

Las políticas de la diferencia y las instituciones públicas. Estudio de caso sobre la implementación de la ley Micaela en el Poder Judicial de la Provincia de Entre Ríos.

Eje temático: Estado y Políticas Públicas

Mesa 223: DDHH, género e información gubernamental (ET: Género)

De los Santos Basaldúa María Fernanda

mfernandads@yahoo.com.ar

Facultad de Humanidades y Ciencias - Universidad Nacional del Litoral

1. Introducción

El surgimiento del Estado-nación moderno implicó la monopolización de la identidad nacional, que consistió en un proceso a través del cual el Estado contribuyó a la conformación de un sentido de pertenencia a una comunidad, que se ubica por sobre el resto de las identidades particulares, homogeneizándolas y construyendo lealtad cívica hacia él, dando lugar a la figura del ciudadano. Se trata de un proceso de estatización de la sociedad donde el Estado se constituye como espacio político autónomo, espacio de pertenencia a una comunidad política nacional, despolitizando o confesionalizando las identidades particulares que quedan relegadas al espacio privado. En la modernidad, la autonomía de lo político ha implicado una diferenciación, un reordenamiento y una jerarquía de identidades en favor de la identidad nacional (Déloye, 2004).

Las transformaciones en las relaciones sociales en el capitalismo actual, concernientes a los procesos de destradicionalización o disolución de los marcos regulatorios, han colocado a la dimensión identitaria en el centro de la escena política. Al analizar la crisis de las democracias liberales, Castells (2019) sostiene que el surgimiento de las identidades que aportan sentido y vehiculizan demandas por fuera de la identidad homogeneizada en torno a la ciudadanía, ha dado lugar a una crisis identitaria. Surgen nuevos movimientos reivindicatorios que se agrupan alrededor de diversos parámetros identitarios por fuera de los definidos por el Estado y se movilizan en torno a la reivindicación de sus diferencias culturales. Estos movimientos, a la vez que ponen en cuestión el monopolio del Estado en la definición identitaria homogeneizada en torno a la ciudadanía a la cual destina sus actos de gobierno, reclaman su inclusión en las políticas públicas.

Las identidades antes confesionalizadas salen a la luz y reclaman ciudadanía. Un Estado Nación devenido en el s. XX en Estado de Bienestar cuyas políticas públicas redistributivas se organizaban a partir de la ciudadanía, ¿cómo responde a estos reclamos? ¿Qué

consecuencias acarrea esta publicización de las identidades para este espacio político autónomo que conforman nuestros Estados actuales? ¿Qué desafíos y transformaciones? ¿Cómo se configuran las relaciones entre el Estado y la sociedad civil encarnada en los movimientos identitarios? y ¿cómo se reconfigura el orden social a la luz de ellas?

La presente investigación pretende realizar un aporte al análisis sociológico de los problemas públicos, dando cuenta de las disputas cognitivas y morales que subyacen en la implementación de políticas públicas, frente al desafío de introducir modificaciones acorde a las reivindicaciones en torno a parámetros identitarios por fuera de los definidos por el Estado Nación.

Introduciéndose en una de las arenas en las que se dan las disputas por el reconocimiento y la definición del problemas de la desigualdad y discriminación de género, intenta observar las dinámicas mediante las cuales las instituciones, a la vez que reproducen sus propias lógicas de funcionamiento, se ven impelidas a introducir modificaciones acordes a los imperativos de las transformaciones sociales.

En un intento de abordar las relaciones entre el Estado y la sociedad civil, este estudio se inscribe en el marco del análisis de las políticas reivindicativas de la contemporaneidad que surgen de los reclamos por la desigualdad de género, donde se entrecruzan los paradigmas de reconocimiento y redistribución. Se busca indagar las dinámicas mediante las cuales las instituciones estatales dan respuesta a las demandas de los movimientos de mujeres, poniendo la mirada sobre la implementación de la capacitación en perspectiva de género en el Poder Judicial de Entre Ríos, impulsada en el marco de la Ley N.º 27.499, llamada “Ley Micaela” y, previamente, por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

2. Las políticas de reconocimiento y la teoría feminista

Al analizar los debates sobre la mujer y la teoría moral, Seyla Benhabib (2006) sostiene que la cuestión de la mujer altera paradigmas establecidos por el discurso científico:

Las mujeres descubren diferencias donde antes prevalecía la igualdad; perciben disonancias y contradicción donde reinaba la uniformidad; denotan el doble sentido de la palabra donde antes el significado de los términos se daba por sentado; y establecen la persistencia de la injusticia, desigualdad y regresión en procesos que anteriormente se caracterizaban como justos, igualitarios y progresivos. (p. 204)

La autora señala que el feminismo ha demostrado la existencia de la diferencia a partir de introducir la experiencia de las mujeres en la teoría moral, “la voz de los otros excluidos” (Benhabib, 2006, p. 217), ampliando los dominios de la moral con la incorporación de una ética del cuidado y de la solidaridad, que convive con criterios de justicia, igualdad y dignidad humana. Sin embargo, considera que la diferencia no puede explicarse desde la

teoría moral. Para ello es necesario, apunta, avanzar hacia una sociología histórica del desarrollo y constitución del género. Para la teoría feminista, la diferencia es una construcción social, histórica e ideológica, cuya existencia es imprescindible dejar en evidencia. El género surge así como una categoría analítica social, histórica y relacional.

En "Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global", Benhabib (2006) señala que el cambio de paradigma de la política contemporánea a partir de las transformaciones en la dimensión identitaria, implica para las instituciones políticas actuales, el desafío de institucionalizar y desarrollar políticas democráticas de reconocimiento. Nos introduce en la categoría de políticas del reconocimiento citando la definición de Frase, quien concibe a las reivindicaciones por la redistribución y el reconocimiento de la diferencia como dos paradigmas de justicia. El paradigma de la distribución es aquel que apunta a las injusticias socioeconómicas, esto es, explotación, marginalización y privación, y el paradigma de reconocimiento "apunta a las injusticias culturales arraigadas en los patrones sociales de representación, interpretación y comunicación" (Frase, como se citó en Benhabib, 2006, p. 126). En este sentido, esta autora sostiene que las reivindicaciones de los movimientos feministas han dado lugar a políticas públicas destinadas a hacer justicia a las desigualdades de género buscando transformaciones tanto en el plano distributivo como el plano cultural o simbólico.

En el mismo libro, Benhabib analiza los significados, definiciones y valores que subyacen en los procesos de institucionalización del reconocimiento y en las políticas públicas identitarias, especialmente los conceptos de identidad, cultura, diferencia y los criterios ético-normativos que guían la resolución de conflictos que surgen de la heterogeneidad cultural. Plantea el desafío de estructurar un proceso democrático de definición de identidades, y la institucionalización de su reconocimiento, que evite los esencialismos y el enclave cultural, y la necesidad de establecer criterios ético-normativos universales.

