
La Clínica Jurídica desde adentro: techo de cristal en el Poder Judicial bonaerense

Acosta Marina⁷

García Noelia⁸

Pérez Crispiani Candela⁹

RESUMEN: El propósito de este trabajo es reflejar cómo nace y se aborda un caso en la Clínica Jurídica de Derechos Humanos de nuestra casa de estudios. Nos serviremos a tal fin de la investigación recientemente iniciada y aún en curso relativa al techo de cristal en la justicia provincial, elección que radica no sólo en la riqueza de la temática en análisis sino en el debate que, entendemos, suscita entre los y las profesionales del derecho. De este modo y a la luz de los interrogantes que surgen de esta exploración temprana, trataremos de hacer partícipe al lector de la dinámica clínica: recorrido sinuoso que a partir de la duda y el problema, hace de la construcción del conocimiento una herramienta puesta al servicio de la acción.

PALABRAS CLAVES: clínica jurídica - techo de cristal - equidad de género- pedagogía crítica.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to describe how we approach a case at the Human Rights Clinic of the University of La Plata. We analyze the glass ceiling barriers that exist in the local justice system, a topic that is relevant not only because of its conceptual richness, but also because of the debate that it has spurred among law professionals. In the light of the questions that arise from this early investigation, we will try to involve the reader into the clinical dynamics: a path made of uncertainties and problems that makes the process of knowledge-building a tool at the service of action.

KEYWORDS: legal clinic- glass ceiling barriers- gender equality- critical pedagogy

⁷ Abogada, UNLP. La Plata, Argentina. Coordinadora de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Email: marina.acs@live.com

⁸ Abogada, UNLP. La Plata, Argentina. Coordinadora de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Email: noegarpr@gmail.com; clinicaddhh@gmail.com.

⁹ Abogada, UNLP. La Plata, Argentina. Integrante de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Email: candelaperezc@gmail.com

I. Nombramiento del Dr. Sergio Gabriel Torres en la Suprema Corte

El debate acerca del “techo de cristal” en el Poder Judicial bonaerense ingresó a la Clínica como sucede con tantas otras problemáticas: por la vía de los hechos y de la praxis. Es de público conocimiento que a principios del año que corre el presidente del máximo tribunal provincial recibió el juramento del Dr. Sergio Gabriel Torres para integrar dicho cuerpo colegiado, definiendo de ese modo la composición actual de la Suprema Corte de Justicia: seis jueces y una jueza.

En efecto, el 29 de mayo del año en curso el Dr. Eduardo Néstor de Lázzari recibió formalmente el juramento del precitado magistrado, desplazando así los reparos que giraban en torno al candidato propuesto para ocupar la vacante que dejó la renuncia del Dr. Juan Carlos Hitters. Es que si bien la gobernadora elevó el pliego del Dr. Torres al Senado los primeros días de marzo y dicha Cámara lo aprobó por unanimidad, hubo serias observaciones por parte del Colegio de Abogados de La Plata y dos de los magistrados de la Corte provincial (el propio Dr. de Lázzari y el Dr. Eduardo Julio Pettigiani) en torno a si se encontraba satisfecho a su respecto el requisito de contar con domicilio en la provincia.

Tal dilación hizo del nombramiento una noticia presente en diversos medios de comunicación, tanto en los dedicados específicamente al derecho como en periódicos y portales de información general. Del mismo modo la noticia llegó a la Clínica tornándose, sin embargo, escenario de una discusión distinta: ¿a nadie extrañaba la conformación de la Suprema Corte bonaerense desde una perspectiva de género? ¿Acaso no es interpelante el hecho de que una única mujer haya llegado a formar parte del máximo tribunal de justicia local?

No pareció haber sorprendido entonces que el tribunal con mayor poder de decisión de la provincia no presente más que una única jueza en su integración. Todo ello no obstante existir, desde 1985, una convención internacional ratificada por nuestro país -y que goza de jerarquía constitucional desde 1994- que expresamente alude a la obligación estatal de garantizar la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres para ocupar cargos públicos. Nos referimos a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, o “CEDAW”:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los

hombres, el derecho a (...) b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales (Art. 7 Inc. "b", CEDAW).

