fundan el orden social entre dominados y dominantes están sobredeterminadas sexualmente (Palomar Vereá, 2002).

Si bien la perspectiva de Touraine es interesante ya que da cuenta de la participación de las mujeres como sujetos activos que resisten al orden sexual que se les impone, la radicalización de su teoría deja de lado los aspectos estructurales del fenómeno que sí son tomados por la teoría de Bourdieu, siendo una dimensión necesaria en esta investigación.

Touraine (2007) confía en la capacidad de las mujeres como sujetos activos que construyen un orden cultural diferente. Así señala que:

... mientras las mujeres habitan un universo coherente de representaciones y de prácticas que se muestra profundamente distinto al de los hombres, porque se orienta hacia la creación de sí y a la recomposición de la sociedad. Los hombres, en cambio, conquistaron el mundo concentrando los recursos en manos de unos pocos y reduciendo a trabajadores, colonizados, mujeres y niños a exponentes de inferioridad. (p. 18)

Nos preguntamos si esto no es volver a posturas que esencializan las diferencias, y deifican a las mujeres. Si bien Touraine toma las teorías pos-feministas y *queer*, que rompen con la noción binaria de género, para asentarse en la noción de sexualidad a partir de la cual las mujeres se construyen a sí mismas, en su análisis vuelve a caer en una idealización de las mujeres como las potenciales constructoras de una nueva sociedad.

Por otra parte, aunque Bourdieu habla de agentes, da cierto lugar a la categoría de sujetos que pueden transformar el orden social, aunque siempre bajo condiciones sociales y económicas específicas.

Si bien en principio los agentes están condenados a reproducir este orden sexual desigual por medio de sus prácticas y estrategias de afirmación en el campo, Bourdieu dice que también pueden llegar a constituirse en *sujetos de cambio social*. Esto es posible solo por medio de una reflexión profunda que les permita hacerse conscientes de esas prácticas y modos de ver y pensar incorporados, que les llevan a reproducir ese orden. De esa manera podrán manejar conscientemente, eso que inconscientemente los lleva a reproducir el orden social. Pero esto exige un esfuerzo consciente de los agentes, los que deben estar alertas en cada situación, para reconocer sus disposiciones y de esa manera buscar alternativas a su tradicional actuar sostenido en condiciones sociales y económicas profundamente arraigadas en su ser social. En esta línea el autor sostiene que «para cambiar el mundo, es necesario cambiar las maneras de hacer el mundo, es decir la visión del mundo y las operaciones prácticas por las cuales los grupos son producidos y reproducidos» (Bourdieu, 1990:140).

Bourdieu, que critica a Elster, quien sostiene que los individuos actúan racionalmente por medio de elecciones conscientes que los lleva a elegir el camino correcto en cada situación en función de los objetivos que se proponen, pareciera que vuelve al accionar racional para pensar en un actuar distinto de los agentes que pretenden constituirse en sujetos, ya que los agentes deben ser conscientes de sus disposiciones para actuar más libremente en el campo social (Bourdieu y Wacquant, 1995) y darse cuenta así de la contribución que sus actos tienen en la perpetuación de un orden social o por el contrario de la posibilidad de transformarla radicalmente, aunque aclara bajo condiciones estructurales.

Desde este lugar, como señala Palomar Vereá (2002), Bourdieu coincide con el movimiento feminista, que declara que «lo personal es político», cuando pretende ligar la liberación de los oprimidos por medio de la toma de conciencia del lugar que ocupan en la reproducción del orden social desigual. Esto plantea el íntimo enlace y continuidad que hay entre los ámbitos de lo privado y lo público.

1.3 Desigualdades y diferencias de género en la profesión jurídica

Los modelos teóricos empleados en la interpretación de las desigualdades de género en el campo de la profesión jurídica pueden ser resumidos siguiendo la clasificación de Hull y Nelson (2000), quienes distinguen tres tipos de análisis.

En primer lugar, las perspectivas *asimilacionistas* entienden que la subrepresentación de las mujeres en los niveles más altos del campo ocupacional es una consecuencia de su reciente incorporación a la profesión. Se supone aquí que las diferencias de género, marcadas todavía en las cohortes de más edad, se irán diluyendo con el tiempo.

Los modelos basados en la *elección* toman en cuenta los aportes de la teoría del capital humano, el feminismo cultural y las teorías de socialización. Se sostiene que las diferencias de género se van estableciendo a partir de elecciones individuales (conscientes o no) que las mujeres hacen a lo largo de su carrera profesional. La adhesión de las abogadas a los modelos culturales tradicionales de la división sexual del trabajo, las lleva a ubicarse en áreas afines a sus preocupaciones, aunque menos rentables y prestigiosas. En este sentido, las decisiones individuales aparecen como el factor más significativo para comprender la estratificación de género.

Los enfoques centrados en la *constricción o en la opresión* explican las desigualdades profesionales a partir de las conductas diferenciadas que jefes y empleadores toman respecto de sus empleados según sean mujeres o varones. Desde esta perspectiva, la baja presencia de las mujeres en los niveles jerárquicos es el resultado de prácticas discriminatorias, a veces directas e intencionales y en otras ocasiones encubiertas o implícitas en barreras institucionales de inequidad de género.

Una revisión crítica de estas interpretaciones muestra su carácter unilateral. En primer lugar el análisis de *asimilación* corre riesgo de quedar inscripto dentro de los paradigmas de la igualdad.⁷ Una incorporación pasiva de las mujeres dentro del modelo masculino dominante, anula las diferencias en perjuicio de las mujeres como sujetos distintivos. Es decir, en el marco de este esquema las mujeres quedan asimiladas al modelo masculino universalista, por medio de una adap-

tación que no pone en discusión un orden estructurado en términos androcéntricos.

El modelo de elección, parte, por un lado, de las elaboraciones de los teóricos del capital humano, desde esta perspectiva se explica la segregación ocupacional de las mujeres solo en términos de sus decisiones racionales, por medio de las cuales anteponen «voluntariamente» sus obligaciones familiares a las exigencias laborales. Esto implica dejar de lado aspectos socio estructurales encarnados en los cuerpos de las mujeres que las disponen para determinadas estrategias, como sostiene Bourdieu (2005).

Por otra parte este modelo toma los aportes del «feminismo cultural» el cual parte de la base de que hombres y mujeres son diferentes, con el objetivo de revalorizar los atributos femeninos por sobre los masculinos. En esta línea este feminismo de la diferencia iguala la liberación de la mujer con el desarrollo y mantenimiento de una contracultura femenina que al valorizar uno de los polos de la dicotomía clásica (lo privado y lo emotivo), confía en un especie de «bondad natural» de las mujeres para crear un nuevo mundo distinto al mundo «depredador de los hombres». Binetti (2007:139) señala dos problemas en esta perspectiva: el primero es que «invierte extrínsecamente la dialéctica del amo y el esclavo, sin reconciliarla internamente, profundizando así un dualismo que demoniza al hombre y deifica a la mujer, cuando en realidad han sido ambos las víctimas del mismo modelo cultural». Segundo, «perpetúa el mito de la eterna feminidad y asume acríticamente el patrón de una heterosexualidad que hace tiempo fue denunciado como institución política del sistema patriarcal».

Además, pone el acento sólo en los aspectos micro de la problemática, ya que limita el concepto de género a la familia y la experiencia doméstica, sin tomar en cuenta aspectos estructurales vinculados a los sistemas de economía, política o poder (Scott, 1999).

Otra crítica importante es que «al explicar la división sexual del trabajo por factores innatos (como la capacidad biológica para procrear) o por las diferencias de aptitudes, preferencias laborales y capacidades, terminan naturalizando el fenómeno» (Ginés, 2007:102)

Por último observamos que el modelo de opresión, enfrentado a la dicotomía de las relaciones entre los actores y la estructura social, privilegia a uno de estos términos, los aspectos estructurales, descui-

dando las acciones de los sujetos en la construcción de la realidad. Su contribución resulta así insuficiente para dar cuenta de la complejidad de un fenómeno que, teniendo importantes aspectos estructurales, es sin embargo reconstruido incesantemente a partir de las prácticas cotidianas de los actores.

1.4 La perspectiva tomada en esta investigación

Nuestra investigación parte de un problema expuesto en distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina, el cual es la profundización de las desigualdades en la profesión jurídica (Bergoglio, 2007a; 2007b; Sánchez, 2005), siendo nuestro objetivo analizar la dinámica de las relaciones de género y su conexión con la producción y/o transformación de las desigualdades.

La teoría de Bourdieu (2005:105) permite adentrarnos en la «(re)construcción social siempre recomenzada de los principios de visión y división generadores de los géneros», que ocurre dentro de las estructuras institucionales y la que a su vez es sostenida por medio de las estrategias que los agentes ponen en marcha.

Contactos, tanto previos como posteriores con el campo de estudio, nos llevan a poner el acento en la lógica del modelo de la división entre lo masculino y lo femenino. Lógica que se instaura y reins-taura por medio de un trabajo constante de diferenciación al que los agentes no dejan de estar sometidos y que les lleva a distinguirse por medio de procesos de masculinización o feminización. En este sentido, las relaciones que se establecen entre los espacios y tiempos de lo productivo y reproductivo, de lo privado y lo público, de lo familiar y del trabajo son fundamentales aquí.

El análisis de recientes investigaciones da cuenta de las transformaciones en el mundo del trabajo y de la familia (cuestión que abordamos en el capítulo 4). La sociedad actual es producto de profundos cambios que afectan los distintos órdenes políticos, culturales y económicos, los que tienen su impacto en el trabajo y la familia. Como señala Wainerman (2007)

... las mujeres de distintos sectores sociales tienden a incorporarse masivamente a la actividad remunerada y a recorrer trayectorias laborales cada vez más duraderas y menos interrumpidas. Esta nueva situación es sin duda revolucionaria y trastoca la definición de las identidades de género y de las prácticas cotidianas que habían dominado hasta los años cincuenta ... las identidades rígidas de género habrían sido erosionadas para dar paso a definiciones más flexibles y a prácticas más adaptadas a las necesidades y deseos individuales. (p.148)

Dentro de estas transformaciones como señala el Manifiesto Derechos Sexuales y Reproductivos (2006)

... los cambios provocados por la globalización han debilitado costumbres y sentidos comunes tradicionales: el paradigma de género ha cambiado, ya no se sustenta más en el modelo capitalista previo del hombre proveedor y las mujeres en lo doméstico, lográndose también la recuperación de una mirada más compleja del género, superando su perspectiva reduccionista que lo coloca como oposición binaria entre mujeres y hombres. Sin embargo, estos avances han dejado básicamente intocada la división sexual del trabajo como forma organizativa de la sociedad, haciendo mucho más agobiantes sus múltiples jornadas y convirtiendo el tiempo –su escasez– en un lugar de sometimiento. (p.8)

En este contexto, el peso de las definiciones que las actoras realizan de la importancia de su participación en el ámbito de lo privado como de lo público se incrementa, abriendo una brecha a través de las cuales las propias mujeres inciden en la producción y reconstrucción de las desigualdades de género.

Notas

1 Cabral (2007) en sus estudios sobre intersexualidad indica que «El paradigma asociado a las investigaciones de John Money y Stoller, establecía el carácter esencialmente construido de las identidades de género, liberándolas de todo determinismo biológico. La construcción social del género precisaba, sin embargo, la convicción personal y social acerca de la identidad y anclaje en formas corporales congruentes, por lo cual

la ambigüedad sexual debía ser normalizada para producir sujetos claramente femeninos o masculinos». (p.180)

2 Butler (2008) sostiene que «la distinción radical entre sexo y género, si bien fue crucial para la versión del feminismo de Simone de Beauvoir, fue criticada en los años recientes por degradar lo natural a aquello que está «antes» de la inteligibilidad, que necesita una marca, si no ya huella, de lo social para significar, para ser conocido, para adquirir valor... Este enfoque pasa por alto que la naturaleza tiene una historia y no una historia meramente social y además que el sexo se posiciona de manera ambigua en relación con el concepto de naturaleza y con su historia». (p.22)

3 En esta línea Amorós Puente (2008) toma el concepto de patriarcado de Hartmann que lo define como «un conjunto de relaciones sociales entre los hombres que tienen una base material y que, si bien son jerárquicas, establecen o crean una interdependencia y solidaridad entre los hombres que les permiten dominar a las mujeres». (p.40)

4 El feminismo de la diferencia surge en Estados Unidos y Francia con el eslogan «ser mujer es hermoso», rechazando la organización, la racionalidad y el discurso masculino (Gamba, 2007).

5 «... bajo la forma de Hexeis corporales opuestos y complementarios de principios de visión y de división que conducen a clasificar todas las cosas del mundo y todas las prácticas según unas distinciones reducibles a la oposición entre lo masculino y lo femenino. Corresponde a los hombres, situados en el campo de lo exterior, de lo público del derecho de lo seco alto discontinuo realizar todos los actos a la vez breves, peligrosos y espectaculares que marcan unas rupturas en el curso normal de la vida; por el contrario a las mujeres al estar situadas en el campo de lo interno húmedo debajo de la curva continuo se les adjudican todos los trabajos domésticos privados ocultos invisibles vergonzosos como el cuidado de los niños y de los animales los más sucios monótonos y humildes» (Bourdieu, 2005:45).

6 «...debo indicar por qué la destrucción de las categorías tradicionales de descripción y de análisis me parece una condición previa necesaria a mi propio esfuerzo de reflexión. Hay que rechazar la idea de que existe una naturaleza femenina. Ya lo he dicho: el análisis de la conducta de las mujeres empieza por reconocer que el género es una creación del poder masculino, directa e indirectamente, y que la noción de género, útil en su momento para luchar contra el esencialismo y el naturalismo, debe a su vez ser criticada. Sobre las ruinas de esta noción, tan activamente demolida por las feministas radicales y, en particular, por el grupo queer, se forman reflexiones que pueden ir en sentidos muy distintos, pero que comparten un punto de partida crítico irrenunciable» (Touraine, 2007:29).

7 El feminismo de la igualdad, en su posición radical, para borrar las desigualdades entre hombres y mujeres eliminó las diferencias entre éstos con el costo de quedar las mujeres asimiladas al paradigma masculino dominante (Ríbero Ferreira, 2000). Facchi (2005) haciendo un recorrido del pensamiento feminista jurídico en América del Norte, indica que en ese país la primera etapa del movimiento feminista encontró sus límites en las políticas inspiradas en la noción de igualdad que se traducían en modelos de asimilación dentro de la cultura dominante implicando una renuncia a la identidad.

Capítulo 2. La desigualdad de las mujeres en la profesión jurídica: antecedentes

2.1 Introducción

Distintas investigaciones abordan las desigualdades de género en la profesión jurídica, tanto en el ámbito de la administración de justicia como en el ejercicio de la profesión.

En nuestro país la situación ha sido estudiada por diferentes autores. Además de los trabajos pioneros de Mackinson y Goldstein (1988) y Gaston (1993), la cuestión ha sido revisada recientemente por diversos autores como Bergallo (2005), Kohen (2005a; 2008), Sánchez (2005) y Bergoglio (2007a). También Fucito (1997; 2000) da cuenta de la situación de las abogadas en la provincia de Buenos Aires.

Por otra parte la compilación de Schultz y Shaw (2003), que reúne los frutos de una red internacional de investigación sobre desigualdades de género en la profesión jurídica, documenta la extensión de estas inequidades en tres continentes.

2.2 Características generales que asume la desigualdad dentro de la profesión

2.2.1 Áreas de trabajo – especialización

La inserción laboral en la profesión suele estar diferenciada por género. Las mujeres tienden a concentrarse en áreas consideradas «adecuadas» a su sexo, que muchas veces resultan ser de menor prestigio y de poco interés económico. De esta manera, tienen una fuerte presencia en el campo del derecho civil y de familia, mientras que los hombres

están abocados al ámbito del derecho comercial o de empresa. En la Ciudad de Buenos Aires los patrocinios jurídicos gratuitos como las mediaciones se encuentran feminizados, además la mayor parte de las profesionales se desempeñan en pequeños estudios y un gran número se dedica al derecho de familia (Kohen, 2005a; 2005b). Esta desagregación por género también se observa en otros países; si bien hay diferencias propias de cada lugar la segregación horizontal es evidente en la mayoría de los estudios (en Alemania, Schultz, 2003b; en Australia, Hunter, 2002).

Dentro del poder judicial también encontramos que las mujeres tienden a concentrarse en determinadas áreas de trabajo, como es el derecho de familia o de menores o en ramas más generales ligadas al derecho civil, en tanto que los varones representan una mayoría en el área del derecho penal (en Buenos Aires, Gastron, 1993 y Kohen, 2008; en Alemania, Schultz, 2003b).

En general este tipo de especialización diferenciada por género, suele estar vinculada a la cercanía o lejanía que la materia tiene con la vida privada o pública de hombres y mujeres (en Inglaterra, Sommerlad, 2003).

2.2.2 Posiciones ocupadas

Todavía las mujeres son admitidas con menor frecuencia a los niveles ocupacionales más altos, caracterizados por mayor poder de decisión y mejores niveles de ingresos.

En las grandes firmas jurídicas distintas investigaciones observan que las mujeres se encuentran en los escalones más bajos de la escala jerárquica - como asociadas o juniors- y raramente son ascendidas a la calidad de socias («*glass ceiling*»), generalmente son los hombres quienes logran ascender como socios. En los puestos más altos de las firmas jurídicas las mujeres están considerablemente menos representadas, se registra que en general el porcentaje de mujeres socias no supera el 10% (en Argentina, Bergoglio, 2007a; Kohen, 2005a; en México, Fix Fierro y López Ayllón, 2006; en Brasil, Junqueira, 2007; en Canadá, Kay y Hagan, 1999; en U.S.A, Abel, 1997 y Hull y Nelson, 2000; en Australia, Thornton, 2007).

Lo mismo sucede en el ámbito del poder judicial, donde a pesar del masivo ingreso de las mujeres todavía se observa que están subrepresentadas en los puestos de mayor jerarquía, mientras que se encuentran sobre-representadas en los puestos de menor poder y decisión (en Buenos Aires, Mackinson y Goldstein, 1988; Gastron, 1991; Bergallo 2005; Kohen, 2008; en Brasil: Junqueira, 2007; Informe Regional, 2007; en México: Fix Fierro y López Ayllón, 2006; en Francia, Boigeol, 2007).

2.2.3 Diferencias en los ingresos percibidos

Las desigualdades se evidencian también en el campo de los ingresos que perciben los y las profesionales. Las investigaciones muestran que las ganancias de las mujeres son significativamente menores a la de los hombres mostrando que existe una brecha de ingresos.

En Argentina, tomando los datos de la EPH (Encuesta Permanente de Hogares) Nacional de los años 1995-2003 se comparó los ingresos profesionales y tiempo de trabajo de los abogados según el género. Un análisis exhaustivo de los datos nos permite concluir que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres profesionales está ligada a los procesos de segregación vertical dentro del campo profesional (Sánchez, 2005; Gastiazoro, 2007).¹

Por su parte Fucito (1997) en la provincia de Buenos Aires, mostró que el éxito económico de las mujeres profesionales normalmente es menor (46% de los hombres eran propietarios de su oficina, contra 23% de las mujeres; 23% de los abogados tenían un secretario, contra el 8% de las abogadas). Además la cartera de clientes es diferente: no hay abogadas mujeres que declaren atender exclusivamente a empresas, pero sí es mayor el número que declara atender a clientes particulares solamente (45% mujeres y 26% los hombres).

La brecha de ingresos también se registró en otros países (en Alemania: Schultz, 2007; en Canadá, Kay y Brockman, 2003; en Inglaterra, Sommerlad, 2003; en U.S.A., Rhode, 2003). Igualmente, los resultados del detallado Reporte Americano sobre la carrera jurídica en U. S. A. (2004) muestran que las ganancias de las mujeres son significativamente menores respecto de los hombres, el salario medio de

las mujeres es de 66.000 dólares mientras que el de los hombres es de 80.000 dólares. Y específicamente en las grandes firmas jurídicas, de más de 250 abogados, la brecha de ingresos es de 15.000 dólares.

Estas desigualdades económicas no tienen que ver solo con la especialización, la edad, la experiencia profesional o con el tamaño de la firma jurídica en la cual se trabaja, también tiene relación con la discriminación de género que las mujeres sufren (Kay y Brockman, 2003)

La situación es diferente en el caso de la administración de Justicia, donde oficialmente no hay diferencia salarial por géneros. Sin embargo, pareciera indiscutible que en este segmento del mercado de trabajo profesional existe cierto grado de segregación vertical, en el sentido en que las mujeres llegan a los niveles más altos muy lentamente, lo que afecta sus niveles de ingresos.

2.2.4 Jornada laboral y familia

En el ámbito de las empresas jurídicas, caracterizado por la alta competencia, el horario de trabajo se ha extendido mucho, siendo corrientes las jornadas de hasta catorce horas diarias (en Argentina, Bergoglio, 2007a; 2007b). Allí las mujeres se encuentran en desventaja, si necesitan conciliar sus horas de trabajo con los compromisos familiares. Muchas veces esto implica que tomarán trabajos de medio tiempo (en Argentina, Gastiazoro, 2007; 2008). En este ámbito no se espera que las mujeres hagan una carrera como los hombres sino que logren hacer una vida basada en el equilibrio entre lo público y lo privado, equilibrio atravesado por la tradicional división sexual del trabajo. Es lo que hoy se suele escuchar como la necesidad de encontrar un balance entre la vida privada y el trabajo. Pero este modo no es propicio para el ejercicio de la profesión en las grandes firmas jurídicas donde la única forma de trabajo es «trabajo más trabajo y no un equilibrio privado – público» (en Australia: Thornton, 2007:3).

Las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleva a las abogadas a optar por la carrera judicial, la que termina siendo vista como una alternativa para combinar las actividades domésticas con las de la profesión en un lugar en el que

se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años (en Brasil, Junqueira, 2003; en Argentina, Kohen, 2008). Pero, aunque las mujeres tienden a tener una gran presencia numérica en la administración de justicia se observa que son pocas las que integran los puestos más altos. Las mujeres no suelen tener incentivos para presentarse a determinados puestos ya que se trata de cargos de mucha movilidad –en cuanto a traslados requeridos– lo que suele resultar más complicado para aquellas que necesitan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar (en Francia, Boigeol, 2007)

Mientras que los estudios jurídicos se muestran renuentes a una incorporación igualitaria de las mujeres, el ejercicio profesional en otras ramas dentro del derecho, como la academia y la justicia, parecen ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo de carreras más fáciles de combinar con las necesidades y las responsabilidades familiares de las mujeres. Por este motivo las mujeres prefieren la justicia antes que los grandes estudios jurídicos como ámbito de desarrollo profesional, según la opinión de los jueces y juezas de familia de Buenos Aires entrevistados por Kohen (2008).

2.2.5 Satisfacción con el trabajo

Otro aspecto a tener en cuenta es la diferente satisfacción que hombres y mujeres tienen con sus trabajos. Por un lado algunas investigaciones, muestran que las mujeres están menos satisfechas con sus trabajos, sobre todo en aspectos vinculados a la remuneración, horas de trabajo y licencias de trabajo (en U.S.A., Kay y Brockman, 2003; Dinovitzer. *et. al.*, 2004). En tanto que otros estudios realizados en países europeos encuentran que aún cuando las mujeres tienen ingresos menores, suelen estar más satisfechas que los hombres con su trabajo. Muchas veces se sienten privilegiadas cuando se comparan con otras mujeres que dentro de la profesión tienen trabajos menos prestigiosos o flexibles (en Alemania, Schultz, 2003a). Por otra parte en el ámbito de la administración de justicia en Argentina los estudios indican que las mujeres juezas muestran gran placer al cumplir sus funciones (Gastron, 1993) situación que puede estar conectada con la vocación de servicio público que muestran al elegir la carrera judicial (Kohen, 2008).

2.3 Interpretaciones de las desigualdades de género

2.3.1 Los procesos de asimilación

En general las investigaciones rechazan las perspectivas que pretenden explicar el fenómeno solo a partir del proceso de *asimilación* (Schultz, 2003a; Rhode, 2003; Hunter, 2002; Thornton, 2007; Boigeol, 2007; Kohen, 2005a; 2005b; Bergoglio, 2007a; etc.). Es decir, interpretaciones que entienden que las desigualdades de género son sólo el producto de la reciente incorporación de las mujeres en la profesión y por lo tanto el mero transcurso del tiempo y su progresiva inserción las desigualdades irán desapareciendo.

En el sector de las grandes empresas jurídicas Thornton (2007) en Australia, señala que este tipo de explicaciones legitima las inequidades de género dentro de la lógica de un discurso liberal igualitario, que justifica que las mujeres queden reducidas a los puestos de menor poder y prestigio.

En Argentina, Bergoglio (2007a) observa que

... la relativa novedad de las mujeres en el campo de las grandes firmas jurídicas no constituye la única razón de su escasa presencia en los niveles directivos. Aún si se filtra la influencia de la antigüedad, comparando a hombres y mujeres del mismo grupo de edad, se observa que la proporción de mujeres promocionadas a los niveles superiores aparece sistemáticamente inferior a las sus colegas varones. (p.8)

Lo que sí se observa es que el modelo de *asimilación* como explicación de las desigualdades puede estar presente en los mismos actores de la profesión jurídica, cuando se les pregunta sobre qué opinan sobre la segregación de género en este ámbito. Así, por ejemplo, el informe regional en América Latina (2007) sobre el acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia, muestra cómo las personas entrevistadas que niegan la existencia de discriminación explican la menor presencia de mujeres en cargos altos en función de su reciente ingreso a la universidad. Lo mismo sucede en Argentina en el sector de las grandes empresas jurídicas, donde algunos entrevistados entienden

que el bajo porcentaje de mujeres en calidad de socias es fruto de su reciente incorporación en estos ámbitos de trabajo (Gastiazoro, 2007).

2.3.2 Las elecciones de las mujeres

Otras interpretaciones de las desigualdades en la profesión ponen el acento en las *elecciones* de las mujeres. Una de ellas es la teoría del capital humano (Becker, 1983). Esta teoría sostiene que las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación como en experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. Pero sus diferencias biológicas los llevarían a realizar inversiones diferentes, así mientras las mujeres hacen elecciones que privilegian las responsabilidades familiares frente al propio avance en la carrera profesional, los hombres concentran su atención en formación y especialización profesional. Pero dentro de la profesión jurídica distintas investigaciones ponen en cuestión esta teoría (en U.S.A., Kay y Hagan, 1999) ya que por más que las mujeres tengan la misma formación y experiencia laboral que los hombres, en los hechos tales características no son valoradas de la misma manera a la hora de obtener ascensos por ejemplo (en U.S.A., Kay y Hagan, 1999; Rhode, 2003).

Boigeol (2007) critica los modelos basados en la teoría de la elección racional, señala que si bien estamos hablando de «elecciones» que hacen las mujeres (por ejemplo, trabajar en la administración de justicia para compatibilizar su vida laboral y familiar) eso no significa que sean elecciones deliberadas y racionales, sino que se trata de disposiciones más complejas de los agentes.

Además la teoría del capital humano hace hincapié en factores individuales que llevan a las mujeres a ubicarse en los márgenes de la profesión, sin tomar en cuenta barreras estructurales de género (Schultz, 2003a; Rhode, 2003).

Dentro de las teorías de la elección también se encuentran las explicaciones realizadas desde el feminismo cultural y la socialización. Ambas teorías ponen el acento en las diferentes elecciones que las mujeres hacen a lo largo de sus carreras, elecciones que no son solo respuestas racionales al modo de la teoría del capital humano. Ya sea

por cuestiones innatas o sociales las mujeres optan por áreas de la carrera vinculadas a la vida privada familiar, como es el derecho de familia o puestos de trabajo que les permitan lograr un balance entre su vida familiar y laboral.

Como señala Kohen (2008) el feminismo cultural es una corriente que ha marcado profundamente la teoría jurídica feminista, utilizada para entender las modalidades de inserción de las mujeres en las profesiones jurídicas. Su máxima exponente ha sido Carol Gilligan (1982) quien postuló, a partir de la crítica de los modelos masculinos de Kohlberg, que el desarrollo moral de hombres y mujeres es diferente. En este sentido «Mientras las mujeres tienden a entender los problemas morales como un problema de relaciones que implica responsabilidad y cuidado, los varones tienden a poner el énfasis en los derechos y las normas» (Kohen, 2008:33).

El feminismo cultural ha recibido fuertes críticas desde las mismas teóricas feministas. Desde lo empírico algunas investigaciones señalan que no hay diferencias importantes entre la actuación de las mujeres y los hombres en la profesión que permita sostener esta dicotomía (Rhode, 2003). Además no hay tendencias innatas sino que es el contexto el que condiciona para que determinadas características atribuidas a las mujeres emerjan. Por último, la condición distintiva de «mujer» que reivindican no es algo abstracto y universal ya que se trata de situaciones complejas en las que interviene no solo el género, sino también la clase, la raza, la religión, la orientación sexual, etc. (Rhode, 2003).

A diferencia del feminismo cultural, las teorías de la socialización consideran que hombres y mujeres tienen diferentes intereses, valores y formas de pensar, diferencias que son socialmente creadas y reforzadas a lo largo de la vida. También las interpretaciones desde la socialización pueden presentar algunas debilidades ya que al explicar las acciones solo desde lo cultural pueden caer en cierto determinismo cultural o social.

2.3.3 Discriminación y otros factores de segregación de género

Por último tenemos las investigaciones que entienden que las desigualdades en la profesión pueden ser producto de dos tipos de situaciones: por un lado, las discriminaciones activas dirigidas hacia las mujeres y por el otro, los sesgos institucionales de género en el ámbito de trabajo.

Respecto del primer grupo, tenemos que algunas discriminaciones fundadas en prejuicios de género pueden provenir de los mismos empleadores al momento de contratar o ascender a un empleado (en U.S.A., Rhode, 2003; en Canadá, Kay y Brockman, 2003). Si bien hoy las situaciones de discriminación no son tan evidentes ni directas, se observa que se encuentran escondidas bajo otros modos. Así por ejemplo, algunas mujeres suelen ser consultadas al momento de ser entrevistadas para un trabajo sobre su vida familiar y los planes que tienen al respecto por empleadores que consideran que determinadas mujeres pueden ser una carga para la empresa (en Alemania, Schultz, 2003b).

También se encuentra que este tipo de discriminación está ligada a prácticas de acoso sexual, las mujeres que lo sufren suelen dejar sus trabajos actuales por otros, lo cual produce una discontinuidad en sus trabajos ya que tienen que volver a empezar de cero en otro lugar (en Holanda, Letswaard, 2003; en Canadá, Kay y Brockman, 2003; en Japón, Kaminaga y Westhoff, 2003).

Por otra parte dijimos que también las desigualdades de género pueden ser producto de los diseños y estructuras organizacionales.

En los países de tradición romanista-civilista las mujeres tienen una gran presencia en el poder judicial, inclusive en puestos de mayor jerarquía. Esto es posible ya que se utilizan mecanismos de selección formales-objetivos que tienen en cuenta las calificaciones de los postulantes. Tal situación contrasta con la de los países del Common Law donde persisten sistemas de patrocinios que mantienen la disparidad (Schultz, 2003a; Malleson, 2003). De todos modos en países de tradición romanista-civilista como Francia, Boigeol (2007) observa que aunque las mujeres acceden más fácilmente al poder judicial conse-

cuencia de la implantación de mecanismos meritocráticos todavía corren en desventaja en los exámenes orales.

En Argentina, Bergallo (2005 y 2007) investigó los procesos de selección de jueces en la magistratura de Buenos Aires. Su trabajo sugiere la existencia de restricciones institucionales en el diseño y el funcionamiento de los mecanismos de selección y modelos pseudo-meritocráticos pretendidamente neutrales frente al género. Estas restricciones junto a las desiguales condiciones del contexto de la práctica liberal de la abogacía y el empleo judicial, influyen en la menor postulación de las mujeres en los procesos de competencia para el avance en carreras judiciales y en el resultado de las respectivas competencias de antecedentes.

2.4 Valoración de las interpretaciones presentadas

Como vemos las distintas interpretaciones presentadas analizan las desigualdades de género desde distintas perspectivas, mientras que algunas hacen hincapié en aspectos individuales, otras se centran más en los estructurales. Pero las explicaciones del fenómeno no son únicas, puesto que se trata de una realidad compleja en la cual interactúan distintas variables, conectadas con los tres modelos teóricos señalados más arriba (Bergoglio, 2007a; Sánchez, 2005; Gastiazoro, 2007; 2009a; 2009b). El modelo de *asimilación* no cuestiona y justifica por lo tanto un orden social desigual, lo que implica caer en la paradoja de la doxa que Bourdieu (2005) pone en cuestión. El análisis de este autor nos conecta con el modelo de *constrañimiento y discriminación* de género pero también, al retomar el lugar de los agentes en la construcción del orden social, nos remite a los modelos de la *elección* agregando un aspecto fundamental, esto es, la *violencia simbólica* por medio de la cual se impone una visión de un mundo sexuado en detrimento de las mujeres.

Para obtener una perspectiva teórica que atienda al mismo tiempo a los aspectos estructurales de la desigualdad y al modo en que las prácticas de los actores reconstruyen la inequidad, recurrimos a Bourdieu (2005). Su análisis permite mostrar que la construcción de la desigualdad de género se inscribe tanto objetiva como subjetivamente,

siendo las estructuras de dominación producto de un proceso histórico, a cuya reproducción contribuyen tanto los agentes singulares -de ambos géneros- como las instituciones.

Dentro de esta línea de trabajo contamos con los aportes de Boigeol (2003; 2005; 2007) y Sommerlad (2003; 2007) inspirados en la perspectiva de Bourdieu.

En Francia, Boigeol (2003; 2005; 2007) estudió el proceso de feminización del poder judicial, los modos en que las mujeres están desafiando la dominación masculina y las estrategias de los hombres para mantener su dominación. Su perspectiva dinámica ilustra el modo en que las elecciones de actores y actoras recrean una dominación que aparece como ejemplo clásico de violencia simbólica. Observa que en un principio hubo grandes resistencias ante el ingreso de mujeres en la magistratura ya que su presencia significaba más competencia para los magistrados, además de ser un atentado contra el modelo tradicional de profesional imperante. Y si bien hoy las mujeres son numerosas en el Poder Judicial de Francia, todavía las resistencias se evidencian en el acceso a los puestos más importantes. Esto implica la persistencia de nuevos procesos de diferenciación interna por medio de los cuales se reinventa nuevamente la dominación masculina.