Propone por un lado una revisión de las definiciones de cultura corriéndose de una visión esencialista, totalizante y estática, que establece límites rígidos en torno a las identidades culturales, para entenderla como prácticas y sistemas de creencias complejas, no exentas de antagonismos y contradicciones, cuyos miembros deben ser concebidos como sujetos autónomos que a través de sus prácticas son capaces de "(...) apropiarse, enriquecer e incluso subvertir los términos de sus propias culturas (...)" (Benhabib, 2006, p.122). En este sentido, Benhabib (2006) rescata la distinción analítica que Frase propone entre política de reconocimiento y política identitaria, otorgándole a la primera un contenido empírico que aprehende un concepto fluido y controvertido de cultura, a la vez que introduce la reflexividad en la constitución de las identidades grupales. Así, mientras la política identitaria reivindica el derecho del grupo a definir el contenido y límite de su identidad, la política del reconocimiento también puede pensarse como una transformación de los patrones sociales

de representación a través “del reconocimiento de la fluidez de las fronteras grupales, del relato de historias de interdependencia del sí mismos y el otro (...)” (p.128), introduciendo un debate democrático en las prácticas de definición cultural. Por consiguiente, considera necesario pensar principios éticos de coexistencia humana alternativos y universales a partir de un diálogo democrático que permitan valorar las prácticas de los grupos culturales. La autora propone, así, una forma de resolución democrática de los conflictos multiculturales, en oposición a las respuestas jurídicas, que tenga en cuenta los procesos de resignificación cultural que se dan en la sociedad.

Este modo de concebir la cultura y la identidad, responde a las postura que toma esta autora en los debates que se han dado en el feminismo a partir del declive de la episteme moderna, en relación a la muerte de la metafísica y de los grandes relatos, abogando por una transformación del proyecto filosófico más que su desaparición. El concepto de diferencia es fruto de esta filosofía post-nietzscheana, llamada también “giro lingüístico, y ha sido objeto de debate dentro del feminismo, sobre todo, entre quienes establecen alianzas fuertes con la corriente posmodernista, que declara la muerte del sujeto, de la historia y de la metafísica, y quienes no. Benhabib (2006) sostiene que si bien ambas corrientes han surgido de la crítica a la episteme moderna de la representación, una visión posmodernista extrema socava la posibilidad de una lucha política emancipatoria de las mujeres, porque declarar la muerte de la metafísica nos dejaría sin fundamentos trascendentales sobre lo justo, para desarrollar una crítica radical de prácticas, instituciones y tradiciones. Considera entonces, que la caída de la episteme moderna no solo puede pensarse en términos de una agonística del lenguaje a partir de la cual solo existirían criterios locales de validez que llevan a un politeísmo de valores, proponiendo una opción epistémica y normativa que consiste en pasar de una racionalidad sustantiva a una proceduralista o interactiva:

Mientras que el declive de la episteme moderna sugiere para Lyotard una «agonística del lenguaje» y un «politeísmo de valores», yo he argumentado a favor de una concepción social pragmática del lenguaje, visto como una forma de expresión en acción entre dos seres humanos; al «politeísmo de valores» le he yuxtapuesto no un «monoteísmo», sino la posibilidad de una conversación ética razonable y abierta acerca de cuestiones de justicia, así como de las relativas a la vida buena. (Benhabib, 2006, p. 237)

En esta misma línea, Benhabib discute la versión posmodernista de la muerte del sujeto. En oposición al ser unitario cartesiano/kantiano anclado en una metafísica de la presencia, el posmodernismo concibe un sujeto descentrado, fracturado, como un juego de diferencia inmerso en una red de significados. Esta concepción, dice la autora, anularía toda forma de autonomía y racionalidad y, por tanto, las capacidades autorreflexivas que permiten actuar sobre la cadena de significaciones y alterarlas. Adhiere así, a una versión débil de la muerte

del sujeto, que admite la determinación heterónoma del sujeto “ (...) por el lenguaje, por la narrativa y por los códigos simbólicos de narrativa disponibles en una cultura “(2006, p. 243), pero otorgándole agencia al individuo en tanto autor de esas narrativas. Concibe la identidad, no como unidad del ser en términos cartesianos, que niega la diferencia y la heterogeneidad, sino como una coherencia narrativa que integra autonomía y solidaridad, donde tienen lugar la “autorreflexividad, la capacidad de actuar de acuerdo con principios, la responsabilidad racional por los propios actos y la capacidad de proyectar un plan de vida hacia el futuro” (p. 243).

3. Los problemas públicos y las disputas por el significado

Las controversias epistemológicas dentro de la teoría feminista que se dan a partir de la irrupción del corriente postmetafísica a fines del siglo pasado, en torno a los significados que subyacen en las reivindicaciones identitarias de género, se solapan o conviven con las disputas que se dan en las burocracias de las arenas públicas, donde los marcos de sentido en torno a la igualdad de la mujer se derivan en regulaciones y acciones públicas específicas, disputan su reconocimiento y se subvierten en las prácticas institucionales concretas.

Una mirada culturalista de los problemas públicos permite abordar la construcción del orden social en los escenarios concretos de las luchas reivindicativas y las arenas institucionales. La sociología de los problemas públicos nos aporta herramientas para el análisis de la relación entre el Estado y la sociedad desde una perspectiva constructivista, que concibe a la realidad como una construcción social que consiste en “...un proceso de producción stricto sensu, proceso por el cual los individuos y los grupos generan objetivaciones provistas de sentido que hacen de su entorno una negación de otras múltiples posibilidades” (Lorenc Valcarce, 2005).

Desde esta perspectiva, los problemas públicos son concebidos como productos de un proceso. No responden a un estado natural y objetivo de las cosas, sino a un proceso de definición cognitiva y moral, y a la vez de selección entre otros problemas que disputan su reconocimiento.

(...) el reconocimiento de un problema por parte de una sociedad es un proceso altamente selectivo, muchas condiciones y situaciones sociales nocivas no reciben ni un poco de atención y otras caen frecuentemente al borde de feroces pugnas competitivas. Muchos puján por el reconocimiento social, pero solo algunas llegan al final del embudo.” (Blumer, 1971, p.4)

Y en este proceso de definición y selección, intervienen diversos actores que ocupan una determinada posición en el espacio social, a partir de la cual llevan adelante acciones

interesadas (Lorenc Valcarce, 2005). Entonces, la definición de un problema público, es decir, su naturaleza, causas, consecuencias y responsables, es fruto de pujas entre diferentes actores, ubicados en un lugar del espacio social y a partir del cual tienen una determinada visión del mismo, determinados intereses y fines, donde hay aspectos que van a ser negados o silenciados y otros resaltados.