Ante esta situación, elaboramos un breve escrito a la luz de distintas convenciones internacionales y recomendaciones generales de los respectivos comités en la materia, con la finalidad de dar a conocer nuestra postura frente al Senado provincial y en el Facebook de la Clínica. Sin embargo, en medio de las controversias señaladas el Dr. Torres tomó posesión del cargo frustrándose con ello la publicación.

Siendo que de los seis integrantes de la SCBA que permanecieron tras la jubilación del Dr. Hitters, cinco son hombres: ¿es ajustado a derecho el nombramiento de un nuevo juez que pase a completar un órgano de decisión colegiado compuesto así por un 85% de varones? ¿Existe un derecho a la equidad de género en el Poder Judicial? ¿En qué medida éste se halla efectivamente garantizado en la justicia bonaerense, en las distintas instancias y fueros? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres integran el Poder Judicial provincial? ¿Qué puestos ocupan? ¿Quiénes integran mayoritariamente los cargos de más alta jerarquía? ¿Qué puede exigirse al poder político al respecto? ¿Y al Poder Judicial? ¿Qué tipo de medidas serían válidas y eficaces para corregir las desigualdades que a este respecto se advierten, sin caer en estereotipos que no hagan más que reforzar la inequidad? ¿Cuál es la autoridad competente para ordenar tales remedios? ¿Y quiénes los legitimados para solicitarlo?

Estas y otras dudas -con sus posibles respuestas- alojan distintos puntos de vista, a la vez que despiertan en el grupo la sospecha de encontrarnos ante un posible "caso". Abordarlo implica asumir una dificultad no poco frecuente al litigar en materia de Derechos Humanos: la de llevar la letra de convenciones, declaraciones, leyes, protocolos y la Constitución misma, a su puesta en ejecución a través de decisiones concretas, ya sean individuales o colectivas; decisiones que muchas veces deben tomarse en ausencia de políticas públicas que las contengan, ordenen y garanticen a largo plazo. Esta última circunstancia (la ausencia de una política pública que regule expresamente la problemática en análisis) vuelve imprescindible la realización de una exhaustiva indagación preliminar: cualquier reclamo tendiente a la equidad de género en el Poder Judicial se justificará en tanto la discriminación se muestre palmaria e indiscutible, tornando realmente dificultoso (cuando no imposible) a los poderes

involucrados justificar y presentar como razonables la distribución de cargos imperante.

II. Exploración inicial

A. RECORRIDO VIRTUAL POR LA PROVINCIA

Desde el año 2010 la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación -CSJN de aquí en más- realiza un relevamiento periódico del Poder Judicial (nacional y provincial) según el cargo y género de quienes lo ocupan. El “Mapa de Género de la Justicia Argentina” (Oficina de la Mujer, CSJN; 2018) constituyó la primera fuente de información que corroboraba lo acertado de nuestra intuición: el techo de cristal en la justicia de Buenos Aires existe.



Como surge a la vista, es la propia CSJN quien reconoce la incidencia de este fenómeno:

Pese a que la composición del Poder Judicial es mayoritariamente femenina, esta representación no se ve reflejada en la distribución jerárquica de los cargos que ocupan, existiendo un marcado descenso de la presencia de mujeres en los estamentos superiores. Este fenómeno de segregación vertical es conocido como “techo de cristal” (Oficina de la Mujer, CSJN; 2014).

Así, hablamos de “techo de cristal” para referirnos a una de las formas que adopta la inequidad de género en el ámbito laboral, profesional, académico y, en general, cualquier otro contexto que implique distribución de poder y que, a través del mecanismo de la discriminación vertical, impide u obstaculiza el acceso de las mujeres a los cargos públicos y privados jerárquicamente superiores. Ello trae aparejado una subrepresentación de las mujeres en los

puestos “más altos” (ya sea en cuanto a remuneración, prestigio o poder) y una sobrerrepresentación de las mismas en los empleos jerárquicamente inferiores. De tal manera, se genera una estructura piramidal en la cual la composición femenina predomina en la base y la masculina en la cúspide.