Por su parte, en Inglaterra Sommerlad (2007) estudió el proceso de constitución de la identidad profesional de las mujeres abogadas en una profesión en la que se impone un perfil profesional -abogado masculino, de clase media, blanco- que excluye la diversidad de género, clase y etnia. Analiza las estrategias que las profesionales llevan a cabo para acceder a la profesión y cómo se combina esto con su identidad de género. Observa que a pesar de los cambios positivos simultáneamente se generan nuevas diferenciaciones de género y clase que implican divisiones excluyentes que permiten que el proceso de segregación dentro de la profesión subsista. En concreto la autora observa que los procesos de modernización en la profesión hacen que la misma pierda las características tradicionales, siendo una de las nuevas características mostrarse como una profesión abierta, en la que todos pueden tener éxito independientemente de sus características económicas, culturales o sociales, (raza, edad, género, nacionalidad). Analiza estas transformaciones tomando a Bourdieu y observa cómo se dan procesos de re-producción de desigualdades por medio de distinciones y

divisiones. Esto hace que las personas que no pueden cumplir con los modelos profesionales impuestos o exigidos en el campo de la profesión -ya sea por su género, clase o raza- de alguna manera terminen adoptando alguna estrategia de adaptación (por ejemplo, esconder su identidad de clase para encajar en la profesional) lo que las lleva a corporalizar formas de hablar, pensar, vestir propias del habitus profesional contrarios a su identidad personal.

Al igual que estas investigaciones recientes inspiradas en las categorías de Bourdieu, nuestro trabajo también considera que tal encuadramiento teórico es pertinente para estudiar los procesos que conducen a situaciones de inequidad de género en el interior de la profesión jurídica. Este nos permite observar los aspectos macro-estructurales, lo que implica identificar los procesos de segregación en el seno del poder judicial en el marco de las transformaciones que en la profesión se vienen sucediendo, los cuales se imbrican con cuestiones micro vinculadas a la participación de las mujeres en estos procesos por medio de sus estrategias de inserción profesional.

Notas

1 Así, los datos obtenidos muestran que las mujeres tienen ingresos menores que los hombres (1376 y 1009, respectivamente) y que, en general, trabajan menos horas semanales (45 y 40 respectivamente, es decir, 5 horas menos). Pero el hecho de que las mujeres trabajen menos horas no justifica esa diferencia, ya que su ingreso por hora es también menor (7,11 los hombres y 5,89 las mujeres). Esto nos induce a pensar que la brecha de ingresos está dada en virtud de que las mujeres ocupan posiciones jerárquicamente inferiores respecto de los hombres (Sánchez, 2005; Gastiazoro, 2007).

Capítulo 3. Diseño de investigación

3.1 Introducción

A los efectos de comprender el proceso de producción y/o transformación de las desigualdades de género en el interior del poder judicial en Argentina se elaboró un diseño de investigación en el que se combinaron técnicas de análisis cualitativas y cuantitativas. Esto permitió la comprensión de las desigualdades de género en la profesión por medio de datos que pusieron en evidencia tanto las estrategias de los actores como los factores estructurales que inciden en su configuración.

El método comparativo, en la metodología cuantitativa, nos ha permitido identificar y comparar la situación de las mujeres en los distintos poderes judiciales seleccionados de Argentina. Se infirieron regularidades empíricas y ciertos patrones que describen los procesos de segregación en distintos contextos del país. Mediante esta técnica se buscó también «establecer la estructura objetiva de las relaciones entre las posiciones ocupadas por los agentes que compiten dentro del campo en cuestión» (Bourdieu y Wacquant, 1995:70).

A su vez para comprender la dinámica micro-social entretejida en procesos macro-sociales (Sautu, 2000), hemos recurrido a la metodología cualitativa de entrevistas semi-estructuradas basadas en la reconstrucción de las experiencias femeninas. Este tipo de metodología nos permitió adentrarnos en «los habitus de las agentes, como en los diferentes sistemas de disposiciones que estos adquirieron mediante la interiorización de un tipo determinado de condiciones sociales y económicas y que encuentran, en una trayectoria definida dentro del campo considerado» (Bourdieu y Wacquant, 1995:70).

En los siguientes apartados pasamos a relatar los distintos pasos seguidos para abordar la problemática planteada en esta investigación.

3.2 Técnicas de análisis cuantitativo

Las técnicas de análisis cuantitativo fueron aplicadas para describir la participación de las mujeres en los poderes judiciales en la Argentina, en los distintos fueros, instancias y circunscripciones. Esto nos permitió identificar y analizar los procesos de segregación horizontal y vertical en el interior de los sistemas judiciales seleccionados.

Para tener un panorama más completo sobre la situación en Argentina seleccionamos cinco poderes judiciales de distintos puntos del país. En primer lugar, el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, jurisdicción que tiene el mayor número de habitantes del país, con un 38% de la población y la provincia de Córdoba, una de las administraciones de justicia con mayor gasto público en justicia, en la que se introdujeron distintos programas de modernización de la justicia. Igualmente, se incluyó el Chaco, provincia de la región Norte del país, con índices de pobreza muy altos, y Santa Cruz, ubicada al sur del país, con un poder judicial relativamente nuevo. También se incluyó en el estudio el Poder Judicial de la Nación Argentina (con sus juzgados federales del país) a los efectos de tener un panorama más completo de la situación.

En la selección se tuvieron en cuenta asimismo otros aspectos relativos a las características sociales y económicas de las provincias e indicadores sobre la administración de justicia, que se presentan en el Capítulo 6 de esta investigación, al cual remitimos. Pero un aspecto fundamental fue que los poderes judiciales contaran con sitios web oficiales de los cuales se pudieron extraer los datos que necesitábamos estudiar. Esta muestra tuvo por objeto también ampliar el análisis de las desigualdades a poderes judiciales del interior del país, más allá de Buenos Aires.

Para sistematizar los datos sobre las dimensiones de segregación vertical y horizontal se elaboraron las siguientes variables e indicadores:

- Género: mujer/varón

- Nivel jerárquico: Se estableció una escala tomando en cuenta los cargos y jerarquías dentro del poder judicial. En el ámbito de la administración de justicia propiamente dicha se consideraron los cargos de magistrados y funcionarios con las siguientes jerarquías: Vocales de los Altos Tribunales de la Justicia, Vocales de las Cámaras, Vocales de los Tribunales Orales del Poder Judicial de la Nación (PJN) y Jueces de Primera Instancia o Única. En cuanto a los funcionarios solo hemos tomado los Secretarios que integran los Altos Tribunales, las Cámaras, los Tribunales Orales (PJN) y los Juzgados. Los Jueces de Paz fueron clasificados en un ítem aparte de los jueces comunes ya que tienen un régimen legal especial. En cuanto al Ministerio Público Fiscal, la escala de funcionarios se estableció de la siguiente manera: por un lado los Fiscales que están en los niveles superiores de la justicia, tanto los que son cabeza del Ministerio Público como los que actúan a nivel de Cámaras, y por el otro, los Fiscales o Agentes Fiscales que actúan en los niveles de Primera Instancia como sería el caso de las Fiscalías de Instrucción. También se han considerado los Secretarios, los que han sido clasificados según el nivel en el cual trabajan (Superior o de Primera Instancia dentro del Ministerio Público Fiscal). Para el caso de Buenos Aires como Córdoba hemos incluido un último nivel que es el del Personal de Apoyo ya que pudimos tomar el dato el cual figuraba en las páginas web respectivas.
- Fuero: La clasificación de los fueros se elaboró de acuerdo a la competencia material que cada oficina tiene dentro del poder judicial como de su tamaño, importancia y proximidad con otras materias. Siguiendo este criterio algunos fueros quedaron agrupados, como es el caso de familia junto al de menores y el electoral con el administrativo y otros fueros sin clasificar. Los demás quedaron clasificados de la siguiente manera: civil y comercial; laboral; múltiple; penal. También la Justicia de Paz fue clasificada de manera separada por la especificidad del fuero, si bien también tiene competencia en múltiples materias. Por último, se incluyó el Ministerio Público Fiscal como un fuero propio.

3.2.1 Trabajo de campo

La recolección de datos sobre la composición de los poderes judiciales en términos de género en los diferentes fueros, instancias y circunscripciones territoriales fue iniciada a finales del año 2007. Primero se hizo un recorrido general de las distintas páginas web en las que se corroboró que los datos de magistrados y funcionarios de los poderes judiciales estuvieran publicados y actualizados. Para poder hacer el análisis comparativo entre los distintos poderes judiciales se comparó la estructura de los distintos sistemas judiciales, por medio de sus leyes orgánicas. Esto nos permitió realizar una clasificación previa sobre los niveles jerárquicos de los cargos y los fueros en los cuales las personas estaban insertas, explicada en el apartado anterior. Pero la clasificación no se hizo de una vez para siempre, sino que tuvo que ser reestructurada a lo largo del trabajo a los efectos de tener indicadores más abstractos y generales sobre las variables que fueran comparables y compatibles entre los distintos poderes judiciales. Esto también permitió que el manejo de la enorme cantidad de datos con la que contábamos fuera más fácil para el análisis.

La carga de datos se realizó toda en un mismo período de tiempo, ya que sino se corría el riesgo de tener datos no comparables. Esto implicó que la primera base que se hizo en el año 2007 fuera desechada y vuelta a realizar desde el principio en el año 2008. En esta decisión de cargar de nuevo los datos también influyó la reestructuración de los indicadores de las variables que se había hecho.

Finalmente la base de datos quedó conformada con un total de 8172 casos entre magistrados y funcionarios de los cinco poderes judiciales.

3.2.2 Sistematización de los datos

Para el procesamiento de los datos recolectados se utilizó el programa de análisis estadístico SPSS.

La mejor manera de organizar y examinar este gran conjunto de datos fue mediante su presentación tabular y gráfica. En este sentido se elaboraron distintas tablas de contingencia para mostrar la rela-

ción entre las variables de género y fuero por un lado y género y nivel por el otro. Esto permitió describir el grado de segregación horizontal y vertical en el poder judicial. Para determinar si la relación entre las variables de las tablas era significativa, se aplicó la prueba de chi-cuadrado de Pearson, la que tiene como ventaja la de adaptarse a casi cualquier tipo de datos. Los valores de significación encontrados están presentados en las tablas que se analizan en el capítulo 6 al cual remitimos.

También se utilizaron gráficos de columnas que permitieron comparar la segregación en los distintos poderes judiciales. Todos los gráficos se encuentran expuestos en el capítulo 6.

Por último los datos recolectados para este proyecto sobre la justicia federal y nacional de Buenos Aires fueron comparados con los de Mackinson y Goldstein (1988), Gaston (1993) y Bergallo (2005). Esto permitió analizar las tendencias de cambio en la segregación vertical en las últimas dos décadas (desde 1988 al 2009). Estos datos se encuentran presentados de manera gráfica en el capítulo 5 de la presente investigación.

3.3 Técnicas de análisis cualitativo

Para captar las actitudes, percepciones y experiencias de las mujeres en relación a las desigualdades de género se utilizó un diseño de investigación cualitativo. Este permitió adentrarnos en las estrategias de inserción profesional y su conexión con la identidad profesional y de género.

Se trabajó con entrevistas semi-estructuradas que permitieron recoger los testimonios de las mujeres. El universo de estudio quedó constituido por mujeres insertas en el poder judicial provincial y federal de Córdoba quedando la selección de las entrevistadas sujeta a diversos factores. En este sentido, una decisión metodológica previa al inicio del trabajo de campo fue contemplar a la hora de seleccionar a nuestras entrevistadas los distintos fueros, niveles, edad y trayectoria en el Poder Judicial para obtener respuestas de mujeres con distintas experiencias de trabajo. Para reunir los casos se utilizaron vinculaciones con personas que a su vez nos referían a las mujeres entrevistadas.

El grupo que compone la muestra quedó constituido finalmente por trece mujeres las cuales fueron distribuidas dentro de tres categorías en función de la edad. La primera quedó compuesta por cinco mujeres mayores, las que tienen cargos dentro de los niveles de mayor jerarquía en el poder judicial; algunas con títulos máximos de doctorado; con una antigüedad de trabajo variable (de siete a treinta años).

La segunda categoría la integran cuatro mujeres de mediana edad. Tres de ellas son Secretarías, en tanto que una ocupa el puesto máximo dentro del escalafón de empleados del poder judicial. La mitad cuenta con títulos de especialización en derecho y dos solo con el de abogadas; la antigüedad en el poder judicial ronda entre los veinte y veintisiete años.

En la tercera categoría tenemos cuatro mujeres jóvenes; todas son empleadas del poder judicial en los escalafones iniciales; la mayoría tiene diplomados en derecho, además del título de grado y su antigüedad ronda entre los cuatro y seis años dentro de este lugar de trabajo.

Como se puede deducir, las mujeres más jóvenes son las que están en los puestos de empleadas, en tanto que las de edad mediana están en puestos de secretarías o en el último escalafón de empleadas, en tanto que las de más edad están en los puestos de mayor jerarquía.

Para realizar la guía de entrevista se tuvieron en cuenta los objetivos de investigación pero también contábamos con la experiencia previa que se traía del proyecto de *Transformaciones en la profesión jurídica: Diferenciación y desigualdad entre los abogados* (subsídios Secyt – UNC 123/04 y 197/05). Esta experiencia nos daba ya un panorama del campo sobre el cual trabajaríamos. Además contactos previos con personas que trabajaban en el poder judicial fueron de utilidad para construir este instrumento. También se tuvieron en cuenta investigaciones realizadas en Argentina sobre el tema, como el modelo de entrevista utilizado por Kohen (2008) en su investigación. De todos modos el instrumento de entrevista original fue modificado luego de las primeras entrevistas, cada vez que se retornaba del campo, con el fin de adaptarlo y realizar correcciones de acuerdo a lo que la investigación nos iba mostrando.

Finalmente la guía de entrevista, incluyó las siguientes dimensiones:

- Características generales de las entrevistadas (edad, estado civil, estudios, cargo que ocupa y antigüedad, etc.)
- Inserción en la profesión (la entrada en el poder judicial; mentores; posibles experiencias en otras áreas o en el ejercicio de la abogacía)
- Segregación horizontal (concentración de mujeres en el poder judicial o en determinados fueros)
- Segregación vertical (la participación de las mujeres en los distintos niveles del poder judicial, percepción de discriminación)
- Diferencias entre mujeres y hombres (aportes específicos de las mujeres a la profesión jurídica)
- Relación entre familia y trabajo, mundo privado y público (efectos de la vida familiar sobre la laboral, compatibilidad entre necesidades y responsabilidades familiares con una actividad laboral asalariada; la división del trabajo entre ambos sexos, en el seno familiar y en el trabajo; importancia de sus ingresos en la economía familiar; el manejo de lo público y lo privado en hombres y mujeres)
- Identidad profesional y de género y estrategias de inserción profesional

3.3.1 Trabajo de campo

Las entrevistas en profundidad se hicieron a finales del 2008 y principios de 2009. Una vez realizado el listado de personas a entrevistar, se las contactó vía mail o por teléfono, y se les explicó los objetivos de la investigación. En general las mujeres accedieron a ser entrevistadas, a excepción de algunos casos en los cuales se mostraban muy ocupadas por el momento. La mayoría de las entrevistas fueron realizadas en el lugar de trabajo, si bien algunas mujeres prefirieron hacerlo a la salida de tribunales, concertándose la cita en otro lugar (en la casa, en ámbitos universitarios, en un bar, etc.). Todas las mujeres mostraron gran predisposición para responder, si bien algunas más que otras, sobre todo aquellas que sentían cierta afinidad con el tema de género estaban más entusiasmadas en sus relatos.

3.3.2 Sistematización de los datos

Terminada la fase de entrevistas, se procedió a transcribirlas. Para procesar los datos se utilizó el programa informático Atlas ti, el que resultó una herramienta importante para organizar y trabajar el material obtenido. luego de almacenar las trece entrevistas en una unidad hermenéutica se procedió a clasificarlas y agruparlas en distintas familias: edad, cargo, percepción o no de las desigualdades de género, nivel educativo, antigüedad en el poder judicial, estado civil y cantidad de hijos. Esto facilitó el manejo de las entrevistas y su ordenamiento para el análisis. Luego el trabajo se concentró en marcar los fragmentos relevantes de las entrevistas que respondían a los objetivos planteados en nuestra investigación. Finalizada esta tarea se pasó a la codificación de los fragmentos, adjuntando una o múltiples categorías de análisis a cada uno según el caso. Se armaron doce familias de códigos cada uno de los cuales contenía sub-códigos, conformando estos últimos ciento cuatro en total. Algunos códigos se elaboraron de acuerdo al marco teórico y los objetivos que nos planteamos en tanto que otros provenían de las voces de las mismas actrices. Así por ejemplo el código «percepción desigualdades de género» fue elaborado a partir del planteo de nuestra investigación en tanto que el sub-código «evolución de la mujer» surge de la expresión de una entrevistada. Además se fueron transcribiendo notas y comentarios reflexivos, a medida que se trabajaba sobre los documentos, los fragmentos y los códigos. También se realizaron conexiones entre códigos y fragmentos para mostrar gráficamente, por medio de mapas conceptuales los procesos de diferenciación por género y su conexión con las estrategias de las mujeres entrevistadas. Este trabajo fue de gran utilidad, ya que al pedir informes sobre lo que se había trabajado en la unidad hermenéutica se contaba con fragmentos de determinados códigos y sus respectivos comentarios los que fueron utilizados en el análisis.

3.4 Combinación de técnicas

Por medio del uso de técnicas cuantitativas y cualitativas se obtuvieron datos cuya vinculación nos permitió avanzar en los objetivos de trabajo.

Así, contar con los datos cuantitativos en la primera parte de la investigación brindó un panorama general de la configuración de las desigualdades de género en los distintos poderes judiciales. Los rasgos observados en cada uno llevaron a poner el foco de interés en los poderes judiciales de sociedades que presentan características modernas como Córdoba donde las tendencias de segregación horizontal y vertical presentaban la forma más clásica. Y si bien hubiera sido interesante hacer entrevistas en las provincias del Chaco y Santa Cruz las que presentaban ciertas particularidades respecto de las relaciones de género, por razones financieras no fueron realizadas.

Por otra parte la obtención de datos cuantitativos permitió concentrarnos en determinadas dimensiones al momento de realizar las entrevistas, así por ejemplo, incluir la variable percepción de la discriminación implicó primero certificar su existencia.

A su vez la comparación de los datos cuantitativos con las entrevistas mostraba algo curioso, los primeros revelaban la persistencia de procesos de segregación horizontal y vertical, pero muchas de las entrevistadas no advertían la existencia de estas desigualdades de género ¿Cómo se interpreta esta contradicción entre lo que muestran los datos cuantitativos y los que dicen las mujeres? Esta situación nos conectó con cuestiones teóricas para analizar si estamos frente a 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*. O bien estamos ante algo más complejo, lo que Bourdieu (2005) llama la *paradoja de la doxa*. Esta apreciación se aplicó de manera limitada, dado que por razones prácticas y a partir de la evidencia de los datos obtenidos en las cinco jurisdicciones, las entrevistas se hicieron solo en Córdoba.

Capítulo 4. La participación de las mujeres en Argentina

4.1 Introducción

En Argentina, si bien hay una tendencia a la equiparación social entre hombres y mujeres todavía existen áreas en las que la desigualdad persiste. Como señala Faur (2008:27) «a pesar de los logros en términos de desarrollo humano, el país enfrenta todavía desafíos significativos para alcanzar la igualdad de género y la íntegra protección de los derechos humanos de su población».

En los siguientes apartados profundizaremos en distintas cuestiones (acceso a la educación, inserción laboral, familia, etc.) que nos dan un panorama sobre la situación de las mujeres en el marco de distintas transformaciones sociales, económicas y políticas ocurridas en nuestro país.

4.2 Nivel educativo e inserción laboral de las mujeres

Como señala Bergoglio (1999:132) «en Argentina en el ámbito educativo la situación de hombres y mujeres resulta similar ya que las tasas de alfabetismo son prácticamente iguales para ambos sexos».

En este mismo sentido, Faur (2008:37) encuentra que «en el sistema educativo, el problema no son las brechas de género en la participación, sino las brechas sociales implícitas y sus consecuencias diferenciales en la vida de varones y mujeres». Así por ejemplo, observa que hay una íntima relación entre la maternidad en edades muy tempranas y el abandono que se produce de la escuela en consecuencia.

También destaca que en la actualidad, poco más de la mitad del estudiantado que accede a la universidad está conformado por mujeres. A pesar de esto, señala que «es significativo que la presencia de mujeres y varones en las diferentes carreras universitarias siga vinculada a la definición social de lo masculino y lo femenino» (Faur, 2008:37).

A su vez si nos detenemos en la participación de las mujeres en el mundo laboral en Argentina, distintas investigaciones muestran que ha seguido un constante incremento a lo largo de los últimos treinta años, en el marco de transformaciones estructurales de carácter social, político y económico (Wainerman, 2007; Faur, 2008; Chiroleu y Delfino, 2007; Dicapua, 2007; Levín, *et.al.*, 2007, Bergoglio, 1999).

En nuestro país «el aumento de la población económicamente activa femenina (PEAF) se produce a la par de una tendencia global de disminución de la población económicamente activa iniciada en 1947» (Chiroleu y Delfino, 2007:337). Distintos autores sostienen que esta participación femenina en el trabajo se entendió hasta mediados de los años setenta, como un proceso que respondía fundamentalmente a la modernización de la sociedad que operaba como motor de transformación cultural, sobre todo en ciertos sectores de mayor nivel educativo y poder adquisitivo. En tanto que a partir de la profunda reestructuración económica que se inicia en 1976, el aumento de PEAF parece vincularse mucho más con la figura del trabajador complementario que se incorpora al mercado para compensar los ingresos deteriorados de sus cónyuges (Levín *et.al.*, 2007; Wainerman, 2007; Chiroleu y Delfino, 2007; Faur, 2008).¹

Es decir que «el crecimiento de la tasa de actividad femenina es uno de los rasgos más sobresalientes de la situación de las mujeres respecto del mercado de empleo» (Rodríguez Enríquez, 2007:178). Pero este constante incremento de la participación económica de las mujeres sucedió en el contexto de un significativo aumento de la desocupación para ambos sexos y de precarización de los puestos de trabajo (Faur, 2008; Bergoglio, 1999).

Como ya había ocurrido en la década del ochenta, durante los años noventa, la desocupación creció a niveles considerables tanto respecto de las mujeres como de los varones (Wainerman, 2007). «A partir de la implementación del Plan de Convertibilidad en el marco de un profundo programa de ajuste y durante los años de crecimiento

económico, paradójicamente, las tasas de desocupación y subocupación se expandieron» (Levín *et.al.*, 2007:209). Además se aplicaron medidas de flexibilización laboral que contribuyeron en la precarización del empleo, la que impactó en mayor medida en las mujeres (Levín *et.al.*, 2007).

Durante la crisis del 2001-2002 las tasas de desocupación aumentaron sustancialmente en los sectores de mayor concentración de empleo femenino, si bien desde el 2004 parte de los efectos que produjeron las políticas implementadas en los años noventa y la severa crisis post-devaluación parecen haber mermado su magnitud (Levín *et.al.*, 2007). Chiroleu y Delfino (2007) observan lo siguiente:

El quiebre del modelo de acumulación, en diciembre del 2001, lleva a que el nuevo gobierno centre su accionar en el diseño de programas sociales como estrategia de estabilización de la vida social en los segmentos de riesgo. Surge, de esta manera, a principios de 2002, el mayor programa de subsidios de desempleo de la historia argentina, el denominado Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. Para mayo de 2002, 834 mil personas recibían el subsidio, de las cuales 574 mil eran mujeres. Habían quedado atrás las épocas de ocupación plena del jefe de hogar y las lecturas que veían en el aumento de la participación laboral femenina un indicador de la modernización, desarrollo o crecimiento: para este momento los ingresos de las mujeres se convirtieron en centrales en muchos hogares. (p. 342)

**Tabla 4.1²: Participación de mujeres y hombres en el trabajo.
Año 2006**

Indicadores	Mujeres	Hombres
Tasa de Actividad	48,7%	73,3%
Tasa de Desocupación	11%	6,9%
Empleo no registrado	47,5%	38,1%
Ingreso promedio	\$622,62	\$878,96
Cargos de dirección	37%	63%

Fuente: Faur (2008)

Los datos presentados en la tabla 4.1 nos muestran que al año 2006 la tasa de actividad femenina es del 48,7% en tanto que la masculina es del 73,3%. Si bien es una tasa menor, da cuenta de un sostenido incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, si se compara con la de los años ochenta (32%) y los noventa (37,3%) presentados por Faur (2008) en el informe del PNUD (2009) en Argentina.

Por otra parte, el desempleo entre las mujeres es mayor respecto de sus pares masculinos, siendo en las primeras del 11% en tanto que en los varones es del 6,9%. También las diferencias de género se evidencian en el trabajo no registrado el que afecta en un mayor porcentaje a las mujeres (47,5% en las mujeres y 38,1% en los hombres). Como indica también el informe del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género:

...la inserción de muchas mujeres en el mercado laboral continúa siendo inestable e informal». Además, la brecha salarial entre mujeres y varones persiste, con una diferencia del 30%. A esto se agrega que son «las mujeres quienes constituyen el 60% de las víctimas de violencia (sexual, psicológica o física) en el ámbito laboral. (ELA, 2009:10)

Otra cuestión que muestran los informes consultados es la persistencia de mecanismos de segregación horizontal y vertical. Las mujeres se desempeñan en actividades del sector de servicios como enseñanza, actividades comerciales, los servicios sociales y de salud, y servicio doméstico, quedando ausentes de aquellas actividades de apoyo tecnológico (Faur, 2008). Por otra parte como se observa en la tabla 4.1, las mujeres representan el 37% en las posiciones de dirección en tanto que los hombres el 63%.

4.3 Familia y trabajo

El informe de ELA (2009) señala que en las últimas décadas las familias en Argentina han atravesado distintas transformaciones. En particular han crecido las familias monoparentales y de jefatura femenina,

además de que se ha incrementado la cohabitación como forma de vida conyugal; se ha retrasado la edad de matrimonio así como han crecido las rupturas conyugales voluntarias y se ha reducido el tamaño medio de las familias. El reporte concluye que estas transformaciones sugieren que deberían promoverse medidas de articulación entre el trabajo productivo y reproductivo.

Pero en tanto que las mujeres han incrementado su participación en el campo laboral, los varones no han aumentado correlativamente su participación en el hogar. Algunos estudios muestran que, a pesar de que los varones paulatinamente se involucran con algunas actividades vinculadas al cuidado de los hijos y, en menor grado, al mantenimiento de la casa, aún se mantiene vigente la percepción de que las mujeres son las principales responsables de estas tareas (Wainerman, 2007, Faur, 2008; Rodríguez Enríquez, 2007). Esto se revela igualmente en la estructuración de dispositivos para el cuidado infantil, las licencias por nacimiento de hijo, son derechos que se le reconocen a las mujeres pero no a los hombres (Faur, 2008). Situación que se agrava más en aquellas mujeres que están insertas en trabajos en condiciones de informalidad y precariedad, ya que no cuentan con las debidas protecciones legales.

4.4 Las mujeres en el Poder Legislativo y Ejecutivo

Argentina fue el primer país de la región en modificar la ley electoral nacional para establecer el sistema de cuotas tal como había sido utilizado en los países europeos (Filippini, 2008; Levín *et.al.*, 2007). La ley 24.012 de 1991, llamada «Ley de Cupo femenino» «obliga a los partidos políticos a reservar un 30 % de los cargos o lugares en listas de candidaturas plurinominales para las mujeres, realizando un notorio avance en pos de una democracia paritaria» (Filippini, 2008:2).³ En este sentido la década de los años noventa, presencié un aumento en el número de mujeres en cargos políticos, históricamente ocupados por hombres, ya sea en el poder legislativo o en puestos altos del gobierno produciendo un cambio en el rostro del poder político.

A pesar de la existencia de esta ley todavía las mujeres deben enfrentar importantes barreras externas e internas para su plena parti-

cipación en los cargos públicos, tanto a nivel nacional como provincial y municipal (ELA, 2009).

En el caso del Congreso de la Nación, el aumento de la participación de mujeres en la Cámara de Senadores en el año 2005 (43,5%) ha sufrido un retroceso en el año 2008, descendiendo el porcentaje a 38,9%. En tanto que en la Cámara de Diputados el porcentaje de mujeres llegaba al 40% (Filippini, 2008; Faur, 2008; ELA, 2009). Por otra parte, si bien las mujeres están representadas en el Congreso, adentro del mismo ocupan escasos cargos de poder (ELA, 2009; Filippini, 2008).

Respecto de las Cámaras Legislativas provinciales, en general, la cantidad de bancas ocupadas por mujeres no revela un aumento importante. Después de las elecciones de 2007, solo doce legislaturas contaban con más del 30% de mujeres, en tanto que el número de legisladoras disminuyó en catorce jurisdicciones (Filippini, 2008; ELA, 2009; Martín, 2008).

También se encuentra que actualmente, el porcentaje de mujeres no se ha incrementado en los cargos ejecutivos. Si bien, al frente del Poder Ejecutivo Nacional, se encuentra la primera mujer electa como presidenta para el período 2007-2011, el número de mujeres a cargo de ministerios o no ha aumentado, manteniéndose el número de ministras de las últimas presidencias (Filippini, 2008). El porcentaje de mujeres a cargo de secretarías y subsecretarías de los ministerios nacionales alcanza el 12%, pero ellas conforman el 52% del total del personal administrativo de estos ministerios (ELA, 2009)

A nivel provincial, tampoco se observan grandes modificaciones, ya que solo una mujer resultó electa para el cargo de gobernadora, en Tierra del Fuego. En tanto que en el ámbito municipal, Faur (2008) señala que de los 2172 municipios del país, solo 185 están en manos de una mujer, lo que representa solo el 8,5%.

4.5 Lo público y lo privado en las desigualdades de género

La relación de lo público y lo privado es compleja, la organización de la vida laboral tiene sus efectos en la vida de las personas y viceversa,

siendo diferente el vínculo que hombres y mujeres establecen con estas esferas de la vida. Las complejidades de la problemática son visibles en distintos estudios llevados a cabo en Argentina como en otros países de Latinoamérica.

Algunas investigaciones refieren a los aspectos estructurales ligados a la esfera de lo público que inciden en la vida privada. Así en Argentina Wainerman (2007) señala que:

...en la década del setenta la confianza en el cambio de las relaciones de género se depositó en la capacidad del empleo femenino de propiciar relaciones más democráticas en el espacio público y también en el privado. En aquel entonces las políticas de promoción del papel de la mujer en la sociedad, partieron del supuesto de que, dotando a las mujeres de mayores recursos (educativos, profesionales, financieros, políticos) y eliminado los principios de discriminación que regían el mercado de trabajo y la vida pública en general, lograrían equilibrar la relación desigual entre unas y otros, y muy especialmente, entre los cónyuges en el seno del hogar». Sin embargo como vimos más arriba, las desigualdades persisten. (p. 149)

Rodríguez Enríquez (2007) observa la relación entre empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas en Argentina, señalando que la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral no está acompañada de una reconfiguración de la economía del cuidado, a lo cual se añade la ausencia del Estado en la responsabilidad colectiva del cuidado, todo lo cual termina recayendo en el tiempo y calidad de vida de las mujeres.

Valdés (1999) en su estudio sobre las relaciones de poder en torno a la sexualidad y la reproducción de mujeres que viven en pareja, en Chile, indica que los cambios ligados a la modernización y democratización pusieron en marcha una nueva forma de relación entre hombres y mujeres que impacta tanto en su identidad, haciéndola más compleja en su definición, como en la conformación tradicional de su vida privada y pública. Los hombres como las mujeres redefinen su identidad la que tradicionalmente se ligó a hombre proveedor-trabajo y mujer madre-matrimonio. En el ámbito privado esto implica la puesta

en cuestión de la tradicional jerarquía entre los géneros y la transformación de los principios del matrimonio.

Godoy, Stecher y Díaz (2007), quienes trabajaron sobre una muestra de asalariados en grandes empresas de Chile, analizan los significados del trabajo que emergen de los relatos de hombres y mujeres, en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral. Indican que el trabajo para las mujeres tiene una doble adscripción identitaria que se evidencia en la articulación que llevan a cabo entre trabajo productivo y reproductivo siendo ambos los ejes que entrecruzan sus identidades. Concluyen que a diferencia de lo que sucede con los hombres la centralidad del trabajo en las mujeres es siempre en articulación con las responsabilidades familiares históricamente atribuidas a ellas.

De Martino (2005) indaga las prácticas por medio de las cuales las mujeres trabajadoras en sectores industriales de Uruguay articulan procesos de producción y reproducción en el marco de las transformaciones asociadas a esta nueva fase de desarrollo capitalista. Identifica dos modos de vida: el primer modo de vida en el cual el atributo que permite una identificación básica es el de mujeres trabajadoras, acá el modelo familiar del jefe proveedor se diluye; en este modo de vida las mujeres perciben a la familia como un lugar que debe albergar dos biografías de cierta manera independientes: trabajo y hogar tanto para la mujer como para el hombre. No obstante en algunos casos existe una fuerte asociación entre maternidad y trabajo.

El segundo modo de vida es aquel en el que, para la mujer, el ciclo de vida doméstico y familiar es el trasfondo en el que acontecen y se organiza la vida, siendo el ciclo doméstico más determinante. El tiempo y el espacio además se presentan fuertemente asociados al sexo asumido de manera dicotómica y a la división de roles y tareas que de él se desprende. La vida, no solo familiar, se organiza básicamente en torno a la oposición hombre/mujer y en ella el hombre, padre y jefe de familia, posee las responsabilidades básicas. El trabajo extradoméstico presenta una potencialidad identitaria endeble para estas mujeres, para ellas ingresar al mercado de trabajo es la posibilidad de complementar el salario masculino y acceder a ciertas formas del consumo, aquí trabajar implica mantener y respaldar el modelo familiar de origen.

4.6 Comentarios generales

Si bien en nuestro país las mujeres presentan mayores niveles educativos en comparación con los varones, ello no parece implicar ventajas comparativas en el mercado laboral (ELA, 2009). Las brechas de género en la participación económica se vuelven aún más significativas si se observan las estadísticas sobre el acceso a la educación. En efecto, allí se revela que lo que genera desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino no tiene que ver con los niveles de formación de las personas (Faur, 2008). Como lo resume Bergoglio (1999:133) en su investigación «pese a las buenas calificaciones educativas, las mujeres están concentradas especialmente en los trabajos de escaso prestigio y baja jerarquía».

