

GÉNERO Y EMPLEO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. PERCEPCIONES SOBRE LA CONCILIACIÓN A PARTIR DE UNA ENCUESTA DE OPINIÓN

Daniela Zaikoski Biscay¹

ORCID: 0000-0002-9398-7099

Mail: danizetabe@gmail.com

Resumen

Este trabajo analiza, dentro del marco de la creciente feminización del empleo en el sector de servicios, la cuestión de las relaciones de género en el empleo público de la administración de justicia en La Pampa, Argentina.

Para ello, desarrollamos algunas cuestiones relativas a la generización de las organizaciones formales, en este caso, en la burocracia judicial en relación con dos cuestiones puntuales: la composición sexo-genérica de ese poder del Estado y la forma que impacta la regulación del empleo público en las posibilidades de conciliación trabajo-vida familiar.

Nos nutrimos de los aportes que los estudios feministas han realizado al análisis de las desigualdades en el trabajo y cómo se han ido incorporando en la administración de justicia los temas relativos a las mujeres y el género.

La metodología utilizada combina el análisis de documentos, especialmente documentos de distinta jerarquía normativa, y la técnica de la encuesta como parte de un diseño flexible de carácter exploratorio.

¹ Pertenencia Institucional: Daniela Zaikoski Biscay. Es abogada (UNLP). Especialista en Derecho Público (UNC). Especialista en Estudios de la Magistratura (UNSaM). Magister en Sociología Jurídica (UNLP). Adjunta Regular de Sociología Jurídica y Auxiliar Docente Regular en Introducción a la Sociología en la carrera de Abogacía de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa, Argentina. Directora de la Especialización en Trabajo Social Forense de la misma Facultad. Integra grupos de investigación en temas del derecho público y los estudios sociojurídicos sobre Derechos Humanos, género, violencias y acceso a la justicia. Es socia desde su fundación de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica.

Concluimos señalando que la feminización cuantitativa del empleo público en la administración de justicia no se corresponde con un cambio cualitativo en el trato igualitario capaz de dar cuenta de cómo el impacto de los mandatos de género en la vida laboral de las mujeres las pone en desventaja en el espacio del mercado de trabajo.

Palabras clave: género, organizaciones burocráticas, empleo público, desigualdades

GÊNERO E EMPREGO PÚBLICO NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA. PERCEPÇÕES SOBRE CONCILIAÇÃO A PARTIR DE UMA PESQUISA DE OPINIÃO

Resumo

Este artigo analisa, no marco da crescente feminização do emprego no setor de serviços, a questão das relações de gênero no emprego público na administração da justiça em La Pampa, Argentina.

Para isso, desenvolvemos algumas questões relacionadas à generificação das organizações formais, neste caso, na burocracia judiciária em relação a duas questões específicas: a composição gênero-sexo desse poder de Estado e a forma como ela impacta a regulação do emprego público nas possibilidades de conciliar trabalho e vida familiar.

Utilizamos as contribuições dos estudos feministas para a análise das desigualdades no trabalho e como as questões relacionadas à mulher e ao gênero têm sido incorporadas à administração da justiça.

A metodologia utilizada combina a análise de documentos, especialmente documentos de diferentes hierarquias normativas, e a técnica de pesquisa como parte de um design flexível de natureza exploratória.

Concluimos apontando que a feminização quantitativa do emprego público na administração da justiça não corresponde a uma mudança qualitativa na igualdade de tratamento capaz de dar conta de como o impacto dos mandatos de gênero na vida profissional das mulheres as coloca em desvantagem no mercado de trabalho. espaço do mercado de trabalho.

Palavras-chaves: gênero, organizações burocráticas, emprego público, desigualdades

GENDER AND PUBLIC EMPLOYMENT IN THE ADMINISTRATION OF JUSTICE. PERCEPTIONS ABOUT CONCILIATION FROM AN OPINION SURVEY

Abstract

This paper analyzes, within the framework of the growing feminization of employment in the services sector, the issue of gender relations in public employment in the administration of justice in La Pampa, Argentina.

For this, we develop some issues related to the gendering of formal organizations, in this case, in the judicial bureaucracy in relation to two specific issues: the sex-gender composition of that State power and the way it impacts the regulation of public employment. in the possibilities of reconciling work-family life. We draw on the contributions that feminist studies have made to the analysis of inequalities at work and how issues related to women and gender have been incorporated into the administration of justice.

The methodology used combines the analysis of documents, especially documents of different normative hierarchy, and the survey technique as part of a flexible design of an exploratory nature.

We conclude by pointing out that the quantitative feminization of public employment in the administration of justice does not correspond to a qualitative change in equal treatment

capable of accounting for how the impact of gender mandates in the working life of women puts them at a disadvantage in the labor market space.

Key words: gender, bureaucratic organizations, public employment, inequalities

1. Introducción

Este trabajo² analiza, dentro del marco de la creciente feminización del empleo en el sector de servicios, la cuestión de las relaciones de género en el empleo público de la administración de justicia en La Pampa³, Argentina.

Tomamos el caso de La Pampa, porque consideramos que las pautas y mandatos de género en el interior del país imponen unas reglas de lo que corresponde que, a la vez de estar bajo un control más estricto, dan lugar a agenciamientos y movimientos en los intersticios que facilitan algunas oportunidades de contestación a las normas de género (Di Liscia, 2009).

En base a las demandas de igualdad, los feminismos jurídicos y crecientemente los estudios del trabajo y la administración pública se han abocado a construir evidencia consistente que muestre los desafíos pendientes para el logro de mayores niveles de igualdad sustantiva al

² Este trabajo forma parte del proyecto “Profesiones jurídicas: impacto de las relaciones de género, roles familiares y cuidados en las estrategias de inserción profesional de abogados/as en Santa Rosa”, recientemente aprobado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam). Agradezco la colaboración de distintas personas que participaron como informantes clave en esta investigación. Gracias a su tiempo, predisposición, conocimientos y respuestas a nuestras inquietudes, fue posible desentramar puntos controvertidos del empleo público en la administración de justicia y ello nos permitió una mejor construcción del instrumento metodológico.

³ Diversas son las explicaciones para abordar el problema del empleo público en la administración de justicia. Soy una de las afectadas (para bien o para mal) por cualquiera de las políticas que el Poder Judicial de La pampa ponga en marcha, ya que soy secretaria del fuero civil desde hace 15 años. Eso conlleva un *know how* que no se adquiere solamente a partir de los libros sino más bien de la reflexión sobre las prácticas y el rescate de las experiencias como mujeres. Hay allí una opción por las epistemologías y metodologías feministas, cuestión que no puede abarcarse en este artículo. Por otra parte, además de la injusticia epistémica hacia las mujeres y otros sujetos subordinados, está la injusticia epistémica que sufre el interior del país. ¿Qué sabe qué cosa sobre lo que pasa en la Argentina profunda? Lo regional/local no devuelve una imagen ni muchas veces distinta a la que pintan los centros de poder intelectual y académica, así que también hay una opción valorativa en la elección del tema. Sigo en esto, las ideas de Galletti (2019) quien sostiene que hay que abandonar la idea de considerar los contextos geográficos alejados de al capital como lugares de mera aplicación, no ya de creación de conocimientos y teorías.

interior de los poderes públicos. Seguimos a Costa (2016) cuando expresa que los feminismos recrean y reformulan los términos de la contradicción entre igualdad formal e igualdad sustantiva, y que la crítica feminista al derecho no solo afecta la posición de sujeto de las mujeres, sino que, tiene impacto en el sujeto universal que el derecho de la modernidad crea: los hombres blancos, capaces, propietarios, heterosexuales. De allí que el género no se confunda con mujeres, sino que, como categoría, es relacional.

En tal sentido, es preciso observar la composición por género en las distintas jerarquías del Poder Judicial (en adelante, PJ) e identificar los estereotipos de género que afectan a las mujeres en la inserción laboral/ profesional en el campo jurídico y en la vida familiar y personal.

Para hacer una aproximación al tema que nos ocupa: (I) analizamos las principales obligaciones Estados en materia de igualdad entre mujeres y varones; (II) recorremos las principales normas que regulan el empleo en el PJ y mostramos la composición a través de los años; (III) a través de la interpretación de los datos de la encuesta administrada en 2021 a integrantes del PJ de La Pampa, Argentina, rastreamos la pervivencia de obstáculos y barreras en base al género que influyen diferencialmente en la inserción laboral y en las carreras de las empleadas.

Se trata de conocer cómo se transversaliza la perspectiva de género en el empleo judicial y qué ocurre con la feminización de la administración de justicia, por lo cual se indagó en la encuesta sobre los concursos internos en el PJ.

El marco de los estudios sociojurídicos, las epistemologías feministas pueden usar las metodologías de la sociología jurídica para entender las funciones del derecho, ya que esta última entiende al derecho como un fenómeno complejo que puede crear, reproducir o subvertir la dominación sobre las mujeres (Nicolás Lazo, 2013).