En este sentido, Herbert Blumer (1971) habla de un proceso de definición colectiva que:

(...) determina qué problemas sociales serán reconocidos, cuáles cualifican para ser considerados, cómo serán considerados, qué se hará acerca de ellos y cómo serán reconstituidos en los esfuerzos emprendidos para controlarlos. (p. 7)

Desde esta perspectiva cultural, Joseph Gusfield (2014) nos muestra como en estas controversias por la definición de la situación se juega la conformación del orden social. Cuando un problema social se constituye como problema público, adquiere un carácter moral. Se define cognitivamente y se establece un juicio moral sobre las personas y las conductas. El autor concibe al orden social como una constante negociación entre distintas representaciones sobre la realidad. La resolución de las disputas por la definición del problema va a tener efectos normativos, institucionales y en el marco de las experiencias subjetivas, dando lugar a nuevas formas de regulación que producen la sensación de un mundo social ordenado, otorgando marcos cognitivos o categorías de entendimiento respecto de las causas, los responsables y las soluciones o formas de intervención.

Este autor hace un análisis dramático donde ese orden, que es una opción entre otros, es actuado como real e indiscutible. Desde esta forma de analizar los acontecimientos públicos, las leyes son concebidas como performance culturales en tanto encarnación de sentido y definición de conductas. La ley es vista como una ceremonia, como dramatización de un orden social.

El impacto de la ley en tanto dramatización moral de ideales culturales y públicos radica en la compresión y magnificación de los contrastes entre orden y desorden. Los escenarios de la ley y de su aplicación son testimonio de compromisos públicos. Refuerzan los sentidos de la acción. (Gusfield, 2014, p.265)

Pero, por otro lado destaca el aspecto ritual que implica sostener esta definición, este sentido del orden y de autoridad. Las leyes son vistas como sistemas duales que operan en dos niveles: el ceremonial y el rutinario. Ambos niveles de la ley, en tanto performance cultural, constituyen concepciones divergentes del orden social. Entre ambos niveles hay diferencias de significados. Si en el nivel ceremonial la ley es un orden social consistente, que establece con claridad el orden de lo correcto y lo incorrecto, en el nivel de los eventos rutinarios la ley es un orden social negociado, donde la definición moral y cognitiva que la ley conlleva, es ignorada o reinterpretada de acuerdo con los intereses específicos y el poder de los involucrados en su implementación y las necesidades organizacionales. Es

decir, en este orden negociado influyen tanto el aspecto cultural como los aspectos estructurales (Gusfield, 2014).

De este modo, las diferentes formas de concebir el problema y, por lo tanto, las disputas por su definición, se dan en las diversas arenas que ocupan el espacio público, incluido el espacio político. Aunque en la dimensión empírica la constitución de un problema público no necesariamente adopta el proceso lineal que señala Blumer (1971), las etapas que describe sirven para dar cuenta del movimiento, de las ondulaciones, de los vaivenes del proceso de emergencia, legitimación, definición y tratamiento del problema. La definición y legitimación del problema sigue sucediendo en el juego de las controversias que se dan en las arenas oficiales. El diseño de las políticas oficiales y su implementación constituyen verdaderos procesos de redefinición donde se desarrollan “(...) ajustes subterráneos (...) acomodaciones, bloqueos, atribuciones no esperadas y transformaciones inentendidas (...)” (Blumer, 1971, p. 7).

4. Un estudio de caso

En Argentina, la incorporación constitucional de convenciones internacionales sobre derechos humanos en relación al género en el año 1994, como resultado de las luchas reivindicativas llevadas adelante por el movimiento de mujeres, dio lugar a una serie de políticas públicas y leyes destinadas a reconocer la diferencia de género y eliminar las desigualdades originadas en ella, en respuesta a los compromisos asumidos por el Estado. Entre ellas, la legislación que busca imponer la capacitación en perspectiva de género.

La ley N.º 27.499, Ley Micaela, sancionada en diciembre del año 2018, establece la capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes del Estado. Fue impulsada a partir de reclamos y acciones llevadas a cabo por familiares de víctimas de femicidios y activistas feministas, a partir del femicidio de Micaela García ocurrido en el año 2017 en la ciudad entrerriana de Gualguay, cuyo autor se encontraba en libertad condicional luego de ser condenado por delito de violación.

La provincia de Entre Ríos adhirió a la Ley Nacional el 3 de diciembre del año 2019 con la sanción de la Ley provincial 10.768, la cual crea el Observatorio de Seguimiento de Capacitación en Género y Violencia contra las Mujeres, con la función, entre otras, de certificar la calidad de las capacitaciones que elabore cada organismo (Ley 10.768, 2019). El observatorio quedó conformado definitivamente en junio del año 2020 por representantes de los tres poderes del Estado, de la Universidad Pública y de ONGs organizadas en torno a la defensa de los derechos de las mujeres.

La capacitación en perspectiva de género fue instrumentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en el año 2011 con el objetivo de dar cumplimiento a la CEDAW¹ y la Convención de Belém do Pará², que imponen a los Estados parte la obligación de “implementar políticas públicas para eliminar toda manifestación de discriminación y violencia contra las mujeres”, y el “deber de capacitar en perspectiva de género al personal de la administración de justicia y aplicación de la ley” (Convenio de colaboración entre la Corte suprema de Justicia de la Nación, el consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación y el instituto Nacional de las Mujeres, 2019).

La capacitación en perspectiva de género en el Poder Judicial de Entre Ríos (PJER) es realizada mediante el programa de réplica de talleres del protocolo de capacitación, diseñado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. El Centro Judicial de Género, conformado por la Oficina de la Mujer (OM) y la Oficina de Violencia de Género (OVG), ha llevado adelante capacitaciones en perspectiva de género al interior del Poder Judicial de Entre Ríos desde el año 2015, aunque su obligatoriedad fue dispuesta por el Superior Tribunal de Justicia (STJ), en marzo del año 2018.

A principios del año 2019 el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), en el marco de un programa implementado por el Sistema de Naciones Unidas, presentó los resultados de un estudio sobre el impacto de los talleres dictados por la OM de la CSJN sobre perspectiva de género entre los años 2011 y 2017. Si bien resaltó que "la problemática de género ingresó a la agenda de la población del Poder Judicial" y "la capacidad del taller de instalar los temas de género como relevantes para la vida del día a día" (ELA, 2019, p. 40), destacó algunos desafíos a partir de los cuales se elaboraron recomendaciones. Estas recomendaciones concuerdan con disposiciones de la Ley Micaela y con los lineamientos elaborados por la autoridad de aplicación, el Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, y el Observatorio creado por la Ley provincial.

En febrero de 2019, antes de la reglamentación de la ley, y en el mismo momento en que se publica la evaluación realizada por ELA, el INAM, autoridad de aplicación anterior a la creación del Ministerio de la Mujer, suscribió un convenio con la CSJN mediante el cual reconoció que los Talleres sobre Perspectiva de Género de la OM de la CSJN cumplen con lo dispuesto por la Ley Micaela. Este documento fue invocado por la CSJN ante los reclamos realizados por el Poder Ejecutivo respecto de la implementación de esta ley.