A pesar de las transformaciones en los campos del trabajo y la familia, hay una lógica que vuelve a recrearse, tanto en el orden de las cosas como en el orden de los agentes como bien lo indica Wainerman (2007) en su trabajo. Es decir, hay una lógica que es común a ambas esferas –la división del trabajo entre ambos sexos– en consecuencia no basta con estudiar los efectos de la vida laboral sobre la familiar o a la inversa la familiar sobre la laboral, sino analizarlas como pertenecientes a una misma lógica que atribuye su lugar específico a hombres como mujeres.

Notas

1 Faur (2008) tiene en cuenta además otros factores como el aumento de los niveles educativos, las bajas tasas de fecundidad y la alta expectativa de vida para las mujeres.

2 De aquí en adelante las tablas y gráficos se nombran en relación al capítulo en el que se presentan y su orden de aparición.

3 El Decreto 1246/2000 amplió la aplicación de la Ley de cupo instituyendo la incorporación efectiva de candidatas mujeres, al fijar que las mismas debían ocupar un lugar en la lista que permitiera su elección si el partido obtenía los votos suficientes (Filippini, 2008).

Capítulo 5. La participación histórica de las mujeres en la Administración de Justicia en Argentina

5.1 Introducción

La participación de las mujeres en la administración de justicia sucede en el marco de distintos procesos que se vienen dando dentro de la profesión jurídica, fruto de distintas transformaciones externas e internas.

Históricamente las mujeres no formaron parte de la profesión jurídica hasta principios del siglo XX. La composición social de la profesión jurídica hasta esa época fue tradicionalmente masculina y conformada principalmente por una élite vinculada al poder político (Bergoglio, 2005). En cambio hoy, la presencia de las mujeres es significativa; de acuerdo a datos del Censo Nacional 2001, las mujeres son el 45% del total de titulados en Derecho en Argentina (Bergoglio, 2005).

La incorporación masiva de las mujeres se produce en un contexto de grandes transformaciones de la profesión jurídica. La ampliación de las cohortes de abogados – vinculada a la democratización del acceso a la educación superior – y las transformaciones estructurales de la economía, así como las reformas del poder judicial ocurridas en las últimas décadas, han estado asociadas a un proceso de reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2005). La tendencia a la organización empresarial de la labor de los abogados ha significado un aumento del tamaño de los estudios jurídicos así como una profundización de la división del trabajo jurídico y un aumento de la especialización. La aparición de las grandes empresas jurídicas – despachos con más de cincuenta abogados- a la par de los pequeños y medianos despachos de abogados y abogadas resume claramente estas transformaciones (Bergoglio 2005). A su vez la reforma de la administración de

justicia y su modernización implicó una serie de cambios que ampliaron la oferta de trabajo en el campo público.

El impacto de estas transformaciones sobre la condición laboral de los abogados y abogadas es significativo. En el país la clásica figura del profesional independiente, símbolo de la autonomía en el ejercicio profesional, deja de ser mayoritaria produciéndose la progresiva salarización de la profesión. Muchos profesionales son absorbidos por la administración de justicia, y muchos otros por las empresas jurídicas. Además, como señala Bergoglio (2005) el desarrollo de relaciones capitalistas de trabajo se aceleró en una profesión que perdió su homogeneidad por una creciente estratificación de los ingresos que perciben los distintos profesionales según su inserción laboral.

Dentro de este panorama tenemos que la distribución de las mujeres en el mercado de trabajo jurídico presenta perfiles diferenciados. Trabajando a nivel nacional con datos de la EPH, Sánchez (2005) observa la sobre-representación de abogadas en el sector estatal, acentuada en los últimos años. Mientras que en 1995, 19.7% de las letradas trabajaban para el Estado, esa proporción era del 46% en 2003. Esto muestra que el proceso de salarización de la profesión jurídica, se «evidencia más fuertemente en el campo de las profesionales del derecho» (Sánchez, 2005:459).

Además, esta tendencia se vincula a una caída en el ingreso promedio de las abogadas. Esta concentración de mujeres en la administración pública nos lleva a preguntarnos por su creciente inserción en la administración de justicia, y su asociación con la profundización de las inequidades de género en la profesión.

Como vemos en Argentina, el aumento de mujeres a la profesión jurídica no ha significado la desaparición de las inequidades de género. Además, estas desigualdades se presentan en una profesión que es terreno de importancia política, ya que es aquí donde los distintos sujetos individuales y colectivos persiguen y hacen valer sus intereses poniendo en acción el poder coercitivo del Estado (Bergoglio, 1997). Como ya expusimos en el capítulo anterior el político es un ámbito que se caracteriza todavía por la persistencia de desigualdades de género, y encontrándose la profesión conectada con ese ámbito nos preguntamos si las desigualdades de género no se presentan en mayor profundidad que en otros ámbitos de trabajo.

5.2 Las primeras mujeres en la profesión jurídica. Análisis comparativo

En nuestro país las primeras mujeres que se incorporaron a la profesión lo hicieron no sin obstáculos para ser admitidas como abogadas. El caso de La Plata nos ilustra esta situación, cuando la primera mujer recibida de abogada tuvo que recurrir a la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires para ser autorizada a matricularse en el Colegio de Abogados, el cual le prohibió ejercer la profesión por la *capitis diminutio* que pesaba sobre toda mujer (González y Salanueva, 2005). A pesar de las dificultades, la presencia de las mujeres en la profesión se fue acrecentando a lo largo del siglo XX, sobre todo a partir de su ingreso masivo a la universidad desde finales de los años sesenta y principios de los setenta (Kohen, 2005a, 2008) siendo hoy significativo el porcentaje femenino tanto en el ingreso de la carrera de grado como en el ejercicio profesional. El número creciente de mujeres en la profesión se observa hoy en los resultados estadísticos de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). En el año 2006, las mujeres representaban el 54.93% de los egresados de la carrera de Abogacía, en tanto que en el año 2008 el porcentaje ascendió al 65.46%. El censo de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA) del 2004 mostraba que de un total de 31.384 estudiantes de derecho 12.173 (38.78%) eran hombres y 19.211(61.21%) mujeres.

Tabla 5.1: El ingreso de las mujeres a la profesión en distintos países

País	Primera Mujer Abogada	Primera Mujer Jueza	Primera Mujer en las Altas Cortes
Argentina	1910 (La Plata) 1929 (Córdoba)	1957 (1° Mujer Jueza)	1970 y 2004 (Corte Suprema de Justicia de la Nación) 1982 (Tribunal Superior de Justicia de Córdoba) 2002 (Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires)
Venezuela	1936	S/d	S/d
Brasil	S/d	S/d	2000 (Supremo Tribunal Federal)
México	S/d	S/d	1961 (Suprema Corte de Justicia de la Nación)
Francia	1900	1946 (1° Mujer Jueza)	S/d

Italia	1919	1963 (1° Mujer Jueza)	S/d
Portugal	1918	S/d	S/d
Alemania	1922	S/d	S/d
Inglaterra	1922	1960 (1° Mujer Jueza)	S/d
Canadá	1895 (Ontario) 1942 (Québec)	S/d	S/d
Australia	1905 (Victoria) 1935 (Tasmania)	S/d	1965 (Supreme Court Judge) 1987 (High Court judge)
Nueva Zelanda	S/d	1975 (1° Mujer Jueza)	S/d
Polonia	1925	1929 (1° Mujer Jueza)	S/d
Corea	1952	S/d	S/d

Fuentes. Para Argentina: Bergoglio (2001), Pellet Lastra (2001), Kohen (2006), González y Salanueva (2005), diario *La Nación* (2006), Yanzi Ferreyra (2011). Para Brasil: Junqueira (2007). Para México: sitio web de la SCJN (2000). Demás países: Schultz (2003a).

Si comparamos el inicio de las mujeres en la profesión jurídica entre los distintos países considerados vemos que en general empezaron a integrarse a la profesión como abogadas en el mismo período de tiempo, a lo largo de la primera mitad del siglo XX. Exceptuando el caso de Canadá del año 1895, de los países que componen la tabla 5.1 Francia es el primer país con una mujer abogada en el año 1900 mientras que en el otro extremo está Corea en el año 1952.

El acceso de las mujeres a la administración de justicia fue lógicamente posterior a su ingreso a la profesión a excepción de Polonia que en el año 1925 contó con la primera abogada y seguidamente en el año 1929 con una jueza, en los demás países las mujeres se incorporaron a la justicia mucho más tarde respecto del momento en que fueron admitidas como abogadas. En países como Argentina, Francia e Italia, tuvieron que pasar más de 40 años, desde que las mujeres ingresaran a la profesión, para que lleguen a los puestos de juezas.

En nuestro país el ritmo de incorporación de las mujeres a la profesión jurídica siguió el de los países de tradición latina como Italia, Portugal y Francia. Si bien las mujeres en Argentina ingresan a la profesión tempranamente, la primera mujer jueza es designada en el año 1957,¹ situación intermedia a la registrada en Francia (1946) e Italia (1963). Esta diferencia nos muestra que si bien las mujeres ya

habían accedido a la educación no pasaba lo mismo con el acceso al poder.

De Latinoamérica solo tenemos el dato de Venezuela donde recién en el año 1936 la primera mujer llega a la profesión, situación más tardía que la de Argentina.

Respecto del ingreso de las mujeres a las altas cortes de la justicia, en el contexto latinoamericano se destaca México con la presencia de una mujer en la Corte Suprema de Justicia desde muy temprano, en el año 1961.

Esta situación contrasta con Argentina y Brasil. En nuestro país en 1970, el gobierno de facto nombró a Margarita Arguas, (jueza de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil) como ministra de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) quien luego a instancias del nuevo gobierno fue destituida. Pero es recién en el año 2004 que por medio de mecanismos de selección democráticos son elegidas dos mujeres como ministras de la Corte: primero Elena Highton y más tarde Carmen Argibay. En el caso de Brasil es en el año 2000 que una mujer ingresa al Supremo Tribunal Federal (Junqueira, 2007).

De las Cortes provinciales de Argentina, Córdoba fue pionera en la designación de mujeres en el alto tribunal local, es en el año 1982 que llega la primera mujer. Este dato contrasta con Buenos Aires, donde recién en el año 2002 la Corte de esa provincia queda integrada con una mujer entre sus miembros.

5.3 El acceso de las mujeres en las Altas Cortes de Justicia. Análisis comparativo

El análisis comparativo de la representación de mujeres en las altas cortes de distintos países del mundo revela que en general las mujeres han llegado a los puestos jerárquicos superiores del poder judicial pero su participación sigue siendo todavía menor que la de sus pares masculinos, si bien cada país tiene sus particularidades.

Tabla 5.2: Representación de las mujeres en las altas cortes de distintos países. Año 2007

País	Corte de Apelación	Corte Administrativa	Corte Constitucional	Corte Suprema
Alemania	19%	---	19%	---
Argentina	---	---	---	29%
Australia	---	---	---	14%
Austria	23%	16%	29%	---
Bélgica	Sin datos	Sin datos	0%	---
Brasil	---	---	---	18%
Canadá	---	---	---	44%
Chile	---	---	---	10%
Dinamarca	---	---	---	21%
España	Sin datos	---	17%	---
Estados Unidos	---	---	---	11%
Finlandia	---	---	---	33%
Francia	29%	40%	33%	---
Hungría	43%	---	0%	---
Islandia	---	---	---	22%
Inglaterra	---	---	---	8%
Italia	---	---	---	7%
Japón	---	---	---	7%
Luxemburgo	---	---	---	43%
México	---	---	---	18%
Nueva Zelanda	---	---	---	20%
Noruega	---	---	---	42%
Polonia	23%	---	20%	---
Portugal	8%	---	31%	---
Puerto Rico	---	---	---	29%
Rep. Checa	20%	---	33%	---
Rep. De Korea	15%	---	11%	---
Suecia	---	---	---	44%
Suiza	---	---	---	18%
Turquía	0%	60%	13%	---
Totales	23%	39%	19%	23%

Fuente: Datos de Latino América: datos publicados en los sitios web oficiales de los poderes judiciales de cada país, procesados en esta investigación (2007). Demás países: Margaret S. Williams y Frank C. Thames (2007).

Los datos contenidos en la tabla 5.2 permiten mostrar que el porcentaje total promedio de mujeres en las altas cortes de aquellos países que cuentan con una corte suprema como único órgano máxi-

mo del poder judicial, como es el caso de nuestro país, está conformado por un 23%. Lo mismo sucede en países cuyo sistema se estructura por medio de cortes de apelación y constitucional como órganos máximos del poder judicial, en este caso los porcentajes oscilan entre un 23% y un 19% respectivamente. Los países que cuentan además con cortes administrativas, como es el caso de Francia y Turquía, tienen una alta participación de mujeres en ese sector pero como indican Williams y Thames (2007) estas situaciones no son tan optimistas y deben analizarse detenidamente ya que solo cinco países del total de los analizados cuentan con este tipo de cortes. Además, señalan que las cortes administrativas conciernen a materias civiles de menor poder político lo que explicaría por qué en Turquía la corte administrativa está compuesta por un 60% de mujeres mientras que la participación es nula en la corte apelación.

Por otra parte se encuentra que la representación de las mujeres es baja en los países de raíz anglosajona como Inglaterra, Australia y Estados Unidos con un promedio general del 11%.

Francia, España, Portugal e Italia son países que comparten la tradición latina, ubicados al sur de Europa, con un alto nivel de mujeres en el poder judicial y con un similar sistema de reclutamiento de jueces (Boigeol, 2007) pero difieren en cuanto a la composición por género de sus cortes. Mientras que Francia y Portugal tienen más de un 30% de mujeres en sus cortes constitucionales, Italia solo cuenta con un 7% de mujeres en la Alta Corte y Portugal con solo 8% de mujeres en la corte de apelación.

Por otra parte se observa que solo en cuatro países (Canadá, Luxemburgo, Noruega y Suecia) de los treinta y uno representados en la tabla 5.2, las mujeres cuentan con un porcentaje relativamente alto conformando más del 40% en sus cortes.

En el caso de los países de América Latina, México y Brasil tienen un porcentaje similar de 18% de mujeres, mientras que Argentina cuenta con un 29% y Chile solo con un 10% de mujeres en su corte. De acuerdo al estudio de la Fundación para el Debido Proceso Legal (2007) en promedio la Corte Suprema de cada país de América Latina contaba solamente con un 21% de participación femenina. Honduras era el único país de la región donde ellas eran mayoría, mientras que en el resto de los países no llegaban a ser la mitad, ni siquiera

el 35%. Actualmente, mientras que en algunos países el acceso de las mujeres a las altas cortes todavía se encuentra estancado, en otros la situación ha mejorado, como en Puerto Rico, donde a partir del 2009, tres mujeres son juezas asociadas del Tribunal Supremo de un total de siete jueces.

Los datos del año 2007 son más alentadores si los comparamos con el estudio del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas de Investigación sobre Crimen y Justicia (ILANUD), Programa Mujer, Justicia y Género. Incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia, del año 2001, el informe señalaba que en las cortes supremas de América Latina y el Caribe había 88% de hombres y solamente 12% de mujeres. En ese momento México, Bolivia, Honduras y Perú tenían solo una magistrada en la Suprema Corte de cada país. En tanto que Argentina, Colombia, Ecuador, Paraguay, Uruguay y Venezuela, carecían de una representante femenina en la instancia mayor de justicia (ILANUD, 2001).

5.4 Antecedentes sobre la situación de las mujeres en la administración de justicia en Argentina

Las desigualdades de género, específicamente en el ámbito de la administración de justicia, han sido descriptas por diversos autores. En Argentina, además de los trabajos de Mackinson y Goldstein (1988), y Gaston (1993), la cuestión ha sido revisada recientemente en otras investigaciones como las de Kohen (2005a) y Bergallo (2005).

La investigación de Mackinson y Goldstein (1988) fue pionera en su momento, se trató de un estudio exploratorio en el que se aplicaron encuestas a los jueces y juezas nacionales de primera y segunda instancia de Buenos Aires. Si bien el estudio tenía características generales, ya que buscaba caracterizar los tribunales como a los magistrados que los componían, la investigación contiene breves referencias a la situación de las juezas. En este sentido, observaron que el ingreso de las mujeres a la organización judicial en Argentina fue tardío, repitiéndose las mismas características discriminatorias visibles en la sociedad: a medida que se asciende en la escala de prestigio y mando, disminuye el número de mujeres.

En el año 1991 Gaston (1993) registra la inserción de las magistradas tanto en el Poder Judicial de la Nación como en la Provincia de Buenos Aires. Además muestra la composición de los superiores tribunales de las provincias. En su trabajo observa que la segregación ocupacional horizontal es un fenómeno ligado a la prolongación del rol reproductivo y doméstico que se asigna a la mujer en el ámbito profesional. Le resultó notoria la presencia femenina en los juzgados nacionales laborales y civiles de primera instancia. Además señaló cómo en los tribunales de familia y menores se concentraban un gran número de mujeres, en tanto que en los penales, las mujeres alcanzaban niveles muy bajos de representatividad. La mayor cantidad de magistradas estaba en las áreas donde se manejaban juicios de poco monto, o que no estaban relacionadas con cuestiones de índole exclusivamente económica.

En cuanto a la segregación vertical observó la escasa presencia de mujeres en cámaras de segunda instancia, registrando la forma piramidal: a medida que se asciende en el grado la cantidad de mujeres es menor, con una base ancha, en los puestos más bajos, y la punta más estrecha en los cargos superiores. Al considerar los datos del orden federal solamente, observa que la proporción de juezas en primera instancia es menor aún que las de segunda instancia, representando la justicia federal un «bastión» para el poder judicial de la Nación. Esto indica la resistencia especial por parte de este cuerpo judicial a nombrar mujeres en el fuero federal que había en ese momento. También observó que en la justicia electoral resultaba prácticamente insignificante la presencia de magistradas, reproduciéndose una situación propia de la actividad política en general.

En la misma investigación Gaston (1993) analiza la situación de las juezas a partir de entrevistas. Observa que la situación de la mujer en el Poder Judicial se encuentra inserta dentro de la cuestión femenina en general. Esto se explica, por ejemplo, a partir del análisis de discursos en los que aparecen hechos tales como la «inclinación» de la mujer por ciertos fueros o las dificultades para ocupar cargos jerárquicamente superiores. Al comenzar la carrera laboral, las entrevistadas dieron cuenta de las dificultades que tienen para desempeñarse en determinadas áreas de su profesión, y posteriormente para ascender en la escala jerárquica institucional. Las magistradas fueron protagonistas

de situaciones vivenciales que tienen una profunda relación con el «ser mujer y ser jueza». Además la consciencia de género estaba presente sobre todo en las mujeres de más edad, tal vez porque encontraron mayor resistencia al ejercicio de su actividad judicial. Estas mujeres mostraban gran placer al cumplir la función de administrar justicia, y preocupación por ciertos problemas que atañen a dicho servicio del Estado. Finalmente la autora destaca la existencia de algún tipo de conflicto relacionado con la forma de ingreso a la carrera judicial y los mecanismos de selección de los aspirantes a cubrir cargos en la Justicia, exigiendo mecanismos más idóneos que permitan disminuir la discriminación de género registrada en su investigación en el año 1991.

Este último tema será retomado por Bergallo (2007) quien elabora su investigación a partir de los datos cuantitativos de Mackinson y Goldstein (1988), Gastron (1993) y Kohen (2005a), obteniendo algunas conclusiones exploratorias como la siguiente:

... un examen de la historia de los avances de la participación de las mujeres en la magistratura federal y nacional de Buenos Aires, revela que, hasta finales de los ochenta, el número de juezas era extremadamente bajo. Tal proporción deviene aún más baja si uno contrasta el número de juezas y los empleados judiciales de alto rango, con la proporción de mujeres graduadas de la Facultad de Derecho de la UBA. Estos números indican que el nivel de discriminación en la Magistratura, en la profesión y en el empleo judicial hasta finales de los ochenta era elocuente. (Bergallo, 2007: 43)

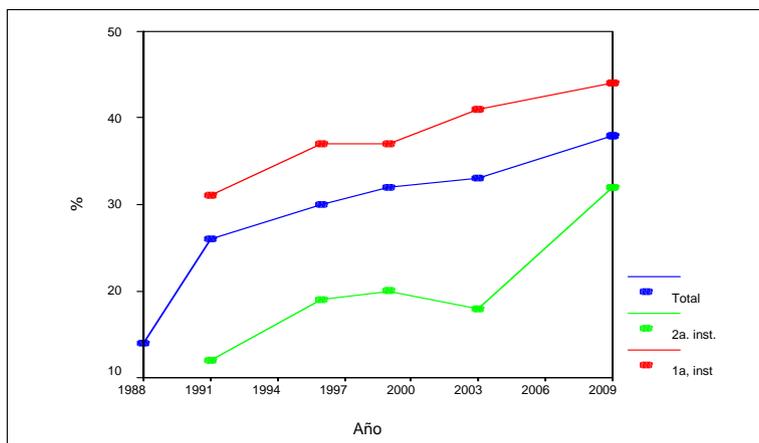
La investigación de Bergallo (2007) llega hasta el año 2003, hasta allí observa que si bien la cantidad de mujeres juezas se incrementó perceptiblemente entre 1988 y 1996, el aumento disminuyó su ritmo a partir de entonces, en el período 1999-2003. Bergallo (2007) señala lo siguiente:

... el cambio por un procedimiento de selección mixto, meritocrático y político, dentro de la magistratura de Buenos Aires, sin ninguna consideración particular sobre la necesidad de promover la igualdad de género dentro de la misma, puede haber contribuido a desacelerar el proceso de desegregación por sexo

del Poder Judicial iniciado en los últimos años de funcionamiento del sistema de selección político ... este fenómeno es decepcionante, especialmente si se tiene en cuenta que uno de los objetivos de la reforma fue mejorar la calidad del Poder Judicial para lo cual es indispensable una magistratura más igualitaria y diversa. La lección que deja esta experiencia es que arreglos institucionales que no tengan en cuenta invisibles y arraigadas prácticas discriminatorias contribuyen a la perpetuación de la desigualdad de las mujeres. (p. 47)

Los datos recolectados en nuestra investigación permiten actualizar la investigación de Bergallo (2005 y 2007), y analizar la evolución de la incorporación de las mujeres durante las últimas dos décadas. La lectura del gráfico 5.1 muestra el proceso de incorporación de mujeres en la Justicia Nacional del Poder Judicial de la Nación, ubicado en la Ciudad de Buenos Aires.

Gráfico 5.1: Evolución de la participación de las mujeres juezas en los Tribunales Nacionales de Buenos Aires



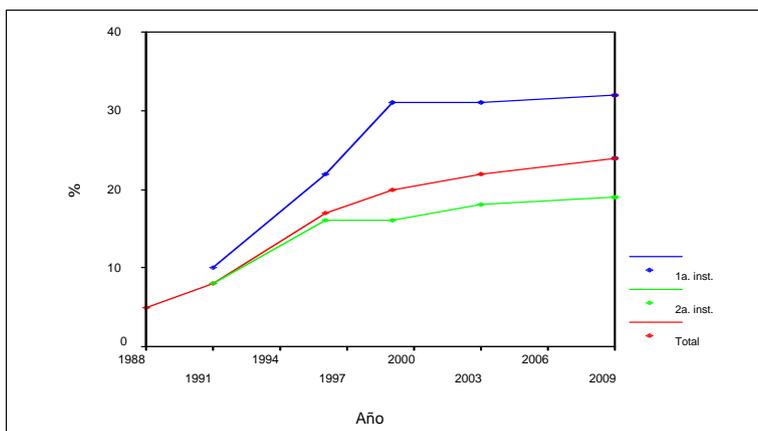
Fuente: Datos de 1988 hasta 2003 procesados en la investigación de Bergallo (2005) quien retoma los datos de las investigaciones de Mackinson y Goldstein (1988); Gaston (1991) y Kohen (2005a). Datos de 2009 tomados del sitio web oficial del Poder Judicial de la Nación, procesados en la presente investigación (2009).

Si tomamos en cuenta los porcentajes totales podemos observar que el número de mujeres creció continuamente a lo largo de todo el período analizado. No obstante, resulta notoria la desaceleración del crecimiento entre 1996 y 2003. Hacia el final del período se registra un aumento del 5% (en el 2009).

Por su parte, la proporción de juezas en primera instancia varía entre los primeros años un 6% (de 31% en 1991 a 37% en 1996), no cambia entre 1996 y 1999 y crece a un ritmo del 4% entre el período 1999- 2009.

En cuanto a las cámaras de apelaciones se observa un descenso del porcentaje de mujeres en este nivel entre los años 1999 y 2003 (mientras en 1999 las mujeres representaban el 23%, en 2003 esta cifra baja a 16%) tendencia que se revierte en el año 2009. Estos datos nos muestran que el panorama hoy en estos tribunales, es más positivo que lo observado por Bergallo (2005), ya que el porcentaje de mujeres se ha recuperado en 2009. Pero no sucede lo mismo con los tribunales federales con asiento en la ciudad de Buenos Aires, situación que pasamos a revisar en el gráfico 5.2.

Gráfico 5.2: Evolución de la participación de las mujeres juezas en los Tribunales Federales de Buenos Aires



Fuente: Datos de 1988 hasta 2003 procesados en la investigación de Bergallo (2005) quien retoma los datos de las investigaciones de Mackinson y Goldstein (1988); Gastron (1991) y Kohen (2005a). Datos de 2009 tomados del

sitio web oficial del Poder Judicial de la Nación, procesados en la presente investigación (2009).

Los datos contenidos en el gráfico 5.2 muestran la tendencia de incorporación de mujeres como juezas federales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En este caso las cifras evidencian un proceso de estancamiento. El porcentaje total de juezas pasó del 5% en el año 1988 al 17% en el 1996, creciendo luego a un ritmo promedio del 2% hasta el año 2009.

En Primera Instancia entre el 1999 y el 2009 la proporción de mujeres no supera el techo del 30% en tanto que en las Cámaras esa cifra no llega al 20%. Esta tendencia permite mostrar que continúa la segregación vertical que Gaston (1993) ya en el año 1991 observaba en el orden federal, donde encontraba una resistencia especial por parte de este cuerpo judicial a nombrar mujeres. Cabe preguntarse por qué se da esta disparidad dentro de un mismo poder judicial, con tribunales con asiento en la misma ciudad (si bien unos son Nacionales y otros Federales), siendo que los mecanismos de selección de jueces son los mismos. El problema pareciera que no está entonces afincado solo en los procesos de selección, elemento en el cual Bergallo (2005) puso gran atención.

El panorama sobre la administración de justicia en Argentina se complementa con el trabajo de Kohen (2008) quien comenzó en el año 2001 con su investigación sobre los juzgados nacionales civiles con especialización en familia. Observa que si bien un contexto democrático es crucial para el avance de las mujeres, aun dentro del mismo, las demandas de igualdad de las mujeres son relativamente marginales. Ello explica sus dificultades para promover transformaciones significativas en cuestiones relacionadas con el género.

Para la autora el derecho es un ámbito poco generoso cuando se trata de incorporar a las mujeres, ya que a pesar de los avances constatados, todos los ámbitos de ejercicio profesional se caracterizan por una importante segregación vertical y horizontal. Así, mientras que los estudios jurídicos se muestran muy renuentes a una incorporación igualitaria de las mujeres, el ejercicio profesional en otras ramas dentro del derecho, como la academia y la justicia, parecen ofrecer mejores oportunidades para el desarrollo de carreras más fáciles de combinar con las

necesidades y las responsabilidades familiares de las mujeres. En las entrevistas que llevó a cabo, encontró cómo los roles tradicionales de varones y mujeres en el seno de la familia fueron utilizados por los jueces y juezas para justificar importantes opciones y decisiones relacionadas con el desarrollo de sus carreras.

Por otra parte señala que los juzgados de familia se erigen como un puente entre el ámbito privado del hogar y las instituciones del ámbito público. Indica que mientras las carreras laborales de los jueces habían sido continuas, las carreras de las mujeres se caracterizaban por haber sufrido interrupciones ligadas a la maternidad y al cuidado infantil. Las magistradas que participaron de este estudio aparecieron como pioneras que ocupaban posiciones de prestigio y rompían de este modo con los patrones generales de sus modelos sociales y familiares. Sin embargo, sus roles parentales no se han ido redefiniendo en consonancia con su nueva participación en la esfera pública. Las opciones de carrera de las magistradas se caracterizaban por una fuerte orientación vocacional y el contenido «de apostolado». Al identificar la principal razón del elevado número de mujeres en la justicia de familia, los participantes del estudio se refirieron al horario de trabajo del juzgado de familia compatible con los roles femeninos tradicionales. Por último tanto varones y mujeres demostraron tener poca conciencia de la discriminación de género. Ambos tendieron a negar y minimizar la discriminación refiriéndose a ella como a algo que ocurría en el pasado y que estaba en vías de desaparición como consecuencia del nuevo sistema de selección de jueces.

5.5 Comentarios generales

La participación histórica de las mujeres en el poder judicial en Argentina nos muestra que la inserción de las mujeres se produce en un contexto de cambios ligados a la democratización de la educación superior. Si bien las mujeres lograron un acceso temprano a la educación, siendo a principios del siglo XX que empiezan a integrar la profesión jurídica, no sucede lo mismo con el acceso al poder. En Argentina pasaron casi cincuenta años entre el primer acceso a la magistratura y la llegada de las mujeres a la Corte Suprema de Justicia.

Por otra parte un recorrido sobre la composición de las Altas Cortes en distintos países, nos muestra que hay un techo en el acceso de las mujeres en estos espacios. En Latinoamérica en el año 2007 en promedio la Corte Suprema de cada país de América Latina contaba solamente con un 21% de participación femenina (Fundación para el Debido Proceso Legal, 2007), en tanto que para los países de Europa este promedio rondaba en el 23% (Williams y Thames, 2007).

El repaso de las investigaciones llevadas a cabo en nuestro país nos da un panorama general sobre la distribución de las mujeres en la justicia tanto en la jerarquía de los puestos que ocupan como en el tipo de materias en las cuales se concentran, en tribunales con asiento en Buenos Aires. Las investigaciones de Mackinson y Goldstein (1988) como de Gastron (1991) describen la situación de la justicia de Buenos Aires. Estas investigaciones son continuadas por Bergallo (2005) quien al analizar las causas del estancamiento en el ingreso de las mujeres hace hincapié en el papel de los mecanismos de selección.

La actualización de los datos cuantitativos de Bergallo (2005) en esta investigación, muestra que el estancamiento continúa hoy en el orden federal y no en el nacional de la Ciudad de Buenos Aires, situación que nos induce a pensar que la explicación de ello requiere completarse con perspectivas que profundicen los modelos de *constricción u opresión* que la autora utiliza.

En los capítulos siguientes presentamos la situación de las mujeres en la justicia en Argentina, extendiendo el análisis a otras jurisdicciones, incluyendo tanto lo que sucede en algunos poderes judiciales provinciales como en el Poder Judicial de la Nación con asiento en todo el país. Además indagamos en las causas que permiten explicar los procesos de segregación tanto en desde un punto de vista macro (características de los poderes judiciales y de las provincias en las que están insertos), como desde el nivel micro incluyendo la mirada de las propias mujeres.

Notas

1 María Luisa Inastasi de Walger, fue la primera jueza de Argentina designada en el año 1957, habían pasado casi cien años desde el nombramiento del primer juez con la Constitución de 1853 (diario *La Nación*, 04-06-2006).

Capítulo 6. La participación actual de las mujeres en el poder judicial de Argentina. Análisis por provincias y nación

6.1 Introducción

En esta parte describimos la composición por género que presentan hoy nuestros tribunales. Esto nos permite analizar los procesos de diferenciación sexual que se producen y reproducen dentro de este ámbito de trabajo. Como veremos, algunos hallazgos nos muestran cómo la división sexual está inscrita en la objetividad de categorías sociales visibles como en la distribución estadística de los poderes y privilegios entre hombres y mujeres (Bourdieu, 2005).

En Argentina contamos con veinticinco poderes judiciales, si consideramos el Poder Judicial de la Nación, el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y los veintitrés sistemas judiciales, ubicados en cada una de las provincias. Se observa que «el sistema federal es más limitado que el de las provincias tanto en tamaño como en competencia... son las administraciones de justicia provinciales las que llevan el grueso de la litigación ordinaria, que interesa a los ciudadanos comunes» (Bergoglio, 2001:30).¹

A su vez «el sistema judicial es un conjunto de organizaciones en las cuales el principal factor para su funcionamiento es el humano, es decir, son organizaciones en las que existe un uso intensivo de recursos humanos» (Garavano, 2006:31) siendo el trabajo de las mujeres una fuerza principal de éstas. Pero ¿qué posiciones y fueros ocupan dentro de éstos ámbitos? La respuesta a esta cuestión surge de los datos sobre los cinco poderes judiciales seleccionados: cuatro provinciales - Buenos Aires, Córdoba, Chaco, Santa Cruz- y el Poder Judicial de la Nación. Como ya se expuso en el diseño de investigación, para su selección se tuvieron en cuenta determinadas características, como por

ejemplo, la ubicación geográfica de los poderes judiciales y otras que pasamos a analizar en el siguiente apartado. También se consideró que contaran con sitios web oficiales en los que se publicara la nómina de magistrados y funcionarios, a partir de la cual se extrajeron los datos que pasamos a presentar.

6.2 Indicadores de provincias y nación

Las siguientes tablas resumen algunos indicadores referidos a la población, aspectos socio-económicos y de justicia para las cuatro provincias seleccionadas y el conjunto de la nación. Los datos nos dan un panorama general comparativo sobre las provincias y sistemas judiciales tenidos en cuenta.

**Tabla 6.1: Indicadores socio-demográficos de las provincias.
Año 2009 y 2001**

Indicadores		Provincias				País
		Buenos Aires	Córdoba	Chaco	Santa Cruz	Argentina
Población (2009)	Población estimada	15.185.336	3.368.609	1.061.638	230.005	40.134.425
	Porcentaje de población/países	38%	8,4%	2,6%	0,57%	100%
Desocupación (2009)	Índice desocupación	8,9%	10,2%	3,8%	8,1%	7,8%
Pobreza (2009)	Hogares bajo la línea de pobreza	8,2%	8,9%	18,1%	6,9%	9,4%
	Personas bajo la línea de pobreza	12,4%	13,1%	25,6%	9,3%	13,9%
	Hogares bajo la línea de indigencia	2,6%	3,6%	5,2%	3,0%	3,1%
	Personas bajo la línea de indigencia	3,5%	4,7%	7,1%	3,1%	4,0%
Nivel Educativo(2001)	Terciario y Universitario Completo	7,5%	9,6%	6,0%	8,3%	8,7%
	Sin Instrucción	3,2%	2,8%	8,7%	2,9%	3,7%

Fuente: INDEC (2009 y 2001)

En la tabla 6.1 se puede observar que Buenos Aires es la provincia en la cual se concentra la mayor cantidad de población del país (casi un 40%) lo que contrasta con la provincia de Santa Cruz, la que solo tiene el 0.57% de los habitantes. En tanto que la provincia de Córdoba representa el 8.4% y Chaco el 2.6% de la población de nuestro país.