En ese marco complejo, que reconoce antecedentes teóricos diversos, el trabajo en el campo de los estudios de género y en este caso vinculado al campo jurídico no solo pone en crisis

los fundamentos teóricos y en abstracto de los modelos de justicia y lo que implica la desigualdad y la opresión, sino que, en una faz práctica, los feminismos desnudan la falta o escasez de datos sistematizados y confiables, la falta de registro de la voz y de la experiencia de las mujeres y otros sujetos oprimidos, cuestiones que no ingenuamente contribuyen a la naturalización del orden social.

2. Aportes de los feminismos jurídicos⁴ a la igualdad y no discriminación

La igualdad ha sido un principio constitucional en nuestro país desde 1853, cuando se dictó la primera Constitución Nacional en adelante (CN). Es evidente que aquella igualdad basada en el canon liberal conservador de la época no es la misma que los movimientos sociales, y los feminismos⁵ en particular, reclaman actualmente.

Como consecuencia de la injusticia epistémica (Fricker, 2017), en la constitución decimonónica las mujeres estuvieron ausentes, no eran consideradas ciudadanas. El impulso de luchas por la igualdad tuvo su oportunidad a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando las mujeres en Argentina se movilizaron a la par de las de otros puntos del planeta en pos de la obtención del sufragio.

En las primeras décadas del siglo XX grandes contingentes de mujeres se volcaron al mercado de trabajo fuera de los hogares. El goce de derechos sociales las impactaba diferencialmente, atento su menor, intermitente y más precaria inserción en el trabajo formal por lo que no siempre se les reconocía la ciudadanía social.

Para mediados del siglo XX se sumaron los derechos de la ciudadanía política, fruto de las luchas por el sufragio a la par que la normativa de derecho privado ampliaba los derechos

⁴ Costa (2016: 14) da cuenta de los inicios de lo que finalmente resultarían los feminismos jurídicos en plural. La autora señala que a finales de los '70 en el espacio académico anglosajón se consolidan cursos, seminarios, eventos referidos a las mujeres en relación al derecho, lo que se ha denominado diversamente. El uso del plural da cuenta de la vastedad de posturas y propuestas, la constante polémica en torno a teorizaciones e ideas.

⁵ Para un recorrido por las disputas entre movimientos sociales y movimientos de mujeres, las ausencias de ellas en aquellos, hasta llegar a las condiciones de posibilidad del Ni Una Menos, puede verse: Piccone, (2021)

civiles y patrimoniales de las mujeres, aun cuando subsistieran restricciones a la plena capacidad civil, al divorcio, etc.

Si bien la normativa sobre empleo público –y el judicial lo es– tuvo rango constitucional en la CN de 1853, lo cierto es que la protección de la igualdad laboral se profundizó desde mediados del siglo pasado en Argentina a partir de la Constitución de 1949, que fue derogada años después. El proceso (des)constituyente de 1956/7, políticamente conservador, no pudo arrasar totalmente con los derechos laborales, de modo que éstos quedaron plasmados en el art 14 bis, incorporándose una nueva razón jurídica propia del Estado benefactor al modelo conservador/liberal de la Constitución de 1853. Sin embargo, esas normas no previeron el impacto de género en la igualdad entre hombres y mujeres y relegaron a la mujer al espacio de lo privado.

Ya para mitad de siglo XX, las mujeres constituían una fuerza laboral importante en el sector de servicios de las administraciones públicas y privadas. Según Martin, Queirolo y Ramacciotti (2019), la mayor diversificación productiva a partir de los años ‘50 y ‘60 conllevó una demanda de personal especializado y capacitado para llevar adelante exitosamente los desafíos del desarrollo económico y social que iban apareciendo. Para esa época, iba consolidándose el ingreso de las mujeres a la educación formal, y ampliándose su presencia en la educación superior, proceso de feminización que, salvo algunas pocas carreras a un territorio masculino, ha pasado a ser paritaria en muchas profesiones⁶.

A mediados del siglo XX ya regían normas internacionales que consagraban la igualdad y no discriminación, pero aun subsistía el carácter formalista de este principio del cual no se derivaban derechos concretos para las mujeres en relación al trabajo.

Será recién a partir del dictado de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante Cedaw) y el impulso de los movimientos feministas de los años ‘70 y ‘80 en adelante, que el género entra a formar parte de los estudios del trabajo y se empieza a considerar el impacto de las normas de género en las trayectorias

⁶ Para las profesiones jurídicas, puede verse Zaikoski Biscay (2020 y 2021).

laborales de las mujeres, elección de carreras, estrategias de profesionalización, entre otras cuestiones.

Dentro de la normativa relevante que impone obligaciones a los Estados, encontramos el art. 11 de Cedaw que manda a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar el ejercicio de ese derecho en condiciones de igualdad.

Concomitantemente, el derecho internacional laboral tuvo un amplio despliegue durante el siglo XX y cuenta con una profusa cantidad de normas de protección al empleo, muchas de las de carácter claramente paternalista y fundadas en la protección de la capacidad reproductora de las mujeres (Herrera, Fernández y de la Torre, 2020). No obstante, más recientemente también la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) se ha visto interpelada por las cuestiones de género y ese organismo ya cuenta con normativa sumamente importante para garantizar y concretar mayores niveles de igualdad en el mundo laboral⁷.

En función de que los procesos sociohistóricos resuelven provisoriamente los problemas, debido a que surgen nuevas conflictivas y otras relaciones de fuerza, será recién en los años '80⁸ y '90 con el regreso de la democracia y el auge constitucional en el país con la reforma del 1994⁹ que la consideración de la igualdad deja de ser meramente formalista para empezar

⁷ En su tesis de Especialización en Derechos Humanos, Anabel Surin, integrante de este proyecto explora el rol que ha tenido la OIT en modificar las relaciones de género en el mundo del trabajo.

⁸ Ante la nueva institucionalidad democrática en nuestro país a partir de 1983, en un marco mundial de creciente globalización neoliberal, los movimientos de mujeres pusieron sus reclamos y demandas en la arena de lo público y cuestionaron las dicotomías sexuales. Puede verse: Perez y Zaikoski, 2017.

⁹ El art 75 inc 22 de la CN consagra diversos tratados internacionales de Derechos Humanos. “Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por

a caracterizarse como una igualdad de hecho, sustantiva: la igualdad como no dominación (Saba, 2016), proceso que se consolida contradictoria y paradójicamente a partir de los años 2000.

La breve reseña de normas sirve a la visibilización de largos y conflictivos procesos socio-históricos en los que se gestan los derechos y los/as actores que los han protagonizado, para dar contextualización a los procesos que no se producen en un vacío, sino que responden a posiciones y situaciones concretas.

Los movimientos feministas y los feminismos jurídico-académicos han hecho sustanciales aportes a la visibilización de estas desigualdades y han realizado una tarea de elucidación, buscando e inventando palabras, frases y categorías que eluciden la situación de discriminación que afecta a las mujeres.

En ese sentido, el enfoque crítico de los feminismos jurídicos contribuye a mejorar las herramientas, evitar caer en la abstracción y formalismos jurídicos, plantean una visión dinámica de los derechos que los conecta con las vivencias cotidianas de quienes los usan a la vez que no opaca las condiciones estructurales en las que el ejercicio de los derechos se concreta (Rubio Castro, 2019).

Ahora bien, lo que nos interesa resaltar es la caracterización genérica de las organizaciones formales donde las mujeres se insertan laboralmente, el tipo de feminidades y masculinidades que permiten y cómo esas cuestiones se reflejan en las normativas laborales. Esa normativa, que crece al amparo de las luchas sociales de los distintos sectores, debe luego plasmarse para no ser papel mojado en normas locales (nacionales y subnacionales) en el interior de los poderes públicos.

el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional”.

Nos interesa resaltar las posibilidades analíticas de la intersección entre estudios de mujeres, géneros y desigualdades en el marco de los estudios sobre el mundo del trabajo. Tal cruce nos permite advertir los procesos de feminización de ciertas ocupaciones, la tendencia a la descalificación de sectores que se feminizan y, por qué no, jugar con la hipótesis de que las organizaciones formales desaprovechan las calificaciones de las mujeres porque aún se mantiene vigente el modelo dicotómico: hombre-proveedor/mujer-cuidadora.

En el siguiente apartado revisaremos muy someramente literatura que da cuenta de los aspectos generizados de las organizaciones.

3. La generización de las organizaciones burocráticas

Para poder analizar la situación de desigualdad de las mujeres en el empleo público no podemos dejar de observar los modos en que el Estado organiza las funciones que debe cumplir. Es por ello que haremos un somero recorrido por la literatura que entrelaza los estudios de género con la sociología organizacional, ya que las burocracias no dejan de estar teñidas de sesgos de género y así poder observar las denominadas nuevas institucionalidades de género¹⁰ (Guzmán y Montaña en Moreno, 2022).

Debido al creciente proceso de racionalización del mundo occidental, a partir de la modernidad se acrecienta la importancia de las organizaciones de tipo burocrático. El PJ participa de este modelo, que desde un punto de vista típico-ideal se caracteriza por la especialización de funciones, la estratificación jerárquica de los cargos, por poseer un orden normativo, la competencia técnica de los/as agentes, la orientación impersonal de las relaciones sociales y la comunicación formal, ordinariamente escrita¹¹.