Poniendo el acento en las controversias que se dan, tanto al interior del Poder Judicial, como en las relaciones que éste establece con otras instituciones en torno a la capacitación en perspectiva de género, esta investigación se propone explorar las disputas por el

¹Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

²Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

reconocimiento y la definición del problema público de la violencia y desigualdad de género que se dan en las arenas del poder judicial.

En términos metodológicos se trata de un estudio de caso donde se utilizan datos primarios producidos mediante entrevistas semiestructuradas a las dos funcionarias a cargo de la capacitación en género en el PJER y observación participante en dos de los talleres que se dictan: Taller en perspectiva de género y Taller de violencia de género. Se acude también a fuentes secundarias, mediante el análisis de diversos documentos, entre ellos, los programas de capacitación confeccionados por la Oficina de la Mujer de la CSJN y por el Centro de Género del PJER, el Convenio celebrado entre la CSJN, el Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación y el Instituto Nacional de la Mujer el 28 de febrero del 2019, el Informe Final del ELA, informes de gestión emitidos por el Centro de Género del PJER y relevamiento de datos cuantitativos del personal capacitado efectuado por dicho organismo. Se analizan también los lineamientos para la certificación de las propuestas de capacitación elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación en abril del 2020 y las claves para ayudar a la formulación de las capacitaciones desarrolladas por el Observatorio de Género de la Provincia de Entre Ríos. A partir de estas fuentes, se indaga sobre los objetivos propuestos en la capacitación, los programas y modalidades implementadas, los capacitadores convocados, cantidad y distribución jerárquica y por fuero de los capacitados, las evaluaciones realizadas y las adecuaciones temporales y situacionales.

5. Las recomendaciones del ELA y los lineamientos de la Ley Micaela

De las recomendaciones elaboradas por el ELA a principios del año 2019, interesa destacar tres ejes: situacionalidad, evaluación y compromiso institucional. El primero enfatiza en la necesidad de profundizar una capacitación situacional que se ajuste a la realidad institucional, política y cultural de cada dependencia. Se recomienda acercar contenidos de mayor especificidad a la tarea del servicio de justicia, diferenciados según los distintos niveles de responsabilidad de sus participantes, adaptándolos a las tareas que realizan. Instan a acentuar la adquisición de capacidades específicas teniendo en cuenta los distintos estamentos, esto es, magistratura o funcionariado, y según el fuero, especialmente el fuero de familia. También recomiendan utilizar recursos pedagógicos que utilicen ejemplos y modelos locales, y a incorporar un foro de intercambio horizontal para dar respuestas a las necesidades del territorio. El segundo eje consiste en la urgencia de sistematizar la evaluación y el monitoreo de la capacitación, esto es, contar con una base de datos sobre talleres y participantes, evaluar el impacto para mejorar los talleres y medir las capacidades desarrolladas por funcionarios y personal. Y el tercer eje destaca la necesidad de lograr un

compromiso institucional de todas las jurisdicciones, mejorando la llegada a determinados fueros: laboral, civil, penal (ELEA, 2019).

En concordancia con estos ejes dirigidos a una capacitación territorial y situacional, la Ley Micaela establece que cada organismo debe determinar el modo y forma de la capacitación para sus agentes, pudiendo desarrollar programas propios, siempre que se adecuen a las recomendaciones y normativas de las convenciones internacionales suscriptas por el Estado (Ley N° 27499, 2019). Por su parte, los lineamientos de certificación propuestos por la autoridad de aplicación, el Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, establecen que la propuesta de capacitación debe surgir de una situación a la que se quiere dar respuesta o transformar, describiendo las acciones, estrategias, tiempo y recursos necesarios para superar la situación problemática. Estos lineamientos acentúan la necesidad de promover una comprensión de cómo operan las categorías que explican la desigualdad, discriminación y violencia de género en los contextos concretos, y de proponer dinámicas que tomen en cuenta los estereotipos y obstáculos usuales de cada sector y que permita abordar las resistencias detectadas desde una perspectiva situacional (Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad, 2020).

Siguiendo este mismo criterio, el Observatorio creado por la Ley provincial sugiere claves para la intervención concreta teniendo en cuenta el rol de corresponsabilidad de los participantes como agentes del Estado, esto es, según la competencia de cada sector y el lugar que se ocupa frente a la responsabilidad de apoyar, acompañar, contener y orientar a las personas en situación de violencia. Entre ellas, cómo escuchar, qué preguntar y qué no, cuáles expresiones utilizar y cuáles no (Observatorio, 2021).

6. La capacitación en género en el Poder Judicial de Entre Ríos

1. Los contenidos

La capacitación en el Poder Judicial de Entre Ríos se encuentra a cargo de las integrantes del Centro Judicial de Género, especialmente de la Oficina de la Mujer, quienes fueron formadas como replicadoras por la OM de la CSJN. Se dicta en formato taller incluyendo material teórico y práctico. La modalidad en que se ha desarrollado ha sido tanto presencial como virtual³, aunque durante el año 2020 y los primeros meses del 2021 se dictaron sólo en modalidad virtual, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19. Tienen una duración de 15 días hábiles y un cupo limitado a 30 personas por cohorte. La participación es asignada a los primeros inscriptos. Se publicita a

³La modalidad virtual se adoptó a partir del año 2018.

través de la página web de la Oficina de la Mujer y de correos electrónicos enviados a las casillas de los organismos. Generalmente, las personas o reparticiones que están interesadas en realizarlos se comunican personalmente con alguna de las organizadoras y se les informa cuando se abre la inscripción para algunos de ellos.

Los grupos quedan conformados por los primeros treinta inscriptos sin discriminar por función, cargo o fuero, dándose una composición mixta en la que se encuentran funcionarios, empleados, magistrados y miembros del Consejo de la Magistratura, con excepción de los miembros del Superior Tribunal de Justicia. El programa utilizado es genérico. No se establece contenidos específicos que tenga en cuenta la tarea, función o territorio. Aun cuando la CSJN dispuso la capacitación específica en Violencia doméstica a los operadores que trabajan en esta temática (Oficina de la Mujer de la CSJN, 2019), en Entre Ríos no se ofreció con ese destino específico.

En sus inicios el programa de réplicas ofreció tres talleres. El taller preliminar de Perspectiva de Género intenta propiciar una “elaboración crítica sobre el impacto diferencial para los varones y para las mujeres de cualquier acción, decisión, legislación, política o programa, con el objetivo de conseguir la igualdad” (Oficina de la Mujer del STJER, 2021). Un segundo taller sobre Violencia doméstica elaborado, según el mismo informe, a partir de problemas detectados en el tratamiento que da la Justicia a este tipo de causas judiciales, busca brindar herramientas para analizar las características de la violencia doméstica y el rol del Poder Judicial en su erradicación; y un tercer taller sobre trata de personas que aborda la explotación sexual como práctica social discriminatoria.