La mayor desocupación se evidencia en la región Pampeana (donde está la provincia de Córdoba) con un índice que está 2.4 puntos por encima del promedio nacional. En el caso de Buenos Aires y Santa Cruz, la desocupación apenas sobrepasa ese promedio general. En tanto que el menor índice se encuentra en la región noreste: en el Chaco el porcentaje de desocupados es muy pequeño, pues solo el 3.8% se encuentra en esa situación.

Tan bajo índice de desocupación registrado en la región de esta última provincia contrasta con el alto nivel de pobreza que se evidencia en la misma, con un porcentaje de hogares bajo la línea de pobreza del 18.1%, número que supera en 8.7 puntos al promedio general del país. Esto nos habla de una población en la cual si bien hay trabajo las personas siguen siendo pobres. En cambio en las demás provincias, aunque los índices de desocupación son mayores y superan al total del país, tenemos que el porcentaje de hogares bajo la línea de pobreza ronda en la cifra del 8%, por debajo del promedio general para el país.

En relación a los niveles educativos encontramos que Córdoba y Santa Cruz presentan una mayor concentración de profesionales, con porcentajes que superan o están muy cerca del promedio nacional. En tanto que el Chaco tiene el menor número de profesionales, un 2.7% menor al nacional. Además esta provincia tiene el mayor número de personas sin instrucción, con un porcentaje que supera en más del doble a lo registrado para el promedio del país. En cambio las demás provincias tienen porcentajes mucho más bajos, todos los cuales se encuentran por debajo de ese total.

Tabla 6.2: Indicadores de los poderes judiciales. Año 2004

Indicadores	Poder Judicial					
	Nación	Buenos Aires	Córdoba	Chaco	Santa Cruz	Total del país
Nº Jueces (2004)	834	1196	307	95	32	4.263
Jueces c/ 100 mil hab. (2004)		8,2	9,5	9,3	15,2	11,2
Causas Ingresadas (2004)	770.455	1.010.772	321.212	38.390	20.614	3.908.571
Causas Ingresadas por juez (2004)	924	845	1046	404	644	916
Tasa de litigiosidad c/ 100 mil habitantes (2004)		6.956	9.955	3.777	9.822	10.225
Incidencia del presupuesto en justicia sobre el presupuesto público (2005)	1,4%	4,6%	6,3%	5,0%	3,07%	3,4%

Fuente: Unidos por la Justicia (2006)

Respecto de los indicadores de los poderes judiciales presentados en la tabla 6.2 observamos que en el año 2004 el país contaba con 4263 jueces, siendo Buenos Aires la provincia que tiene el mayor número de ese total con 1196. Sin embargo la relación entre población y jueces es menor por ser la provincia más densamente poblada del país (8.2 jueces cada 100.000 habitantes). En cambio, Santa Cruz es la que cuenta con más jueces por habitante, allí la proporción fue de 15.2 jueces cada 100.000 habitantes en el año 2004.

El Poder Judicial de la Nación, al igual que la provincia de Buenos Aires, son las jurisdicciones que más causas recibieron, sumando ambos el 45.4% del total de causas del país. Sin embargo, la provincia de Córdoba, fue la que tuvo la mayor cantidad de causas por juez, siguiéndole el Poder Judicial de la Nación y Buenos Aires.

La tasa de litigiosidad es el indicador que comúnmente se utiliza para dimensionar y comparar la carga de trabajo de las instituciones del sistema judicial, mide la cantidad de causas nuevas ingresadas cada 100.000 habitantes según la jurisdicción que se trate. (Unidos por la Justicia, 2006:40)

Pese a que Buenos Aires cuenta con la mayor carga de trabajo de todos los poderes judiciales, con más del 25% del total de causas ingresadas (1.010.772 sobre un total de 3.908.571 de causas), no re-

sulta el área más litigiosa. Su tasa de litigiosidad es inferior a la de la provincia de Córdoba (donde se registran 9.955 causas anuales cada 100.000 habitantes), siguiéndole Santa Cruz (9.822 causas). El Chaco registra la tasa de litigiosidad más baja, con 3.778 causas cada 100.000 habitantes.

La mayor incidencia del presupuesto en justicia sobre el presupuesto público la tiene Córdoba, donde se encuentra un porcentaje del 6.3%, muy superior al promedio del país que es del 3.4%, mientras que los menores porcentajes se registran en el Poder judicial de la Nación (con el 1.4%) y Santa Cruz (con 3.07%). Córdoba tiene una administración de justicia muy desarrollada, y ha aplicado diversos programas de reformas a los efectos de su modernización, lo que se refleja en el alto porcentaje del presupuesto destinado al poder judicial.

Todos los datos presentados nos permiten ver que estamos ante poderes judiciales que presentan características diferenciadas de acuerdo a su provincia. Buenos Aires es la provincia más densamente poblada, con mayor concentración espacial de funcionarios y magistrados. En tanto que Córdoba es la provincia que más invierte en su administración de justicia y también, la que más ha modernizado su organización, en este sentido se presenta como modelo en el plan nacional de reforma judicial (Bergoglio, 2001), igualmente es la más litigiosa. Las condiciones sociales de las provincias pampeanas contrastan con la situación del Chaco, la provincia con mayores índices de pobreza, y bajo porcentaje de desocupados. Esta provincia destina buena proporción de sus recursos para su poder judicial aunque tiene su tasa de litigiosidad resulta comparativamente baja. Por su parte, Santa Cruz es una zona donde hay escasez de población y donde el gasto en justicia se ha incrementado,² ya que sin salarios altos no se consiguen profesionales en zonas tan alejadas.

6.3 La distribución por género de magistrados y funcionarios en los distintos poderes judiciales

En esta sección pasamos a analizar la composición de los poderes judiciales en términos de género, como ya dijimos los datos fueron elabo-

rados a partir de lo publicado en sus páginas web, lo que nos permitió analizar las tendencias de segregación horizontal y vertical. Para su interpretación se ha tomado en cuenta la brecha de género la que se obtiene de la diferencia entre el porcentaje total y parcial que las mujeres conforman en cada una de las categorías analizadas de los poderes judiciales. Esto muestra en que medida las mujeres se encuentran sub-representadas o sobre-representadas en las áreas y niveles de estudio.

Como primer paso en la siguiente tabla pasamos a considerar el total de hombres y mujeres que trabajan como magistrados y funcionarios (fiscales y secretarios) en los distintos poderes judiciales analizados³ (Buenos Aires, Córdoba, Chaco, Santa Cruz y Nación).⁴

Tabla 6.3: Magistrados y funcionarios de los poderes judiciales. Distribución por género. Año 2008

Género	Poder Judicial				
	Buenos Aires	Córdoba	Chaco	Santa Cruz	Nación
Mujeres	45,3%	45,2%	61,1%	41,5%	40,4%
Varones	54,7%	54,8%	38,9%	58,5%	59,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N= 7163 miembros de los poderes judiciales de Buenos Aires, Chaco, Córdoba, Santa Cruz y Nación. Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en la presente investigación (2008)

Los datos contenidos en la tabla 6.3 muestran que a excepción del Chaco, el porcentaje de varones en los poderes judiciales es mayor en estos puestos que son los de mayor jerarquía. En algunos la diferencia es pequeña, como es el caso de las provincias de Buenos Aires y Córdoba donde el porcentaje de mujeres ronda el 45% y el de varones el 55%. En tanto que en otros la diferencia es mayor, como sucede en los poderes judiciales de Santa Cruz y el Poder Judicial de la Nación.

Sobresale el dato de la provincia del Chaco donde las mujeres representan más del 60%, esta es casi la situación inversa de lo que sucede en el Poder Judicial de la Nación y en Santa Cruz.

Los resultados que hemos obtenido sobre el Chaco son congruentes con la estadística judicial del año 2006 elaborada por el poder judicial de esa provincia,⁵ la que muestra que sobre un total de

2261 personas (entre magistrados, funcionarios, personal técnico administrativo y de maestranza) que conforman la planta permanente, 1316 son mujeres y 945 hombres. Esto implica que el 58.20% del total del personal del Poder Judicial del Chaco son mujeres. También contamos con datos de la matrícula de Abogados de esa provincia diferenciadas por género las que indican que de un total de 4700 profesionales activos, el 43.98% son mujeres y el 50.57% son hombres. En esta provincia, la mayor concentración de mujeres en el poder judicial coincide con una menor proporción de mujeres en la matrícula profesional; las mujeres tienden a insertarse profesionalmente en la administración de justicia dejando de lado el ejercicio de la profesión. En este sentido, nos preguntamos si hay procesos de segregación en el campo del ejercicio profesional respecto de las mujeres abogadas que las expulsa hacia el campo de la administración de justicia.

6.3.1 Mujeres en los distintos fueros de los poderes judiciales

La siguiente tabla y su correspondiente gráfico nos muestran cómo se distribuyen las mujeres en las distintas áreas de trabajo de los poderes judiciales, lo que permite observar en qué fueros las mujeres tienen mayor o menor presencia.⁶ Como se ve la relación que hay entre las dos variables consideradas (Género y Fuero), es estadísticamente significativa en todos los poderes judiciales analizados ($p > 0.05$).

Tabla 6.4: Distribución de las mujeres en los fueros del Poder Judicial. Año 2008

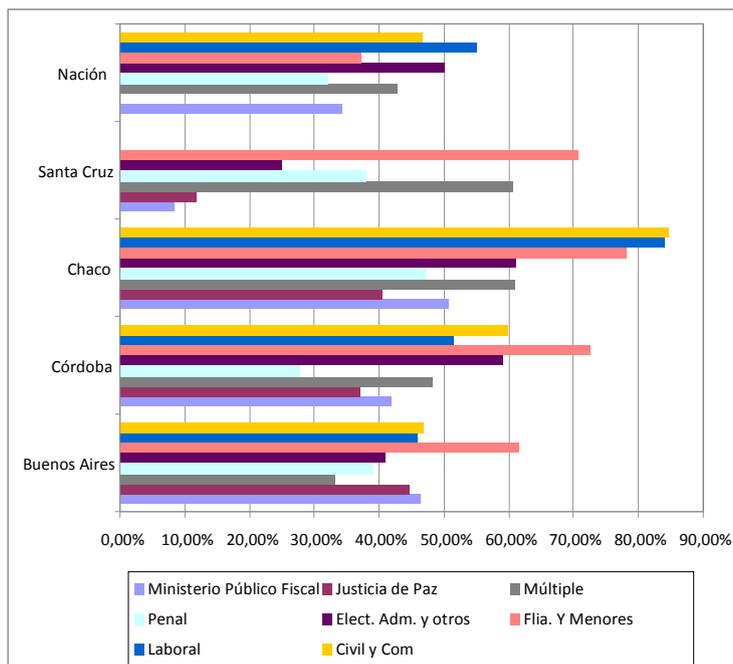
Fueros	Poder Judicial									
	Buenos Aires		Córdoba		Chaco		Santa Cruz		Nación	
	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %
Civ. y Com.	46,8	+1,5	59,9	+14,7	84,7	+23,6	----	----	46,7	+6,3
Elect. y Adm. otros	41,0	-4,3	59,1	+13,9	61,1	0,0	25,0	-16,5	50,0	+9,6
Fia. y Menor	61,5	+16,2	72,6	+27,4	78,1	+17,0	70,7	+29,2	37,1	-3,3
Laboral	45,9	+0,6	51,5	+6,3	84,0	+22,9	----	----	55,1	+14,7
Múltiple	33,3	-12,0	48,1	+2,9	60,9	-0,2	60,6	+19,1	42,7	+2,3
Penal	39,1	-6,2	27,7	-17,5	47,0	-14,1	38,0	-3,5	32,2	-8,2
Justicia de Paz	44,7	-0,6	37,0	-8,9	40,6	-20,5	11,8	-29,7	----	----
Ministerio Público Fiscal	46,3	+1,0	41,9	-3,3	50,8	-10,3	8,3	-33,2	34,3	-6,1
Total	45,3		45,2		61,1		41,5		40,4	
Prueba de Chi-cuadrado de Pearson										
Valor	39,264		60,985		55,040		27,195		50,674	
Gl	8		8		8		6		7	
Sig. Asintótica (bilateral)	,000(*)		,000(*)		,000(*)		,000(*)		,000(*)	

*La correlación es significativa al nivel de 0.05 (bilateral)

N= 7163 miembros de los poderes judiciales de Buenos Aires, Chaco, Córdoba, Santa Cruz y Nación

Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008)

Gráfico 6.1: Mujeres por fueros en los poderes judiciales de la Nación, Santa Cruz, Chaco, Córdoba y Buenos Aires. Año 2008



Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008)

6.3.1.1 El fuero de familia y menores en contraste con el penal

La primera observación que hacemos es que hay un gran contraste en la distribución de mujeres entre los fueros de familia y menores por un lado y penal por el otro. En general las mujeres están sobre-representadas en el primero y sub-representadas en el segundo, esta clásica división todavía persiste en todos los poderes judiciales analizados. Si comparamos los porcentajes parciales de ambos fueros con los porcentajes globales de mujeres en cada uno de los poderes judiciales se observa

que Córdoba es la administración de justicia donde se da en mayor medida esta división. En tanto que la representación de mujeres es alta en el fuero de familia y menores (con una sobre-representación del 27.4%) y muy baja en el fuero penal (con una sub-representación del 17.5%). Esto nos da cuenta de que si bien Córdoba es una de las administraciones de justicia que más invierte en justicia, y avanza en los procesos de modernización organizacional, la división tradicional de los sexos entre los fueros persiste en gran medida.

Santa Cruz también tiene una gran concentración de mujeres en el fuero de familia y menores, pero en esta provincia, contrariamente a lo que sucede en Córdoba, la brecha de género en penal es muy pequeña, la menor de todos los poderes judiciales considerados (3.5%).

Luego de Córdoba, está el Chaco con una sub-representación de mujeres en el fuero penal del 14.1%. Este porcentaje es bastante alto si tenemos en cuenta que se trata de una administración de justicia en la que las mujeres representan más del 60%. Respecto del fuero de familia y menores en esa provincia, la sobre-representación es del 17%, semejante a la situación de Buenos Aires donde la brecha es del 16.2%.

En materia específicamente de Menores⁷ dentro del Poder Judicial de la Nación tenemos que los datos recolectados sólo corresponden a los Juzgados y Tribunales Orales de Menores de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos por lo tanto el dato pierde significación al referirse a un número pequeño de funcionarios y magistrados. Lo que sí vemos es que al estar dentro del fuero penal el número de mujeres es bajo, lo que es coincidente con la menor representación que tienen en ese ámbito dentro de este poder judicial. Sin embargo, tanto en Buenos Aires como el Poder Judicial de la Nación,⁸ tenemos que si bien las mujeres son menos en este sector, la brecha no es tan profunda como se evidencia en Córdoba y el Chaco.

6.3.1.2 Más mujeres en los fueros de civil-comercial y laboral

La mayor concentración de mujeres se evidencia tanto en los fueros de civil y comercial como laboral, si bien no es tan marcada como la que presenta familia y menores. Al respecto, el Chaco se destaca por sobre las demás jurisdicciones ya que tiene una sobre-representación del 23.6% mujeres en civil y comercial. Luego tenemos Córdoba, donde las mujeres están un 14.7% por encima de los hombres en el civil y comercial, en tanto que en laboral la diferencia es menor, del 6.3%. La provincia con menor concentración en estos fueros es Buenos Aires donde los porcentajes rondan entre el 1.5% y el 0.6%. En el caso del Poder Judicial de la Nación tanto en el fuero civil y comercial⁹ como en el laboral¹⁰ se observa una mayor concentración de mujeres aunque en menor medida en el primero.

6.3.1.3 La situación en los fueros múltiples

Respecto de Santa Cruz estos fueros no existen por separados por eso han sido clasificados dentro de los múltiples ya que los juzgados en esa provincia entienden en materia civil, comercial, laboral, minería y en algunos casos también en penal y menores. Allí, dentro de los múltiples, la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres, en un 19.1%. Siguiendo con este fuero, tenemos que tanto en el Chaco como en el Poder Judicial de la Nación no hay diferencias de género importantes. En el caso del Poder Judicial de la Nación tenemos que los múltiples son los fueros federales que tiene asiento en distintas localidades de las provincias del país. Estos entienden en materia civil y comercial, penal, leyes especiales, ejecución fiscal y electoral. Acá tanto los magistrados como los secretarios pertenecen a cámaras o juzgados que tienen competencia múltiple es por eso que no se evidencian desigualdades de género significativas en la composición por fueros.

En la administración de justicia de Córdoba la diferencia en este fuero tampoco es importante. En general el fuero múltiple es el

menos especializado de todos, y existe en las zonas de escasa concentración de población, donde hay pocos tribunales y poca especialización de funciones entre ellos. Por lo tanto no es casual que aquí no haya desigualdades de género, ya que habitualmente están en plazas judiciales ubicadas en ciudades pequeñas o de poca importancia política. Exceptuamos el caso de Buenos Aires donde la situación es inversa ya que son los hombres los que están sobre-representados en estos fueros.

6.3.1.4 Particularidades en «electoral, administrativo y otros»

Respecto de las materias «electoral, administrativo y otros» los datos que tenemos son variados entre las distintas jurisdicciones, en algunas prevalecen las mujeres y en tanto que en otras los varones. En general el fuero electoral es relativamente nuevo en ciertas jurisdicciones. En el caso de Córdoba, este fuero está conformado por un solo juzgado que está a cargo de una jueza y un secretario, en tanto que el administrativo está compuesto por dos cámaras (Contencioso Administrativo), integradas con dos mujeres vocales de un total de seis miembros. En el caso del Poder Judicial de la Nación hemos incluido dentro de esta clasificación la Cámara Nacional Electoral, la Justicia Nacional en lo Contencioso Administrativo y la justicia Nacional de la Seguridad Social, todos con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Si miramos por separado cada uno de estos tres fueros tenemos que la segregación horizontal no es importante para los casos de la justicia en lo contencioso-administrativo y la seguridad social. Pero si consideramos solo la Justicia Nacional Electoral vemos que prevalecen los hombres por sobre las mujeres, en este orden solo una mujer es secretaria en tanto que los demás cargos están ocupados por varones. Esto nos muestra que la segregación observada tanto por Gaston (1993) como por Bergallo (2005) persiste todavía en este fuero. Lo mismo sucede respecto de las Secretarías Electorales Federales establecidas en las provincias, la mayoría está a cargo de jueces varones. Esto evidencia un mayor tradicionalismo, que es consistente con el hecho de que en el fuero federal la proporción de mujeres es en realidad más baja.

6.3.1.5 El caso del Ministerio Público Fiscal

En cuanto al Ministerio Público Fiscal, en general las mujeres están mejor representadas en este sector, y la diferencia no es tan profunda como lo observado para el fuero penal. Buenos Aires es el único poder judicial donde las mujeres están un poquito más representadas. Tanto en Córdoba como en el Poder Judicial de la Nación, tenemos que la diferencia de género no es tan marcada. En cambio la diferencia de género en la composición del ministerio público fiscal si es relevante en el caso de Santa Cruz (la brecha es del 33.2%) y en el Chaco aunque en menor magnitud (10.3%).

6.3.1.6 Algunas conclusiones

De todo lo expuesto en el presente apartado, podemos concluir que la segregación horizontal no se presenta uniformemente en todos los poderes judiciales analizados.

En las provincias más grandes, donde la proporción de personal femenino es alta (45%), la segregación horizontal es marcada en los espacios tradicionales, con una mayor concentración de mujeres en los fueros de familia y menores, y una menor presencia en áreas tradicionalmente masculinas, como penal, o las unidades de servicio que funcionan en ciudades pequeñas o zonas alejadas, como juzgados de paz (Córdoba) o multifuncionales (Buenos Aires). La proporción de los géneros en el resto de las áreas es bastante equitativa en el caso de Buenos Aires, la segregación horizontal es mínima o casi nula en los demás fueros. En cambio en Córdoba la segregación también está presente en materias como civil y comercial y el fuero laboral donde las mujeres están sobre-representadas. Por último en estas provincias se observa especialmente que hay paridad de géneros en el Ministerio Público Fiscal, un área vinculada a la esfera penal, donde se han registrado recientemente muchas incorporaciones de personal, lo que sugiere que la tendencia es a la equiparación de las posiciones.

En la provincia de Santa Cruz, con un poder judicial pequeño y bien remunerado, en el que la proporción de mujeres es del 41%, la segregación horizontal es algo más amplia que en los casos anteriores,

ya que hay mayor concentración de mujeres en familia y menores, y menor presencia no sólo en penal y juzgados de paz, sino también en el Ministerio Público Fiscal.

El Poder Judicial de la Nación, con una proporción de mujeres similar a la del Chaco, tiene al igual que esta provincia baja proporción de mujeres en penal y en el Ministerio Público Fiscal. Las mujeres se concentran especialmente en laboral y en civil y comercial. Resulta preocupante la baja presencia de mujeres en un área de gran impacto político, como la justicia electoral.

El caso del Chaco presenta rasgos especiales, pues se registra una alta presencia de mujeres en su poder judicial (superior al 60%). La brecha más significativa se presenta entre el trabajo para una provincia pobre, que invierte poco en su poder judicial – posiciones con mayoría femenina – y el ejercicio privado de la profesión, bastante más rentable – con mayoría masculina. Pese a la alta proporción de mujeres en los tribunales, su presencia está por debajo del promedio en las zonas asociadas al castigo del delito (fuero penal y Ministerio Público Fiscal), así como en las áreas alejadas (Justicia de Paz). Es decir, la segregación horizontal está presente en todas las materias. Las mujeres están sobre-representadas en el área de familia y menores, en civil y comercial como en laboral, en tanto que se encuentran sub-representadas en penal y en el Ministerio Público Fiscal.

6.3.2 Niveles jerárquicos ocupados

En este apartado pasamos a considerar el grado de representación que las mujeres tienen en los distintos niveles del poder judicial, los datos permiten dar cuenta de los procesos de segregación vertical que todavía persisten en todos los sistemas judiciales tenidos en cuenta, si bien con algunas diferencias como veremos.

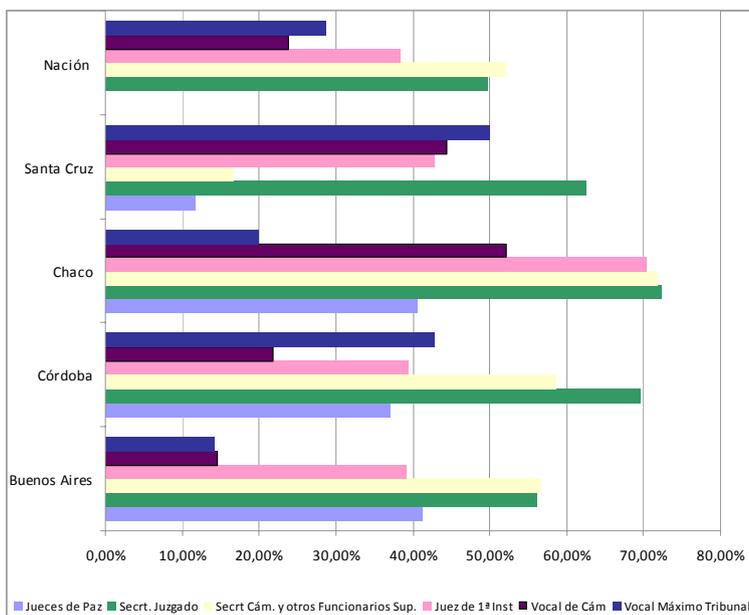
Las tablas 6.5 y 6.6 cruzan las variables de género y nivel, como vemos la relación entre éstas es estadísticamente significativa en todos los poderes judiciales analizados ($p > 0.05$). Para una mejor presentación de los datos se analizan por separado la situación de la administración de justicia y la del ministerio público fiscal.

Tabla 6.5: Distribución de las mujeres en los distintos niveles de la Administración de Justicia. Año 2008

Nivel	Administración de justicia									
	Buenos Aires		Córdoba		Chaco		Santa Cruz		Nación	
	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %
Vocal S.C.J.	14,3	-31,0	42,9	-2,3	20,0	-41,1	50,0	+8,5	28,6	-11,8
Vocal de Cám	14,6	-30,7	21,8	-23,4	52,2	-8,9	44,4	+2,9	23,9	-16,5
Vocal Trib. Oral (P.JN)	----	----	----	----	----	----	----	----	20,5	-19,9
Juez de 1ª Inst	39,1	-6,2	39,4	-5,8	70,4	+9,3	42,9	+1,4	38,4	-2,0
Secrt Cám. y otros Func. Sup.	56,6	+11,3	58,7	+13,5	71,8	+10,7	16,7	-24,8	52,2	+11,8
Secrt Trib. Oral (P.JN)	----	----	----	----	----	----	----	----	44,4	+4,0
Secrt. Juzgado	56,1	+10,8	69,7	+24,5	72,2	+11,1	62,5	+21,0	49,7	+9,3
Jueces de Paz	41,2	-4,1	37,0	-8,2	40,6	-20,5	11,8	-29,7	----	----
Total	45,3		45,2		61,1		41,5		40,4	
Prueba de Chi-cuadrado de Pearson										
Valor	168,034		132,483		38,189		21,182		114,881	
Gl	10		10		9		7		10	
Sig. Asintótica (bilateral)	,000(*)		,000(*)		,000(*)		,004(*)		,000(*)	

Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008).

Gráfico 6.2: Mujeres en los distintos niveles de la Administración de justicia de los poderes judiciales de la Nación, Santa Cruz, Chaco, Córdoba y Buenos Aires. Año 2008.¹¹



Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008).

Como vemos en el gráfico 6.2 en el nivel superior de las administraciones de justicia (tanto de las altas cortes de las provincias como de la Nación) las mujeres se encuentran todavía sub-representadas, a excepción del caso de la provincia de Santa Cruz. El Chaco es el lugar donde su participación es menor. Le sigue Buenos Aires donde el porcentaje de mujeres vocales en el máximo nivel es muy pequeño, estableciéndose una brecha del 31% con los varones. En el caso del Poder Judicial de la Nación, los números parciales muestran un porcentaje bajo de mujeres (28.6% en tanto que el 71.4% son varones) coincidente con la menor participación de las mujeres en este poder. Por otra parte Córdoba es la provincia que cuenta con más mujeres en el Tribu-

nal Superior de Justicia, con un 42.9% y con una brecha de género en solo 2.3%. De todos modos, que las mujeres participen en las Altas Cortes, parece ser causa suficiente para que la gente en general, y sobre todo los operadores jurídicos en particular, tengan la percepción de que ya ocupan los altos cargos sin ningún tipo de dificultades en su acceso, más allá de lo que en los hechos sucede. El caso inverso se da en la provincia de Santa Cruz donde las mujeres son la mitad del tribunal en este rango, ya que de los cinco miembros que lo componen hay dos mujeres y dos varones, en tanto que uno está todavía vacante. Si comparamos este dato con el porcentaje total de mujeres de ese poder judicial vemos que están mejor representadas que los hombres en el Tribunal Superior de Justicia. El porcentaje de mujeres en este nivel se conserva todavía en algunos tribunales desde el año 1991, si tomamos en cuenta los datos de Gaston (1993) que presentan la composición de los superiores tribunales de las provincias. Este es el caso del Chaco, en tanto que Buenos Aires incorporó solo una mujer en su Corte Suprema desde entonces, ya que en 1991 el 100% eran varones. En cambio Córdoba de tener una sola vocal en ese año, pasó a tener tres vocales mujeres en la actualidad. En el caso de Santa Cruz tenemos que la proporción de hombres y mujeres es la misma que registramos hoy en esa provincia. Por último en la Corte Suprema de Justicia de la Nación como ya señalamos en el capítulo anterior, es en el año 2004 cuando la primera mujer es elegida a través de mecanismos democráticos.

Si miramos la composición por género en los cargos de Vocales de Cámara, de nuevo tenemos que, a excepción de Santa Cruz, las mujeres están claramente menos representadas en este nivel. La provincia que más segregación de género tiene al respecto es Buenos Aires con una brecha del 30.7%. Le sigue Córdoba con el 23.4% de diferencia, y el Poder Judicial de la Nación con 16.5%. En el caso del Chaco también vemos que dentro de un poder judicial feminizado, la proporción de mujeres en este nivel es bastante menor.

En el caso del Poder Judicial de la Nación, observamos que a nivel de Vocales de Tribunales Orales hay una gran diferencia respecto de la participación de mujeres y hombres. Esto tiene su explicación también si tenemos en cuenta que son tribunales cuya materia es penal donde la segregación horizontal es mayor.

En el nivel de jueces de Primera Instancia, en algunos poderes judiciales, son las mujeres las que están mejor representadas. Este es el caso del Chaco y Santa Cruz donde su número es mayor que el de varones. En el caso del Poder Judicial de la Nación si bien participan más como juezas, siendo la diferencia con los varones mínima (2.2%), la situación cambia si tomamos en cuenta casos particulares. Si enfocamos por circunscripción territorial encontramos que puede haber una segregación vertical marcada. Por ejemplo en la Justicia Federal de Córdoba, la que comprende tres juzgados en Córdoba, uno en Villa María, uno en Bell Ville, uno en Río Cuarto y otro en La Rioja solo hay una sola mujer en calidad de jueza, que trabaja en la Ciudad de Córdoba.

En cambio en las provincias de Buenos Aires como en Córdoba tenemos que todavía las mujeres participan en menor proporción que los hombres en calidad de juezas, siendo la brecha del 6.2% y 5.8% respectivamente. Es decir que en estas provincias la segregación vertical está presente en todos los niveles de magistrados acentuándose en las Cámaras.

Contrariamente a lo observado hasta aquí, vemos que a nivel de Secretarios tanto en las Cámaras, en los Tribunales Orales del PJN como en los Juzgados de primera Instancia hay más mujeres que hombres. Esta situación se da en todos los poderes judiciales analizados, a excepción de lo que sucede en Santa Cruz donde se da el caso inverso en las Cámaras ya que hay más varones en éstas.

En el caso de los Jueces de Paz también encontramos sobre-representación de varones, la que se da en todas las provincias. En el caso de Santa Cruz y el Chaco la diferencia es mucho mayor que en las otras provincias, con brechas del 29.7% y 20.5% respectivamente. Le sigue Córdoba con el 8.2% y Buenos Aires con el 4.1%. Estos Juzgados actúan en poblaciones más pequeñas, por ejemplo en Córdoba los Juzgados de Paz de Campaña se establecen en aquellos lugares con más de dos mil habitantes donde el juzgado más próximo se encuentra a una distancia mayor de cincuenta kilómetros, salvo excepciones (Art. 45, ley Orgánica Poder Judicial de Córdoba). En tanto que en Santa Cruz se establecen en poblaciones con más de 500 habitantes (Art. 63, Ley Orgánica Poder Judicial de Santa Cruz). Es decir hablamos de zonas rurales donde la participación de la mujer en lo público ha de

estar mucho más reducida que en las ciudades, con divisiones de géneros tradicionales.

En cuanto al Ministerio Público Fiscal, pese a su separación funcional dentro del poder judicial observamos que también se registra segregación vertical, como se deduce de la siguiente tabla.

Tabla 6.6: Distribución de las mujeres por niveles del ministerio público fiscal. Año 2008

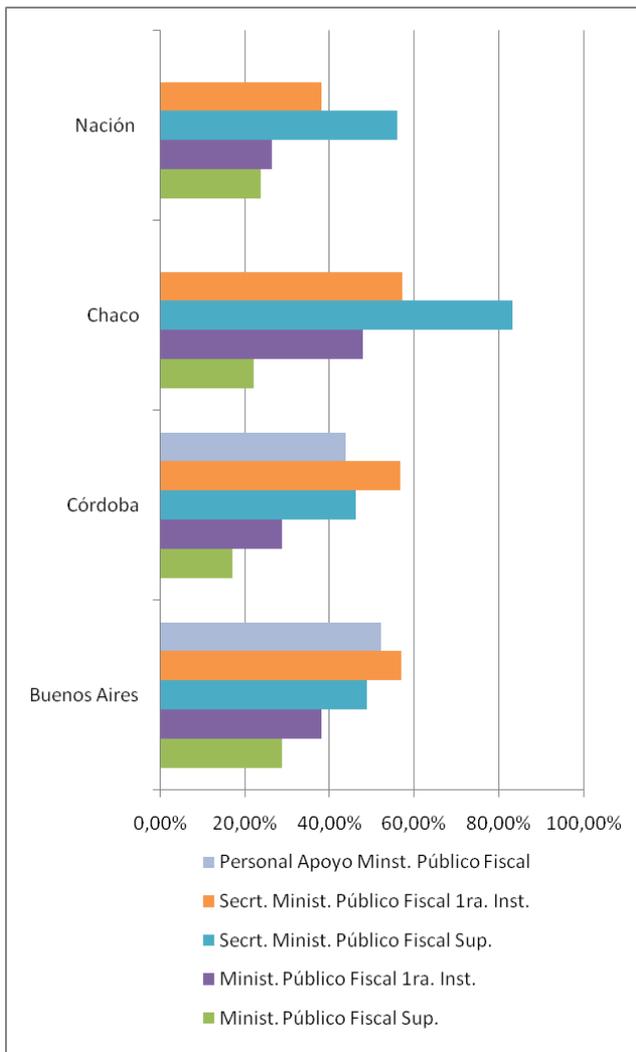
Nivel	Ministerio Público Fiscal									
	Buenos Aires		Córdoba		Chaco		Santa Cruz		Nación	
	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %	Muj. %	Brecha Género %
MPF Sup.	28,9	-16,4	17,2	-28,0	22,2	-38,9	0,00	-58,5	23,8	-16,6
MPF 1ra. Inst.	38,0	-7,3	28,8	-16,4	48,0	-13,1	11,1	-30,4	26,5	-13,9
Secret. MPF Sup.	48,9	+3,6	46,2	+1,0	83,3	+22,2	S/d	S/d	56,1	+15,7
Secret. MPF 1ra. Inst.	56,9	+11,6	56,7	+11,5	57,1	-4,0	S/d	S/d	38,2	-2,2
Personal Apoyo MPF	52,2	+6,9	43,8	-1,4	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d	S/d
Total	45,3		45,2		61,1		41,5		40,4	
Prueba de Chi-cuadrado de Pearson										
Valor	168,034		132,483		38,189		21,182		114,881	
Gl	10		10		9		7		10	
Sig. Asintótica (bilateral)	,000(*)		,000(*)		,000(*)		,004(*)		,000(*)	

*La correlación es significativa al nivel de 0,05 (bilateral)

N= 7163 miembros de los poderes judiciales de Buenos Aires, Chaco, Córdoba, Santa Cruz y Nación

Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008).