¹⁰ Según estas autoras, “la institucionalidad de género en el Estado” se refiere a la materialización de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se legitiman como cosas públicas por medio de procesos precedidos por luchas políticas. Los avances en la institucionalización de las políticas de género en el Estado se expresan en la difusión de nuevos discursos sobre las relaciones hombre- mujer, en la promulgación de nuevas leyes, en la formulación de nuevas reglas y en la formación de organismos estatales y redes de interacción entre los actores públicos, privados y sociales que conforman los espacios de las políticas públicas.

¹¹ Estas características típicamente ideales no impiden que en las grandes organizaciones existan relaciones informales ni que la organización se use para fines que no son los explícitos o manifiestos para los que fue creada. Las necesidades de profesionalización, de especialización y competencia técnica, la necesidad de

Teniendo en cuenta que las burocracias judiciales son espacios de prestigio, vedados hasta entrado el siglo XX a las mujeres (Ruiz Resa, 2020a) y que allí se distribuyen derechos según unas reglas que escasamente consideran otra mirada que la del grupo dominante, vale la pena el estudio de estas organizaciones ya que permite historizar y problematizar la desigualdad de género.

Una mirada formalista de la igualdad nos diría que, debido a la feminización cuantitativa, la igualdad ya está conseguida. Una mirada sustantiva de la igualdad señalaría que no es suficiente con que haya muchas o más mujeres. Lo que importa es que ellas estén distribuidas paritariamente en todas las posiciones de la burocracia y que tengan iguales chances de acceso u oportunidades para la toma de decisión.

Se sabe que el sector público es paritario en comparación con el sector privado y emplea más mujeres que éste (Indicadores de Burocracia Mundial) y que, según Chudnovsky (2020), desde la década de los años 70 se sostiene que las burocracias deben representar y reflejar a la población a la que sirven. Se espera que las burocracias públicas sean diversas y sensibles a las necesidades del público al que atienden. En tal sentido, la presencia equilibrada de mujeres, personas de la diversidad sexual, personas con discapacidad, etc., sin dudas hace más diversa la organización y refleja mejor la composición social de la comunidad en la que la organización se inserta.

En general, los estudios sobre las burocracias han obviado el carácter sexuado de estas organizaciones formales. La estructura organizativa de las burocracias, estatales o no, conlleva ideas implícitas acerca del sexo de las personas, los estereotipos que originan tipos de cargos para las mujeres, las brechas salariales y las trayectorias de la carrera, que se plasman en documentos y normativas de la organización.

mantener las jerarquías, pueden ser objeto de disputas entre los distintos grupos que conviven en la organización a través de las cuales cada uno busca maximizar sus intereses y puntos de vista.

Para Acker (1990 y 2009), la generización de las organizaciones se manifiesta en distintas dimensiones. La división a partir del género facilita una determinada división social del trabajo, que se concreta en la jerarquía del cargo, en el espacio físico asignado para hacer la tarea, en las normas sociales (y jurídicas) que dividen la familia y lo doméstico del ámbito del mercado de trabajo remunerado en el acceso y uso de la tecnología que define el trabajo calificado del trabajo no calificado, el rutinario del creativo. La sexuación de las organizaciones también se manifiesta en la construcción de símbolos e imágenes (el vestido y la apariencia, la imagen del hombre de negocios fuerte y agresivo, etc.), en la distribución de la palabra, entre otras.

Esta autora nos habla de los regímenes de desigualdad que se producen y reproducen en las organizaciones, combinando diversos efectos de desigualdad a partir de sus componentes. Según Acker (2009) un régimen de desigualdad se compone a) de razones de género, raza/etnia y clase fundamentalmente; b) la forma y el grado de las desigualdades, incluida las escalas jerárquicas, el grado de segregación, las diferencias salariales y la gravedad de las diferencias de poder y autoridad; c) también influyen los modos en que se organizan los procesos que generan la desigualdad, entre ellos, la organización general del trabajo basada en la suposición de un trabajador sin trabas o responsabilidades extralaborales, la organización de puestos y jerarquías, los modos en que se realiza el reclutamiento o la contratación y la promoción. Impacta, asimismo, la fijación de salarios y las interacciones informales en la realización del trabajo y los impedimentos o resistencias organizacionales para el cambio, incluida la mayor o menor visibilidad de las desigualdades, la legitimidad que éstas tengan para los participantes y los mecanismos de control (que puede incluir modos sutiles de disciplinamiento como también modos más explícitos que llegan hasta las violencias y el acoso¹²) y la conformidad con la naturalización de las desigualdades.

No solo se trata de la composición sexo-género en el sentido cuantitativo, sino también de comprender cuáles masculinidades y feminidades son posibles en la organización, qué

¹² En este artículo no abordamos las violencias laborales en cualquiera de sus formas en el empleo público. Esta temática es de reciente visibilización en los poderes judiciales y escapa a la finalidad de este trabajo abordar este problema en profundidad.

relaciones de poder se construyen y mantienen, y el tipo de cultura organizacional que rige las interacciones en la organización.

Según Acker (1990 y 2009), mediante la clasificación de los trabajos se ordena y disciplina la tarea de varones y mujeres en la organización, y se determinan los perfiles del cargo. La evaluación, según la autora, refleja lo que los directivos –generalmente varones– consideran valioso, por lo que evaluar el puesto de trabajo sin consideración al cuerpo concreto que “hace” la tarea es una estrategia de género que es producida y reproducida por las dicotomías sexuales.

Recientemente, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021) ha recomendado la modificación de distintos aspectos estructurales en el diseño de las burocracias judiciales porque no han dado respuestas a grupos históricamente discriminados ni hacia adentro (por ejemplo, para reducir la segregación vertical y horizontal en las ocupaciones jurídicas¹³) ni hacia afuera para promover y garantizar mejores estándares de acceso a la justicia, temas que integran las discusiones sobre la reforma judicial¹⁴.

En el siguiente apartado, analizaremos las normas de empleo público provincial e indagaremos de qué modo lo que hemos expuesto sobre la sexuación de las burocracias puede entreverse en las normas que rigen el trabajo cotidiano de una burocracia pública como lo es el PJ, de forma de advertir la subsistencia o superación de mandatos sexo-genéricos

4. Empleo en el sector público¹⁵ y conciliación laboral

¹³ La Secretaría de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación difunde anualmente desde hace 10 años los denominados Mapas de Género de la Justicia, nacional y subnacional. En esos mapas se muestra a través del tiempo muy pocos cambios tendentes a la paridad. Muestran la segregación horizontal y vertical que afecta a las mujeres. Los mapas no se ocupan de relevar esas desigualdades entre el empleo público en los poderes judiciales. A los fines de mostrar también que pasa en el empleo, nuestra investigación se basó en la realizada por Kohen, Maffia y Ruiz (2016) y el Informe científico sobre mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea. Niveles de acceso, promoción y autopercepción del desempeño profesional (Ruiz Resa, 2020b). Agradezco al equipo del proyecto y al Lic. Juan Gavazza por la inestimable ayuda que brindó para la confección y administración de la encuesta que se analiza en este artículo.

¹⁴ Esta dimensión, es decir la transversalización de la perspectiva de género y las interseccionalidades no se toman aquí por razones de espacio. Puede verse Zaikoski Biscay y Policastro 2017.

¹⁵ Un marco más general de caracterización del empleo público en Argentina puede verse en Flores, Lezcano y Molina, 2021)

A pesar del discurso de los derechos, el contexto de creciente precarización laboral y mercantilización del mundo de la vida, marco en el que se regula el empleo, no es ajeno a las lógicas por las cuales los riesgos de la seguridad social (crianza, enfermedad, vejez, cuidados, incapacidad laboral, entre los más importantes) se derivan hacia los individuos y las familias. Dentro de éstas, la carga está dirigida puntualmente a las mujeres, que son quienes “naturalmente” cuidan y asumen las consecuencias de la falta de políticas y prestaciones de cuidados, afectando todo ello su autonomía económica.¹⁶

Lo paradójico¹⁷ es que es el PJ quien debe garantizar la igualdad por mandatos convencionales, constitucionales y legales, sin embargo, existe un doble discurso acerca de la igualdad, la autonomía económica de las mujeres, las violencias laborales, que básicamente no se abordan desde la perspectiva de género.

En materia de derecho del empleo público no es usual encontrar explicaciones que utilicen el *corpus* de los estudios de género para superar discriminaciones sexo-genéricas en la inserción, permanencia, promoción y conciliación entre el trabajo y las responsabilidades del cuidado¹⁸.

¹⁶ Aunque las políticas de ajuste no son una novedad en la región, la pandemia ha exacerbado el problema. Sobre el impacto de la crisis y la reforma del estado en las mujeres hay mucha bibliografía antes y después de la pandemia que no podemos abordar aquí.