En el año 2018 se incorporaron dos talleres más para dar cumplimiento al Plan Nacional de Erradicación de la violencia contra las Mujeres del Instituto Nacional de las Mujeres, con el objetivo de “reforzar la capacitación para mejorar el dictado de medidas cautelares” (Oficina de la Mujer de la CSJN, 2019). Uno de ellos aborda el principio de debida diligencia que refiere a la obligación del Estado de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, y el otro, los factores e indicadores que permiten identificar situaciones de riesgo de violencia doméstica con el fin de facilitar a las víctimas el acceso a la justicia.

Los dos talleres virtuales en los que se participó, Taller de Perspectiva de Género y Taller de Violencia de Género, se inician con una instancia de Presentación personal donde se invita los participantes a expresar si se han visto determinados por el género en sus decisiones o carrera profesional, si han vivenciado situaciones de violencia o discriminación de género en sus espacios de trabajo, y si conocen dentro de su entorno personal algún caso de violencia doméstica.

El taller preliminar se divide en dos módulos. El primer módulo consiste en una primera parte donde se desarrolla el aspecto histórico y relacional de las diferencias y jerarquías de género, abordando las categorías de género, identidad, relaciones y jerarquía de género,

división sexual del trabajo y estereotipos de género, a partir de dos videos donde exponen especialistas en estudios de género⁴. La segunda parte aborda una revisión del concepto de igualdad ante la ley, a través de exposiciones de dos especialistas en derecho⁵, y el desarrollo de los principales contenidos de las convenciones internacionales CEDAW y Convención de Belem do Pará. Se trabaja con las categorías de desigualdad estructural, exclusión y políticas de acción positiva. Respecto de las convenciones, se desarrolla la definición amplia de discriminación que contiene la CEDAW, y la definición contextual y relacional de violencia de género que establece la Convención de Belem do Pará, como asimismo, los distintos tipos de violencia, la diversidad del colectivo de mujeres, las obligaciones de los Estados parte y algunos derechos específicos que ésta última establece. Luego de las exposiciones teóricas se abren instancias de participación a través de un foro virtual mediante consignas. En la primera parte se invita a los participantes a reflexionar sobre cómo los estereotipos de género se manifiestan en el ámbito profesional y a idear estrategias para su erradicación. Y en la segunda, se presenta un caso de acción positiva del Estado para garantizar a un grupo de mujeres el derecho a la salud, y se invita a reflexionar sobre las situaciones de desigualdad estructural. El segundo módulo aborda el sexismo y los mandatos en el lenguaje y se invita a debatir en torno al género y jerarquías de los vocablos.

El Taller virtual sobre Violencia de género fue diseñado, según se manifiesta en el mensaje de invitación a participar del mismo, para que constituya una “herramienta que permita analizar las características de la violencia doméstica, su reproducción en forma cíclica y el rol fundamental del Poder Judicial como actor capaz de hacer un aporte efectivo a la erradicación de tanta violencia contra las mujeres” (Taller Virtual Oficina de la Mujer STJER. (2021). Invitación a participar del Taller Virtual sobre Violencia Doméstica - 2da. Cohorte. [Correo electrónico]). En éste, se abordan diferentes temas en relación a tres historias de violencia de doméstica, que se presentan en formato de video donde tres actrices asumen un personaje que narra, en primera persona, la violencia vivenciada. Se suma a esto, un power point con diferentes historias de violencias, que permite armar la historia a través de la selección de las diferentes secuencias de la trama hasta su desenlace. Todas las historias refieren a casos reales que han llegado a la denuncia e instancias judiciales. A partir de allí se propicia una reflexión sobre los prejuicios en torno a la violencia de género, los ciclos de la violencia, los obstáculos y deficiencias de la respuesta estatal y, por último, se los invita a realizar propuestas para mejorar la respuesta que proporciona el Poder Judicial en casos de violencia doméstica.

⁴Eleonor Faur y Diana Maffia

⁵Roberto Saba y Liliana Tojo

Este taller tienen un contenido más específico, donde se intenta sensibilizar a los participantes sobre la forma en que son atendidas e interpretadas las mujeres que realizan denuncias de violencia familiar y las respuestas que se dan en las diferentes instancias por las que tramita la denuncia. Se invita a ponerse en el lugar de las mujeres violentadas, a comprender su experiencia y sus reacciones.

2. Objetivos, participantes, recursos y monitoreos

En las entrevistas realizadas a las funcionarias responsables de la Oficina de la Mujer y de la Oficina de Violencia de Género del Poder Judicial de Entre Ríos, las preguntas se orientaron a explorar cómo se pensó la capacitación (orientación, especificidad, dirigida a grupos determinados o genérica), con qué recursos se cuenta, si se han realizado readecuaciones con el tiempo, si se llevan a cabo monitoreos o evaluaciones que permitan relevar los resultados de las capacitaciones y la cantidad y tipo de participantes, y por último, cómo se instrumenta el acceso y la obligatoriedad de los talleres.

En cuanto a la forma en que se instrumenta la participación en los talleres y la conformación de los grupos, ambas manifestaron que cualquiera puede inscribirse en los talleres, con el único requisito de realizar el Taller preliminar como condición de admisibilidad para los otros. Al ser interrogadas sobre cómo se pensó la capacitación, si se pensó en una capacitación situacional y si se realizaron modificaciones a partir de la sanción de la Ley Micaela, manifestaron que siempre se replicaron los talleres con los programas elaborados por la CSJN, y son los que se van a seguir dictando con la Ley Micaela. Las únicas modificaciones que se proyectan hacer a partir de esta ley consisten en la incorporación de dos temas requeridos desde el Observatorio: la vida de Micaela García y el colectivo del LGTBQ. No se mencionaron en ningún momento de la entrevista las recomendaciones del ELA o los lineamientos impuestos por la Ley y la autoridad de control y aplicación (Responsables de la OM, comunicación personal, 2 de marzo de 2021).

En cuanto a la situacionalidad, una de las entrevistadas acentuó la necesidad previa de la sensibilización:

No, el objetivo es brindar un servicio de justicia. O sea, para que sea efectivo, yo tengo que escuchar con perspectiva de género, actuar en el proceso con perspectiva de género. De hecho el año pasado se aprobaron pautas para juzgar con perspectiva de género, para ir dando herramientas. Lo del lenguaje, que aunque cuesta que la gente se apropie de eso, tiene que ver con visibilizar la diferencia, la discriminación (...) se puede conocer muy bien el derecho, pero si vos no tenés incorporada la perspectiva... Por eso no es formación, necesitas sensibilización. Si quien escucha y resuelve no se pone en los zapatos de la persona que está atravesando la situación de violencia,

difícilmente pueda dar las respuestas necesarias. Entonces claramente el objetivo es garantizar el acceso. Y el efectivo acceso tiene que ver con dar una respuesta apropiada a la situación. (Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

Aunque no se menciona el dictado de cursos destinados al personal o funcionariado que necesita una capacitación específica para afrontar dificultades cotidianas concreta de atención de la violencia de género, se han implementado estrategias para atender a determinadas demandas sociales y de los operadores.