No obstante, a la par de la segregación vertical mencionada (asociada a la idea de “techo”), operan en la estructura judicial prácticas de discriminación horizontal que se ponen de manifiesto al examinar cómo varía la composición de género en los distintos fueros. Desde esta perspectiva y como se demostrará *infra*, surge manifiesta la ya conocida división sexual del trabajo, observándose una mayor presencia de mujeres en aquellas materias (fueros) vinculados al rol de cuidado, contención y protección, virtudes tradicionalmente asociadas a lo femenino.

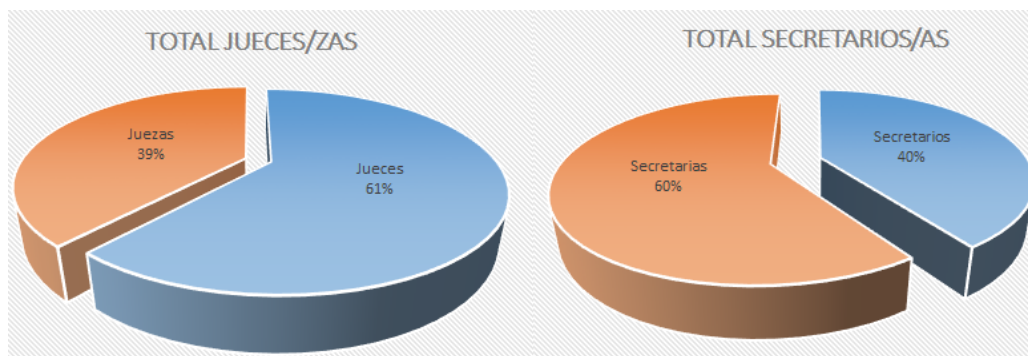
El hallazgo de los informes elaborados por la Oficina de la Mujer de la CSJN operó como una temprana comprobación de nuestras intuiciones a la vez que nos invitó a indagar en detalle en torno a la realidad provincial: ¿hay diferencias entre los departamentos judiciales grandes y los más chicos? ¿Cómo se distribuyen las mujeres según las instancias de cada fuero? ¿Qué escalafón opera como techo? Con esas y otras inquietudes emprendimos la tarea; una de nosotras generó la primera hoja de cálculo en Excel con el departamento judicial de Mar del Plata, distinguiendo para cada fuero y por instancia la cantidad de juzgados/salas con indicación del total de jueces y secretarios y la correspondiente distinción según el género. Los datos con los que se completarían ésta y las demás planillas serían los de la página web de la Suprema Corte de Justicia, más precisamente, el mapa judicial y la sección “organismos”.

El procedimiento se replicó a lo largo de tres semanas hasta agotar los departamentos judiciales. Mientras tanto, compartíamos cada viernes los datos parciales y las sensaciones a que daba lugar una tendencia que se mostraba irreversible: los jueces (incluso sin considerar instancias ni fueros) duplicaban en la mayoría de los casos a las juezas.

Una vez concluido el relevamiento, realizamos las sumas pertinentes y obtuvimos los resultados tan esperados.

B. EL TECHO DE CRISTAL EN NÚMEROS

Un total de mil doscientos dieciséis jueces (1216) integran actualmente el poder judicial bonaerense, de los cuales setecientos cuarenta y ocho (748) son hombres y cuatrocientos sesenta y ocho (468) mujeres. Como correlato, de los mil cuatrocientos seis (1406) secretarios existentes, tan solo quinientos setenta (570) son hombres mientras que los ochocientos treinta y seis (836) cargos restantes los desempeñan mujeres¹⁰.



Los porcentajes hablan por sí solos; cuando de magistrados se trata, el 61% son hombres y el 39% mujeres, proporciones que se invierten casi a la perfección en el caso de secretarios/as. Este análisis es sumamente importante si se considera I) que el de secretario constituye el puesto de mayor jerarquía inmediato anterior al de magistrado y II) la responsabilidad y capacidad que requiere el desempeño de tal función. En otras palabras, en el sistema de justicia hay muchas mujeres y muy valiosas, pero por alguna razón que habrá que desentrañar, éstas se concentran en los cargos administrativos.