¹⁷ Lo paradójico puede presentarse como incertidumbre respecto del orden externo a la organización, pero también en forma de dualidad (doble discurso) es decir la potencialidad de construir alternativas opuestas como también la contradicción que refiere a los intereses que tienen los individuos o grupos dentro de la organización (Szlechter, 2020)

¹⁸ En la provincia de La Pampa contamos con dos fallos sumamente rico para analizar la incorporación de la perspectiva de género en el empleo público. El caso “B., M. del C. c. Provincia de La Pampa s/ contencioso administrativo” (Publicado en: LLPatagonia 2007 (octubre), 1232, Cita Online: AR/JUR/4398/2007) se trataba de la aplicación de medidas afirmativas a favor de una mujer policía en un concurso para el nombramiento de comisario. El Superior Tribunal de Justicia no supo aplicar los aportes de la perspectiva de género, señaló que en el concurso no se había afectado la igualdad de los postulantes y que no era posible aplicar medidas de acción afirmativa. El fallo hace un análisis formal del principio de igualdad y no puede superar el test de la igualdad como no subordinación. El otro fallo es más reciente, 2021, en el que se presentó la oportunidad de tratar las licencias por cuidados, en el caso por maternidad en el régimen de empleo docente. La parte actora era lesbiana en unión convivencial con otra mujer que estaba embarazada, ambas eran docentes. La actora, madre no gestante, solicitó una licencia por maternidad, el Estado provincial le concedió licencia por nacimiento de hijo (art 152 inc a) de la Lay 1124). En extenso, puede verse: “B. A. c/ Ministerio de Cultura y Educación s/ Medida Cautelar” Tribunal: Superior Tribunal de Justicia de La Pampa, fl, fecha: 26-ago-2021, Cita: MJ-JU-M-134453-AR | MJJ134453 |MJJ134453<https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/09/30/fallos-trabajo-y-genero-el-stj-de-la-pampa-expresa-la-necesidad-de-actualizar-el-regimen-de-licencias-por-nacimiento-de->

La incorporación de la perspectiva de género aplicada al empleo judicial requiere de políticas públicas cuya ausencia o escasez no hace más que mantener y perpetuar los estereotipos y la subsistencia de las lógicas de lo público/privado. Se resiste la transversalización de la perspectiva de género bajo distintos pretextos, fundamentalmente porque se supone que, al estar normativizada la igualdad formal ya es suficiente y, por ende, las desigualdades se han superado.

A este marco de análisis de la legislación nacional cabe agregar que nuestro país es parte de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT)¹⁹ y este organismo ha sido pionero en establecer legislación sobre mínimos umbrales relativos a las condiciones de trabajo, muchos de los cuales no han sido desarrollados por la legislación interna ni constituyen prácticas dentro de los organismos estatales, y que tiene que ver con las políticas de cuidado, escasamente desarrolladas en el empleo en el sector público.

En nuestro país, la primera década del siglo XXI fortaleció la perspectiva social de los derechos y la idea de la responsabilidad del Estado en cuanto a su garantía y cumplimiento; se amplió el catálogo de derechos reconocidos (reconocimiento), pero no siempre se pusieron en marcha los mecanismos ni el presupuesto suficiente para su implementación (distribución). La legislación en torno a los derechos de las mujeres y las diversidades consagró avances relevantes de la mano del derecho a una vida sin violencias y se instaló fuertemente la disputa por obtener mayores grados de autonomía para las mujeres: autonomía física, económica y política.

hijos-conforme-los-derechos-emergentes-de-la-legislacion-de-identidad-de-gener/. Lo novedoso del fallo es el obiter dictum: “Asimismo, no se puede concluir esta resolución sin dejar de expresar la necesidad de actualizar el régimen jurídico aplicable conforme a los derechos emergentes de la legislación de identidad de género (Ley 26.743), de matrimonio igualitario (Ley 26.618) con la finalidad de evitar la reiteración de conflictos de esta naturaleza”. La cuestión es que el régimen e licencias como política de tiempos no está adaptado a la consideración de los cuidados como derechos, con lo que no solo es el Poder Ejecutivo quien tiene que adaptar el régimen de empleo a los nuevos paradigmas familiares, sino todos los poderes del estado.

¹⁹ La OIT dictó tempranamente legislación sobre empleo de mujeres, protección de la maternidad y en 1981 dictó el Convenio 156 (ratificado por Ley 23451 de 1986) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares tomando como antecedente la “Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares” de 1965 que a la vez fue sustituida por la Recomendación 165 de 1981 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Estos desarrollos no debieran quedar en papel mojado. El Estado como garante de la institucionalidad, más particularmente en lo que nos interesa, el PJ, debería tomar estos avances no solo como sugerencias sino como estándares de derecho, como bases de medidas de acción positiva que propendan a que se efectivice la igualdad.

Las carreras laborales de las mujeres en la administración de justicia, sean o no abogadas, están marcadas por los tiempos destinados a los cuidados, por lo que las estrategias que ellas despliegan para el ingreso, permanencia y ascenso o las motivaciones para la dedicación al empleo público pueden ser diferentes a las de los varones.

De acuerdo a las ideas que desarrollamos, el PJ como organización formal lleva esas marcas de género. Entre las dimensiones del empleo judicial que manifiestan su generización se halla la normativa que regula los procesos de selección para el ingreso, las modalidades de ascenso y promoción, el derecho a la carrera, la capacitación permanente, el régimen de licencias, el régimen de remuneración y la garantía del ambiente de trabajo libre de violencia.

A 2021, el PJ tiene 494 empleados/funcionarios/magistrados y 769 mujeres empleadas/funcionarias/magistradas y ha aumentado levemente el porcentaje de mujeres respecto de nuestra investigación de 2017. Es evidente que está feminizado desde la dimensión cuantitativa y teniendo en cuenta qué posición ocupan las mujeres, puede afirmarse que persisten condiciones de segregación vertical y horizontal.

Como en aquel estudio de 2017, actualmente el mayor número de mujeres se encuentra en los estratos más bajos de la pirámide laboral. Este fenómeno no ocurre por casualidad sino por factores que se relacionan con los aspectos normativos, organizacionales, las barreras objetivas que presentan las instituciones y las subjetivas que afectan a las personas, es decir, a la combinación de los componentes de los regímenes de desigualdad (Acker, 2009).

Podemos decir que el PJ se organiza de modo tal que no hace más que consolidar una cultura institucional masculina que desconoce las obligaciones constitucionales y convencionales vigentes en lo que respecta a un ámbito de trabajo paritario.

De cara a las normas, los discursos, las prácticas y el “saber hacer” de la organización, las personas planifican e implementan diversas estrategias.²⁰ Es decir, no es que la acción social esté desvinculada de las condiciones estructurales o que las personas elijan libremente (por ejemplo: quedarse más tiempo en un lugar de baja jerarquía pero que permita conciliar trabajo con cargas familiares). Más bien, los agentes se mueven estratégicamente de acuerdo a los patrones de acción social que proveen las normas, las prácticas y la cultura organizacionales, encuentran incentivos o se desalientan en el marco de esos modelos de acción. Mientras que las mujeres desarrollan estrategias para aumentar su presencia y mantenerse en el sector del empleo a costa de mayores cargas, los varones no modifican roles y funciones en el espacio privado. Lejos de ser democratizado, el espacio de lo privado resiste los cambios. Las organizaciones formales pueden coadyuvar a modificar pautas de la vida privada incentivando conductas y desalentando otras a través de la normativa laboral.

Brevemente, del análisis de la reglamentación vigente para el ingreso al empleo judicial y promoción en el cargo, surge que escasamente la perspectiva de género es considerada transversalmente en dichos procesos y no aparece en el horizonte la incorporación de medidas afirmativas hacia el colectivo de las disidencias sexuales.

Tal transversalización no se reduce a los cambios en las normas; más bien involucra procesos y esfuerzos más amplios y debería tener algún impacto en las estrategias que adoptan los/as agentes.

En cuanto al ingreso de empleados/as al PJ en las distintas ramas (administrativa, judicial o técnica) el régimen aplicable usualmente contempla un concurso de oposición y antecedentes y como derecho supletorio se aplica la Ley 634 que a pesar de que ha sido reformada y

²⁰ La noción de estrategias remite a relevar los comportamientos que se vinculan con la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana, no son meros reflejos de la dimensión estructural, pero como expresa Recepter (2008), tampoco pueden considerarse como elecciones racionales, más bien son el resultado de un entramado de distintos comportamientos desplegados a nivel individual y familiar/comunitario para asegurar la reproducción de la vida social. La noción de estrategia, según la autora se imbrica con los procesos sociales, políticos y económicos a la vez permite rescatar la dimensión activa, la inventiva y la capacidad que despliegan los actores al producir sus prácticas.

deformada con los años, se corresponde con un modelo de empleado público de la década de los '70, época del ocaso del modelo fordista del estado de bienestar.

En el PJ, los Acuerdos 1438/96 y 1455/19 del STJ disponen las modalidades del ingreso del personal y el secretariado²¹, ordena el concurso que se compone con una instancia de inscripción y presentación de antecedentes, una de oposición que consiste en una prueba escrita y una entrevista. Los y las postulantes preseleccionados pasan a una instancia de evaluación psico-laboral. Ni estas etapas ni la conformación de la terna que se eleva al/ a la titular del organismo donde se produjo la vacante explicitan alguna medida de acción positiva para ningún grupo desventajado de modo que la organización regule la diversidad y representatividad de la sociedad a la que sirve, tal como propone Chudnovsky o el Informe del Ministerio de Mujeres, Géneros o Diversidad. Mucho menos se revisan las formas en que los componentes de un régimen de desigualdades (Acker, 2009) impactan en estos procesos.