Nosotros, en lo que es capacitación, trabajamos más a partir de que identificamos algunas situaciones en que es necesario reforzar, y armamos talleres o capacitaciones en algunos temas específicos, pero porque identificamos. No sé, empezó a haber mucha situación de denuncia contra la mujer en la modalidad laboral y buscamos capacitación para darle herramienta al que está en el fuero laboral, digamos, de perspectiva de género. Entonces para ir dando herramientas para la administración de justicia [...] no es que nosotras la llevamos a cabo, digamos, desde la oficina. Muchas son convocando a otros profesionales sobre temas específicos. Qué sé yo, se modificó la ley 26.485, se agregaron las modalidades por la 27.501 y 27.533, se agregó la violencia política, en la vía pública, entonces bueno, necesitamos nutrirnos de herramientas y tratamos de generar las capacitaciones. O detectamos cuestiones en los equipos técnicos y se propone reforzar para mejorar, pero siempre en procura de mejorar el acceso a la justicia. (Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

Sin embargo, su implementación aparece como algo espontáneo y desorganizado, que parece responder, más que a una política institucional, a las buenas intenciones de las responsables de la capacitación.

Entrevistador: Y eso, ¿cómo lo van detectando? ¿Van haciendo algún monitoreo? ¿Cómo llega esa información?

Entrevistada: [...] a veces, porque decimos, bueno vamos a leer las resoluciones de violencia contra la salud reproductiva. Entonces identificás cuestiones [...] O a veces por situaciones que nos llegan. Yo, por ejemplo, entre las cosas de mi escritorio tengo unas noticias, que cuando las identifican, no sé, joven denunció ocho veces a su ex por maltrato, y bueno, viste que por ahí, en los comentarios, la gente dice 'denunció y no hubo medidas', nosotros, a veces, investigamos. (Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

La falta de recursos humanos y organizativos para realizar un monitoreo y evaluación, aparece como una falencia constante en la implementación de la capacitación. Una de las entrevistadas manifiesta la necesidad de analizar las sentencias y observar el impacto que

ha tenido la capacitación en los jueces, pero la falta de personal le dificulta cumplir con tal objetivo: “[...] nosotros en REJUCAV⁶ tenemos mucha información. Es más, podríamos explotarlo mucho más. Lo que pasa es que no tenemos muchos recurso humanos para ir analizando.”(Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

La cantidad y calidad de recursos materiales, organizacionales y humanos, asignados por una institución a determinadas áreas de funcionamiento, refleja una jerarquía de prioridades en sus objetivos de funcionamiento. La falta o inadecuación de los recursos destinados a las Oficina de la Mujer y de Violencia de Género, se describe constantemente como una limitante en la gestión. Una de ellas relata que sólo cuentan con tres empleados administrativos, que las titulares de las OM y OVG tienen a su cargo otras áreas de la institución (coordinación de los Equipos Técnicos, de la Mesa de Información permanente, del REJUCAV) a lo que se le suma atender denuncias de violencia de género, y que en algunas ocasiones les han retirado la movilidad para llevar la capacitación a las jurisdicciones del interior de la provincia. Mencionan también que las tareas suelen dificultarse por cuestiones organizacionales y jerárquicas, como por ejemplo, introducir cursos sin comunicárselas ni consensuar, lo que les trae inconvenientes en la registración y control de quienes se capacitan. Manifiestan que en el mejor de los casos las dejan hacer sin ponerles obstáculos.

Las jerarquías y las distancias comunicacionales entre las autoridades y los operadores se siguen imponiendo a la hora de tomar decisiones. Los vocales y altos funcionarios no se capacitaron en la misma modalidad. Según una de las entrevistadas, la capacitación de los miembros del Superior Tribunal se hizo mediante una exposición de la Ministra de Género de la Nación:

A mi gusto tenía sabor a poco. Un vuelo de pájaro muy rápido. Eso era el inicio de capacitaciones para los altos funcionarios. La Corte hace por separado [...] porque por ahí no quieren compartir su pensamiento, o algo así, por si hubiera algún tipo de... que no sea una limitante. Entonces hace cortes por jerarquía, porque en realidad, las preguntas tienen que ver... y también para que... pueda explayarse y decir [...].
(Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

Otra de las entrevistadas manifestó que solo asistieron algunas autoridades. Con lo que la obligatoriedad parece no regir de la misma manera para todos. Además de las altas autoridades, aparece en el relato la resistencia a la capacitación de otros agentes que resultan ser uno de los operadores más importantes en la atención de los casos de violencia de género, el Ministerio Fiscal. Esta resistencia aparece en el relato como parte de una disputa mayor que se desencadenó a partir de la reforma de la Constitución Provincial en el

⁶Registro Judicial de Causas y Antecedentes de Violencia.

año 2008, que otorgó autonomía al Ministerio Fiscal. Una de las entrevistadas manifiesta: “[...] los del Ministerio Fiscal se creen que está Dios, luego ellos y luego el resto del mundo. Se resisten a llenar las planillas del REJUCAF porque es mucho trabajo” (Responsables de la OM, comunicación personal, 2 de marzo de 2021). Agrega que los fiscales no atienden ni se hacen presentes para escuchar a las mujeres que se acercan a denunciar sino que mandan a sus empleados. “(...) todo lo que denuncia la gente respecto de la actuación de los fiscales lamentablemente es real” (Responsables de la OM, comunicación personal, 2 de marzo de 2021).

El Ministerio Público Fiscal o Procuración, no cumple con ninguna de las propuestas que establece el Centro de Género, no sólo en lo que refiere a la capacitación sino también al llenado de las planillas del REJUCAF, que es el organismo que lleva la estadística sobre las denuncias y sentencias de violencia de género. Esta omisión imposibilita llevar una base de datos más ajustada a la realidad.

Para afrontar estas resistencias a la capacitación, aludieron a algunas de las estrategias implementadas y hablaron de la necesidad de ajustar leyes y reglamentaciones:

Lo que pasa es que en la práctica cuesta mucho desterrar el patriarcado. Entonces ha sido necesario sancionar leyes específicas que obliguen a la capacitación. Incluso, antes de eso estuvo la discusión sobre la obligatoriedad o no. Y como te digo, para que esta obligatoriedad tenga consecuencias, hay que prever qué le pasa a aquel que no la cumple. Y en esto sí se prevé que se publique en la página del observatorio [a] la persona que no está capacitada. Bueno, viste, pero eso son discusiones de cómo, cuándo [...].” (Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021).