Gráfico 6.3: Mujeres en los distintos niveles del Ministerio Público Fiscal del poder judicial de la Nación, Chaco, Córdoba y Buenos Aires. Año 2008.¹²



Fuente: Sitios web oficiales de los poderes judiciales. Datos procesados en esta investigación (2008).

El gráfico 6.3 ilustra la situación de las mujeres en los ministerios públicos fiscales, se observa que en todos los casos, tanto en los niveles superiores como de primera Instancia, están sub-representadas como fiscales. Si bien el Ministerio Público Fiscal es un ámbito en el que las mujeres tienen una gran presencia, esto no se refleja en los niveles más altos. Ellas se encuentran concentradas en los niveles más bajos de este ámbito, en los puestos de secretarías y como personal de apoyo del Ministerio Público Fiscal. Tanto en las provincias de Buenos Aires como Córdoba y Chaco se observa que la pirámide es clara, a medida que se sube en escalones las mujeres son considerablemente menos. A nivel nacional, las mujeres se concentran en los cargos de secretarías, siendo mucho menor su presencia en los escalones más altos del Ministerio Público Fiscal, de mayor responsabilidad y mejores remuneraciones.

Para concluir lo que observamos en general es que en casi todos los poderes judiciales las mujeres acceden más fácilmente a los cargos de menor escala, lo que lleva a que sean mucho más en calidad de secretarías que magistradas o fiscales. Es decir, están sub-representadas en los cargos jerárquicos superiores del poder judicial, de mayor poder de decisión y prestigio de casi todos los poderes judiciales analizados, exceptuando el caso de la provincia de Santa Cruz sobre lo cual remitimos a lo ya expuesto.

Aunque todavía es menor la proporción de mujeres como juezas de primera Instancia (sobre todo en Buenos Aires y Córdoba) la diferencia no es tan grande como sucede en los puestos de Vocales de Cámara que parecen estar más restringidos en el acceso. Los porcentajes contrastan con la cantidad total de mujeres que hay en cada poder judicial, en Buenos Aires donde las mujeres representan el 46.9% del poder judicial, solo el 14.6% es vocal de cámara; en Córdoba son el 45.4% y solo el 21.8% participa como vocales de cámara; el Chaco cuenta con 61.1% de mujeres y el 52.2% son vocales; mientras que en la Nación la proporción es del 40.4% y 23.9% respectivamente. Esta misma tendencia la encontramos en el Ministerio Público Fiscal donde la brecha si bien es mucho mayor a nivel de Ministerio Público Superior que en Primera Instancia en ambos es marcada, observándose en todos los poderes judiciales analizados.

6.4 Comentarios generales

Los datos analizados permiten dar cuenta de la inserción y distribución de las mujeres en el poder judicial y los procesos de segregación que en su interior se producen desde una perspectiva macro-objetiva. En el siguiente capítulo retornaremos a lo que Bourdieu (2007) llama las prácticas de los productos objetivados, a través de la perspectiva brindada por las propias mujeres insertas en estos espacios.

A manera de conclusión de la descripción realizada sobre la participación de las mujeres en el poder judicial en Argentina, en diferentes fueros, instancias y circunscripciones territoriales encontramos lo siguiente:

- En el Poder Judicial de la Nación como en las provincias de mayor población, con sociedades y administraciones de justicia más modernas, donde la tasa de litigiosidad es alta, como es el caso de Buenos Aires y Córdoba, la segregación vertical es mayor. En estas jurisdicciones encontramos la forma clásica piramidal en la distribución de las mujeres: así, están sub-representadas en la punta –en los cargos jerárquicamente superiores de la institución- y sobre-representadas a medida que se ensancha, en la base –sobre todo a nivel de secretarías-. Una mirada optimista sobre esto nos dice que las mujeres están ocupando cada vez más los cargos del poder judicial y con el tiempo llegarán a los puestos más altos. Es decir siendo la proporción de mujeres secretarías mayor que la de varones en ese nivel, ellas deberían llegar más fácilmente a los puestos jerárquicos superiores. Pero esto no parece ser así si tenemos en cuenta que hay un gran salto de secretario a vocal, juez o fiscal, no solo por lo que implica el puesto en cuanto a capacidad decisoria sino además respecto de los pasos que una persona debe sortear en su carrera de ascenso. La ascunción como vocal, juez o fiscal implica procedimientos más complejos, en los que intervienen órganos externos como el Poder Ejecutivo y Legislativo, y el Consejo de la Magistratura para el caso de los magistrados inferiores. Además no es un requisito previo ser secretario para llegar a los cargos superiores.

- En provincias con sociedades más tradicionales como el Chaco, encontramos un poder judicial feminizado, que se caracteriza por bajos índices de litigiosidad pero con un gasto de presupuesto alto como ya hemos expuesto. Es probable que en una provincia cuyos niveles de pobreza son altos pero con índices de desocupación bajos muchos puestos incluyan el sector público estatal. En consecuencia, estando las mujeres en desventajas en el mercado de trabajo general (como ya expusimos en el capítulo 4) puede ser más fácil para ellas insertarse en el poder judicial. Como vimos la segregación vertical no es tan marcada porque ahí las mujeres son mayoría en el poder judicial, y a pesar de serlo, en algunos niveles superiores están sub-representadas, tanto en la administración de justicia como en el Ministerio Público Fiscal. La segregación en esta provincia, se da horizontalmente en el sentido siguiente: si tomamos la profesión jurídica como un todo, las mujeres tienden a insertarse en los puestos del poder judicial mientras que los hombres prevalecen en el ámbito del ejercicio de la abogacía. Como vemos en una provincia con características más tradicionales, la estructura se reproduce en parejas de oposición homólogas a las divisiones tradicionales, quedando las mujeres «dentro» del poder judicial y los varones «afuera» en el ejercicio litigante de la profesión.
- Por otra parte, en provincias con altos índices de litigiosidad y bajo número de población, como es Santa Cruz, las mujeres están mejor representadas que los hombres en las instancias superiores (a excepción del Ministerio Público Fiscal). En este lugar las oposiciones binarias sexuales propias de la dominación masculina (Bourdieu, 2005) no han sido observadas. Sería interesante profundizar en las dinámicas específicas de las relaciones de género en esta provincia, ya que no es un poder judicial feminizado como el del Chaco. Nos preguntamos si la mayor necesidad de profesionales en una zona donde la población es escasa y donde las personas son atraídas con mejores puestos de trabajo, no lleva a una mayor profesionalización que incide en el mayor acceso de las mujeres.
- La segregación horizontal es una característica que está presente en la mayoría de los poderes judiciales, independientemente

del tipo de poder judicial y provincia considerada. Sobre todo esto se observa en la sobre-representación de mujeres en los fueros de familia y menores y sub-representación en penal (a excepción de Santa Cruz). Esta distribución parece responder a la lógica del modelo tradicional de la división entre lo femenino y lo masculino, así las mujeres quedan ligadas a fueros vinculados al ámbito de lo doméstico o en funciones de servicio social en tanto que los varones en los espacios de trascendencia pública y de poder. Lo mismo sucede (a excepción del caso de Buenos Aires) en el fuero civil y comercial y en menor medida en el laboral donde la presencia de mujeres es importante. En este sentido espacios como el laboral, que fueron tradicionalmente masculinos hoy se encuentran feminizados.

- A su vez, como veremos en las entrevistas, la segregación vertical no se da de la misma manera en todos los fueros sino que es más pronunciada en el penal donde las mujeres están menos representadas. En tanto que es menor en el fuero de familia donde las mujeres son un gran número. En el caso de los fueros de civil y comercial como en laboral, si bien las mujeres son mayoría la segregación vertical persiste.

Lo expuesto nos muestra que en poderes judiciales con gran movimiento de causas asentados en provincias con sociedades modernas como Córdoba y Buenos Aires todavía las estructuras de la división sexual determinan la dirección y forma de los cambios, objetivados en el poder judicial por medio de puestos de trabajo sexuados. Esta situación es profundizada en el siguiente capítulo a partir de la perspectiva de las propias mujeres insertas en el Poder Judicial provincial y federal de Córdoba, lo que nos acerca a la relación entre la división sexual del trabajo y los diferentes sectores del ámbito de trabajo en los que las mujeres están insertas, a partir de sus estrategias de inserción profesional.

Notas

1 Corresponde a la Corte Suprema y a los tribunales Inferiores de la Nación, el conocimiento y decisión de todas las causas que versen sobre puntos regidos por la Consti-

tución, y por las leyes de la Nación, con la reserva hecha en el inciso 12 del artículo 75: y por los tratados con las naciones extranjeras: de las causas concernientes a embajadores, ministros públicos y cónsules extranjeros: de las causas de almirantazgo y jurisdicción marítima: de los asuntos en que la Nación sea parte: de las causas que se susciten entre dos o más provincias; entre una provincia y los vecinos de otra; entre los vecinos de diferentes provincias; y entre una provincia o sus vecinos, contra un Estado o ciudadano extranjero (Art. 116 de la Constitución Nacional).

2 «En el año 2005 el poder judicial de Santa Cruz contó con un presupuesto total de \$ 57.927.932 lo que significó un aumento del 81% respecto del presupuesto asignado en el año 2000. El presupuesto asignado al poder judicial en el año 2005 tuvo una incidencia del 3% en el presupuesto público total de la administración pública provincial» (Garavano, 2006:359).

3 Los magistrados del poder judicial son los vocales que integran los máximos tribunales de los poderes judiciales, las cámaras y los jueces de los juzgados de primera instancia. En tanto que los fiscales son los funcionarios que integran los cargos máximos del ministerio público fiscal, las cámaras, y las fiscalías o juzgados de primera Instancia. Finalmente, los secretarios son los funcionarios del poder judicial que trabajan con los magistrados o los fiscales, según el caso.

4 Los datos de las tablas representan las personas que trabajan en calidad de Jueces (en los distintos niveles), Fiscales (en los distintos niveles) y sus secretarios correspondientes. En cuanto al Ministerio Público de la Defensa, (en Córdoba el cuerpo de Asesores Letrados) contamos con muy pocos datos al respecto. Esto tiene que ver no solo que es un componente más pequeño dentro del poder judicial sino que además algunas jurisdicciones no publican todo el escalafón de defensores, asesores y secretarios. Pero teniendo en cuenta que el total de los cargos registrados en las páginas web no conforman un número representativo que incida sobre el total de los puestos analizados, no han sido considerados en el presente análisis. De los datos recolectados en los cinco poderes judiciales, este sector representa solo un 12.3%.

5 Estadística judicial 2006 disponible en www.justiciachaco.gov.ar

6 La clasificación de los fueros ha sido explicada en el capítulo 3 referido a la metodología de la presente investigación. La composición de la justicia de paz será analizada en el siguiente apartado, al cual remitimos.

7 Los datos del fuero de Familia y Menores en el Poder Judicial de la Nación no son representativos ni comparables con las otras administraciones de justicia ya que no está distinguido el fuero de Familia del Civil en los datos publicados. Los datos recolectados solo corresponden a los Juzgados y Tribunales Orales de Menores de la Cámara Nacional de Apelaciones con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Si bien la investigación de Kohen (2008) sobre el fuero de familia dentro de la Justicia Nacional de Buenos Aires registró en el año 2001 que el número de juezas era superior al de los varones, probando su feminización cuantitativa (el número de juezas llegaba casi al 60%).

8 En el fuero Penal han sido clasificados los siguientes órdenes del Poder Judicial de la Nación: Cámara de Casación Penal y sus Juzgados correspondientes; Justicia Nacional

en lo Criminal y Correccional; Justicia Nacional en lo Penal Económico y Justicia Nacional en lo Criminal y Correccional Federal, todos con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. También los Tribunales Orales en lo Criminal con asiento en las distintas provincias.

9 En el fuero Civil y Comercial han sido clasificados los siguientes órdenes de la Poder Judicial de la Nación: Justicia Nacional en lo Comercial; Justicia Nacional en lo Civil y la Justicia Nacional en lo Civil y Comercial Federal, todos con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

10 En el fuero Laboral han sido clasificados los siguientes órdenes de la Poder Judicial de la Nación: Justicia Nacional del Trabajo la que comprende diez salas de la Cámara del trabajo y ochenta Juzgados del Trabajo con asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

11 En el gráfico se han suprimido las categorías que solo se registran a nivel del poder judicial de la Nación presentadas en la tabla 6.5 (los tribunales orales) ya que dispersan la presentación de los datos en los otros casos.

12 No se han incluido los datos de Santa Cruz, donde el ministerio público fiscal es pequeño y no está diferenciado.

Capítulo 7. La mirada de las actoras frente a las desigualdades de género

7.1 Introducción

El análisis de los datos cuantitativos de los poderes judiciales en Argentina ha dejado abierta una cuestión importante cual es la de profundizar el análisis de la dinámica que reproduce las desigualdades de género. En este capítulo recuperamos las interpretaciones que las propias actoras efectúan, lo que nos permite comprender los procesos de diferenciación dentro del poder judicial tanto a nivel horizontal como vertical. La reproducción o transformación de las desigualdades de género en el ámbito de la profesión jurídica es un fenómeno complejo, en el que están implicados los agentes quienes por medio de sus estrategias inciden en su configuración. Las elecciones que llevan a cabo están ligadas tanto al habitus del campo profesional como a la identidad de género, ambos construidos en relaciones sociales en las que la violencia simbólica es un factor elemental. El grado de eficacia de esta última es fundamental en la configuración del orden social sexual estructurado sobre la base de principios tradicionales de división sexual del trabajo vigentes tanto en el orden de la familia como en el del trabajo.

7.2 Percepción de las desigualdades de género

A partir de las entrevistas realizadas observamos que la percepción o no de las desigualdades de género dentro del poder judicial por parte de las mujeres no parece ser una cuestión ligada principalmente a la

edad o generación a la cual la persona pertenece, como lo registró en su momento Gastron (1993). En nuestras observaciones, la consciencia sobre las desigualdades de género está presente en algunas mujeres jóvenes, de mediana y mayor edad, mientras que otras no las perciben dentro del ámbito del poder judicial.

Lo que pareciera ocurrir es que son las mujeres que están en ámbitos predominantemente masculinos – en el fuero penal, o en niveles jerárquicos de difícil acceso para las mujeres – las que perciben las desigualdades de género. Así cuando le preguntamos a una camarista en civil y comercial si cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de ascenso en el poder judicial nos relata lo siguiente:

Yo creo que no son las mismas posibilidades; que tienen más posibilidades los hombres. Las mujeres pueden llegar pero con una exigencia mayor. Ahora hay concursos en los cargos, antes no había concursos. Pero como hay concursos puede obtener lugares preponderantes. Pero para eso siempre se tendrán que exigir más que a los hombres. En las circunstancias fácticas le va a exigir más en relación a los hombres.¹

En cambio cuando hablamos con mujeres que trabajan en ámbitos predominantemente femeninos las desigualdades de género suelen no ser percibidas. Es decir, en estos ámbitos donde las mujeres son mayoría, no hay consciencia de la discriminación, por el contrario se encuentran muy cómodas con su lugar de trabajo. Inclusive, en un caso una entrevistada del fuero laboral cuenta que en su juzgado hay mayoría de mujeres, de dieciséis personas solo tres son hombres, dos de los cuales ocupan los puestos de juez y prosecretario respectivamente.² Es decir en este caso pareciera que la segregación vertical en su juzgado no es percibida como una inequidad de género. Lo mismo sucede con mujeres que trabajan en lugares como el ámbito de la justicia de familia:

P → ¿Crees que las posibilidades de crecimiento profesional para mujeres y hombres son las mismas en el seno del Poder Judicial, hoy?

R- Y yo te diría que en este momento sí, porque hay un altísimo número de mujeres en roles expectables, y a nivel secreta-

rios yo creo que hay más mujeres que hombres, a nivel jueces debemos estar parejito, y a nivel de Superior Tribunal también, o sea que yo te diría que el Poder Judicial es un poder en el cual no hay una discriminación de género ostensible, a lo mejor la hubo muy seriamente

P- Digamos, ni para arriba, para ascender, ni tampoco...

R- No, y para abajo hay más mujeres que hombres, tenemos que pescar con una red a un hombre para que venga.³

En este caso, al igual que la Auxiliar de Laboral, la entrevistada no percibe la segregación vertical que persiste en el seno del poder judicial, donde según mostró el análisis cuantitativo, en los puestos de mayor decisión y poder las mujeres están menos representadas, en tanto que en los puestos de secretarías y sobre todo de empleadas son mayoría.

También encontramos que algunas entrevistadas justifican las desigualdades en virtud de una naturaleza diferente propia de las mujeres.

Y yo creo, que así como el hombre tiene otras virtudes, nosotras podemos estar en varias cosas al mismo tiempo, que ellos no. Pero creo que eso es una característica natural del sexo, digamos. Que bueno... nos quejamos, rezongamos, pero terminamos, a medias, como sea, pero terminás atendiendo el chico, arreglándote medianamente con tu casa y tratando de estar medianamente en tu trabajo. Creo que de algún modo si ellos tuviesen que estar una semana en nuestro lugar no sé si lo podrían hacer, diversificarse tanto. Pero bueno es una característica de la naturaleza.⁴

Algunas de estas mujeres perciben diferencias en el modo de actuar de varones y mujeres en su trabajo, ciertas apreciaciones que tienen un sesgo de género importante ya que están vinculadas a los estereotipos negativos que recaen sobre las mujeres.

El hombre es más práctico, menos vueltero, la mujer es un poco más, si, más vueltera, de buscarle la quinta pata, digamos, en cambio los hombres son más rápidos, tienen más agilidad, son más rápidos, también se les escapan algunas cosas

que a la mujer no se le escapan, por ser así tan detallistas, digamos. Más temerosa también, no todas, he visto, o sea conozco mujeres juezas que no, que son más fuertes digamos, que los jueces. Pero en principio me parece que es como más, sí, más insegura.⁵

En cambio las mujeres que tienen una clara consciencia de las desigualdades de género, suelen ser más críticas respecto de estas diferenciaciones, observan que estas consideraciones sobre las diferencias entre hombres y mujeres en realidad son categorizaciones producto de prejuicios negativos hacia las mujeres.

Yo, digamos, lo que sí he visto es valoración distinta del trabajo. O sea en algunas, digamos, sí van a descalificar tu trabajo, primero porque sos mujer y entonces escribís boludeces, digamos, cosas así sí las he visto. Que no es, digamos, no es porque te equivocaste en una cuestión de la ley o piensan distinto que vos. No, vos te equivocás porque sos mujer y entonces entendés mal o entonces... ese tipo de cosas. O que las mujeres somos histéricas o somos aceleradas o hacemos quilombo por cualquier cosa. Por ejemplo cuando, yo sí he escuchado de algún juez, cuando por ejemplo en las resoluciones alguna mujer hace hincapié en cosas, detalles, digamos, o cosas un poco más finitas en el estudio de la ley, es porque sos una mina jodida y que...la mentalidad es que la misma resolución la escribiría un hombre, ah, es un tipo muy profundo para analizar las cosas...sí, esas ideas dando vuelta.⁶

A pesar de estas diferencias de percepción la mayoría de las entrevistadas señalan que prefieren el trabajo que se realiza en tribunales antes que el ejercicio profesional de la abogacía. Es un trabajo que les gusta, que les permite seguir formándose y especializándose en el derecho para luego aplicarlo en su trabajo. Tal como observaran ya Gastron (1993) y Kohen (2008), la vocación y el servicio hacia la comunidad como el contacto con la gente son destacados por muchas entrevistadas.

P: «Porqué te metiste en el poder judicial? Qué motivos te llevaron a meterte ahí ?

R: me gustaba más la profesión estatal más que la privada. No me gustaba la parte privada, necesitaba más contacto con la gente, con las personas. Era muy aburrido para mí.

P: y tenías interés por esta área?

R: no, una vez que entré me gustó

P: y en otra área de la profesión privada te hubieras visto?

R: No. Me gusta más investigar una causa de oficio, instruir las medidas

P: y lo ves más pesado a lo de la calle?

R: lo veo más comercial, y es como que me desalienta.⁷

Como vemos si bien las mujeres de más edad tienen registros de las desigualdades de género más claros que las jóvenes, la percepción de las desigualdades trasciende lo generacional. Más que la edad, la percepción tiene que ver con el lugar en el cual estas mujeres se encuentran insertas, es decir si son espacios que fueron tradicionalmente masculinos o a la inversa lugares donde las mujeres predominan. En este sentido las mujeres que están en espacios «de mujeres» no la observan a pesar de que en algunos casos la segregación es evidente. Además la percepción o no de las desigualdades de género no está conectada con el grado de satisfacción o el gusto y vocación por el trabajo. En general las mujeres están satisfechas con sus trabajos más allá de si perciben o no este tipo de inequidades.

7.3 Procesos de diferenciación de género

Como lo entiende Bourdieu (2005) las desigualdades de género se producen y reproducen por medio de procesos de diferenciación que se estructuran en puestos y lugares de trabajo sexuados y son recreados por la acción de agentes individuales e institucionales. Estos procesos serán analizados en los tres ítems siguientes: la inserción de las mujeres en el poder judicial, la diferenciación por género respecto de las materias y niveles jerárquicos ocupados.

7.3.1 La inserción de las mujeres en el poder judicial

7.3.1.1 El trato diferenciado

Como ya expusimos en el capítulo 5 la profesión jurídica fue un campo masculino hasta principios del siglo XX. A pesar de las dificultades, la presencia de las mujeres en esta profesión se fue acrecentando a lo largo de ese siglo, siendo hoy significativo el porcentaje de mujeres tanto en el ingreso de la carrera de grado como en el ejercicio profesional (Kohen, 2005a, 2005b, 2008; Bergoglio, 2005).

El ingreso creciente de mujeres al Poder judicial de la provincia de Córdoba es destacado por las entrevistadas como un proceso que ya en los años ochenta era evidente, y con trabas expresas que las mujeres debían sortear. Había ciertas resistencias hacia el ingreso masivo de las mujeres ya que se les exigía mayores requisitos en comparación a los hombres para ser admitidas.

Quando yo entré en el año 82' las mujeres teníamos que tener promedio 7 y los varones 6, cuando nosotras lo contamos ahora nadie lo cree y era cierto ... porque estaban ingresando muchas mujeres y no querían ... Ya en la época mía, aun con esa restricción había más mujeres que hombres, siempre hubo más mujeres que hombres.⁸

Otra entrevistada que ingresó hace veintisiete años a tribunales agregaba:

...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 deditos, y al hombre no le exigían dactilografía.⁹

Otro tipo de resistencias fueron observadas también por mujeres con edades entre 50 y 60 años, que ingresaron hace más de treinta años al poder judicial, cuando relatan lo que su presencia generaba en sus jefes o compañeros de trabajo, y hasta en los mismos abogados litigantes.

Una vocal nos cuenta que algunas veces en los escritos judiciales, la atacaban por ser mujer, (algo que a ella no le importaba) pero aclara que ni siquiera se usaba decir «señora jueza». Pese a su género, 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»...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.¹⁰

Esta situación da cuenta de elementos de la estructura ocupacional que formalmente imponían la forma masculina en las prácticas de todos los agentes implicados en la justicia independientemente de su género, ya que tradicionalmente era una profesión masculina.

También relata que cuando ella entró a trabajar como defensora penal, su presencia como mujer generaba cierta «gracia» por parte de sus compañeros varones:

...fui defensora penal, en juicio oral en Córdoba. Y después estuve en la selva misionera, estuve también como defensora oficial. Digamos, éramos minoría absoluta, dos mujeres sobre diez, uno sobre diez, dos sobre diez como mucho... Yo me sentí tranquila, no tuve problema. Me supe ganar...no es que me supe, me tuve que ganar el respeto de los hombres, que veían con cierta, con cierto gestos con cierto ritual, digamos «rictus» más que ritual, la presencia femenina en esta área.¹¹

También los tratos diferenciados para las mujeres tenían que ver con el tipo de trabajo que se les asignaba para procurarles cierta protección en virtud de su género. Una Asesora de Menores relató que cuando ella fue Secretaria de un juzgado correccional, hubo un homicidio en la cárcel y el juez no la quiso llevar al lugar del hecho para protegerla, ella se enojó y exigió ir porque no quería que nadie supliera su función, pero el juez terminó yendo con el pro-secretario.

En una época algún sesgo se vio no? Por ejemplo yo me acuerdo apenas me habían nombrado secretaria de un juzgado correccional, de menores, hubo un homicidio en la cárcel, y yo era la secretaria, y el juez no me quiso llevar. Lo habían ahorcado en una celda y dijo -no no, no te voy a llevar a que veas eso.- Por qué no- le decía yo - yo soy la secretaria de la causa-. -No-, y fue con el prosecretario que era varón. Me quería proteger, y yo no necesitaba eso.¹²

Otra entrevistada, que fue jueza en un juzgado de fuero múltiple en el interior de Córdoba, relató cómo era puesta a prueba por su condición de mujer, sobre todo en los casos que requería de la actuación de la policía:

Fue difícil en ese sentido mi tarea porque, sobre todo cuando yo tenía que tratar con la policía, ahí sí reconozco que me la hicieron difícil. Porque por ejemplo, yo tenía una violación y desde el médico forense, que me escribía los informes hasta en términos soeces... Entonces lo que querían era... para colmo si vos me vieras a mí andando con un vestidito blanco, en esa época, digamos...era como un desgaste, un juego de desgastes, que querían no sé...yo siempre tuve un carácter muy fuerte, no soy una persona autoritaria, pero siempre he sido muy firme, y a la población eso le brindaba una gran seguridad.¹³

El trato dado a las mujeres se asemeja a lo analizado por Boigeol (2005) en Francia. La investigadora sostiene que allí en un principio el acceso de las mujeres a la magistratura, sobre todo a los puestos más altos del poder judicial, fue entendido como un atentado al modelo tradicional familiar y a los atributos constitutivos de la profesión, así como una competencia en la que los magistrados eran plenamente conscientes de su frágil posición.

Si bien todos los casos expuestos son de mujeres de más de 50 años de edad, también algunas más jóvenes, cuya edad ronda los 30 años, ven que las mujeres siguen sufriendo algún sesgo de género en cuanto al trato que se les da por parte de sus jefes. Cuando se le pregunta si alguna vez observó discriminación hacia las mujeres en su ámbito de trabajo, una Auxiliar de Policía Judicial cuenta lo siguiente:

...no sé, pero por ejemplo mi jefe tiene un problema concreto con una compañera mía y me parece que por ahí se cuele algo, porque ella tiene un carácter muy fuerte y por ahí eso me parece que como que le molesta porque por ahí él le dice «vos sos una pendeja cocorita» y me parece que por ahí algo de machista tiene.¹⁴

En otro caso una escribiente de penal, cuando se le pregunta si alguna vez como mujer tuvo algún desafío o contrariedad en su trabajo, señala que tuvo problemas con el juez que trabajaba, si bien fue por una cuestión de trabajo ella sintió que su género influyó también en su relación laboral:

Y cuando yo hace poco, en junio de este año tuve un problema con el juez con el que yo trabajaba, porque yo tomé una decisión que no me correspondía a mí, y el tipo se ofendió a nivel personal, de que yo lo había traicionado y que sé yo, cuando en realidad. Se lo tomó mal y en realidad tampoco yo no hice nada tan grave, digamos, pero bueno en algún punto lo que yo hice no estaba acorde con las reglas tribunalicias. Entonces, bueno, me costó carísimo, yo me tuve que ir de ahí, porque el tipo... nada, yo lo traicioné, en sus términos, y bueno ya cuando la cosa ya pasa por cuestiones personales, yo no iba a poder solucionar eso de ninguna manera y...bueno, el tipo estaba siendo muy violento conmigo, no me saludaba, no... todo lo que yo hacía estaba mal y ya era como complicada la situación laboral. Yo no sé si tuvo que ver con que yo soy mujer, creo que hubiera sido menos...por ahí menos violento con un hombre.¹⁵

El trato diferenciado hacia las mujeres, también fue observado en Tribunales Federales de Córdoba, así una de las entrevistadas relataba como a la hora de investigar en las causas de los Derechos Humanos fueron subestimadas por su condición de mujeres, lo que no significó que no persistieran con su trabajo.

...Mirá puede que en un primer momento nos hayan como...menospreciado, en el sentido que hayan pensado que por ser mujeres esto no iba a tener demasiado, el trabajo nues-

tro no iba a ser...demasiado importante, no iba a dar muchos resultados. Porque nosotros empezamos investigando la verdad histórica, en el 99', hace diez años, antes de empezar a perseguir penalmente a los responsables. Y apenas empezamos con la causa nos dimos cuenta que nos estaban espionando, la gente del Ejército, para ver qué es lo que hacíamos. Y bueno, yo creo que se pensaron que éramos demasiado fáciles digamos, de espiar, no sé, pero creo que nos subestimaron, eso era... pero no fue un problema, creo que nos subestimaron y sobre todo por el hecho de ser mujeres. Nosotros teníamos intervenidos los teléfonos de ellos, y sí en las conversaciones un poco como que se escuchaba que ellos estaban muy confiados de las cosas que hacían, bastante burdas, digamos. Y bueno, y juntamos todas las pruebas que teníamos y les hicimos una causa por abuso de autoridad. Y lamentablemente después no les pasó nada...pero, a partir de ahí nos empezaron a respetar digamos.¹⁶

7.3.1.2 Régimen laboral y prácticas que consolidan las brechas de género

Las mujeres destacan que la administración de justicia tiene una estructura ocupacional que les permite compatibilizar las exigencias laborales con las de la vida familiar, algo distinto a lo que sucede en el ámbito del ejercicio de la abogacía. En tribunales las mujeres encuentran un horario fijo que oscila entre 6 a 8 horas diarias, según sean empleadas o funcionarias, respectivamente, además hay régimen de licencia, vacaciones, lo que fomenta la inserción de las mujeres en este ámbito. Así lo ven las mismas entrevistadas:

Las empleadas que empiezan a trabajar en tribunales valoran mucho poder llevar digamos adelante un proyecto de familia con hijos, con embarazos, con un horario que es bastante accesible para la mujer porque a las dos de la tarde las empleadas pueden irse a su casa (las funcionarias a las 4), tienen los 3 meses de licencia por maternidad tienen dos vacaciones al año, tienen todo el mes de enero, ocho días hábiles en julio, tiene licencia por lactancia, pero además veinte días en el año por

enfermedad familiar o sea tienen y se respeta mucho, se respeta mucho la licencia por maternidad.¹⁷

Pero si bien la estructura ocupacional de la administración de justicia hace que las mujeres busquen insertarse laboralmente en este ámbito, el sistema 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 mí 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 muy problemático y eso puede llegar indirectamente a la discriminación de que los jueces no quieren a las empleadas mujeres.¹⁸

Por ejemplo esta misma jueza cuenta el caso de una empleada que es madre soltera con un hijo, que no cuenta con una red social familiar en Córdoba porque es de otra provincia. Ella tuvo que irse de otro juzgado en el que se le pidió «el pase» a los efectos de que se traslade porque la jefa se molestaba cada vez que faltaba cuando su hijo estaba enfermo.

Por el contrario, las entrevistadas perciben que en general los varones tienden a escasear, observan que a nivel empleados son muy pocos los hombres.

Las mujeres que trabajan en los tribunales de la provincia relatan que la poca participación de hombres hace que muchas veces sean más solicitados que las mujeres, inclusive hay casos en los que se pide varones específicamente.

Hay muchos juzgados civiles donde todo el personal, desde la secretaria hasta el escribiente, son todas mujeres. Nosotros acá tenemos un prosecretario varón, empleados nos queda un empleado efectivo, y dos pasantes varones... somos del juzgado que más varones tiene. Sé de algún juzgado que el juez es varón, y habría dicho, extraoficialmente, habría dicho que él quiere que en su juzgado esté íntegramente compuesto por varones.¹⁹

Otra entrevistada que trabaja en la policía judicial indica que algunos de sus jefes solicitaban que le manden empleados varones para su oficina, lo que justificaban en el tipo de trabajo u horarios que tenían que hacer.

...he tenido jefes que por ejemplo cuando piden personal para la policía judicial piden varones. No porque no sean capaces las mujeres, sino que piden por el tipo de trabajo, como que piensan a la mujer no le va a importar, o tenemos turno mañana tarde y noche, a la noche es más difícil para la mujer... que en el camino a la casa le puede pasar algo. Siempre donde yo estuve las mujeres tratan de que vayan a la mañana o a la tarde, no a la noche.²⁰

7.3.2 Diferenciación del trabajo por género

La segregación horizontal es un proceso que tiene su historia, si rastreamos lo que cuentan las mujeres que ingresaron a tribunales de la provincia hace más de veinte años observamos que había trabas explícitas, para acceder a determinados fueros. En general las mujeres no eran admitidas ni derivadas al ámbito del derecho penal o laboral, esas eran materias reservadas para los hombres. Eran muy pocas las que entraban allí.

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

Quando 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.²¹

Este caso muestra que existía una segregación horizontal que vedaba a las mujeres trabajar en el ámbito de la justicia penal, lo que a su vez incidía en la segregación vertical, como se deduce de la cita anterior. Así, las mujeres por su género eran excluidas de los ámbitos

de trabajo considerados no aptos para ellas. Uno de esos lugares era el fuero penal, donde se ejerce un poder muy importante, el del ejercicio de la coerción física sobre los ciudadanos. Los fundamentos eran que allí no enviaban mujeres por el tipo de delitos que había, principalmente los que afectaban la integridad sexual. Es decir que los delitos en los que generalmente las víctimas eran mujeres quedaban en manos de los hombres para su decisión, siendo excluidas de ese ámbito de poder.

Y creo que durante años a nosotras nos dijeron, bueno, ustedes a Civil, porque es más tranqui, los varones a Penal porque ahí se ven casos de estupro, de abuso deshonesto (...) y eso no es para una mujer, ese era el argumento de cuando yo era recién recibida. Hoy por hoy creo que no es tan así, por lo menos en el área de Tribunales donde el tipo de gente que trabaja es gente universitaria, con cierto nivel cultural y demás.²²

Algunas mujeres que ingresaron a determinados fueros como civil o menores enviadas allí a pesar de que tenían interés por otras ramas como penal o laboral, en general se quedaron allí, porque les empezó a interesar o gustar. Además tener trayectoria en un mismo fuero es conveniente ya que es un antecedente para ascender dentro del mismo. Este es el caso de una entrevistada que ingresó hace veinte años al poder judicial al fuero de menores y en el cual actualmente es secretaria.