En cuanto a los ascensos, la cuestión se halla ordenada en el Acuerdo 2083/05 del STJ. Este acuerdo regula algunos aspectos del derecho a la carrera administrativa e implementa el sistema de concursos cerrados (entre integrantes del PJ en general) o circunscriptos a la oficina u organismo donde se produjo la vacante (internos y cerrados) con similares principios organizativos del ascenso que los que corresponden al ingreso. En este tipo de concursos juega un rol destacado el /la titular del organismo, quien califica a los/las postulantes a partir de una grilla de evaluación que, como sostenía Acker (1990), evalúa el puesto más que a la persona. La grilla²² en ninguna parte propone algún ítem de evaluación

²¹ Los y las secretarios/as son los/as únicos/as funcionarios/as que ingresan por concurso sin pasar por el Consejo de la Magistratura.

²² Según el Acuerdo 2083, entre las consideraciones que deben hacerse para ascensos de personal jerárquico y administrativos se hallan los siguientes puntos: 7. *Para efectuar la selección de los concursantes, el Jurado tomará en consideración en lo posible las siguientes condiciones y pautas valorativas: A- Aptitud para desempeñar la función del cargo vacante: a- Responsabilidad; b- Seriedad, discreción y reserva; c- Contracción al trabajo; d- Aptitud de trato: 1- Con las personas en general; 2- Con el personal a su cargo cuando lo tuviere. e- Espíritu de colaboración con sus superiores; f- Otros antecedentes que demuestren su aptitud para ejercer la función del cargo vacante. B- Condiciones personales: a- El concepto que se hayan formado los Señores miembros del Jurado sobre la conducta del concursante en el ámbito judicial en cuanto ella pueda incidir positiva o negativamente sobre el prestigio y la imagen que debe preservar todo integrante de la Administración de Justicia. b- Se considerará nota de demérito cualquier gestión extraoficial que para su ascenso el concursante efectuare directa o indirectamente ante los miembros del Jurado o del Superior Tribunal de Justicia para influir sobre sus decisiones. C- Antecedentes varios registrados en el legajo: a- Antigüedad y trayectoria en el Poder Judicial; b- Antigüedad en el cargo y en la función actual; c-*

sobre la base de normativa género-sensitiva, como podría ser aquella que tiene en cuenta al/la trabajador/a como una persona que, además de trabajar para la organización, tiene o puede tener responsabilidades familiares, de cuidado, transita un embarazo, entre otras experiencias vitales, que el mundo del trabajo se empeña en obviar.

El régimen de ascensos y recategorizaciones por el transcurso del plazo en el cargo se regula en el Acuerdo Paritario homologado en 2014²³. Estas recategorizaciones quedan a criterio de las evaluaciones de desempeño y de las previsiones presupuestarias, con lo cual se niegan o demoran derechos cuando no se asegura la existencia de recursos.

El derecho de los/as empleados/as a la carrera judicial se halla vinculado a la capacitación permanente, al régimen de licencias y a la garantía de un espacio laboral libre de violencias. Seguidamente analizaremos algunos datos de la encuesta que nos permiten dar cuenta en la práctica de los aspectos que hemos desarrollado antes.

Cerramos este apartado, señalando con Ivanega (2017) en que una buena administración debe caracterizarse por tratar los asuntos con equidad, imparcialidad, justicia y objetividad en los que los procedimientos de acceso al empleo público garanticen la efectividad, la no discriminación, la igualdad de género y la inclusión de minorías, incorporando de ser necesario las medidas positivas que más se adecue a superar las desigualdades.

Felicitaciones y otras notas de mérito; d- Servicios prestados fuera del horario habitual sin retribución; e- Sanciones; f- Licencias extraordinarias (días usufructuados en los dos últimos años calendario). g- Adscripciones fuera del Poder Judicial; h- Asistencia y puntualidad; i- Iniciativas que haya aportado para mejorar la función, en especial aquellas que hayan sido aprobadas y puestas en práctica, y la importancia de las mismas. j- Cursos de capacitación realizados en carácter de participantes o capacitadores.

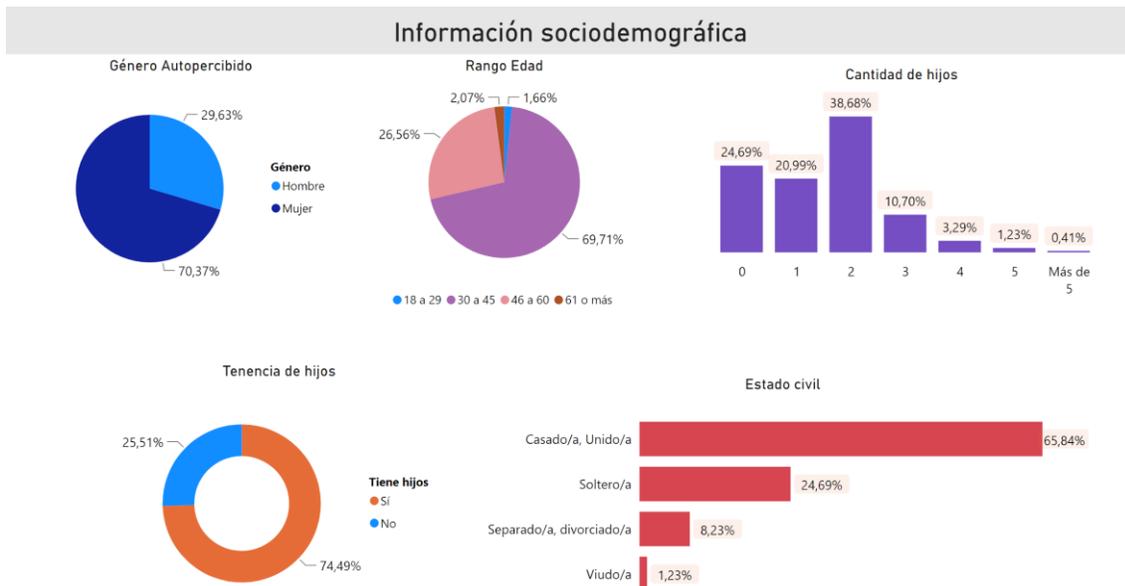
²³ A pesar de que se menciona a la “discapacidad y al cupo” como cuestiones discutidas en las negociaciones paritarias del documento no se puede inferir que se haya aplicado la perspectiva de género ni qué es lo que se acordó sobre la discapacidad o el cupo. Los cargos jerárquicos del empleo judicial y los de secretariado no están contemplados en este acuerdo y, por ende, no tienen ninguna regulación que garantice el derecho a la carrera

5. Análisis de algunos resultados de la encuesta de opinión

Si bien la encuesta de opinión²⁴ administrada en 2021 a quienes integran el PJ provincial indagó diversas cuestiones, aquí nos interesa desarrollar solo algunas que nos permitan dar cuenta de forma exploratoria de las desigualdades de género en las oportunidades laborales.

La información que pudimos obtener de la encuesta es sumamente importante porque subsiste el estereotipo de madre cuidadora, entonces tenemos que, la gran mayoría de los “empleados” en realidad son empleadas; tenemos que gran parte tiene al menos dos hijos y no encontramos en la normativa una atención especial a las tareas de cuidado u otras políticas sean monetarias (a excepción del salario familiar) ni de tiempos de cuidado que se orienten a construir una organización más paritaria y género sensitiva.

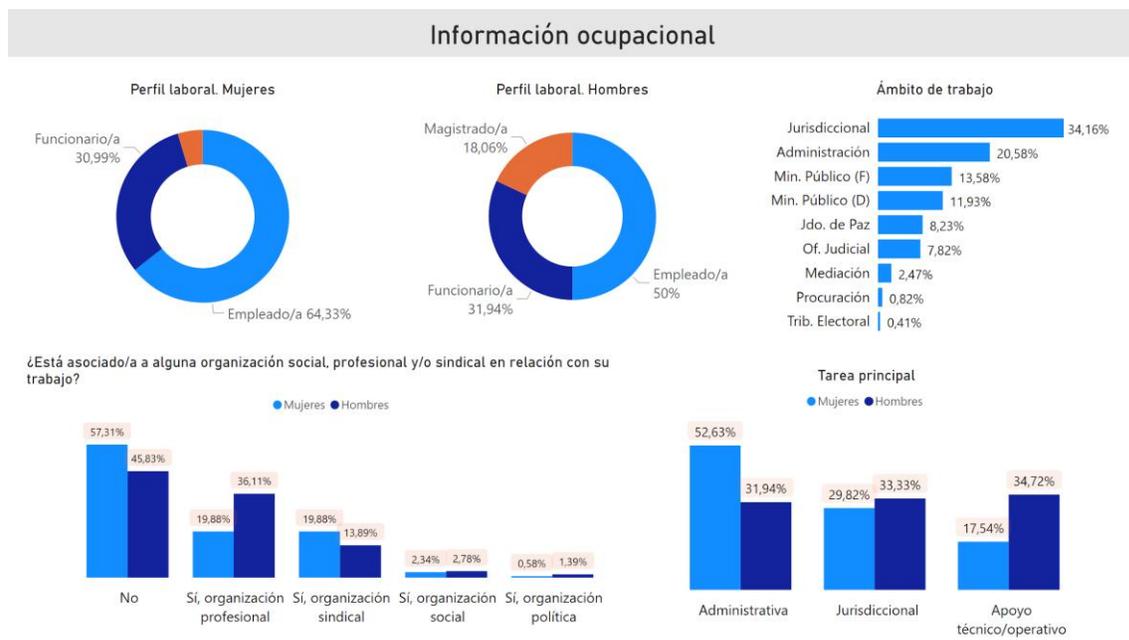
Estos datos se muestran en el siguiente gráfico



²⁴ La encuesta fue contestada por 233 agentes, respondieron 165 mujeres (70,37%) y 68 varones (29,63) lo que se compadece con la composición sexo-generica del PJ integralmente considerada (61% de mujeres/39% de varones). 153 personas dijeron estar casadas, en pareja o en unión convivencial (65,84%), 57 dijeron ser solteros/as (24,69%) y el resto encuadran en categorías como separado/a, divorciado/viudo/a. El 75,31% dijo tener hijos/as, la mayoría tiene 2 hijos/as (38,68%), siguiendo quienes dijeron tener un/a (20,99%) y tres hijos/as (10,70%).