	TOTALES MUJERES	TOTALES HOMBRES	TOTALES
JUECES/ZAS	468	748	1216
SECRETARIOS/AS	836	570	1406
TOTALES	1304	1318	2622

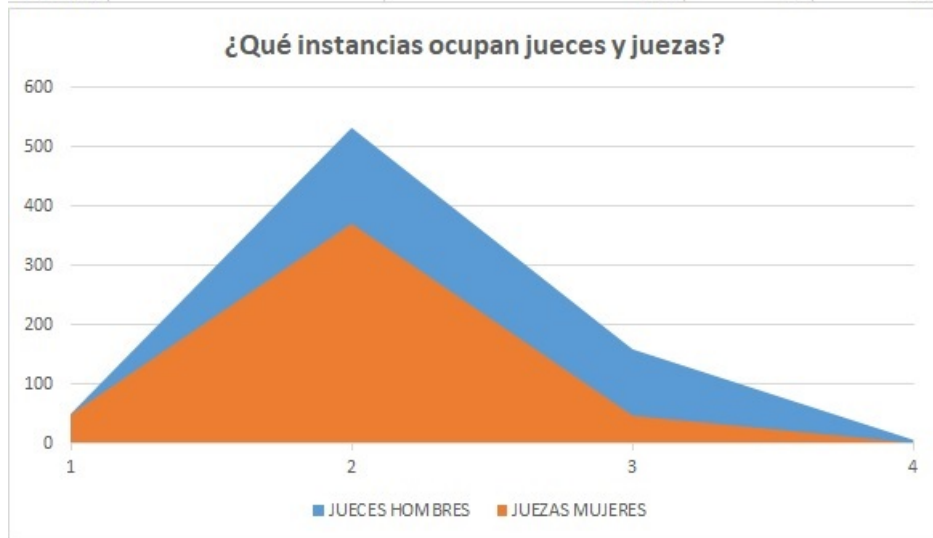
En este cuadro de doble entrada se confirma lo dicho. Sin distinguir entre jueces/zas y secretarios/ias, los hombres superan sólo en un número de catorce (14) a las mujeres (1318 hombres vs. 1304 mujeres), el tema es la distribución de cargos: de las mil trescientas cuatro funcionarias (1304), ochocientos treinta y seis (836) son secretarias y cuatrocientas sesenta y ocho (468) juezas, vale decir,

¹⁰ Incluimos entre los secretarios/ias a los relatores de la Suprema Corte de Justicia.

tan sólo un tercio aproximado del total llegan a juezas.¹¹ En cambio, de los mil trescientos dieciocho hombres (1318), el 56% son jueces y el 44% restante secretarios.