Bueno, yo ingresé a la carrera judicial cuando era estudiante...me toca el fuero de menores cuando ingreso. En esa época te interesaba entrar y bueno no te dejaban, como ahora, que hacen la pasantía y eligen el fuero. Entrabas como meritorio y ellos te decían donde estaba la vacante y bueno, me toca derecho de menores. Así que si bien era duro la temática, uno se empieza a entusiasmar porque empezás a tener tu causa... Bueno y así es que ingreso y me quedo en Tribunales.²³

Si bien hoy no hay restricciones institucionales para que las mujeres vayan a penal, todavía el porcentaje de hombres en ese fuero es mayor sobre todo en los cargos de magistrados y funcionarios. Este

límite explícito que existía ya no está dentro de la estructura institucional, inclusive si hay vacantes en penal es muy posible que sean enviadas allí. Los concursos para ingresar a la policía judicial han permitido y permiten que entren muchas mujeres en ese sector. Si bien esto sucede las entrevistadas señalan que trabajar en penal sigue siendo más dificultoso para las mujeres por las condiciones de trabajo, y en algunos casos esto implica que las mujeres pidan pases hacia otros fueros.

...en Penal hay un paso que es irte del ámbito de Tribunales a trabajar en una unidad judicial, que sería ir a trabajar a las comisarías, que es un paso en la carrera judicial que es un cambio muy grande. Y que a muchas mujeres les ha significado un cambio en su vida personal muy fuerte, porque es laburar con turnos, es laburar con el horario de la policía, turnos que cubrir, fines de semana, se acabaron las vacaciones si o si en enero. Tenés que hacer turnos, entonces son horarios rotativos, por ahí los lugares te queda...no sé, que sé yo, tenés que ir al barrio Gral. Bustos, digamos...Entonces ahí se te complica la vida, digamos.²⁴

En el mismo sentido otra entrevistada del mismo fuero señala:

R: «sí, el ámbito penal tradicionalmente era más de varones. Incluso donde yo trabajo es más fácil para hombres porque hay que trabajar con policías que son más hombres que mujeres. Pero bueno ahora por el concurso como que estamos mezclados. Pero sí, en el fuero penal donde yo estoy hay más mayoría de hombres que mujeres

P: o sea que ¿el concurso permite acceder?

R: si, lo que pasa es que después hay más deserción de las mujeres por eso que te digo.²⁵

Como vemos hoy las mujeres participan cada vez más en fueros tradicionalmente masculinos. Pero todavía se observa una segregación horizontal marcada entre los ámbitos de civil y comercial por un lado y penal por el otro. El fuero laboral si bien en una época fue un espacio que estaba restringido para las mujeres, hoy es un fuero que se destaca por su gran presencia.

O sea, yo lo que te digo, acá en Laboral y lo que veo en Civil o en Familia son más las mujeres que los hombres. Puede ser que en Penal, pienso que, por lo que veo hay más hombres. No sé si será el fuero, o sea que por ahí las mujeres mucho no se animan, el ambiente en que se mueven, pero acá nosotras en Laboral somos mayoría las mujeres. Lo mismo en Civil, cuando yo veo que entran a la mañana en Civil también la mayoría son mujeres. Los que pueden llegar a ser hombres son funcionarios, jueces o los prosecretarios, ahí si hay más hombres. Pero lo que es empleados somos mayoría mujeres.²⁶

Otra cuestión que surge en el relato de las entrevistadas se refiere a la diversidad de condiciones de trabajo que hay en los distintos fueros dentro de tribunales. Cuando se comparan las de civil con las de penal, observan que las del civil son más precarias y hostiles que las de penal.

... las condiciones de trabajo 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, ... acá a veces no hay lugar en donde poner un pasante, acá anda todo el mundo amontonado, yo tengo un despacho muy chiquito pero hay jueces que tienen un despacho más grande hay veces tienen dos empleados trabajando en el despacho del juez porque no hay lugar.²⁷

Por otra parte el trato entre empleados y abogados es muy distinto en civil y en penal. Algunas entrevistadas señalan como esto suele incidir en los empleados varones quienes prefieren emigrar a penal, por ejemplo, porque no soportan los malos tratos, mientras que las mujeres suelen quedarse.

Te diría que este fuero de Civil es un fuero mayoritariamente femenino, pero porque, por el tipo de tarea que hay acá, el tipo

de trato, digamos, con el abogado y demás, es una opinión mía, personal, los hombres no, no les cuadra mucho. Es muy común que el hombre no siga tanto acá. Hay un montón no es que...es más, mayoritariamente es más mujeres. Pero no por una discriminación como de afuera, sino una decisión personal. Los hombres es como que no les gusta mucho el Civil más que el hecho de Civil, yo creo que no les gusta el tipo, a lo mejor, de las tareas. Acá siempre es la tarea más de indio, te diría, pocos caciques... entonces, como que bueno, que la atención en la barandilla, que acá es el fuero donde más te vapulea el abogado de afuera.... Entonces, acá el trato, por ejemplo en Penal el trato con el pinche, que se llama, que es el empleado raso, el de más abajo en las categorías... allá no, el trato es de doctor a doctor. Acá no, acá tenés que sostenerlo cada dos por tres al abogado por el trato que les dan a los chicos.²⁸

También la siguiente entrevistada relata cómo el tipo de trabajo influye en la diferente inserción de hombres y mujeres ya que en penal los empleados llevan causas en tanto que en civil el trabajo es más administrativo.

R- Los hombres que conozco se van a Penal, se quieren ir a Penal. En Civil como mucho hay un hombre en cada juzgado. Si, en el mío, ni en el anterior no hay ninguno, salvo el juez. Pero los cargos administrativos, por lo general, en Civil los hombres no lo hacen. En general se van a Penal.

P- ¿Y eso porqué?

R- Y por... calculo porque es un trabajo administrativo, es muy, digamos, de oficina, y cuando vos sos empleado, te hablo de empleado, empleado sin ser relator o sin ser pro que ya es un cargo, es cansador, o sea te martiriza el tema de los, para agregar, o sea constantemente vos estás haciendo trabajo de búsqueda, de subirte a buscar cajas de, sacar, documentar, o sea no empleás mucho el conocimiento. Para nada. Esto es lo feo que tiene Civil que es mucho. Yo que estuve en Quiebras, ponele, y Quiebras es de oficio, tenés mucho más campo de acción, digamos, vos llevás tu causa y, lo mismo que en Penal, o sea vos como que hacés más. En cambio en Civil, es todo, digamos, instancia de parte... cuando sos empleado hacés mucho barandilla, hacés mucho papeleo digamos, pero no estás metido

mucho en el trámite, es muy automático. En cambio en Penal te sentís más útil o en Quiebras, algo que por ahí a los hombres les debe gustar más.²⁹

Además se encuentran los típicos argumentos que señalan la diferente inserción de hombres y mujeres dentro del poder judicial por una cuestión de afinidad distinta, casi natural entre los sexos. Así cuando una de las entrevistadas reflexiona sobre porqué las mujeres se concentran en el fuero de familia dice:

Pienso, pienso que por el tipo de tema que se trata es mucho más afín la mujer. Por el tipo de relación que tenés, digamos, con los hijos, que no se da esa condición maternal que es propia de la mujer. Y en el hombre, que si bien tiene su función de padre, pero no sé si lo es como la mujer. Es una cuestión ya natural eso.³⁰

Esta afinidad es expuesta por otra de las entrevistadas, que si bien señala que las mujeres hoy están en todos los ámbitos del poder judicial, en su opinión el penal es para hombres ya que las mujeres por su sensibilidad suelen quedar más expuestas en ese lugar:

... me parece que Penal es para hombres, o sea, desde mi punto de vista, para mí es para los hombres, o sea yo no lo haría nunca. Me parece que una mujer tiene una sensibilidad que te afectan más esas cosas.³¹

También en los Tribunales Federales de Córdoba la diferenciación por fuero persiste todavía si bien la brecha no es tan profunda como lo era hace veinte años. Una de las entrevistadas cuenta el caso especial de su juzgado, allí la jueza es mujer eso permitió que las mujeres ingresaran al juzgado y estén claramente representadas en todos los fueros.

... desde cuando yo entré ya eran en Civil todas mujeres y en Penal todos varones, hace 20 años. Y en algunos juzgados eso se ha mantenido o han ingresado mujeres pero, se mantiene que hay más varones que mujeres. Ahora, en este juzgado a

partir del momento que la jueza es mujer, que es de hace...del 91', o sea hace...bueno, es como que se ha ido invirtiendo y cada vez son más mujeres las empleadas. Acá en la Secretaría Penal predominan mujeres y en todo el juzgado predominan mujeres, es absoluto.³²

Como sucede en los tribunales provinciales, señala que las condiciones de trabajo en penal suelen influir en la mayor cantidad de hombres, ya que requiere de más dedicación o disponibilidad horaria. Pero para ella las diferencias de género en penal no son como en la justicia provincial por el tipo de delitos que se tratan.

Si, pero en la parte federal no tanto. El tema de que a lo mejor haya más varones en Penal es porque tienen que trabajar a la tarde, a veces, en Penal. Porque en la provincia en Penal, ven algunas materias, algunos delitos, que la mujer de por sí trata de...evitarlos. Viste, por ejemplo, violaciones, homicidios, que tienen todos esos expedientes con fotos, que muchas chicas por ahí dicen, No...no tengo ganas de meterme a investigar ese tipo de cosas, o el trato con la policía y todo eso, que es bastante... por ahí que las mujeres tratan de, de apartarse. En cambio acá no es tan duro, porque las causas que nosotros tenemos son por drogas, que vienen los consumidores, no, no es...o por defraudaciones contra el Estado nacional, o por...adulteración de documentos.³³

7.3.3 Diferenciación de género en los niveles ocupados

La distribución por género en los distintos niveles del poder judicial es observada por las entrevistadas, si bien no todas lo toman como un proceso producto de desigualdades. El siguiente caso pone de manifiesto la diferenciación por género en cuanto a los niveles ocupados:

Ahora, lo que sí te puedo decir, lo que yo noto, por ejemplo, en el fuero Civil, hay juzgados que tienen mayoría de empleadas mujeres, pocos varones, pero hay varones ... hay mayoría de mujeres empleadas, pero en el nivel de decisión, digamos, en el nivel jerárquico hay más varones que mujeres. O tantos

varones como mujeres. O sea, también podría sacar como lectura, que en los lugares de decisión y de responsabilidad tienen más posibilidades los varones que las mujeres, porque no se mantiene el mismo porcentaje en las categorías más bajas que en las categorías más altas.³⁴

Por otra parte el grado de segregación vertical tiene que ver con el tipo de fueros, es decir se intersecta con la segregación horizontal. Así en el ámbito de lo penal, son muy pocas las mujeres que ocupan el lugar de vocales de cámara.

En este sentido una entrevistada que trabaja en penal dice:

... yo lo que veo es que... la planta, en penal por ejemplo, el fuero siempre fue mayoritariamente masculino, hasta hace, que sé yo, veinte, treinta años atrás. Pero actualmente la mayoría de empleados en casi todas las oficinas son mujeres, empleadas somos mayoritariamente mujeres. Pero los cargos jerárquicos siguen siendo mayoritariamente hombres. En las cámaras los jueces son casi todos hombres, los jueces de control son todos hombres, en Córdoba, no? Los asesores letrados son 13 y hay 2 mujeres, o sea es como, siempre, digamos, es inequitativo eso. Y después, pero claro, pero es verdad que hay muchas mujeres ya en la planta.³⁵

En tanto que una Vocal del fuero de familia observa lo contrario en su ámbito

... pero fijate en las cámaras como está de parejo, en esta cámara somos dos mujeres y un hombre, y en la cámara de arriba son dos hombres y una mujer. Y en los juzgados, no, en los juzgados hay más mujeres, hubo un hombre que se fue, y ahora viene otro y el otro que estaba es mi compañero. Pero en realidad en los Tribunales de Familia hay una marcada preponderancia femenina, pero lo notable es que en las cámaras estamos empatados.³⁶

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. Como ya indicamos en el capítulo anterior 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 ya que persisten todavía procesos de segregación vertical.

7.3.3.1 Los sistemas de concursos

Si bien la feminización del poder judicial no es un proceso reciente, la posibilidad que hoy existe de rendir concursos abiertos influye en la creciente inserción de mujeres en este ámbito de trabajo. Boigeol (2003; 2007) observa esto en Francia donde es más fácil para las mujeres ingresar a sectores por medio de procedimientos de selección de tipo meritocrático.

Por otra parte si la persona no cuenta con un capital social que le permita insertarse en el ejercicio de la profesión, el sistema de acceso y ascensos dentro de tribunales es más abierto en esos casos.

O sea cuando vos estás en el ámbito privado tenés que tener un cierto nombre o un apellido o un contacto. En cambio en lo que, eso que te digo yo, qué es lo que veo yo desde... yo que soy una NN digamos, o sea no tengo apellido como para la justicia, vos rindiendo, vos haciendo tus esfuerzos podés llegar igual, entendeds. O sea vos esforzándote, estudiando, se valora porque todo suma, o sea todo lo que vos hagás va a ser valorado, porque va a la planilla de lo que vos hacés. En cambio vos en el ámbito privado tenés que tener un apellido o un buen contacto... yo creo que por ahí va, es la diferencia. Pero no sé si en cuanto a mujeres y hombres.³⁷

En Córdoba, en el año 1996 se implementó un nuevo mecanismo de selección de funcionarios³⁸ del poder judicial de corte meritocrático para su acceso y promoción dentro del poder judicial. El objetivo fue «la provisión de los cargos mediante un concurso abierto de antecedentes y oposición, la igualdad de oportunidades y la selección del que posee mayor idoneidad para desempeñar una determinada fun-

ción» (Brigido, Lista y Begala, 2007:4). La igualdad de oportunidades es resguardada por medio de procedimientos que preservan el anonimato de los postulantes en el concurso (Brigido y Lista, 2006).³⁹

En cambio para la designación de los magistrados de los tribunales inferiores de la Provincia e integrantes del Ministerio Público Fiscal (fiscales) el procedimiento es más complejo ya que intervienen órganos políticos como el Poder Ejecutivo y Legislativo, una vez que el Consejo de la Magistratura ha elaborado el orden de mérito. Este último consiste en un procedimiento que incluye una evaluación de antecedentes, una prueba de oposición y una entrevista personal.⁴⁰ Como vemos el sistema de selección difiere entre funcionarios (hasta el nivel de secretarios) y magistrados y fiscales del poder judicial.

Como ya se observó en el capítulo anterior las mujeres están mejor representadas o mejor dicho sobre-representadas como secretarías en el poder judicial. Este es el nivel hasta el cual rige el sistema básicamente meritocrático, donde se preserva la igualdad de oportunidades por medio del anonimato en todo momento del proceso de selección. En cambio, en los puestos de magistrados y fiscales en los distintos niveles, donde el procedimiento es más complejo, que incluye una entrevista personal como parte del puntaje, las mujeres están sub-representadas. Nos preguntamos si hay alguna correlación entre la menor participación de las mujeres en la magistratura y el sistema de evaluación. Boigeol (2007) describe el sistema de selección de jueces en Francia, que al igual que en Córdoba comprende una prueba escrita anónima y una entrevista oral a cada uno de los aspirantes, por medio de la cual se valora entre otras cosas aspectos de la personalidad u otros como la formación general en el derecho. A la autora le sorprende observar que salvo excepciones, en general las mujeres tienen mejores resultados que los hombres en la parte escrita pero en el examen oral resulta exactamente lo contrario. Lo que Boigeol (2007) se pregunta es si el jurado examinador tiende a favorecer a los candidatos varones con el objeto de corregir la feminización creciente del Poder judicial de Francia, lo cual no está bien visto. Las juezas entrevistadas por la autora opinan que en las entrevistas orales han sido tratadas con más severidad que sus pares masculinos, por un jurado compuesto básicamente por varones (Boigeol, 2007).

Si bien en nuestro análisis no tenemos datos contundentes con los cuales abordar de manera fehaciente la problemática, algunas entrevistadas sugirieron haber observado ciertas trabas cuando rindieron ante el Consejo de la Magistratura, aunque en sus relatos mostraban que se trataba de una cuestión compleja en la que interactúan aspectos de género a los que se les agrega el capital cultural y social.

P-Bien, cree que las posibilidades de crecimiento profesional para mujeres y hombres son las mismas para los miembros del poder judicial?

R-No. En realidad en algún momento de mi vida me hubiera gustado ir evolucionando pese a que tengo toda mi trayectoria en menores...este, me hubiera gustado llegar a la cámara del crimen, como instancia previa a la jubilación, este...y ahí hubo un parate ¿no?... por mi condición de mujer. No es lo mismo ser hombre en el fuero penal, que ser mujer. Los camaristas son todos hombres. Hay excepciones... que son lumbreras y evidentemente lumbrera no era y entonces hubo así como...en el momento que fui a rendir uno de los que tomaba exámenes me preguntó ¿y ud. quién es? Horrorizado. Si hubiera sido un hombre posiblemente me hubiera dicho «mucho gusto, fulano de tal, cómo está usted, cómo es su nombre», pero...yo le vi la cara de espanto, y usted quién es?⁴¹

Otra secretaria relataba la diferencia que hay entre los puestos de secretarios como tope en la jerarquía del poder judicial y después la distancia que hay para acceder a la magistratura.

Ya todo lo que es Consejo de la Magistratura es más difícil. Pero al menos el cargo de secretario yo creo que está más garantizado. Lo tienen que dar distintos sectores y bueno, es más difícil. Por ahí sos muy capaz y hay gente que nunca ha llegado a juez y que ha quedado como secretaria. O sea, no solamente tiene que ver con la capacidad. Tiene que ver con que, bueno, el perfil esté dado, que tengas la suerte, con un montón de cosas.⁴²

Por otra parte otra jueza, señala no haber observado discriminación en la selección de magistrados, de todos modos remarca que en

los hechos es más difícil para las mujeres porque se les exige más que a los hombres, tienen que demostrar más.

Yo creo que las mujeres tenemos que demostrar, yo creo que las mujeres siempre tenemos que demostrar que podemos llegar al nivel de los varones. En todo, siempre.⁴³

Más allá de lo expuesto muchas de las entrevistadas perciben que el sistema actual de concursos da lugar a mayores posibilidades de ascenso para las mujeres dentro del poder judicial, ya que es un medio formalmente establecido con características objetivas.

En el caso del Poder Judicial de la Nación el sistema de selección de jueces es un procedimiento mixto meritocrático y político, que aplica un mecanismo competitivo para cubrir las vacantes en los juzgados inferiores y superiores, nacionales y federales, con excepción de los cargos de la Corte Suprema, para los cuales permanece vigente el procedimiento de la Constitución de 1953 (Bergallo, 2005).⁴⁴ El nombramiento lo realiza el Presidente en base a una propuesta vinculante en terna del Consejo de la Magistratura, con acuerdo del Senado.

Para la designación de secretarios y empleados judiciales la justicia federal cuenta con procedimientos de reclutamiento y ascenso altamente informales, no existen concursos abiertos o mecanismos de evaluación y nombramiento independientes y meritocráticos como se ha implementado en el Poder Judicial de Córdoba. Lo que sucede es que «en general, el ingreso se efectúa a través de conocidos personales, recomendaciones e influencias políticas, o luego de prestar servicios durante un cierto período como personal voluntario (meritorios)» (Bergallo, 2007:29).

Como ya dijimos en el capítulo anterior en los Tribunales Federales de Córdoba la segregación vertical es fuerte entre los magistrados. En este sentido la primera y única jueza federal de Córdoba es Cristina Garzón de Lascano, designada en el año 1992. A pesar de estas desigualdades a nivel de magistrados, una de las entrevistadas que es secretaria en el juzgado de esa jueza, nos dice ante la pregunta de si las posibilidades de crecimiento profesional son las mismas tanto para hombres como para mujeres para llegar a los cargos de vocal o juez, que:

A lo mejor hace 20 años no eran las mismas, pero ahora yo calculo que sí, sí. Todo pasa más, no pasa tanto por el sexo, sino por otras cuestiones, más de amiguismo, de...de otro tipo de... cambio de favores y de esas cosas. Lamentablemente no, no pasa mucho por la capacidad.⁴⁵

También relata que su juzgado está integrado por una mayoría de mujeres, ya que a nivel de secretarías y empleadas son casi todas mujeres, lo que se destaca por sobre los demás juzgados.

...en este juzgado que la jueza es mujer, todas las secretarías son mujeres, y prácticamente todas las empleadas son mujeres. Le dicen, cómo es que le dicen a este juzgado los hombres...el juzgado, ay no me acuerdo, la otra secretaria por ahí se acuerda, que siempre nos reímos...no es vaginal, es otro nombre, ya me voy a acordar, terrible..., los hombres dicen, este juzgado...ya me voy a acordar, no es vaginal, es otra palabra... Sí, porque los máximos cargos están todos ocupados por mujeres, la fiscal es mujer también...

Después todos los demás jueces son varones, pero a nivel de secretarios que es el cargo que baja, la gran mayoría son mujeres, o sea no es tanta la diferencia, en los otros juzgados también hay gran cantidad de mujeres.⁴⁶

Que la jueza sea mujer parece haber sido un aspecto central en la alta participación de mujeres en su juzgado dentro de un sistema de ascensos informal y discrecional, en el que si bien se tiene en cuenta antigüedad, títulos, licencias, es finalmente el juez es el que tiene la última palabra.⁴⁷

Todos los ascensos te evalúan por la antigüedad, por si tenés títulos, sí, por la cantidad de faltas que tenés al año, y después los ascensos los deciden en función de lo que les conviene a cada juez en el momento. Si prefieren al que tiene título sobre el que no lo tiene o al que no faltó durante el año con relación al que si tiene alguna falta, o sea, elige el criterio que más le... más les place, digamos. Lamentablemente así se dan las cosas acá.⁴⁸

Bergallo (2005) quien estudió el grado de acceso de las mujeres a la magistratura nacional y federal de Buenos Aires, observa que «la evaluación de la formación de los candidatos y sus credenciales de mérito obtenida en un sistema previo de contratación y promoción altamente informal, donde hombres y mujeres pueden haber tenido oportunidades desiguales» (p.29) puede afectar las categorías de candidatas potenciales y reales como magistradas debido a que el mecanismo vigente se propuso crear una competencia meritocrática a la que se llega con credenciales obtenidas en estructuras altamente informales y no-meritocráticas.

A pesar de las diferencias entre los sistemas de selección vigentes en el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba y en Tribunales Federales, y su posible repercusión en el ascenso de las mujeres, para ellas la desigual distribución de tareas en el hogar tiene incidencia y hace más complicada la movilidad profesional.

Es que las mujeres siempre tenemos la doble tarea. Siempre. Porque una mujer, en mi caso, mis hijos ya son grandes, son ya padres de familia, Yo no tengo ya la carga de educar y de criar, pero siempre tenés, digamos, la función de ser mamá, de ser abuela, es una, se vive de manera diferente la madre que la del padre, es distinto. Sí, yo en eso sí, estoy absolutamente convencida. Pero te vuelvo a decir, eso es un problema de género que lo vamos a vivir como integrantes de la sociedad.⁴⁹

Además un sistema de concursos que requiere formación y capacitación permanente fuera del horario de trabajo, encuentra en desventaja a mujeres que tienen cargas familiares.

Yo siempre digo, para ascender en Tribunales tenés que tener cursos, tenés que tener puntaje para rendir los concursos para después poder digamos, aspirar a la carrera ya superior, los magistrados y demás. Todos los cursos son fuera del horario de trabajo, las mujeres jóvenes de veintipico a treinta y pico que es cuando se casan cuando tienen hijos, es muy, muy difícil. Lo hacen, te aclaro...Encima en el año 97', nos cerraron la guardería, que era un servicio hermoso que prestaba el Poder Judicial... Entonces, no tenés guardería, el horario para un cargo que hoy ocupan muchas mujeres en edad de niños chicos, o de

querer tener hijos, es muy tarde. Eso te dificulta, digamos, el, tu trato con tus hijos, pero además para el ascenso en la carrera, ya te digo, necesitás hacer cursos, necesitás perfeccionarte, capacitarte, y demás y eso lo tenés que hacer fuera del horario de trabajo porque no te permiten hacerlo en el horario de trabajo. Y eso siempre es más dificultoso para la mujer, aun cuando hoy han cambiado mucho las condiciones, sobre todo en los matrimonios jóvenes, hay, digamos, mucho más compartir las tareas del hogar y la crianza de los hijos.⁵⁰

Las mujeres observan que esta situación depende del modelo familiar en el cual la persona está inserta. Es decir si se trata de familias en las que la división sexual del trabajo es rígida o si sigue modelos en los cuales los roles son más compartidos y no tan diferenciados.

...yo conozco gente que ha rendido concursos muy pesados teniendo hijos y que sé yo, pero bueno, es gente que hace un esfuerzo terrible y que las bancan, y que a las mujeres las bancan mucho en la familia. No hay forma que vos puedas hacer eso si no tenés alguien, una pareja que comparta esas cosas. Si vos estas en el rol físico, digamos, de mujer cuidadora de hijos, olvidate porque no, no tenés tiempo material. Necesitas mucho tiempo para estudiar y además la cantidad de trámites que hay que hacer, es un proceso bastante estresante el concurso. Pero si, digamos, si vos estás en un rol tradicional de mujer, estás en inferioridad de condiciones de una.⁵¹

En ambos sistemas judiciales, las entrevistadas destacan que las licencias por enfermedad de los hijos se las toman casi siempre las mujeres, esa es una tarea delegada a ellas. Por ejemplo si hay una pareja que trabaja en tribunales, esas actividades son realizadas por las mujeres, eso está bien visto y lo contrario suena como raro. Esto es importante tenerlo en cuenta porque al momento de ascender las licencias que se haya tomado la persona pueden ser tenidas en cuenta como antecedentes laborales en contra.

En el caso de los Tribunales Federales la entrevistada observa que:

Acá se ve... las cargas recaen más sobre las mujeres. Vos sabés que hoy justo hablábamos que el lunes empiezan las clases, y tenemos un compañero que es prosecretario que siempre va a acompañarlos a los hijos al primer día de clases, y le cuestionan siempre, y hoy estábamos acá almorzando y le decían, ¿y porqué vas a ir vos...?. Los otros compañeros, ¿porqué vas a ir vos?, tiene que ir tu esposa, vos no tenés derecho a pedir permiso...pero se lo dicen en chiste, pero en el fondo lo piensan. Si acá son muy estructurados en realidad, la que se tiene que hacer cargo de la...si en general, nosotros tenemos bastante facilidad como para pedir permiso y salir suponete para, si hay un hijo que está enfermo y hay que llevarlo al médico, y cuando un varón pide para acompañar a un hijo a vacunar...no es bien visto, en realidad no...yo creo que... es como que esta... la pauta es que la mujer se tiene que hacer cargo. Y hay muchos matrimonios trabajando acá adentro, una porque se conocieron y se casaron, y otra porque trabajaba uno y hizo entrar a la esposa después, digamos..., entonces generalmente la que se hace cargo de todas esas tareas es siempre la mujer, digo, trabajan los dos, pero la que cumple todas sus obligaciones en perjuicio de su trabajo es la mujer.⁵²

En este mismo sentido, una jueza en civil en tribunales provinciales señala lo siguiente:

Por ejemplo, yo tengo, el prosecretario es un varón, un varón y una mujer tengo en el nivel de prosecretarios, el prosecretario por enfermedad de los hijos, o, por enfermedad de la mujer es distinto no es cierto, pero por enfermedad de los hijos es muy poco lo que ha faltado, alguna vez que, supongamos, se le fracturó el brazo a la nenita que la tuvo que llevar al médico para enyesarla, pero en general él no pide licencia para cuidar los hijos cuando están enfermos, seguramente la mujer si en su trabajo tendrá que.⁵³

7.4 Las estrategias de inserción profesional de las mujeres: consecuencias para la construcción de la identidad profesional y de género

Recuperar las interpretaciones que las propias mujeres efectúan acerca de las desigualdades de género en su campo de ejercicio profesional, nos permite analizar el lugar que juegan los agentes involucrados en la producción o transformación de las desigualdades de género. Estos agentes sobre los cuales se ejerce una violencia simbólica, pueden contribuir a la continuidad de la dominación por medio de acciones que sostienen esa relación. A su vez las acciones se desarrollan en el marco de condicionamientos estructurales que inciden en sus estrategias siendo la división sexual del trabajo un aspecto fundamental, que juega en detrimento de las mujeres. En este sentido vemos que las actoras llevan a cabo estrategias de inserción profesional diferentes según tengan por finalidad principal articular su vida profesional a la privada o afirmarse en el campo profesional.

7.4.1 Estrategias de articulación de vida profesional a la privada que refuerzan identidad mujer-madre

Las estrategias orientadas principalmente a articular la vida profesional con la privada, no cuestionan la división tradicional público-privado ya que se asientan en la división sexual del trabajo. Es decir, están ligadas a la asignación tradicional de roles de género dentro de la familia quedando lo profesional subordinado al rol de la mujer como esposa-madre.⁵⁴ Algunas entrevistadas suelen aceptar que hay diferencias de género en virtud de una naturaleza propia de las mujeres y otras en sus estrategias buscan preservar una «identidad femenina» ligada a la dualidad sexual. Las mujeres que desarrollan este tipo de estrategias son en general aquellas que no perciben las desigualdades de género, las que finalmente ocupan ámbitos de trabajo tipificados como femeninos. Por último encontramos que en ciertos casos su inserción profesional está influida por el capital social con el que cuentan.

La existencia de este tipo de estrategias resulta coherente con los modelos teóricos que ponen el acento en las elecciones de las muje-

res, como la teoría del capital humano, según la cual las diferencias de género son consecuencia de las inversiones individuales en educación, experiencia y entrenamiento profesional, que hombres y mujeres hacen en ellos mismos. También con las explicaciones realizadas desde el feminismo cultural, que pone el acento en las diferentes elecciones que las mujeres hacen a lo largo de sus carreras, remarcando que por cuestiones innatas o sociales optan por áreas de la carrera vinculadas a la vida privada familiar - como el derecho de familia- o puestos de trabajo que permitan un balance entre vida familiar y laboral.

Observamos que estas estrategias tienen un fuerte componente estructural, ligado a la división sexual del trabajo el que se combina con las elecciones de las mujeres. Así, este tipo de estrategias están ligadas a la construcción de una identidad profesional y de género diferenciada por la dualidad sexual en la profesión de acuerdo a la tradicional división del trabajo entre hombres y mujeres. En este sentido, la identidad laboral y de género está vinculada al logro de recursos que permiten cierta estabilidad y seguridad para la familia. Son «principios prácticos que las mujeres y también su entorno ponen en práctica en sus decisiones» (Bourdieu, 2005:118) que tienen a profundizar las desigualdades de género dentro de la profesión, es decir las posiciones dentro del campo profesional.

Este tipo de estrategias lleva a las mujeres a elegir el poder judicial de manera de compatibilizar su trabajo con su vida familiar, siguiendo con el patrón de familia, en el que la mujer cumple el rol de madre y esposa por sobre todas las cosas.

Inclusive algunas mujeres aceptan la división de roles entre hombres y mujeres en el seno familiar, dando como fundamento que se trata de diferencias que son producto de factores culturales o biológicos-naturales. Al revalorizar esas diferencias, sus visiones se asemejan al feminismo que en una de sus corrientes hace hincapié en las diferencias entre hombres y mujeres, sobrevalorando las experiencias de las mujeres, acentuando en consecuencia el dualismo y la división de los géneros (Binetti, 2007).

Una Asesora, nos relataba cómo había convenido con su marido al momento de formar familia y siendo ambos abogados, que ella iba a ser la que trabajara en tribunales y él en el ejercicio de la profesión, 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. Entonces bueno no, mientras estén bien...para mí tiene que estar la madre, y después ya se hizo una carrera, una carrera judicial y un montón de hijos. Nunca ha llegado el momento de decir «ahora», porque siempre nacía otro hijo me entendés...Sí, es toda una estructura de pensamiento que yo ya veo que no existe.⁵⁵

Otra de las entrevistadas siente que este tipo de elecciones que las mujeres llevan a cabo estaría vinculada con una especie de naturaleza conservadora propia de la naturaleza del género.

O sea que a lo mejor la profesión liberal es mucho más esfuerzo pero bueno, te tocan años buenos y por ahí...está compensado. Esto va a ser estable, que para la mujer no es malo. No es malo porque te permite otros roles, que bueno, que generalmente cumplimos. El de madre, el de esposa, millones de cosas.... Y bueno, el hombre por ahí dice,» yo voy a probar suerte en la calle, a lo mejor en algunos años»..., somos creo que naturalmente más conservadoras, y estamos como...Creo que puede pasar por eso.⁵⁶

Este tipo de estrategias también se da en las mujeres más jóvenes:

... yo suponete, el horario nuestro es a las 2, nosotros de acá no nos vamos nunca a las 2, como te digo, con lo que tenemos siempre nos vamos a las 3, 4, por eso ya después tengo para estudiar mis cosas o para mi casa, las cosas mías. Yo a la hora que ya vuelve mi marido a esa hora estoy siempre, para la familia, para la casa.⁵⁷

Hay mujeres que al momento de hacer elecciones de carrera actualizan la identidad diferencial (masculinos o femeninos/ hombre viril o mujer femenina) inscripta en sus cuerpos por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo en oposición a todo lo que distingue al otro sexo (Bourdieu, 2005). Así

hay casos en que la identificación de algunas mujeres con mandatos como: «lo que debe ser o hacer una mujer» o que «la mujer requiere de cuidados y protección», 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 cómo 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.⁵⁸

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. Esto nos muestra cómo en determinados momentos los agentes actualizan sus disposiciones lo que los lleva a reproducir un determinado orden social.

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. En sus propias palabras decía:

...te preguntaban que rama te gustaría y si bien yo penal, yo sabía y me gustaba, pero sabía que ahí no se iba a poder, me dieron la opción que podía, una condescendencia en honor a

mi padre que había sido camarista penal y había fallecido, lo que pasa que papá siempre me dijo que no hiciera penal, ... el me decía que como era penalista y que había muchos delitos que eran muy feos sobre todo los de índole de instancia muy privada, los sexuales, decía que en las audiencias públicas era muy difícil preguntar y que él tenía la obligación de preguntar cosas y cuando a él le tocaba una... Asesora... mi papá me decía que se violentaba muchísimo porque tenía que hacer preguntas muy directas con un tema que era duro hacerlo frente a una mujer, y entonces mi papá me decía «no haga esa rama» y bueno yo un poco en honor a eso dije bueno que sea civil que era lo otro que me interesaba.⁵⁹

Además la identidad de género fijada en lógicas dualistas de activo/pasivo, público/privado lleva a algunas mujeres, como en este caso a una de las más jóvenes entrevistadas, a preferir el trabajo de tribunales donde la posición que se tiene es más neutral, desde un tercero, distinto a lo que sucede en el ejercicio de la profesión donde hay más enfrentamientos.