Del gráfico que sigue surge la proporción de empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as que contestaron la encuesta. La mayoría no participa de asociaciones civiles, ni gremiales u otras. Los varones participan más en asociaciones profesionales (36,11%), mientras que las mujeres lo hacen más en las sindicales (19,88%).

La gran mayoría trabaja en el ámbito jurisdiccional (34,16%) o su tarea es principalmente administrativa (20,58%).



De la encuesta surge una alta profesionalización de los/as integrantes del poder judicial tal como surge de otras investigaciones (Kohen, Maffia y Ruiz, 2016, Dirección General de Políticas de Género, 2021). La cantidad de empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as con carreras de grado universitario completo llega al 34,3%. Incluso es alto el porcentaje, alrededor de un 30% entre aquellos/as que estudian un diplomado o un posgrado.

La carrera profesional más mencionada es la abogacía, le sigue “Otras”, habiendo un alto porcentaje de profesionales de las ciencias económicas (9,8%), de las ciencias sociales (9%)

y de las ingenierías y carreras informáticas (4,3%). Un 35,5% (83 personas) tiene pensado hacer o seguir cursos de posgrado.²⁵

De acuerdo a nuestras consultas y según surge del programa permanente de capacitación²⁶, no siempre estas se realizan en el horario de trabajo, lo cual obstaculiza la participación de agentes con cargas familiares que no disponen de tiempo ni servicios para cuidados a cargo del empleador mientras hacen la capacitación. Esta cuestión constituye un punto débil de este tipo de política porque al no considerar estos aspectos se vulnera el principio de igualdad o se imponen cargas muy graves a quienes quieran capacitarse, mucho más si son mujeres con responsabilidades de cuidado.²⁷

De los programas de capacitación del PJ, surge que ampliamente se destinan a los y las profesionales de la abogacía, cuestión que pone en desventaja a otras profesiones o sectores laborales.

Otra cuestión que indaga la encuesta estaba referida a las licencias. Más allá que urge una discusión integral del régimen de licencias como política de tiempos para el cuidado, tanto en el sector del empleo público como en el privado, igualmente los resultados dan algunas pautas que exploramos.

Teniendo en cuenta que casi el 75% de personas que contestaron la encuesta dijo tener hijos/as, el componente de régimen de empleo público referido a las opciones para el cuidado²⁸ y las licencias resulta un dato relevante y debe analizarse en profundidad.

²⁵ La alta profesionalización y la necesidad de mantener un cuerpo de empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as con alto capital académico se resuelve en la función de capacitación de la organización judicial, cada vez más desarrollada por el Poder Judicial de La Pampa, aunque no necesariamente con perspectiva de género.

²⁶ Puede verse la información de cursos, capacitaciones etc., on line y presenciales, antes y después de la pandemia en el Centro de Capacitación Judicial.

²⁷ Este punto resulta muy importante de cara a la proporción de encuestadas que dijeron tener responsabilidades de cuidado.

²⁸ La persona del gremio consultada destacó que no está en la agenda del gremio la guardería como un derecho laboral aun cuando el edificio en Santa Rosa cuenta con las instalaciones.

Con la pandemia de Covid19²⁹, los tiempos de cuidado se modificaron drásticamente y aumentaron las cargas de cuidados sobre las mujeres. La pandemia obligó a una gran reorganización de las esferas de lo público (trabajo remunerado) y la vida privada, familiar y trabajo de cuidados³⁰.

La encuesta indaga en general sobre las licencias, y si bien no contempló específicamente la pandemia, los resultados contribuyen a dar pistas de cómo se afrontó esta situación.

El 54,4% contestó que quienes cuidan son “Mayormente las mujeres”, seguido por “No sabe/no contesta” (24,9%) y por un 21,5% que dijo que el cuidado está repartido en igual proporción entre mujeres y varones.

Si a esos datos los desglosamos en mujeres y varones en la proporción en que contestaron la encuesta (70 % mujeres y 30% varones) observamos que el 66% de las mujeres contestan que son ellas las que mayormente cuidan mientras que solo el 23% de los varones contesta que son ellas las que mayormente cuidan; la opción no sabe no contesta alcanza el 18% en mujeres y el 36% en varones.

La respuesta “Mujeres y varones cuidan en igual proporción” obtiene 14% de mujeres y 36% de varones. Es decir, ellos piensan o consideran más frecuente que se cuida en igual

²⁹ En el marco excepcional de la pandemia, el PJ dictó una serie de normativas para mantener el funcionamiento de los distintos organismos durante las distintas fases de la pandemia. Una de ellas está relacionada al cumplimiento de las tareas desde el hogar de los/as empleados/as fue la denominada “dispensa” que se reguló mediante el Acuerdo 3779 del STJ. Allí se estableció justificar la inasistencia al lugar de trabajo del/a empleado/a responsable a cargo de niño, niña o adolescente que cursara en educación obligatoria inicial o primaria. Esa normativa solo alcanzó a empleados y empleadas y puso en desventaja a otros/as integrantes del PJ. Es decir, la política fue que se siguiera trabajando, sin tener en cuenta las necesidades y cargas de cuidado infantil. Tampoco asumió la necesidad de otros cuidados por lo que creemos se privatizó el cuidado en las familias y sobre todo en las mujeres, que como muestra el gráfico son las que más licencias se toman.

³⁰ La readecuación de la modalidad de trabajo que comenzó a realizarse “a distancia” y las obligaciones familiares, sumado a que el hogar se constituyó en un espacio de escolarización de los/as más pequeños/as fueron eventos que trastocaron profundamente la vida cotidiana y cuyos efectos a largo plazo aún se desconocen no sólo en el ámbito del empleo público judicial sino en la subjetividad y salud de las personas.

proporción. Este dato no se corresponde con la información obtenida en diversos estudios de uso del tiempo efectuados en ciudades del país y en otros lugares del mundo³¹.

Teniendo en cuenta los desafíos en la organización familiar que planteó la pandemia y la subsistencia de obligaciones laborales, la conciliación familia-trabajo se vio seriamente afectada. Esto repercutió predominantemente en las mujeres que son quienes más cuidan ya que no contaron con guarderías, jardines, escuelas y escasamente pudieron derivar los cuidados de personas mayores en hogares o geriátricos. Es decir, se mantuvo la obligación de prestar tareas (presencial o teletrabajo) sin que fuera accesible el régimen o el denominado diamante de cuidados compuesto por prestaciones a cargo del Estado, las familias, el autocuidado, la comunidad y el mercado.

En cuanto a la percepción acerca de quien requiere más licencias cuando se trata de la atención y cuidados de familiares de cada encuestado/a en su ámbito laboral dentro del PJ, las respuestas muestran la subsistencia del mandato cultural de cuidar que pesa sobre las mujeres, cuestión que debería ser objeto de interés si se piensa en un espacio de trabajo más democrático y paritario.

El 52,6% de las respuestas indica que son “Mayormente las mujeres” quienes se toman licencia por cuidado de un familiar, un 24,8% corresponde a los varones y un 21% dice que las licencias se toman en igual proporción.

Siguiendo a Faur (2014) los malabares que las mujeres hacen y el modo en que despliegan distintas estrategias para asumir los cuidados no son opciones “libres” efectuadas por fuera de los condicionamientos culturales, institucionales o familiares en los que están insertas.

Los datos obtenidos de la encuesta a empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as del PJ de la provincia son consistentes con los resultados de otras investigaciones realizadas en nuestro país que han abordado antes y después de la pandemia de Covid19 las desigualdades

³¹ Atribuyo este dato al discurso de la deconstrucción. De pronto parece que los varones están deconstruidos, mientas, persisten el problema de uso del tiempo, de los cuidados, de un mayor empleo informal en las mujeres, de una tasa de actividad menor, y un largo etc. de desventajas.

en las carreras y trayectorias laborales de varones y mujeres, de las que surge el impacto diferencial de los cuidados y responsabilidades familiares en las “elecciones” que hacen las mujeres, condiciones estructurales que orientan la acción social en cuanto a aprovechar oportunidades de ascenso, obtener modelos de acción, iniciar una capacitación que redundará en la promoción laboral, entre otras cuestiones.³²

Dado nuestro interés en explorar las formas en que las personas concilian las obligaciones derivadas del empleo con la vida privada, la encuesta preguntó sobre el compromiso del PJ con la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.