Consideran que para imponer la obligatoriedad se van a tener que dictar resoluciones que involucran a organismos, como el Consejo de la Magistratura, o adecuar reglamentaciones como la forma en que se designan jueces ad hoc “[...] que debería tener las capacitaciones que tiene cualquier magistrado” (Responsable de la OVG, comunicación personal, 18 de febrero de 2021). Hasta el momento las estrategias utilizadas solo involucraron a la planta administrativa con la modificación del reglamento de ascenso e ingreso, otorgando doble puntaje para los capacitados. No se han reglamentado aún como puntaje o requisito obligatorio en el Consejo de la Magistratura, órgano encargado de realizar los concursos para la elección de los miembros de la Magistratura, del Ministerio Público de la Defensa y del Ministerio Público Fiscal.

No existe actualmente un sistema institucional de monitoreo y evaluación de impacto de la capacitación. La OM presentó un proyecto para crear un observatorio que tenga la función de hacer un seguimiento de las sentencias de los jueces que se capacitaron, pero se rechazó. Otra manifestación de la escasa disposición a asignar recursos a esta área.

La base de datos que permite hacer un relevamiento de las personas que se capacitaron, es reciente y precaria. Sin embargo, en base a estos datos el área de sensibilización y capacitación de la Oficina de la Mujer elaboró en el año 2021 un informe de gestión.

Según los datos suministrados en este informe, entre mayo del 2015 y diciembre del 2020 se dictaron 94 talleres de capacitación: 59 talleres sobre Perspectiva de género, 14 sobre violencia doméstica, 12 sobre Trata de Personas, 7 sobre Debida diligencia y 2 sobre Indicadores de riesgo. Durante el período 2015/2017, en que la capacitación fue optativa, participaron del taller introductorio 678 personas, de las cuales 260 continuaron con el segundo taller y 222 con el tercero. A partir de su obligatoriedad, entre los años 2018 y 2020, 690 hicieron el taller preliminar, de las cuales 51 continuaron con el taller de Violencia doméstica, 223 con el de Debida Diligencia y 36 con Indicadores de Riesgo. De estos datos surge que ambos períodos no muestran diferencias cuantitativas en la participación en el Taller preliminar, pero sí una disminución significativa de la participación en los talleres posteriores durante el período en que comenzó a regir la obligatoriedad (Oficina de la Mujer del STJER, 2021).

En el año 2019 se registraron 2.427 personas trabajando en el Poder Judicial, y 2700 en el año 2020, de los cuales el 30% son funcionarios (jueces, fiscales, defensores, secretarios) y el 70% pertenece a la planta administrativa. En base a esto se puede inferir que aproximadamente un 50% del personal total participó al menos del taller introductorio de la capacitación ofrecida entre los años 2015 y 2020, disminuyendo el porcentaje a la mitad en los talleres posteriores. Discriminados por función, el mismo informe muestra que en los talleres que se realizaron entre los años 2019 y 2020, el 9% fueron jueces, 23% funcionarios (secretarios, fiscales y defensores) y 68 % empleados. En cuanto al género, el 72% de los participantes fueron mujeres y el 28% varones (Oficina de la Mujer del STJER, 2021).

Finalmente, en un folleto de difusión del Área de sensibilización y capacitación de la Oficina de la Mujer, se concluye que entre los años 2015 y 2019 han asistidos a los Talleres, el 62% del Personal Administrativo, el 46% de los Magistrados y el 60% del Funcionariado.

Conclusión

La legislación que busca imponer la capacitación en perspectiva de género, se ubica en el paradigma de justicia que orientan las políticas de reconocimiento, en tanto busca transformar las representaciones sociales sobre las cuales se asientan la desigualdad y la discriminación de género.

La incorporación constitucional de las convenciones internacionales sobre derechos humanos en relación al género, impuso en la agenda pública del Estado argentino el problema de la desigualdad, discriminación y violencia de género. A lo largo de casi treinta

años, las luchas reivindicativas del movimiento de mujeres, han llevado adelante las disputas cognitivas y morales en torno a este problema, marcando la agenda y la puesta pública del tema.

La legislación que incorpora la perspectiva de género, puede pensarse desde la perspectiva culturalista de Gusfield de la constitución de los problemas públicos. En su recorrido histórico, los activismos feministas fueron iluminando, encuadrando y definiendo moral y cognitivamente determinados hechos y conductas. Asimismo, las convenciones internacionales⁷ y su incorporación constitucional, así como las leyes que se dictaron para prevenir la violencia y la discriminación de género, incluida la Ley Micaela, constituyen la dramatización de un orden social. Un orden ceremonial que ilumina con claridad hechos violentos y discriminatorios, antes imperceptibles tanto cognitiva como moralmente, y que indica al Estado como el actor responsable de su solución.

No obstante, las controversias por la definición y legitimación del problema se siguen dando en diversas arenas. Al interior del movimiento feminista, en otros movimientos sociales, en los partidos políticos, en los medios de masivos de comunicación y en las arenas públicas de las instituciones estatales. En cada una de ellas, como señala Lorenc Valcarce (2005), diferentes actores, con posiciones sociales determinadas e intereses específicos, participan en la definición, legitimación y tratamiento del problema: activistas, legisladores, especialistas, profesionales del derecho, de las ciencias de la salud, de las ciencias sociales (abogados, psicólogos, trabajadores sociales, sociólogos, etc.), decisores, gestores y operadores institucionales.

Las diversas representaciones en torno a los responsables, causas, soluciones, modos de intervención, autoridad o propietarios de la definición legítima, se dan también en las instituciones estatales, a la hora de legislar, de definir políticas públicas y de instrumentar su aplicación.

En el ámbito del Poder Judicial, estas controversias en torno a la definición y legitimación no se desarrollan sólo en el plano discursivo y explícito, sino que se reflejan en la implementación concreta de la política oficial, es decir, en las prioridades de la gestión institucional, en los recursos asignados, en las jerarquías dadas a los organismos destinados y en el compromiso funcional e institucional de los operadores concretos. Es allí donde el orden público es negociado, donde las representaciones sobre el problema se diversifican en torno a concepciones previas y prejuicios personales, a las demandas institucionales de rendimiento cuantitativo, los intereses de ascenso y ocupación de cargos, las condiciones de trabajo, las responsabilidades asumidas en virtud de la asignación de

⁷CEDAW, Belem do Pará y los principios de Yogyakarta.

múltiples funciones, todo lo cual prima sobre los mandatos del orden ceremonial incuestionable de la ley.