... yo viendo así las cosas me gusta más, el estar del otro lado, como decir: sos un tercero, estas en el medio, tenés que tratar de conciliar. Eso, me entendés, de estar pendiente de la otra parte, peleando, viendo... esas cosas no. Me gusta más eso tener que estar en... tratar ser neutral.⁶⁰

Por último, nos preguntamos si estas estrategias pueden estar reforzadas por disposiciones y esquemas de percepción construidos en los procesos de socialización estudiantil en las facultades. Este tema queda abierto a los efectos de profundizar en nuestra próxima investigación.

En este sentido algunas entrevistadas hacen referencia a esta posible situación cuando se le pregunta sobre el ingreso creciente de mujeres al poder judicial: «...y me parece que es un sentimiento fomentado de las alumnas mujeres en la facultad».⁶¹

7.4.2 Estrategias de afirmación en el campo profesional que cuestionan identidades de género fijas

Las entrevistas han permitido detectar la presencia de estrategias femininas orientadas principalmente a la afirmación en el campo profesional que ponen en cuestión roles e identidades de género fijadas en el dualismo jerárquico masculino- femenino.

En los casos de mujeres con familias, se ve una reelaboración de la relación público-privado como cambios en los modelos de familia, aunque todavía la división de tareas persiste en perjuicio de las mujeres quienes tienen una doble carga (trabajo y familia).

Son mujeres que en general perciben tanto las desigualdades como la violencia de género dentro de determinados espacios de trabajo en los cuales se desenvuelven. Suelen trabajar en ámbitos profesionales tradicionalmente masculinos y algunas observan nuevas formas de ejercicio del poder alternativas al modelo masculino. Además hacen hincapié en su capital cultural para afirmarse en el campo profesional (algunas no tienen capital social, por eso se apoyan en un fuerte capital cultural). En algunos casos tienen doble carga de trabajo (familia y trabajo) pero suelen ser mujeres apoyadas por su familia o que lograron darse un lugar en su familia como mujeres trabajadoras. Algunas se encuentran insertas dentro de espacios de trabajo donde las mujeres han formado sus propios nichos de trabajo.

Construyen su identidad ligada tanto al ámbito profesional como al de la familia, y valoran la estabilidad y seguridad que este tipo de trabajo tiene. Por otra parte también despliegan este tipo de estrategias mujeres jóvenes sin familia a cargo, en este caso lo que se ve es la ruptura con el estereotipo de mujer basada en un sustrato biológico valorada por la sensibilidad, emociones y sumisión (Gutiérrez, 2007).

Este tipo de estrategias representa cierto desafío a la configuración de las desigualdades de género dentro de la profesión, si bien persiste la tradicional división sexual del trabajo en perjuicio de las mujeres.

Algunas 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 saben que deben contar con un *capital cul-*

tural importante si quieren ser respetadas y valoradas ya que todavía en los hechos a las mujeres se les exige más que a los hombres. En consecuencia una buena formación se les impone, y ellas eligen desarrollarla a los fines 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, más allá de que como jueces por supuesto también nos respetarían, pero digamos... había un plus en nosotras que... en ellos otros no existía... De todas formas, tuvimos buena recepción, pero por ese plus que teníamos.⁶²

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. Además su presencia como mujer significaba para sus colegas una puesta en cuestión del modelo tradicional familiar.

Los hombres están totalmente desentendidos de la vida familiar. Todos mis colegas, magistrados, funcionarios, defensores, etc., ninguno de ellos administraba su hogar. Ese tema es un tema delegado en la mujer. Se sorprendían porque yo podía ser parecida a ellos cuando tenía también una familia, hijos, que sé yo; que iba a las reuniones de la escuela o al izamiento de la bandera... y yo estaba..., me parecía importante estar y lo hacía. Es un sacrificio más. Restaba la posibilidad de ir al cine, al teatro, de salir, de pintarme más las uñas (aunque me las pintara lo mismo) pero bueno, importa una renuncia y una gran disciplina de vida. Una gran organización de vida. Pero ningún hombre con los que yo he trabajado administraba su hogar o gestionaba su casa. Siempre esos temas eran delegados a las mujeres; aun cuando trabajaban las mujeres, su esposa, su compañera o compañera conviviente. Lamentablemente.⁶³

Otra entrevistada cuenta cómo en su caso ascender en Tribunales federales le significó hacer hincapié en su capital cultural ya que no contaba con un capital social, debido a que ella entró por concurso abierto, cuando el juez Rodríguez Villafañe, decidió individualmente llevarlo a cabo. Afirmarse en su vida profesional le llevó a delegar en terceros las cargas familiares.

... prácticamente le he dedicado muy poco tiempo a mi familia ... le dediqué bastante tiempo a mis hijos para atenderlos en el sentido de estar con ellos, de por ahí llevarlos a estudiar, a hacer deportes, de sacarlos a pasear, de llevarlos al teatro, esas cosas. Pero todo lo que fuera prepararles de comer, todas esas cosas, no me hice cargo jamás, digamos, todo lo que sean tareas del hogar se las delegué a una empleada. Y le dediqué muchísimo tiempo al trabajo. Porque digamos, que ha sido la única forma acá de poder ir ascendiendo, de poder prosperar en este ámbito. Porque lamentablemente así como ingresé por concurso, así como para ingresar hacía falta el apoyo de alguien digamos, que te hiciera ingresar, y yo ingresé por concurso y el juez que me hizo ingresar a mí se fue a los pocos años, yo me quedé paria, digamos...entonces la única forma de poder ascender acá fue a base de trabajar mucho y de que realmente me necesitaran...así que, y aparte porque me gusta.⁶⁴

Esta estrategia que le implicó salirse del rol tradicional familiar le generó muchas veces conflictos en su ámbito familiar.

Si, tuve bastantes problemas, pero no demasiado graves. Uno de los problemas fue con mi marido, (risa), cuando me dieron el cargo de secretaria al poquito tiempo de ver que había aumentado mi carga laboral, digamos, ya me empezó a hacer planteos. Me dijo que renunciara, porque este cargo es contratado, todavía no es efectivo, tengo que esperar cinco años para ser efectiva, si es que no me lo diera, si es que no se produjera una vacante efectiva. Bueno, me hizo varios planteos digamos, de que dejara el cargo o me dejaba él a mí, (risas) todavía seguimos juntos.⁶⁵

Además esta misma persona nos cuenta que en su lugar de trabajo donde la jueza es mujer prevalecen las mujeres. Es decir pareciera que se ha formado un «nicho de trabajo» donde se sienten protegidas.

... en este juzgado como que la cuestión del sexo no puede...estamos bien protegidas. (Risas). Es más, los desprotegidos, los desamparados son los varones, pobres...Y la jueza es muy brava, la jueza ya llevó a juicio a dos delegaciones de la Policía Federal de acá de Córdoba, a las cabezas, digamos, de dos delegaciones...Es muy brava, entonces en general los que podrían a nosotros dificultarnos las cosas por ser mujeres, que son la Policía, el Ejército, todas las fuerzas de seguridad, en general le tienen miedo a la jueza, nos tratan con mucho respeto, se cuidan mucho.⁶⁶

Otras de las entrevistadas, quien tiene una fuerte participación en política dentro del poder judicial -en el seno del sindicato de los empleados- señala cómo en su caso, en la vida privada su participación es muy requerida a pesar de que tiene una fuerte presencia en la vida pública.

Pero...yo te hablo en mi matrimonio, mi marido siempre ha colaborado mucho en la crianza y en las cosas de la casa, aun hoy lo sigue haciendo, porque yo prácticamente no estoy, te digo que aun así las mujeres nos hacemos cargo de la mayor parte de las cosas que tienen que ver con el, los chicos llevarlos al médico, llevar las cuentas de la casa, la organización de la casa, si tenés una persona vos te encargás de esa persona, de pagarle, de indicarle las cosas, o sea la mujer sigue siendo la persona que organiza el hogar, aunque no esté todo el día, y eso es un trabajo más. Así que eso es lo que se llama el segundo, la segunda jornada de la mujer, y es más, se habla de una tercera jornada que es la crianza de los hijos. O sea, las mujeres trabajamos en nuestro trabajo, sea escribanas, abogadas, docentes, empleadas en comercios, lo que sea, después trabajás en tu casa, aunque no hagas toda la tarea, aunque tengas una persona que te ayude, aunque tu esposo y tus hijos también colaboren, eso es colaborar, la mujer es la que organiza, la que dice, la que organiza las compras, la que organiza muchas ve-

ces los gastos, todo eso. Las idas al médico, si los hijos hay que anotarlos en algún lado o no, o sea, todo eso. Y en tercer lugar la crianza de los hijos, en general la crianza de los hijos, la mayor parte de lo que tiene que ver con la crianza de los hijos está a cargo de las mujeres.⁶⁷

Por otra parte insertarse en ámbitos tradicionalmente masculinos implicó para algunas mujeres igualarse a los hombres y a la retórica masculina, como estrategia de inserción en ese campo.

... yo trabajé en la fiscalía de menores y éramos 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.⁶⁸

En este mismo sentido, una escritora penal joven describe el modo en que sus jefas ejercían la autoridad, si bien señala una masculinización por parte de éstas, para ella esa forma seguramente les resultó necesario en los primeros momentos de sus carreras para ser incluidas o respetadas en el ámbito de trabajo.

... en Penal en particular, como ha sido muy duro el ingreso de las mujeres a este fuero, las mujeres más viejas eran igual de duras que los hombres, digamos. Eran en su rol de autoridad, digamos, eran igual que un hombre. Y por ahí ha sido una forma, una estrategia para defenderse, digamos, pero era así, no se permitían ningún tipo de diferencia en la forma de ejercer la autoridad. Ellas hacían exactamente lo mismo que los hombres, trataban a la gente con la misma dureza, cuando no hace falta, digamos. Pero bueno, no sé cómo habrá sido para ellas la experiencia de estar en un ambiente tan hostil.⁶⁹

Pero también señala que a pesar de haber estado con mujeres jefas que ejercían el poder asimilándose al modelo masculino tuvo la

oportunidad de experimentar otras formas de trato. Ya que tuvo una jefa mujer que se salía de ese modelo para ejercer su autoridad desde otro paradigma, lo que evidencia algunos cambios en las estrategias de las mujeres para afirmarse en el campo profesional en puestos de autoridad.

... yo he tenido, en el tiempo que yo llevo trabajando he tenido dos jefas mujeres, no dos, más... tres, y la última que tuve recién fue con la que yo me di cuenta que había otras maneras, por ejemplo, de ejercer la autoridad. Esto me pareció una cosa buenísima, porque era una mujer parada en un lugar de autoridad, pero las otras dos, digamos, jefas que yo tuve eran mujeres muy masculinas en el momento de ejercer la autoridad. Ellas ejercían la autoridad igual que los hombres. Y esa secretaria que yo tuve hace poco, no, ella tenía otra mirada, y siempre muy consciente de eso. A nivel, digamos, por ejemplo de lo que era, que sé yo, la oficina, la relación con los empleados.⁷⁰

7.4.3. Miradas sobre las estrategias masculinas

Hay mujeres jóvenes que han ingresado hace poco al poder judicial y se han insertado en ámbitos de trabajo que tradicionalmente fueron masculinos. Estas mujeres perciben que la diferente inserción de hombres y mujeres no tiene que ver con una diferencia ligada a la naturaleza o determinismo social sino con actitudes o percepciones y disposiciones en la que subyacen de alguna manera identidades de género ligadas a la tradicional división sexual del trabajo. Esto genera estrategias de inserción profesional diferenciadas en las que la violencia simbólica se pone en marcha. Así, relatan que los hombres se presentan más ambiciosos en su vida profesional a la hora de ocupar espacios de poder en tanto que las mujeres tienden a aceptar más las órdenes y además tienen otros intereses que no están afincados solo en la vida profesional.

A mí me da la sensación de que los hombres son como más ambiciosos con la vida profesional, como que las mujeres aceptamos un poco más que, digamos, la realización de la vida no

pasa únicamente por la cuestión profesional. En cambio para los hombres me parece que no, lo profesional, lo mismo lo profesional o lo laboral, es mucho más fuerte. Me da esa sensación. Mis compañeros en...es todo un tema ese para los hombres...no estar en posiciones de poder, digamos. En cambio las mujeres como que no, como que aceptamos más normalmente el tema, que te den ordenes, ese tipo de cosas. En cambio me parece que para los hombres es más difícil eso. Y aparte, bueno, en esto como que, hay hombres y mujeres, digamos, pero en general estas personas que pasan mucho tiempo en un mismo cargo y que no rinden y que están ahí, como si laburaran, no sé, en cualquier otra repartición pública, en general son mujeres. No hay muchos hombres que se banquen eso, digamos. Porque tenés que tener otra cosa importante en tu vida, me entendés, sino...y en general son mujeres. En cambio los hombres no, a los hombres les pesa mucho el tema de recibir órdenes, de no tener una cuestión independiente...Los que están ahí, en posiciones que no son de mucho poder, generalmente tienen otras actividades en donde se sienten más desarrollados.⁷¹

Otra de las entrevistadas señala:

... en penal me parece que se tiran más los hombres para penal, es un fuero más elegido por varones ... porque me parece que digamos hay también una cuestión como se dice de marketing, o sea un fiscal tiene la imagen de fuerte, la detención, la libertad, como esos puestos de más éxito en cambio una jueza de familia nunca va a trascender por un decisorio salvo que sea... como que por ahí penal tiene temáticas más de impacto social, salen en los diarios, a eso al hombre lo engolosina más.

Estos datos sugieren que las estrategias de los hombres podrían estar más ligadas a roles tradicionales de provisión, trabajo y desarrollo profesional como a ocupar ámbitos de mayor poder (tema que queda pendiente para profundizar en nuestra próxima fase de investigación). Pareciera que ellos tienen menos interés por la carrera judicial o están solo un tiempo en tribunales para luego salir a trabajar como abogados, y si vuelven lo hacen ya vía Consejo de la Magistratura, en puestos de mayor jerarquía, poder y decisión. Esto se conecta con la repro-

ducción de la dominación masculina observada por Boigeol (2003) en el Poder judicial de Francia, donde los varones prefieren irse de ese ámbito de trabajo y ofrecer lo que aprendieron en tribunales en los grandes despachos jurídicos o volver al poder judicial con mejores herramientas que les permiten posicionarse mejor que las mujeres.

... y para abajo hay más mujeres que hombres, tenemos que pescar con una red a un hombre para que venga. En general el hombre en el Poder Judicial a nivel empleado, los chicos se reciben, hacen experiencia, y salen a la calle, son muy pocos los que se quedan. Y después a lo mejor regresan a la justicia por vía de los concursos en el Consejo de la Magistratura.⁷²

Lo mismo se relata sobre los Tribunales Federales de Córdoba:

En general sabés que, mucho en esta realidad de Tribunales Federales, que por ejemplo, entran varones, entran muchos hijos de jueces y de fiscales, entran a los cargos más bajos mientras son estudiantes porque pagan buenos sueldos. Pero una vez que se reciben, se van a la calle, a litigar. En cambio las mujeres se quedan acá, porque llevan una vida más tranquila digamos, trabajan en Tribunales y atienden a sus hijos, a su casa, entonces el predominio de mujeres es más por eso.⁷³

Es decir, pareciera que las mujeres en general, suelen ingresar a tribunales para hacer carrera allí, mientras que los hombres escasean en tribunales o muchas veces si deciden ingresar a tribunales solo lo hacen por un tiempo breve, es decir están de paso para hacer experiencia y después salir a trabajar a la calle.

... los varones son más buscados, más buscados porque no hay, no hay, o sea no hay mucho aspirantes a entrar a la justicia y los que entran se van a Penal. O sea que es como que son buscados.⁷⁴

Yo no he visto casos de gente que hayan trabajado en la profesión y después vayan a trabajar a lo público. Si conozco casos al revés, y en general son los hombres. Si conozco muchos casos de chicos que han renunciado a Tribunales y se han ido a laburar a lo privado pero no mujeres.⁷⁵

Por último 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.

7.4.4 Hilo común a todas las mujeres entrevistadas –la seguridad-

Cuando las mujeres hablan de su trabajo en tribunales respecto del ejercicio de la profesión, establecen una relación de «afuera y adentro». Es decir, el ejercicio de la profesión es «el afuera», la calle, donde hay riesgos e incertidumbres a la hora de trabajar, además donde no hay horarios lo que no permite organización. En tanto que «el adentro» es tribunales, donde hay seguridad, protección, horarios que permiten organizar la vida de las mujeres. La seguridad incluye percibir un sueldo todos los meses y la posibilidad de contar con régimen de licencias y vacaciones. Esto muestra cómo se reproduce la división sexual del trabajo dentro de la profesión, la participación en la vida privada y pública se vuelve a reproducir mediante esta dualidad laboral.

Si, lo que pasa es que después también se dio otro fenómeno, con la crisis tanto a fines del alfonsoinismo y durante el menemismo con la desocupación que había, con la crisis en general que había, lo que pasa que antes el hombre usaba, los varones digamos, venían al Poder Judicial estaban un tiempo para aprender, para hacerse relaciones y demás, y cuando se recibían a los tres o cuatro años se iban a trabajar a un estudio jurídico, porque en general, no todos, pero en general en un estudio jurídico tenés más posibilidades de ganar dinero, o sea, si te va bien. En el Poder Judicial tenés la posibilidad de hacer la carrera pero es un sueldo,...y en eso también hay diferencia de género. Porque ¿porqué nos quedamos las mujeres? porque la mujer siempre busca la estabilidad, un sueldo fijo, la obra social, las vacaciones, entonces como que, bueno, el hombre es el que

arriesga, es el que...si bien, con las posibilidades de ganar, no es cierto, de tener por ahí, que sé yo, buenos clientes, y por ahí te, habrá meses en la profesión de abogado que no cobrás nada, pero después por ahí podés cobrar honorarios buenos. Pero es una profesión de riesgo, mirá vos, hasta en eso está la división de género. El hombre que arriesga con la idea de ganar más y que sé yo, pero la mujer es como que se queda en la casa, se queda en Tribunales, digamos, que tiene un sueldo fijo.⁷⁶

Esta cita da cuenta también de los aspectos estructurales implicados en el tema, que son los cambios en los modos de vida de acuerdo a las transformaciones en la estructura del trabajo. Como se señaló en el capítulo 4, a partir de la profunda reestructuración económica que se inicia en 1976, el aumento de la población económicamente activa femenina parece vincularse mucho más con la figura del trabajador complementario que se incorpora al mercado para compensar los ingresos deteriorados de sus cónyuges (Levín *et.al.*, 2007; Wainerman, 2007; Chiroleu y Delfino, 2007).

En un contexto de transformación de relaciones de producción dentro de un paradigma de producción flexible, el trabajo en tribunales permite «planificación del futuro, lugar seguro en el cual enrollar y fijar las identidades del yo, identidades y proyectos de vida» (Stecher, 2005:81). La necesidad de «seguridad» es señalada por las entrevistadas, es expuesta tanto por las mujeres con o sin familia a cargo, es decir es un eje que atraviesa a todas las entrevistadas en una sociedad que suele estar inmersa en crisis, donde precarización e inestabilidad en el empleo son monedas corrientes.

7.5 Comentarios generales

El análisis de las entrevistas tomadas a mujeres insertas en el ámbito de la administración de justicia nos lleva a comprender el proceso de las desigualdades de género como un fenómeno históricamente construido a partir de factores institucionales e individuales. Éstos últimos se han acentuado en el último tiempo dentro de un contexto general de transformaciones económicas y sociales que han profundizado la estratificación en la profesión (Bergoglio, 2005).

La percepción de desigualdades de género es un elemento importante a la hora de analizar las estrategias que las mujeres llevan a cabo al momento de insertarse profesionalmente. En general quienes están en espacios de mayor poder y prestigio tienen una mayor conciencia de las desigualdades, en tanto que aquellas que están en ámbitos donde prevalecen las mujeres o donde la competencia es menor no hablan de desigualdades, suelen hablar más bien de «diferencias» entre hombres y mujeres, las que muchas veces terminan justificando las desigualdades de género. Pero más allá de que perciban o no las desigualdades de género, en general ellas se muestran a gusto con sus trabajos, esto puede implicar que algunas persistan en lugares de trabajo aunque estén afectadas por condiciones desfavorables.

A pesar de estas diferencias, la mayoría de las entrevistadas señala que las relaciones de género entre hombres y mujeres están cambiando hacia un mayor equilibrio, aunque todavía persiste la tradicional división sexual del trabajo la que tiene sus efectos sobre las estrategias de inserción profesional de las mujeres.

Si nos enfocamos en la segregación horizontal, se observa que hasta hace aproximadamente veinte años determinados espacios de trabajo estaban restringidos y otros promovidos para las mujeres, por decisiones que venían de la institución misma del poder judicial. Una vez ingresadas a tribunales, las mujeres eran enviadas a los fueros que se consideraba que eran propios para ellas (civil, menores, etc.), y restringidas en su acceso a otros como penal o laboral.

La segregación horizontal estaba vinculada a decisiones institucionales llevadas a cabo por quienes estaban a cargo de la distribución del personal. Además, estaba también presente a nivel cotidiano, en relaciones cara a cara entre los agentes implicados (empleados, jueces y funcionarios). Así por ejemplo el acceso de mujeres a espacios tradicionalmente masculinos generaba ciertas resistencias, pues su presencia significaba un atentado al modelo tradicional familiar, a los atributos constitutivos de la profesión y a su vez una competencia para los pares masculinos, semejante a lo estudiado por Boigeol (2005) en Francia. La segregación horizontal dirigida desde la institución fue de gran importancia en la configuración del mapa actual de la diferenciación por fueros en el seno del poder judicial.

Por otra parte, hoy las mujeres pueden ingresar a los distintos ámbitos sin trabas explícitas, inclusive son mandadas a estos lugares que antes les estaban restringidos. Si bien pueden acceder a espacios vinculados con la administración de castigos -por ejemplo, como los provistos por los concursos de ingreso a la policía judicial en Córdoba- algunas señalan que el régimen de turnos, entre otras cosas, suele ser una complicación para las mujeres, lo que las lleva a insertarse en otros fueros. Esto nos lleva a pensar que hoy la diferenciación horizontal es un proceso que está ligado a las estrategias de inserción profesional que las mujeres llevan a cabo, las que tienen una dimensión que se juega en el ámbito de las elecciones a nivel individual-privado.

Actualmente, se registra mayor participación de las mujeres en el poder judicial en general como en materias que fueron tradicionalmente masculinas, aunque subsiste todavía segregación horizontal marcada entre los ámbitos de civil y comercial por un lado y penal por el otro. El fuero laboral – que tiempo atrás fue un espacio restringido para las mujeres- hoy se destaca por la gran presencia femenina.

Por otra parte los lugares en los cuales están hoy más concentradas las mujeres se caracterizan por la falta espacio físico para trabajar, con muchos empleados y causas para llevar adelante. El tipo de tarea predominante en estos lugares -como es el caso de civil y comercial- tiene fuertes componentes administrativos. En el discurso de las entrevistadas son representados como lugares hostiles, donde el maltrato hacia los empleados por parte de los abogados es mayor.

Por el contrario, los espacios predominantemente masculinos como los penales, se caracterizan por mejores condiciones de trabajo, donde el espacio físico es mayor, y la asignación de causas favorece la autonomía de los empleados, y en el cual el trato con los abogados está mediado por la cordialidad.

Tal como se vio en el capítulo anterior, la segregación vertical por género se presenta en todas las jurisdicciones analizadas. El material recogido en las entrevistas permite observar la evolución de esa diferenciación cuando se implantan mecanismos de selección de personal de carácter meritocrático, tal como ocurre actualmente en el caso de la provincia de Córdoba.

La implantación de este sistema puede resultar positiva para la reducción de la brecha de género, ya que como muestran los datos

cuantitativos las mujeres están sobre-representadas a nivel de secretarías. Las entrevistadas señalan, no obstante, que tales mecanismos plantean la necesidad de formación continua fuera del horario de trabajo, la que resulta más exigente para las mujeres cuando persiste la tradicional división de tareas.

En los niveles más altos del poder judicial se juega además del capital cultural el social, y en este lugar, lo que las mujeres indican es que un principio; si bien ellas tenían que demostrar más al momento de competir, los créditos académicos les permitían llegar a esos espacios. Hoy las mayores exigencias hacia las mujeres todavía persisten, y así lo señalan las mujeres entrevistadas, si bien un aspecto fundamental juega la tradicional división sexual del trabajo al momento de realizar sus elecciones de carrera. También algunas mujeres señalaron que al momento de ser examinadas por el jurado para ascender a los cargos más altos tuvieron un trato desigual en virtud de su género. Este es un aspecto que nos queda pendiente de profundizar, tanto lo que sucede en las entrevistas orales respecto de los exámenes escritos anónimos, como la composición del jurado encargado de realizar la selección.

En el caso de federales el sistema de selección es informal y hay cierta discrecionalidad en el otorgamiento de los cargos. Como vimos la presencia de mujeres en los cargos máximos puede ser un factor importante en el ascenso de las mujeres. Pero además como señala Bergallo (2005) la convivencia de mecanismos pseudo-meritocráticos a nivel de magistrados con otros altamente informales a nivel de funcionarios donde hombres y mujeres pueden haber tenido oportunidades desiguales, puede afectar las categorías de candidatas potenciales y reales como magistradas, las que en la justicia federal de Córdoba son muy escasas como ya se señaló.

Tanto en sistemas meritocráticos y pseudo-meritocráticos la doble carga de trabajo genera dificultad en las mujeres. Lo que aparece más fuerte es la división del trabajo familiar, y si bien hay tendencias al cambio el proceso es bastante lento, lo que lleva a que la brecha de género se estanque dentro de una profesión en la que la proporción de graduadas es cada vez mayor. Aunque algunas mujeres se afirman en el campo profesional, la vida familiar sigue siendo un eje identitario fuerte además del laboral. Las estrategias de las mujeres están fuertemente

ligadas a su identidad de género, formada a partir de la división sexual del trabajo.

Los materiales hasta aquí revisados indican que pueden identificarse dos aspectos imbricados en la producción de las desigualdades de género: la estructura dual de la división del trabajo en la familia y las estrategias que las mismas actrices adoptan a la hora de tomar decisiones claves en sus carreras. Estrategias en las que los efectos de la violencia simbólica son eficientes en la legitimación de principios de división sexual, los que a su vez están objetivados en carreras y puestos sexuados. Estos aspectos confluyen con factores institucionales como los mecanismos de selección que la investigación de Bergallo (2005) hace evidente en su trabajo desde las perspectivas de opresión y constreñimiento en la justicia federal y nacional de Buenos Aires. Cuestión sobre la cual las entrevistadas han realizado sugerencias, pero que nos queda pendiente para profundizar en Córdoba.

Notas

- 1 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, Poder Judicial (PJ) Córdoba.
- 2 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba.
- 3 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.
- 4 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.
- 5 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba
- 6 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba
- 7 Caso 4, Mujer, joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.
- 8 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.
- 9 Caso 6, Mujer, Mediana edad, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 10 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 11 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 12 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de Menores, P.J. Córdoba.
- 13 Caso 10, Mujer, Mayor, Fiscal Civil, P.J. Córdoba.
- 14 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.
- 15 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba
- 16 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba
- 17 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 18 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

- 19 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 20 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.
- 21 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.
- 22 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 23 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.
- 24 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 25 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.
- 26 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba.
- 27 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 28 Caso 6, Mujer, Mediana edad, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 29 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 30 Caso 6, Mujer, Mediana edad, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 31 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 32 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 33 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 34 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 35 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 36 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.
- 37 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 38 Secretarios de Cámara, Secretarios de Fiscalía de Cámara, Secretarios de Primera Instancia de los Juzgados de Instrucción, Correccional y Faltas, Secretarios de Fiscalía de Instrucción, Ayudantes Fiscales, Prosecretarios Letrados.
- 39 Tomando en cuenta la reglamentación general del concurso 588/2001, Brígido y Lista (2006) distinguen «dos componentes generales tenidos en cuenta en la evaluación: los antecedentes laborales y de capacitación y la prueba de oposición., cuyos puntajes máximos son de 35 y 65, respectivamente. Entre los primeros se incluyen la antigüedad en el poder judicial y en el fuero, cursos, publicaciones, docencia, otros títulos universitarios, etc. En la prueba de oposición se evalúan la capacidad para resolver casos prácticos; los conocimientos jurídicos del postulante, que son considerados necesarios para el ejercicio del cargo (incluye redacción y ortografía) y sus habilidades en informática. Tanto los criterios como los puntajes pueden ser aumentados o disminuidos por el TSJ». Advierten además «que el actual sistema de selección de recursos humanos para la justicia sustituye a uno anterior, el de «calificación», el cual dejaba en manos de los funcionarios del poder judicial la selección de sus colaboradores. El principal argumento en contra de esta forma de provisión de los cargos se relaciona con el grado de discrecionalidad al que daba lugar...» (Brígido y Lista, 2006:2). Estos cambios formaron parte del plan de reformas de la administración de justicia llevado a cabo en Latinoamérica fomentada por distintos organismos internacionales -Banco Mundial, USAID (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional) etc.- con el objeto de modernizar y hacer una justicia más independiente (Pá-

sara, 2004; Correa Sutil, 2004; Bergoglio, 2007c; Brigido y Lista, 2007).

40 Art. 20, ley 8820 de la Provincia de Córdoba, los aspirantes son evaluados con un máximo de cien (100) puntos. El proceso de evaluación de los aspirantes se cumple en tres etapas, correspondiendo a cada una de ellas la siguiente puntuación, a saber: 1) Evaluación de Antecedentes, hasta veinte (20) puntos. 2) Prueba de Oposición, hasta cuarenta (40) puntos. 3) Entrevista Personal, hasta cuarenta (40) puntos. La evaluación de antecedentes y la entrevista personal estará a cargo del Consejo. La prueba de oposición será tomada y evaluada por la Sala respectiva.

41 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de Menores, P.J. Córdoba.

42 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.

43 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

44 La Convención Constituyente de 1994 intentó responder a las demandas de transparencia y democratización de los sistemas de selección de jueces, que se hicieron presentes desde el comienzo de la transición democrática en 1983, por medio de la implantación del Consejo de la Magistratura (Bergallo, 2005).

45 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

46 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

47 Si bien la secretaria que hemos entrevistado forma parte de la gente que entró por concurso a federales cuando el juez Miguel Rodríguez Villafañe decidió convocarlo. El llamado a concurso por parte de este juez fue cuestionado por la Cámara de Apelaciones de Córdoba, finalmente fue válido porque la Corte Suprema de la Nación lo avaló (Carreras, 2001).

48 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

49 Caso 13, Jueza, Mayor, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

50 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

51 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.

52 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.

53 Caso 13, Mujer, Mayor, Jueza, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

54 «La inserción de las mujeres en el campo laboral está atravesada por sus propias prácticas en el ámbito doméstico como así también por las regulaciones del mundo laboral que establecen pocos márgenes de consideración a la situación particular de las mujeres con hijos» (Gutiérrez, 2007:12).

55 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de menores, P.J. Córdoba.

56 Caso 7, Mujer, Mediana edad, Secretaria, Menores, P.J. Córdoba.

57 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba.

58 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.

59 Caso 6, Mujer, Mediana edad, Secretaria de Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

60 Caso 5, Mujer, Joven, Auxiliar, Laboral, P.J. Córdoba.

61 Caso 4, Mujer, Joven, Auxiliar Policía Judicial, P.J. Córdoba.

- 62 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial P.J. Córdoba.
- 63 Caso 12, Mujer, Mayor, ex Vocal, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 64 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 65 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 66 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 67 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 68 Caso 1, Mujer, Mayor, Asesora de Menores, P.J. Córdoba.
- 69 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 70 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 71 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 72 Caso 9, Mujer, Mayor, Vocal de Familia, P.J. Córdoba.
- 73 Caso 11, Mujer, Mediana edad, Secretaria Penal, Juzgado Federal, Córdoba.
- 74 Caso 3, Mujer, Joven, Relatora, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.
- 75 Caso 2, Mujer, Joven, Escribiente, Penal, P.J. Córdoba.
- 76 Caso 8, Mujer, Mediana edad, Jefe de Despacho, Civil y Comercial, P.J. Córdoba.

Conclusiones

Procesos de producción y transformación de las desigualdades de género en el poder judicial

A lo largo de este trabajo se ha buscado comprender los procesos de producción y transformación de las desigualdades de género en el poder judicial. Como vemos la inserción de las mujeres en este ámbito tiene una historia que empieza en el siglo XX y que ha sido abordada recientemente por distintas autoras en nuestro país (Mackinson y Goldstein, 1988; Gastron, 1993; Kohen, 2008; Bergallo, 2005).

El tratamiento de la segregación vertical y horizontal dentro del poder judicial ha resultado de suma importancia, siendo que se presenta en una institución con una cultura jurídica interna que se mueve todavía con viejos modelos sociales y culturales sobre las mujeres que las estigmatiza, como se observa en el análisis de las sentencias realizado por Harari y Pastorino (2000), si bien esto último ya es tema de otra investigación.

Abordar las desigualdades de género en la profesión jurídica significó tomar a lo largo de la investigación distintas decisiones teóricas y metodológicas que nos llevaron hacia la meta final de este trabajo. Una visión de carácter general y macro sobre la situación se puso en juego con la perspectiva de las mismas actoras implicadas. Las mujeres desde sus lugares opinaron, algunas con cierto compromiso y afinidad, sumándose a una problemática en la cual se sentían involucradas; otras, con cierta naturalización, distancia y resignación. Lo interesante es que desde su perspectiva se pudo entender la dinámica de los procesos de segregación horizontal y vertical.

La teoría nos muestra que estamos ante un campo profesional que tiene su historia en la cual los agentes llevan a cabo sus luchas.

En el capítulo 1, se propuso asentar las bases teóricas de este trabajo. Luego de llevar a cabo distintas lecturas, se tomó una perspectiva que pone en cuestión las visiones esencialistas del género y las identidades, y que enfatiza la necesidad de pensar estas categorías como una construcción social. En este sentido, se recurrió a Bourdieu (2005) para quien la dominación masculina es producto de la historia social, la que se sostiene e impone por medio de la diferenciación social inscrita en los cuerpos de los agentes como en la estructura social. Coincidiendo con el autor se ha procurado poner en evidencia los procesos que transformaron y siguen transformando la historia en naturaleza y la arbitrariedad cultural en natural. En este sentido, se ha encontrado que todavía persiste en los agentes una mirada que acepta y valoriza las diferencias de género dentro de una visión binaria que repercute de manera negativa en las propias mujeres. Esta situación se sostiene por medio de la violencia simbólica presente en las relaciones sociales, la que impone una construcción social arbitraria de lo biológico, y en especial del cuerpo. Bourdieu (2005) traslada su análisis realizado en los bereberes de la Cabília a las sociedades contemporáneas lo que evidencia cierta universalidad en las desigualdades de género que nuestros datos han permitido poner en cuestión como pasamos a explicar más adelante.