Las respuestas se condicen con la alta proporción de personas que dijeron tener personas a cargo (fundamentalmente hijos/as), las cargas de cuidado que recaen mayoritariamente en las mujeres según los mandatos culturales vigentes en una sociedad patriarcal como la nuestra y teniendo en cuenta que respondieron más mujeres que varones a la encuesta.

Por otra parte, existe una conciencia de que el PJ debería tener un rol más activo en abordar y tratar estas desigualdades. Un 56,2% dijo estar “Muy de acuerdo” con que el PJ debería tener un rol, más activo en promover la equidad entre mujeres y varones en lo que respecta a la conciliación vida familiar-trabajo, mientras que 34,8 % estuvo “De acuerdo”.

6. Grado de satisfacción con la regulación y la prestación del trabajo. Algunas cuestiones problemáticas

En cuanto a distintas características del trabajo en el PJ, la encuesta hizo una serie de preguntas relativas a la prestación de las tareas.

Los datos obtenidos revelan un alto grado de conformidad en cuanto a la tarea realizada, así como el reconocimiento de que el clima laboral es bueno a muy bueno.

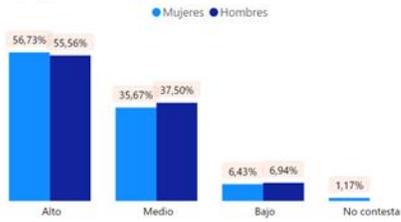
³² Puede verse: Kohen, Maffia y Ruiz (2016), Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal (2018, 2021), CIPPEC (2019), Flores, Lescano y Molina, (2021), OIT-PNUD (2009), Zaikoski Biscay (2015) entre otros.

Las personas encuestadas tienen un alto grado de satisfacción respecto del trato con los superiores; sin embargo, cuando se pregunta por la remuneración sobresalen las respuestas “Medio” y “Bajo” índice de satisfacción.

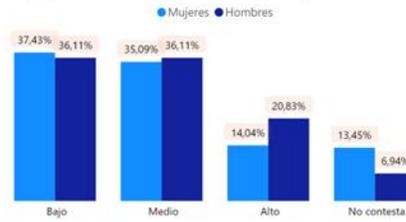
Si bien las opiniones muestran una alta satisfacción sobre el clima laboral y la tarea realizada, hay un elevado porcentaje de respuestas de satisfacción “Baja” y “Media” en cuanto al criterio utilizado para los ascensos superando a quienes se inclinaron por la opción “Alto” grado de satisfacción respecto de los ascensos. Esto podría estar indicando que, si bien las tareas asignadas al cargo no resultan problemáticas en sí mismas, aparece como insatisfactorio el modo en que se realizan las promociones y ascensos.

Resulta ciertamente contradictorio que sea “Alto” y “Medio” el grado de satisfacción con el clima laboral si crece la insatisfacción con el teletrabajo, los criterios de ascensos y la problemática de los concursos. Lo mismo ocurre con la satisfacción “Alta” en cuanto al trato con los superiores, si al mismo tiempo quien fija los criterios para los concursos y los ascensos es el/a mismo/a jefe/a de oficina. Aquí aparece lo paradójico de la situación dentro de la organización, al decir de Meilán, Blugerman y Agoff (2020) se alienta el compromiso del personal diciendo que están en una gran familia “la familia judicial” pero por otro lado hay bajos niveles de compromiso de la organización en cumplir normas de igualdad.

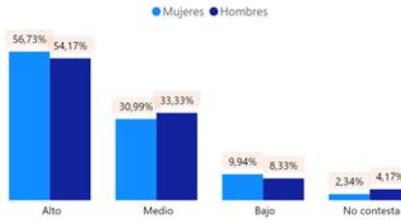
¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Clima laboral]



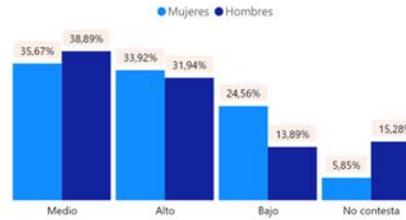
¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Criterios utilizados para los ascensos]



¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Trato de los superiores]



¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Teletrabajo (en casa)]



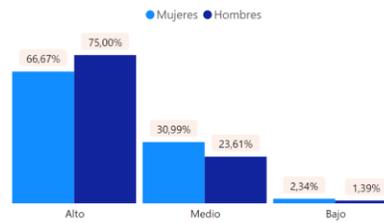
Elaboración propia

En cuanto al teletrabajo aparece como un aspecto problemático debido a los niveles “Medio” y “Bajo” de respuesta a la satisfacción laboral. Creemos que la indagación sobre estas nuevas modalidades y la capacidad de superar obstáculos de género, deben ser más minuciosamente exploradas.

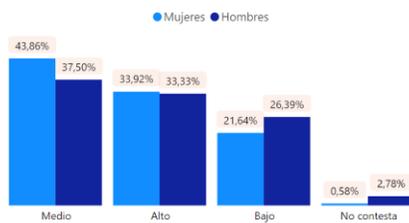
¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Reconocimiento de su tarea]



¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Tarea realizada]



¿Qué grado de satisfacción posee respecto de los siguientes aspectos de su trabajo? [Remuneración por la tarea realizada]



Elaboración propia

Aun con un grado de satisfacción “Medio” y “Bajo” en los criterios usados para los ascensos, la principal respuesta sobre el plan a futuro es concursar (43,8%) seguida de mantener en cargo (18%), cuestión que se relaciona con el derecho a la carrera y con la idea de permanecer en el PJ. Es decir, quien quiera progresar en el empleo judicial deberá someterse a un concurso y a las reglas que los regulan, por más que sean injustas. Siendo este uno de los aspectos que generan menores niveles de satisfacción, debería profundizar la indagación y corregirse los sesgos que la generan.

Preguntados/as sobre si el procedimiento de los concursos para los demás cargos garantiza la igualdad de oportunidades, el 39,5% dijo que “Sí” y casi igual porcentaje (37,3%) opinó que “Sólo parcialmente” y “No” garantiza la igualdad de oportunidades. El 14,6% dijo que “No” y el 23,2% contestó “No sabe/no contesta”.

Como habíamos señalado, los concursos de ingreso y ascenso regulados para la carrera judicial prevén una etapa escrita y otra oral además de la valoración de los antecedentes.

Si bien es alto el porcentaje de quienes no respondieron (36,9%), puede observarse que la oposición escrita no presenta grandes dificultades y la entrevista oral resulta más problemática (21,5%) seguida de la etapa de confección del orden de mérito (15,5%).

7. Palabras finales para seguir pensando

Desde un punto de vista metodológico hemos propiciado la utilización de distintas fuentes y construido algunos datos que nos sirven para recoger la experiencia de las mujeres, en tanto sujetas inmersas en relaciones de género que pueden observarse estudiando el PJ.

Una de las estrategias de poder es la de mantener en situación de injusticia epistémica a las mujeres soslayando sus experiencias y necesidades. De lo que hay que dar cuenta es de que se trata de relaciones de género que marcan sexualmente a las organizaciones burocráticas, posibilitando ciertas feminidades y masculinidades.

Existe aún el riesgo de marginalizar o de mantener las políticas de género focalizadas en alguna oficina sin poder real. Como Ross-Smith y Kornberger (2004) la separación de la teoría de género de otras áreas, tratando esta problemática como un campo especializado implica ignorar el vínculo entre el discurso organizacional, las prácticas administrativas o de gestión y las realidades de género.

Si bien hay avances, las desigualdades de género persisten y la diferencia sexual no siempre es considerada para implementar políticas públicas. El Estado no asume que la carga de la reproducción de la vida recae diferencialmente sobre las mujeres y que ello implica un déficit democrático (Zaikoski Biscay, 2015) que inhibe el surgimiento de institucionalidades estatales sensibles al género.

Debemos resaltar que no obstante la información recabada, construida para los propósitos de esta investigación e interpretada conforme el marco teórico propuesto, todas las problemáticas relacionadas al empleo en la administración de justicia merecen una más profunda atención y requieren de una resignificación en la agenda institucional en base a la definición que se haga sobre qué tipo de “recursos humanos” se quiere para qué “tipo” de administración de justicia y en función de cuáles son los “bienes sociales” que el PJ administra.

El régimen de ingreso, el derecho a la carrera, la regulación de las promociones automáticas por antigüedad, la carrera del funcionariado –correspondía a profesionales de carreras jurídicas o no y a empleados/as con otros títulos universitarios (vg. los/as integrantes del Cuerpo Médico, de los Equipos Técnicos, entre otros)–, las licencias y el derecho a un ambiente laboral libre de violencias son derechos que asisten a los /as integrantes del PJ, y presentan rasgos y sesgos estereotipados de acuerdo a modelos burocráticos que están en crisis.