Podemos tomar estas categorías utilizadas por Gusfield para echar luz sobre lo que sucede en la aplicación concreta de la ley que impone como obligatoria la capacitación en perspectiva de género a quienes se desempeñan en la función pública. Aquí también se ponen en juego estrategias para imponer y resistir un orden social. Los lineamientos impuesto por la CSJN, así como las acciones realizadas por la máxima autoridad del Poder Judicial de Entre Ríos que llevaron a la creación del Centro Judicial de Género, pueden comprenderse como ceremonias de compromiso con un orden social. Se trata del “como sí” del que habla Gusfield citando a Manning (2014, p.262) necesario en tanto requisito de su reconocimiento como emblema de autoridad pública, que carga con la obligación de responder al problema público definido. Por otro lado, la actitud de resistencia a adoptar las recomendaciones provenientes de organismos internacionales como el ELA y los lineamientos impuesto por el Poder Ejecutivo nacional y provincial, si bien puede responder a las características endógenas de la institución, también se puede interpretar como una divergencia entre dos órdenes o significados, que están constantemente en pugna. Así también la falta de interés de las máximas autoridades, de los miembros de la magistratura y del Ministerio Público Fiscal en la capacitación.

Los marcos de sentido respecto de quién es responsable de dar una solución al problema, hasta dónde, cómo y cuándo dar respuestas, se subvierten en la práctica. En el nivel de los eventos rutinarios, se observan estas disputas por el significado. Las responsables de la capacitación deben justificar su existencia a la vez que se enfrentan a las resistencias opuestas por las máximas autoridades y los destinatarios. Deben adecuarse a los escasos recursos asignados, adoptar estrategias para estimular la participación en los talleres, utilizar recursos informales para detectar problemas donde intervenir, como contactos personales o profesionales y noticias periodísticas, y sortear distintas dificultades para conseguir monitorear la capacitación, como por ejemplo tener control sobre la registración de los talleres.

Resulta interesante indagar, a partir de la propuesta de Benhabib, las concepciones que subyacen en la institucionalización del problema de la desigualdad de género a partir de la intervención del Poder Judicial y sus políticas oficiales, entre ellas la de capacitación. Especialmente, las representaciones de sujeto y cultura que surge de los contenidos y el modo de abordarlos en la práctica.

Por un lado la intervención del sistema judicial para dar respuesta a los problemas de desigualdad de género parece reforzar una concepción estática de cultura y del ser, donde la posibilidad de una conversación democrática y horizontal sobre la identidad y sobre lo justo, deviene limitada por la misma estructura jerárquica de la institución y por una

formación profesional más cercana a un monoteísmo de valores y a una metafísica de la presencia. Esto ha llevado a una intervención que se ve impelida a dar respuestas en base a marcos de sentido que difieren ampliamente de los de la propia institución, produciendo un accionar descoordinado y poco eficiente. Si bien la capacitación en género busca modificar estas concepciones a partir de la introducción de las categorías de género y de heteronomía, las dificultades en su implementación muestran cómo siguen disputando sentido.

Por otro, la intervención del sistema judicial en la solución del problema de género es parte de la definición del problema. El sistema judicial acentúa un modo de concebir el problema como una cuestión individual entre víctimas y victimarios. Los contenidos del taller de violencia de género refuerzan esta representación. Se trata de historias de violencia intrafamiliar que muestran a una pareja heterosexual, mujer víctima y hombre victimario, atrapados en un ciclo de violencia, donde se espera del sistema judicial la penalización del victimario y la consiguiente protección a la víctima. La capacitación busca sensibilizar al plantel de funcionarios y empleados que deben dar este tipo de respuestas, consustanciándolos con la víctima. Esta también es una forma de representar el problema de la desigualdad de género. Como en todos los procesos selectivos de la definición del problema, hay aspectos que van a ser resaltados y otros negados. No todas las mujeres agredidas o que sufren discriminación, son víctimas de un ciclo de violencia; Existen violencias que ocurren por fuera de las relaciones intrafamiliares; No se trata solo de mujeres o de mujeres heterosexuales; Y, fundamentalmente, las determinaciones sociales de género conviven con las capacidades de agencia y reflexividad de los sujetos. En consecuencia, la representación del sujeto que guíe la definición del problema determinarán también las políticas públicas destinadas a su solución.

Bibliografía

Benhabib, S. (2006). *El ser y el otro en la ética contemporánea. Feminismo, comunitarismo y posmodernismo*. Barcelona, España: Gedisa.

Benhabib, S. (2006). ¿De la redistribución al reconocimiento? El cambio de paradigma de la política contemporánea". En *Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global*. Buenos Aires, Argentina: Katz.

BLUMER, H. (1971) *Los problemas sociales como conducta colectiva*. Publicado en "Social problems as collective behaviour", Social problems, Volumen 18, Numero 3, 1971, pp. 298-306. Traducción de Valeria Sarmiento. Dpto de Trabajo Social – UNSJ. Recuperado en: <https://teoriadelaintervencioniiitabajosocialcomunitario.files.wordpress.com/2018/11/blumer-h-1971.pdf>.

Castells, M. (2019). *Ruptura. La crisis de las democracias liberales*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Convenio de colaboración entre la Corte suprema de Justicia de la Nación, el consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación y el instituto nacional de las Mujeres, 28 de febrero de 2019.

Déloye, Y. (2004). *Sociología histórica de lo político*. Santiago de Chile, Chile: Ediciones LOM.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). (2019). *Evaluación de impacto de las actividades de capacitación de la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación*. Recuperado de: <https://www.oficinadelamujer.gob.ar/om/verMultimedia?data=2772>.

Gusfield, J. R. (2014). *La Cultura de los Problemas Públicos. El mito del conductor alcoholizado versus la sociedad inocente*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

Ley N° 27499. Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Honorable Congreso de la Nación Argentina, 10 de enero de 2019. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>.

Ley N.º 10.768. Adhesión provincial a la Ley Nacional N°27.499, "Ley Micaela" de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. Boletín Oficial de la Provincia de Entre Ríos, 19 de Diciembre de 2019.

Lorenc Valcarce, Federico (2005). La sociología de los problemas públicos. Una perspectiva crítica para el estudio de las relaciones entre la sociedad y la política. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 12(2). [fecha de Consulta 29 de Agosto de 2021]. ISSN: 1578-6730. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153295010>.

Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad de la Nación. (2020). *Ley Micaela N.º 27.499. Lineamientos para la certificación de propuestas de capacitación y Claves para el Traslado de contenidos a la práctica.*

Observatorio de Seguimiento de Capacitación en Género y Violencia contra las Mujeres. (2021). *Claves para ayudar a la Formulación de las Capacitaciones.*

Oficina de la Mujer de la Corte suprema de Justicia de la Nación. (2019). *Informe Trimestral-Diciembre de 2019. Capacitaciones de los Poderes Judiciales de la Argentina en cumplimiento de la "Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado".* Recuperado en <https://www.csjn.gov.ar/om/verMultimedia?data=3834>.

Oficina de la Mujer del STJER. (2021). *Informe de gestión del Área de sensibilización y capacitación de la Oficina de la Mujer del Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos. 2015-2020.*