En el capítulo 2, un recorrido por las distintas investigaciones llevadas a cabo en Argentina como en otros países de Latinoamérica, U.S.A y Europa evidencian ciertas características generales de las desigualdades en la profesión, las que han sido estudiadas básicamente desde tres modelos interpretativos (*asimilación, elección y estreñimiento* -Hull y Nelson, 2000-). La revisión de estos modelos teóricos, así como los resultados de investigaciones realizadas dentro de ese marco nos convencieron de que estos modelos resultaban criticables ya que separan en sus análisis procesos que están íntimamente ligados entre sí. En cambio otros estudios, como los de Boigeol (2003; 2005; 2007) y Sommerlad (2003; 2007), realizados desde la perspectiva de Bourdieu, fueron de gran importancia para abordar la profundización de las desigualdades de género (Bergoglio, 2007a; Sánchez, 2005) como una realidad compleja. Así, el problema planteado requería una visión

dinámica que pusiera en juego las estrategias de los actores como los procesos más generales dentro de los cuales las mismas se producen.

La problemática quedó inserta dentro del contexto más general de las desigualdades de género en el orden del trabajo y la familia, presentado en el capítulo 4. La creciente inserción de las mujeres en la profesión jurídica forma parte del constante incremento que a lo largo de los últimos treinta años se viene produciendo en la participación de las mujeres en el mundo laboral de Argentina. Incremento que se produce en el marco de transformaciones en el orden de la educación, la familia y las relaciones de género. Los distintos datos sistematizados brindaron un panorama general dentro del cual se inscribe la situación del poder judicial. Lo que se observa es que a pesar de que las mujeres tienen hoy mayores credenciales educativas esto no se refleja en lo laboral, ni en sectores vinculados al poder político como son el Poder Ejecutivo o Legislativo. Además las transformaciones en el orden del trabajo no están acompañadas de cambios similares y en el mismo ritmo en el orden de la familia, lo que confluye con la situación de un ámbito laboral donde las mujeres quedan mayormente afectadas por las condiciones de trabajo de carácter informal y su precarización. Por último la creciente participación de las mujeres en la PEA tiene una fuerte relación con el salario complementario que en la familia sostienen.

Es decir, que si bien se vienen produciendo transformaciones en el mundo de lo privado como lo público, todavía la división sexual del trabajo es una estructura que incide en la vida de las mujeres y en el manejo de sus tiempos tanto en el orden de lo privado como lo público.

Como dijimos, en este contexto general tenemos la problemática específica del poder judicial (presentada en el capítulo 5) dentro de una profesión sujeta hoy a distintas transformaciones como es la creciente estratificación y salarización (Bergoglio, 2005; Sánchez, 2005). Dentro de este marco general el poder judicial se presenta como un lugar más seguro para las mujeres como lo dicen nuestras entrevistadas. Pero si bien la concentración de mujeres parece ser creciente en este sector, la segregación horizontal y vertical todavía está presente como lo muestra este estudio.

Algunos datos históricos sobre el ingreso de las mujeres a la profesión indican las restricciones a las cuales en un momento estuvieron sujetas las mujeres y que tuvieron que pasar casi cincuenta años entre el primer acceso a la magistratura, y la llegada de las mujeres a la Corte Suprema de Justicia. Además un recorrido por la composición actual de las altas cortes en distintos países sobre todo de Latinoamérica y Europa nos muestra que en promedio hay un techo para las mujeres que no llega al 25% en la composición de los máximos tribunales.

El modelo de *asimilación* ha perdido vigencia en la explicación de las desigualdades, en una profesión donde el egreso de estudiantes mujeres en derecho es cada vez mayor, superando el número al de varones en algunas universidades como la UNC, lo que contribuye a engrosar el número de profesionales. Se trata de un proceso que ya lleva su tiempo, lo que implica que así como la presencia de las mujeres en el mundo laboral no es reciente, tampoco lo es en la profesión jurídica. Por lo tanto las desigualdades de género no pueden entenderse como el producto de su reciente incorporación.

Poner en juego tanto los aspectos macro como micro de la cuestión implicó que se recurriera a un diseño metodológico que incluyera técnicas de análisis cuantitativo y cualitativo, presentado en el capítulo 3. Se realizó así un análisis global de la situación que respondiera sobre la configuración de las desigualdades de género en el poder judicial en nuestro país, observando en qué medida se dan los principios de diferenciación sexual. La inclusión de tribunales de las provincias se fundó también en la necesidad de contar con análisis que evidenciaran lo que pasaba en el interior del país, ya que solo contábamos con investigaciones realizadas en Buenos Aires. Esto significó tomar en cuenta los poderes judiciales provinciales de Córdoba, Chaco, Santa Cruz, además de Buenos Aires y el Poder Judicial de la Nación. Los datos recolectados mostraron «la estructura objetiva de las relaciones entre las posiciones ocupadas por los agentes que compiten dentro del campo en cuestión» (Bourdieu y Wacquant, 1995:70), es decir, dentro del campo del poder judicial.

Si bien esto nos proveía de una descripción sobre los procesos de diferenciación de género en el poder judicial, nuestro objetivo no iba a estar completo si no abordábamos el problema incluyendo las representaciones y acciones de las agentes implicadas, es decir necesi-

tábamos retornar a las prácticas de las mujeres (Bourdieu, 2005). Esto nos llevó a analizar las estrategias de inserción profesional de las mujeres y la construcción de la identidad profesional y de género. Se puso el foco en las estrategias de las mujeres tomando en consideración en qué medida representaban una reproducción del orden de género, dentro de la lógica dual en la que la violencia simbólica tiene sus efectos o por el contrario un desafío y transformación del mismo.

En el capítulo 6 comparando la composición por género de los distintos sistemas judiciales analizados (Buenos Aires, Córdoba, Chaco, Santa Cruz, Poder Judicial de la Nación) encontramos que la cuasi-universalidad de las desigualdades de género que desde su perspectiva Bourdieu presenta, no se observa en todos. Las desigualdades de género tienen su conexión con determinadas estructuras sociales y económicas y las hemos registrado en sociedades como Córdoba y Buenos Aires de tipo modernas y en otras más tradicionales como el Chaco. En tanto que en Santa Cruz los datos invierten las visiones o análisis clásicos de género ya que la segregación vertical no se observa dentro de su administración de justicia y la segregación horizontal presenta ciertas particularidades como ya lo hemos expuesto.

Otra conclusión a la cual llegamos luego de analizar los datos cuantitativos fue que los procesos de segregación – tanto vertical como horizontal - en su versión clásica se presentan en los poderes judiciales de Buenos Aires, Córdoba y el Poder Judicial de la Nación. Se trata de poderes judiciales de carácter moderno que tienen mucho movimiento de causas, ubicados en provincias donde hay una mayor concentración de población, bajos niveles de desocupación y pobreza, en comparación con los índices generales del país. Uno de estos poderes judiciales es el de la provincia de Córdoba (el que se presenta como modelo en el plan nacional de reforma judicial), sobre el cual nos hemos focalizado para explicar la dinámica de estos procesos a partir de la perspectiva de las actoras.

El contacto con mujeres que trabajan en los tribunales de Córdoba, las que tienen distintas trayectorias y edades, nos ha permitido tener una perspectiva histórico-sociológica de la producción de las desigualdades de género identificadas en el poder judicial, lo que fue presentado en el capítulo 7.

Lo que encontramos es que el fenómeno de la producción o transformación de las desigualdades de género en el interior de la profesión jurídica en Argentina, solo se comprende si tomamos en cuenta que se trata de un proceso que si bien es reconstruido por medio de la acción de los agentes también comprende aspectos estructurales y coercitivos que configuran este orden.

Pudimos observar que se trata de procesos de segregación que han sido históricamente creados, en un principio por medio de decisiones institucionales que tenían pautas explícitas que segregaban a las mujeres. En tanto que hoy la segregación está conectada con las estrategias de las mujeres imbricadas en procesos identitarios ligados a la división sexual del trabajo. Además la situación se complejiza aún más si tenemos en cuenta incidencia de la violencia de género registrada actualmente en nuestra sociedad.

Si tomamos la profesión jurídica como un todo, en la cual se distinguen dos ámbitos –el poder judicial y el ejercicio de la profesión- observamos que la retórica – ligada al poder simbólico de definir las cosas- es fuerte en cuanto a los lugares de trabajo que por un lado deben ocupar las mujeres y que por el otro deciden ocupar, sobre todo lugares compatibles con la división sexual del trabajo. En este sentido, tribunales se presenta como un ámbito de trabajo propio de esta retórica, accesible cada vez más por medio del sistema de concursos, como es el caso de tribunales de Córdoba. Es muy fuerte el discurso de que las mujeres van al poder judicial porque les viene bien para tener familia. Esto muestra la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo que repercute en la construcción de la identidad profesional y de género de las mujeres como en la estructura de división dual del trabajo jurídico. Seguimos viendo los procesos de diferenciación que a pesar de los cambios se vuelven a reproducir. Hoy si bien en ámbitos del poder judicial como el penal hay más mujeres, esto no significa que la diferenciación se erosione en pos de equidad sino que hay nuevos procesos de diferenciación. En consecuencia, el poder judicial se feminiza y encima el peso recae sobre las mujeres ya que los hombres empiezan a correr con ventajas al escasear y por lo tanto ser más solicitados dentro del espacio de tribunales.

En una sociedad en la cual se pone el acento en el individuo pero donde las transformaciones económicas estructuran el mundo

del trabajo, las estrategias de los agentes adoptan distintas modalidades. Como ya expusimos arriba al hacer un recorrido sobre los capítulos de este trabajo, nos encontramos hoy con una profesión jurídica que está inserta dentro de un mundo laboral más general en el que se registra una brecha de género en los ingresos percibidos, además del impacto negativo que las condiciones informales de trabajo y los procesos de crisis tienen sobre las mujeres y la profesión no es ajena a esos avatares. Específicamente las transformaciones estructurales de la economía como las reformas del poder judicial ocurridas en las últimas décadas han implicado una reorganización del trabajo jurídico (Bergoglio, 2005). El impacto de estos cambios significó la progresiva salarización de la profesión; en este sentido, muchos profesionales son absorbidos por la administración de justicia, y muchos otros por las empresas jurídicas (Bergoglio, 2005; Sánchez, 2005). Dentro de este contexto las mujeres, valoran a la hora de tomar decisiones claves en su carrera, la necesidad de seguridad como la valoración de un salario fijo o de licencias que sean respetadas. Estas elecciones impactan diferencialmente en las mujeres, las que insertas en la justicia perciben un salario fijo, en tanto que en el campo del ejercicio los ingresos podrían ser mucho más altos.

Por otra parte estas estrategias han sido analizadas dentro de un campo profesional que tiene historia, la que puede ser un peso sobre los agentes, quienes a su vez se mueven de acuerdo a una identidad de género pero también de acuerdo al capital social y cultural que manejan, es decir, de acuerdo a la posición e interés que tienen.

Las mujeres contribuyen a la configuración de las desigualdades de género cuando adhieren a esquemas tradicionales de división sexual inscriptos en lo más profundo de su ser a través de una identidad diferencial (masculinos o femeninos/ hombre viril o mujer femenina) construida socialmente por medio de prácticas que imponen una definición diferenciada de los usos del cuerpo en oposición a todo lo que distingue al otro sexo (Bourdieu, 2005). Esto implica la naturalización y aceptación de las relaciones de dominación las que se imponen y sostienen por medio de la violencia simbólica. Son estrategias que coinciden con la mirada de Bourdieu (2005) en *la dominación masculina*.

Aquí tenemos que las estrategias de los agentes se entrecruzan con el capital social o cultural con el que cuentan, dentro de un campo profesional en el que la diferenciación por género ha sido históricamente construida. En un principio, para algunas mujeres contar con un capital cultural fuerte, es decir antecedentes académicos que les daban cierto poder por sobre los hombres, les permitió acceder a puestos de las más altas jerarquías dentro del poder judicial que solo estaban en manos del dominio masculino. En cambio para otras mujeres, contar con un capital social fuerte les permitió insertarse en el poder judicial manteniéndose en lugares tradicionalmente ocupados por mujeres.

Pero lo que la teoría de Bourdieu no permite ver ya que se queda en la lógica dual y androcéntrica, como en su exceso de estructura (al considerar que el mundo social es dicho y construido por medio de principios de visión y división sexuales objetivados, que estructuran la realidad social y que se encuentran incorporados en los agentes) son las estrategias que se salen de tal esquema. En este sentido, hay mujeres que por medio de sus estrategias por ejemplo han conseguido perforar el «techo de cristal» y de alguna manera, transformar o trastocar los procesos de diferenciación de género que segregan a las mujeres dentro de este espacio. Sin embargo, todavía la persistencia de la división del trabajo es un elemento que repercute en el tiempo de estas mujeres más allá de que logren «negociar» o «renegociar» la división del trabajo en el ámbito de lo privado, lo que sigue siendo un peso para ellas. Es por esto que estas estrategias innovadoras no tienen gran repercusión en la detención de la profundización de las desigualdades de género porque siguen sujetas a la lógica de la división del trabajo.

En estas estrategias innovadoras contribuyen algunos aspectos institucionales como son los mecanismos de selección «anónimos» para los funcionarios del poder judicial de Córdoba o la ausencia de restricciones que en su momento las mujeres tenían para ingresar a determinados espacios. De todos modos esto requiere de un análisis en mayor profundidad que incluya los mecanismos de selección de jueces y fiscales. Cargos estos últimos, en los cuales la segregación se ha registrado y donde el sistema cuenta con un régimen que incluye entrevistas personales a los postulantes. Por otra parte, el sistema de selección en el orden federal para funcionarios sigue siendo una «caja negra» que re-

quiere avanzar hacia una mayor objetividad y formalidad, ya que al ser el sistema más subjetivo y discrecional puede incidir en la promoción de mujeres como lo observó Bergallo (2005) aún cuando esta tarea también nos queda pendiente de profundizar.

Pero también cuando observamos las estrategias de las mujeres que contribuyen a la dominación masculina, vemos que las trabas de carácter expreso propias de la institución judicial en su momento, sobreviven hoy por medio de las estrategias que las mismas mujeres adoptan. En este sentido, de acuerdo a teoría de Bourdieu (2005) y a lo que las mujeres nos decían, hay disposiciones que las mujeres han hecho cuerpo y que repiten la estructura de la división sexual del trabajo, el que se encuentra plasmado también en el ámbito del trabajo. Son elecciones que están ligadas a lo que Bourdieu llama el *habitus* –esquemas de percepción y disposición incorporados sobre la estructura sexual– que actúan como disposiciones que casi determinan el accionar de los individuos como un mero automatismo. Pero como dijimos ese exceso de estructura sobre los agentes se pone en cuestión en las estrategias que subvierten de alguna manera el orden tradicional de género. Por lo tanto surgen los sujetos que conscientes de sus disposiciones eligen actuar de manera distinta pero también las que conscientes de las diferencias «naturales» impuestas por medio de la violencia simbólica, lo sostienen por medio de sus acciones. El poder simbólico y la violencia simbólica crean realidad cuando logran imponer la división sexual, división sexual que a su vez es puesta en marcha por los agentes y estructura un mundo que se presenta como natural cuando en realidad es producto de la historia.

Incluso hoy aunque los derechos de las mujeres están formalmente reconocidos y las opresiones son denunciadas queda mucho por hacer. La *agorafobia socialmente impuesta* sobrevive en el tiempo y lleva a las mujeres a autoexcluirse voluntariamente del ágora. No se puede dejar de tener en cuenta que las mujeres se incorporaron a la profesión masivamente en los años sesenta a setenta, y fue recién a principios de siglo XX que empezaron a formar parte del campo profesional sin las exclusiones legales que tuvieron que sortear en un principio. Las prácticas sociales de muchos siglos pesan sobre sus cuerpos.

Las transformaciones de las desigualdades de género requieren también de la organización política de las mujeres del derecho para

mejorar su posición en el ámbito de la profesión, en el derecho como en la sociedad sobre todo en áreas en las que están más afectadas por la injusta distribución determinada por la tradicional división de roles impuesta que impacta en el trabajo de las mujeres.

Todavía el desafío para estas actoras es salir del esquema binario del género para evitar seguir construyendo divisiones de género, cuestionamientos que ya desde el feminismo de la tercera ola se viene realizando.

Bibliografía

- Abel, Richard (1997). «The Transformation of the American Legal Profession». En Abel, R. (comp.) *Lawyers: a critical reading*. New York: The New Press.
- Amorós Puente, Celia (2008). *Mujeres e imaginarios de la globalización. Reflexiones para una agenda teórica global del feminismo*. Rosario: Homo Sapiens.
- Becker, Gary (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza.
- Bergallo, Paola (2005). «¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires». En Motta, C. y Cabal, L. (comps.) *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Bergallo, Paola (2007). «El techo de cristal en la selección de jueces». Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires, UBA, Abril de 2007.
- Bergoglio, María Inés (1986). *La familia: entre lo público y lo privado*. Córdoba: Marcos Lerner.
- Bergoglio, María Inés (1997). «Acceso a la Justicia Civil: diferencias de clase». *Anuario III del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num.3: 93-105. Córdoba: CIJS.
- Bergoglio, María Inés (1999). «Desigualdades en el Acceso a la Justicia Civil: diferencias de género». *Anuario IV del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, Num. 4: 129-145. Córdoba: CIJS.
- Bergoglio, María Inés (2001). *Litigar en Córdoba. Investigaciones socio-lógicas sobre la litigación*. Córdoba: Triunfar.

- Bergoglio, María Inés (2005). «Transformaciones en la Profesión Jurídica: Diferenciación y Desigualdad entre los Abogados». *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num. 8: 361-380. Córdoba: CIJS.
- Bergoglio, María Inés (2007a). «¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género». *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num.10: 559-614. Córdoba: CIJS.
- Bergoglio, María Inés (2007b). «Cambios en la organización temporal del trabajo jurídico: La mirada de los abogados». *Disco compacto del VIII Congreso Nacional de Sociología Jurídica*. Santa Fe, noviembre de 2007.
- Bergoglio, María Inés (2007c). «Judicialization in Context: Changes in Latin American Legal Culture». Contribución al *LSA Meeting*, Berlin, Julio 2007.
- Binetti, María José (2007). «El último feminismo». *Revista de Filosofía*. Vol. 32: 127-142. Madrid: UCM.
- Boigeol, Anne (2003). «Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: The case of the French Judiciary». En Shultz, U. y Shaw, G. (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Boigeol, Anne (2005). «Las mujeres y la Corte. La difícil implementación de la igualdad de sexos en el acceso a la magistratura». *Revista Academia*. Año 3, Num.6: 3-25.
- Boigeol, Anne (2007). «So Many Women in the French Judiciary and so Few in the Upper Courts». Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires, UBA, Abril de 2007.
- Bourdieu, Pierre (1990). *Cosas dichas*. Barcelona: Gedisa.
- Bourdieu, Pierre (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao : Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, Pierre (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre (2005). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Brigido, Ana María y Lista, Carlos (2006). «La enseñanza jurídica y el proceso de evaluación para la selección de funcionarios del poder judicial de Córdoba». *Disco compacto del VII Congreso Nacional de Sociología Jurídica*. La Plata, noviembre de 2006.
- Brigido, Ana María; Lista, Carlos A.; Begala, Silvana (2007). «Las reformas en el poder judicial, un desafío a la enseñanza jurídica que ofrece la universidad». *Disco compacto del VIII Congreso Nacional de Sociología Jurídica*. Santa Fe, noviembre de 2007.
- Butler, Judith (2008). *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del «sexo»*. Buenos Aires: Paidós.
- Cabral, Mauro (2007). «Intersexualidad». En Gamba, S. (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- Carreras, Sergio (2001). *La sagrada familia*. Córdoba: del Boulevard.
- Chiroleu, Adriana y Delfino, Andrea (2007). «Estructura social y desigualdades de género. La situación de las mujeres en la Argentina de principios de siglo». En Levín y Carbonero Gamundí (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens.
- Correa Sutil, Jorge (2004). «Reformas Judiciales en América Latina: ¿buenas noticias para los desfavorecidos?». En Méndez J.; O'Donnell G.; Pinheiro P. (comps.). *La (in)efectividad de la ley y la exclusión en América Latina*. Buenos Aires: Paidós.
- De Lauretis, Teresa (2000). «Sujetos excéntricos» en *Diferencias. Etapas de un camino a través de la diferencia*. Madrid: Horas y Horas.
- De Martino Bermúdez, Mónica (2005). «Género y subjetividad en el mundo del trabajo». En Schvarstein, L.; Leopold, L. (comps.) *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Dicapua, María de los Ángeles (2007). «Empleo femenino, familia y género. Nuevas formas asociativas en el Gran Rosario (Argentina)». En Carbonero Gamundí, M. y Levín, S. (comps.) *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en*

Europa y América Latina. Rosario: Homo Sapiens

- Facchi, Alessandra (2005). «El pensamiento feminista sobre el Derecho: un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl». *Revista Academia*. Año 3, Num. 6: 27- 47.
- Faur, Eleonor (2008). *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Femenías, María Luisa (2007). *El género del multiculturalismo*. Buenos Aires: Bernal.
- Filippini, Nilda (2008). «Los límites de participación política de las mujeres en la Argentina». *Disco compacto de las IX Jornadas de Historia de las Mujeres y IV Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Rosario, Julio de 2008.
- Fix Fierro, H. y López Ayllón, S. (2006). «¿Muchos abogados pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México contemporáneo». En Fix Fierro, H. (edit.) *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*. México: Universidad Autónoma de México.
- Fridman, Irene (2007). «Identidad de género». En Gamba, Susana (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- Fucito, Felipe (1997). *El perfil del abogado de la provincia de Buenos Aires. Investigación cuantitativa*. La Plata: Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires.
- Fucito, Felipe (2000). *Perfil del Abogado bonaerense*. La Plata: Fundación Cijuso
- Gamba, Susana Beatriz (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- García Canclini, Néstor (2007). *Diferentes, desiguales y desconectados*. Buenos Aires: Gedisa.
- Gastiazoro, María Eugenia (2009a). «La creciente participación de las mujeres en el poder judicial». *Disco compacto del XXVII Congreso ALAS: Latinoamérica interrogada*. Buenos Aires, septiembre de 2009.

- Gastiazoro, María Eugenia (2009b). «Las mujeres en el poder judicial: fundamentos de la democratización de los altos tribunales de justicia». *Revista Identidades*. Num. 7: 203-219.
- Gastiazoro, María Eugenia (2008). «La concentración de las mujeres en la administración de justicia». *Anuario XI del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num. 11: 705-721.
- Gastiazoro, María Eugenia (2007). «Diferencias de género en la profesión jurídica». *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num. 10: 680-694.
- Gastron, Andrea (1993). *Situación actual de la mujer en el poder judicial argentino*. Argentina: Premio Coca-Cola en las Artes y Ciencias.
- Gilligan, Carol (1982). *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Ginés, María Emilia (2007). «División sexual del trabajo». En Gamba, S. (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- González, Manuela G. y Salanueva, Olga L., (2005). «La enseñanza y el género en la Facultad de Derecho de la Plata». *Revista Academia*. Año 3, Num. 6: 225- 244.
- Gutiérrez Vera, Daniel (2003). «Figuras del sujeto». *ICONOS*. Num. 13: 1390-1249. [En línea] http://www.flacso.org.ec/html/pub1.php?p_number=LB_0000017 [Consulta: 10 de agosto de 2009]
- Gutiérrez, María Alicia (2007). «Prólogo». En Gutiérrez, M.A. (comp.) *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Buenos Aires: CLACSO
- Harari, Sofía y Pastorino, Gabriela (2000). «Acerca del género y el derecho». En Birgin Haydée (comp.) *El Derecho en el Género y el Género en el Derecho*. Buenos Aires: Biblos.
- Hull, Kathleen y Nelson, Robert (2000). «Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers». *Social Forces*. Vol. 79, Num.1: 229-264.

- Hunter, Rosemary, (2002). «Talking Up Equality: Women Barristers and the Denial of Discrimination». *Feminist Legal Studies*. Vol. 10, Num. 2: 113-130.
- Junqueira, Eliane (2003). «Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil». En Shultz, U. y Shaw, G. (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Junqueira, Eliane (2007). «Permanencias e transformações nas carreiras jurídicas: advogadas e juízas nos tribunais brasileiros». Contribución a la Conferencia Socio-Jurídica de Oñati.
- Kaminaga, Yuriko y Westhoff, Jörn (2003). «Women Lawyers in Japan: Contradictory Factors in Status». En Shultz, U. y Shaw, G. (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Kay, Fiona y Brockman, Joan (2003). «Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment». En Shultz, U. y Shaw, G. (eds.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Kay, Fiona y Hagan, John (1999). «Cultivating Clients in the Competition for Partnership: Gender and the Organizational Restructuring of Law Firms in the 1990s». *Law & Society Review*. Vol. 33, Num. 3: 517-555.
- Kohen, Beatriz (2008). *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*. Buenos Aires: Ad Hoc.
- Kohen, Beatriz (2006). «The Family Law Judges of the City of Buenos Aires, A View from Within». Contribución al *Law and Society Association Annual Meeting*, Baltimore.
- Kohen, Beatriz (2005a). «¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?». *Revista Academia*. Num. 6: 245-256.
- Kohen, Beatriz (2005b). «Más mujeres en la justicia: los argumentos más frecuentes». *Revista Academia*. Num. 6: 331-337.
- Lengermann, P y Niebrugge-Brantley, J. (1996). «Teoría Feminista Contemporánea». En Ritzer, G. *Teoría Sociológica Contemporánea*. Madrid: McGraw-Hill

- Letswaard, Helenn (2003). «Choices in Context: Life Histories of Women Lawyers in the Netherlands» En Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Levín, Silvia; Campostrini, Adela; Sosa, Ruth; Voras, Claudia (2007). «La política de género de las políticas públicas en Argentina». En Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Mackinson, Gladys y Goldstein, Mabel (1988). *La magistratura de Buenos Aires*. Buenos Aires: Literaria Jurídica
- Malleson, Kate (2003). «Prospects for Parity: The Position of Women in the Judiciary in England and Wales». En Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Palomar Vereá, Cristina (2002). «Pierre Bourdieu y los estudios de género: convergencias y divergencias». *Revista Universidad de Guadalajara*. Número 24. México.
- Pásara, Luis (2004). «Reformas del sistema de justicia en América Latina: cuenta y balance». Contribución al *Congreso de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México.
- Pellet Lastra, Arturo (2001). *Historia política de la Corte: 1930-1990*. Buenos Aires: Rústica.
- Rhode, Deborah (2003). «Gender and the Profession: An American Perspective». En Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Ribero Ferreira, María L. (2000). «Reflexoes sobre o conceito de género». *Vértice*. Num. 2: 43- 50.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2007). «Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina». En Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

- Sánchez, Mariana (2005). «Género y profesión jurídica». *Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Num. 8: 451-465.
- Sautu, Ruth (2000). «Introducción: Las experiencias subjetivas del ajuste económico y su impacto sobre la vida laboral y familiar». En Sautu R.; Eguía A.; Ortale S. (comps.) *Las mujeres hablan: consecuencias del ajuste económico en familias de sectores pobres y medios en la Argentina*. La Plata: Al Margen.
- Schultz, Ulrike (2003a). «Introduction: Women in the World's Legal Professions: Overview and Synthesis». En Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Schultz, Ulrike (2003b). «The Status of Women Lawyers in Germany». En Shultz, U. y Shaw, Gisela. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Schultz, Ulrike (2007). «Do Women Judge Differently?». Contribución al *LSA Meeting*. Berlin, Julio 2007.
- Scott, Joan (1999). «El género una categoría útil para el análisis histórico». En Navarro, M. y Stimpson, C. (comps.) *Sexualidad, género y roles sexuales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Sommerlad, Hilary (2003). «Can Women Lawyer Differently? A Perspective from The UK». En Shultz, U. y Shaw, G. (edits.) *Women in the World's Legal Professions*. Oxford-Portland-Oregon: Hart Publishing.
- Sommerlad, Hilary (2007). «The Diversity Game: Merit and the Pseudo-democratisation of the Profession: a Proposal for Training». Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires: UBA. Abril de 2007.
- Stecher A.; Godoy, L.; Díaz, X. (2005). «Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación». En Schvarstein, L.; Leopold, L. (comps.) *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Stimpson, Catherine (2005). «¿Qué estoy haciendo cuando hago estudios de mujeres en los años noventa?». *Revista Academia*. Num.

6: 301-327.

- Thornton, Margaret (2007). «The Gender Refrains of Contemporary Legal Practice». Contribución al *Seminario Internacional sobre Mujeres en las Profesiones Jurídicas*. Buenos Aires: UBA. Abril de 2007.
- Touraine, Alain (2007). *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Paidós.
- Valdés, Teresa (1999). «Mujeres urbanas: impacto de la clase en las relaciones de poder en la sexualidad y la pareja». En Gysling, J. y Benavente, C. (comps.) *El poder en la pareja, la sexualidad y la reproducción. Mujeres de Santiago*. Santiago de Chile: FLACSO
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. España: Gedisa.
- Vituro, Paula (2005). «Constancias». *Revista Academia*. Año 3, Num. 6.
- Wainerman, Catalina (2007). «Familia Trabajo y relaciones de género». En Levín, S. y Carbonero Gamundí, M. (comps.) *Entre familia y trabajo: relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Williams, Margaret y Thames, Frank (2007). «Women's Representation on High Courts in OECD Countries». Contribución al *LSA Meeting*. Berlín, Julio 2007.
- Yanzi Ferreira, Ramón Pedro (2011) (coord.). «Elisa Ferreyra Videla. Primera graduada de la Facultad de Derecho y los estudios de economía política en la Universidad Nacional de Córdoba. 1947-2010». *Cuadernos de Historia*. Num.20. Córdoba: Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. [En línea] <http://www.acaderc.org.ar/ediciones/cuaderno-de-historia-no-20> [Consulta: 23 de septiembre de 2013]

Leyes Consultadas

Consejo de la Magistratura de Córdoba. Ley 8802.

Consejo de la Magistratura de Santa Cruz. Ley 2552
Constitución de la República Argentina
Constitución de la Provincia de Buenos Aires.
Constitución de la Provincia de Córdoba.
Constitución de la Provincia del Chaco.
Constitución de la Provincia de Santa Cruz.
Escala de funcionarios y empleados del Poder Judicial de Buenos Aires. Ley 13171.
Ley Orgánica del Ministerio Público de la Nación. Ley 24. 946
Ley Orgánica del Ministerio Público de la provincia de Buenos Aires. Ley 12061.
Ley Orgánica del Ministerio Público de la provincia de Córdoba. Ley 7826.
Ley Orgánica del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires. Ley 5.827
Ley Orgánica del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Ley 8435 y leyes modificatorias.
Ley Orgánica del Poder Judicial de la Provincia del Chaco. Ley número 3
Ley Orgánica de la Justicia de la Provincia de Santa Cruz

Informes consultados

Anuario Estadístico 2006. Universidad Nacional de Córdoba, Secretaría de Asuntos Académicos. [En línea] <http://www.saa.unc.edu.ar/estadisticas.php#publicaciones> [Consulta: 18 de noviembre de 2007]
Anuario Estadístico, Ciudad de Buenos Aires- 2005. [En línea] <http://www.buenosaires.gov.ar> [Consulta: 04 de abril de 2007]
Dinovitzer, Ronit; Garth Bryant, G. y otros (2004). «Report: After the JD: First Results of a National Study of Legal Careers».

- USA: NALP Foundation for Law Career Research and Education. [En línea] <http://www.nalpfoundation.org/afterthejdthefirst10years> [Consulta: 23 de julio de 2006]
- ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) (2009). «Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos humanos de las mujeres en Argentina». Buenos Aires: ELA. [En línea] <http://www.ela.org.ar/> [Consulta: 15 de septiembre de 2009]
- Fundación para el Debido Proceso Legal (2007). «Mujeres: Por una justicia más inclusiva». [En línea] <http://www.gloobal.net/ie-pala/gloobal/fichas/ficha.php?id=2589&entidad=Textos> [Consulta: 20 de noviembre de 2007]
- FUNDEJUS- Garavano, Germán (dir.) (2006) «Información & Justicia II. Datos sobre la justicia argentina». Buenos Aires: Unidos por la Justicia Asociación Civil / Konrad Adenauer. [En línea] www.unidosporlajusticia.org.ar [Consulta: 30 de agosto de 2009]
- INDEC (2009 y 2001) Instituto Nacional de Estadística y Censos, Argentina, [En línea] <http://www.indec.com.ar/indec.gov.ar.htm> [Consulta: 25 de noviembre de 2009]
- Informe Regional (2007). «Iguales en méritos, desiguales en oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas e Administración de Justicia». Humanas, Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. [En línea] <http://www.humanas.cl/?p=605> [Consulta: 15 de Abril de 2007]
- Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008). «Vigencia y respeto de los derechos humanos de las mujeres en Argentina». [En línea] <http://www.ela.org.ar/> [Consulta. 30 de noviembre de 2009].
- La Nación (2006, 4 de junio). «Mujeres en la justicia: por derecho propio». [En línea] <http://www.lanacion.com.ar/810934-mujeres-en-la-justicia-por-derecho-propio>
- PNUD (2009). «Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe de Progreso 2005-2006». Buenos Aires: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) – Argentina. [En línea] <http://>

www.undp.org.ar [Consulta: 12 de mayo de 2009]

ILANUD (Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas de Investigación sobre Crimen y Justicia) (2001). «Informe final. Programa Mujer, Justicia y Género. Incorporación de la perspectiva de género en la administración de justicia» [En línea]<http://www.ilanud.or.cr/centro-de-documentacion/biblioteca-digital/175-justicia-y-genero.html> [Consulta: 18 de octubre de 2008]

Consultas en Internet

Corte Suprema de Justicia de la Nación. <http://www.csjn.gov.ar>

Poder judicial de la Nación. <http://www.pjn.gov.ar>

Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires. <http://www.scba.gov.ar>

Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. <http://www.justiciacordoba.gov.ar>

Poder Judicial de la Provincia de Santa Cruz. <http://www.foropatagonicostj.gov.ar>

Poder Judicial de la Provincia el Chaco. <http://www.justiciachaco.gov.ar>