Creemos que indudablemente el perfil para el cargo debe considerar a un/a empleado/a concreto y no en abstracto, debe tratar con un/a sujeto que se va desarrollando a lo largo

de la carrera laboral y que en ese transcurrir tiene necesidades de tiempo o de capacitación diferentes.

El cargo o función en el organigrama (Juzgado, Defensoría, Oficina, etc.) implica un saber-hacer que involucra mucho más que la dimensión técnica del trabajo. Las personas involucran en el empleo más dimensiones que la meramente laborales y/o técnicas y el Estado tiene la obligación de proveer herramientas que se orienten a equilibrar las oportunidades entre varones y mujeres, a hacer posible la autonomía física, económica y de participación de las mujeres.

Estas cuestiones deberían reflejarse en el régimen normativo que estructura formalmente el ingreso y el ascenso, las políticas de tiempo (licencias) y conciliación y los esfuerzos de capacitación, entre otros importantes aspectos del empleo judicial.

Un análisis más profundo y abarcativo que el que hemos realizado en el marco exploratorio de nuestra investigación es necesario no sólo porque de su mejor estudio pueden derivarse propuestas de cambio institucional, sino principalmente porque del régimen de ingresos y la carrera administrativa depende la representación social que los/as agentes tienen acerca de la justicia de los procedimientos que implementan las máximas autoridades del PJ y el Ministerio Público para la designación de los/as agentes.³³

Habíamos señalado en otro trabajo (Zaikoski Biscay, 2021) que no es novedad que el Estado en Argentina no recopila datos de manera confiable, mucho menos si se trata de contar con estadísticas con perspectiva de género. La falta de datos es un dato, decía Gaston (1993) hace treinta años y lo sigue siendo.

De la encuesta que hemos analizado precedentemente se desprende que un estudio profundo del estado de situación del empleo judicial es una tarea pendiente. Es dispar el discurso de la

³³ Diversos organismos del Estado y de la sociedad civil vinculados a la administración de justicia han emprendido investigaciones diagnósticas recientemente para detectar las necesidades y formular propuestas de cambio institucional con perspectiva de género para la reforma judicial. Puede verse: Kohen, Maffia y Ruiz (2016), Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal (2018, 2021), entre otros.

igualdad con lo que muestran los datos. Creemos que esto ocurre porque las instituciones siguen arraigadas al modelo formalista de la igualdad, y esto debe ser superado por un modelo de igualdad como no dominación.

De nuestro estudio exploratorio, también se infieren pautas relacionadas a la carrera administrativa, la capacitación y profesionalización. El PJ como organización burocrática estatal aún no se ve a sí misma como responsable en la organización social de los cuidados ni propende con sus normas a la corresponsabilidad en los cuidados, las políticas de tiempos, servicios y transferencias para los cuidados, cuestiones que según diversas investigaciones podrían provocar algún cambio en los estereotipos de género que marcan las carreras laborales, todo ello en base a las opiniones y necesidades de quienes forman parte del empleo judicial.

Bibliografía citada

Acker, Joan. (2000). “Jerarquías, trabajos y cuerpos”, en Marysa Navarro y Stimpson, Catharine R. (comp.) *Cambios sociales, económicos y culturales*, México, Fondo de Cultura Económica.

(2009) “From glass ceiling to inequality regimes” en *Sociologie du Travail*, VOL. 51 - N° 2, abril-juin, disponible en <https://journals.openedition.org/sdt/16407>, consulta del 28 de febrero de 2022.

Chudnovsky, Mariana. (2020). ¿Dónde están y qué hacen las mujeres dentro de la Administración Pública? El caso del sector público argentino, en *Revista de Gestión Pública*, Vol IX, N° 1.

Cippecc. (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*, Díaz Langou, Gala et al. Disponible en https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf, 19 de enero de 2022.

Costa, Malena. (2016). *Feminismos Jurídicos*, Buenos Aires, Didot.

Di Liscia, María Herminia B. *et al.* (2009). *Ciudadanía y derechos de las mujeres. Conceptos introductorios y propuestas de actividades*, Santa Rosa, EdUNLPam.

Dirección General de Políticas de Género. (2018). *El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal*, disponible <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf>, consulta del 26 de octubre de 2021.

Dirección General de Políticas de Género. (2021). *Cartografías de Género N° 1: Organización del trabajo remunerado y no remunerado en el MPF*, disponible en <https://www.fiscales.gob.ar/acciones-genero/cartografias-de-genero-n1-organizacion-del-trabajo-remunerado-y-no-remunerado-en-el-mpf-2021/> consulta del 28 de febrero de 2022.

Dirección General de Políticas de Género. (2021). *Impacto del género en la carrera judicial del MPF*, disponible en https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2021/12/DGPG-Informe_Analisis-mapa-genero_10_v2.pdf, consulta del 28 de febrero de 2022.

Flores, Ayelén; Molina, Jimena y Lescano, Rafaela. (2021). *Género, empleo público y aislamiento social*. disponible en <http://escueladegobierno.chaco.gov.ar/index.php/bibliotec/nuestras-publicacione/item/597-genero-empleo-publico-y-aislamiento-social>, consulta del 28 de febrero de 2022.

Fricter, Miranda. (2017). *Injusticia epistémica*, Herder, Barcelona.

Ivanega, Miriam M. (2017). *Violencia y discriminación en el ámbito laboral. Referencias al empleo público*, en Vanesa Ferrazzuolo (coord.) *Prevención de la violencia laboral*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire.

Herrera, Marisa, Fernández, Silvia E y de la Torre, Natalia. (2020). *Tratado de Géneros, Derechos y Justicia. Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires.

Kohen, Beatriz, Maffía, Diana y Ruiz, Roberta (coord.). (2016). *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Editorial Jusbaire.

Martin, Ana Laura; Queirolo, Graciela y Ramacciotti, Karina. (2019). *Mujeres, saberes y profesiones. Un recorrido desde las ciencias sociales*. Buenos Aires, Biblos.

Meilán, Carlos, Blugerman, Leopoldo y Agoff, Sergio. (2020). *La organización como un fenómeno complejo*, en Szlechter, Diego: *Teorías de las organizaciones: un enfoque crítico, histórico y situado*, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). *Administración de justicia y perspectiva de género*
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf

Moreno, Aluminé. (2022). *Institucionalidades de género en el sistema de justicia*, *Boletín n° 26 Observatorio de Género en la Justicia porteña*.

Nicolas Lazo, Gemma. (2013). “Feminismo, concepto sexo-género y derecho” en SÁNCHEZ URRUTIA, Ana y PUMAR BELTRÁN, Nuria, *Análisis feminista del derecho. Teorías, igualdad, interculturalidad y violencia de género*, Barcelona, Ediciones de la Universidad de Barcelona.

Perez, Agustina y Zaikoski Biscay, Daniela-. (2017). “Nuevas maternidades/paternidades y formas familiares en el Código Civil y Comercial Argentino”, en *Revista Igualdad y Democracia*, N° 5, Año 4, Primer semestre, Santiago, Instituto Igualdad.

Ross +- Smith, Anne y Kornberger, Martin. (2004). Gendered rationality? A genealogical exploration of philosophical and sociological conceptions of rationality, masculinity and organization, en *Gender, Work&Organization*, Vol 11, Issue 3.

Rubio Castro, Ana. (2019). El valor del iusfeminismo en la evolución del derecho, en Rosa Cobo: *La imaginación feminista. Debates y transformaciones*, Madrid, Ediciones de la Catarata.d

Ruiz Resa, Josefa Dolores (coord-editora). (2020a). *Las mujeres y las profesiones jurídicas*, Madrid, Dykinson 307-318.

(2020b) *Informe científico sobre mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea. Niveles de acceso, promoción y autopercepción del desempeño profesional*

https://www.centrodeestudiosandaluces.es/publicaciones/descargar/1075/documento/2431/IFO01_20.pdf, 18 de setiembre de 2022.

Saba, Roberto. (2016). *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿qué le debe el Estado a los grupos desaventajados?* Siglo XXI, Buenos Aires.

Zaikoski Biscay, Daniela. (2015). “Mujeres, familias y cuidados. Las dificultades de las políticas de igualdad” en DI LISCIA *et al*, *Mujeres pampeanas. Tensiones entre la ciudadanía formal y el ejercicio de los derechos*, EdUNLPam, Santa Rosa, pp. 137-175.

Zaikoski Biscay, Daniela y Policastro, Betsabé. (2017). *Violencia contra las mujeres: realidades, desafíos y actores en la implementación de la ley 26085 en La Pampa*, Santa Rosa, EdUNLPam.

Zaikoski Biscay, Daniela. (2020). Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas, en Vidú, Ana y Mugarra, Aitziber: *Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género. Innovación y oportunidades para el empleo*, Madrid, Dykinson.

Zaikoski Biscay, Daniela. (2021). Mujeres abogadas en la función judicial. Las paradojas de la feminización, en Kostenwein, Ezequiel, *En defensa de la sociología jurídica*, Buenos Aires, Di Plácido Editores.