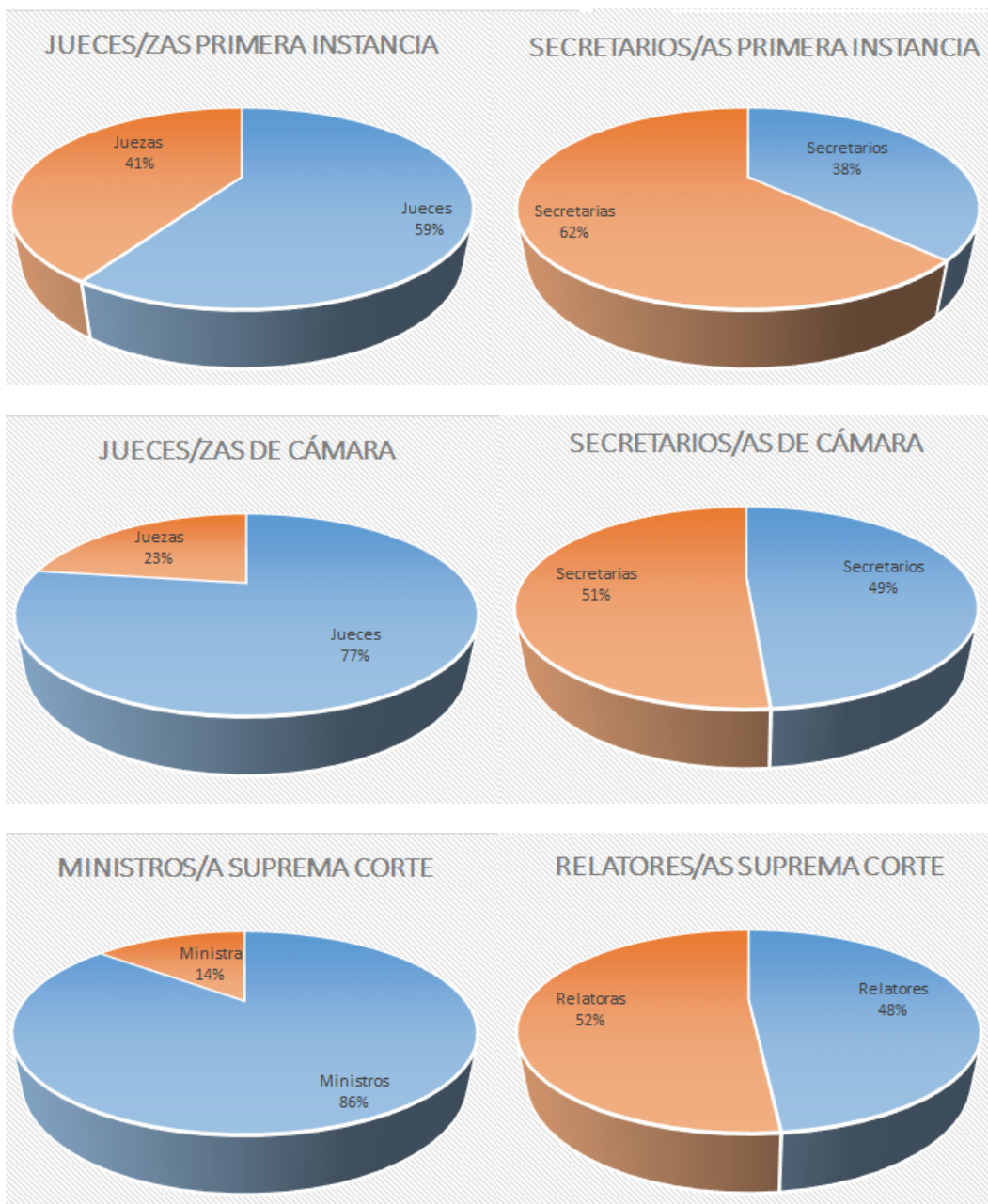
Veamos ahora los datos por instancia.

		JUECES	JUEZAS
1	JUSTICIA DE PAZ	99	49
2	PRIMERA INSTANCIA	904	371
3	CÁMARA	206	47
4	SCBA	7	1
TOTALES		1216	468



Los triángulos naranja y azul superpuestos reflejan de modo muy claro el estado de situación: la paridad casi perfecta que caracteriza a la justicia de paz se desvanece gradualmente dando lugar, de modo creciente, a una inequidad grosera como la que presenta el superior tribunal provincial y que funcionara como disparador de esta investigación. Aquí los porcentajes por instancias:

¹¹ Es de esperar que los números sean aún más alarmantes si se analizan todos los cargos administrativos.



Los datos son contundentes. Sin embargo, el análisis no finaliza aquí: como adelantamos, la asignación de cargos según el fuero tampoco parece ser aleatoria para las juezas. Para ejemplificarlo analizamos los datos de los juzgados de familia en contraposición a los civiles y comerciales:

	JUEZAS		JUECES		TOTALES
JUZGADOS DE FAMILIA	61	64%	35	36%	96
JUZGADOS CIVILES Y COMERCIALES	67	40%	100	60%	167

De un total de noventa y seis (96) jueces, treinta y cinco (35) son hombres y sesenta y un (61) mujeres. En cambio, de ciento sesenta y siete magistrados

(167) en los juzgados civiles y comerciales de primera instancia, cien (100) son hombres y sesenta y siete (67) mujeres ¿Qué hay detrás de estas cifras? ¿Será que los juzgados de familia permiten a la mujer conciliar el rol exigido en el ámbito privado con el desempeño de un cargo público? ¿Hay cualidades intrínsecas en nuestras juezas que justifiquen esta distribución según el fuero? Entendemos que no; en todo caso se trata de valores y actitudes otrora exigidos a las mujeres por su género (como la contención, la calma, el cuidado y la protección) pero que, si de administración de justicia hablamos, sería deseable hallar en todos los operadores jurídicos. Creemos que tales prejuicios explican la paridad hallada en los juzgados de responsabilidad penal juvenil y de garantías del joven en comparación, por ejemplo, con los juzgados de garantías comunes:

	JUEZAS		JUECES		TOTALES
JUZGADOS DE RESPONSABILIDAD PENAL JUVENIL	13	52%	12	48%	25
JUZGADOS DE GARANTÍAS DEL JOVEN	18	51%	17	49%	35
JUZGADOS DE GARANTÍAS	28	29%	68	71%	96

A este respecto, numerosas investigaciones confirman la estrecha relación existente entre el fenómeno de la segregación horizontal y el mantenimiento del rol reproductivo y doméstico asignado a la mujer. Específicamente, ha sido señalado que los juzgados de familia funcionan en la práctica como puentes que permiten “conciliar” más fácilmente la participación en la esfera pública con el ámbito privado del hogar (Gastiazoro, 2013). Las causas de esta consolidada práctica deben buscarse, una vez más, en aquél esquema de división sexual del trabajo según el cual las tareas y responsabilidades parentales siguen recayendo predominantemente sobre las mujeres, sin una reconfiguración acorde a la creciente participación femenina en el área profesional fuera del hogar.

En efecto, la progresiva inserción de la mujer en la educación universitaria ha generado un gran caudal de profesionales que buscan insertarse en el ámbito laboral. Si pensamos en la composición actual de nuestras aulas, identificaremos que la mayoría del alumnado está compuesto por mujeres que, además, suelen obtener los promedios más altos. Sin embargo, en el mercado de trabajo sólo excepcionalmente acceden a los niveles de más alta jerarquía, puestos que a su vez implican mayor poder de decisión y mejores remuneraciones.

Se produce entonces un notorio desajuste entre el acceso igualitario a la formación y el acceso restringido al poder, situación que obedece a múltiples causas y que dentro de los ámbitos típicamente jerárquicos -como lo es el del Poder Judicial- resulta aún más evidente: si bien las mujeres ocupan cargos de

funcionarias el poder se concentra en la figura del juez, único capaz de decidir con fuerza ejecutoria el derecho.

III. Trabajo interdisciplinario: qué dicen las ciencias económicas acerca del techo de cristal

La clínica jurídica de derechos humanos es una de las comisiones del programa clínicas jurídicas que se desarrolla en la órbita de la secretaría de extensión de la facultad de ciencias jurídicas y sociales. Entre sus objetivos primordiales se encuentra el de ofrecer un espacio de formación distinto al que se encuentra durante la carrera de grado: aprendiendo desde la propia experiencia, buscando constituirse en una usina de pensamiento con vocación para analizar problemas jurídicos desde una discusión seria y con una perspectiva interdisciplinaria (verbic, 2018). En dicho marco, sus integrantes buscamos constantemente nutrir nuestro trabajo intercambiando experiencias con equipos de investigación y/o extensión de otras casas de estudio de nuestra universidad, asociaciones civiles y ong's especialistas en la temática tratada.

Con el afán de compartir nuestras estadísticas con otros posibles interesados y especialistas, nos reunimos con Mariana Marchionni, Doctora en Economía, Profesora del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de nuestra Universidad, Directora de la Maestría en Economía de dicha casa de estudios e investigadora del Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS-UNLP) y del CONICET. En ese encuentro aprendimos que los datos obtenidos son una realidad constante si se analiza el ámbito empresarial, productivo o comercial: las mujeres no ocupan -salvo excepcionalmente- cargos jerárquicos. Confirmamos, además, que dicha regla predomina también en el ámbito público (a excepción de las carteras cuyo gobierno tradicionalmente se le encarga a las mujeres: desarrollo social, niñez, familia, salud o educación), y que el *quid* de la cuestión está en determinar en qué medida la situación antes descrita configura una inequidad, en tanto operan sobre las mujeres un cúmulo de obstáculos propios de la asignación de roles aún imperante en la sociedad que tornan su carrera laboral y profesional más dificultosa en comparación a la de los hombres.

No habría nada de malo en que una funcionaria del Poder Judicial prefiera compartir más tiempo con sus hijos o en su hogar y descarte, en función de ello, una carrera profesional en miras a lograr un cargo más alto. Pero el blanco se

transforma en gris si en realidad sí anhela acceder a un puesto de camarista pero encuentra límites a tal posibilidad producto de las desiguales oportunidades que tuvo a lo largo de su vida respecto de un par masculino. En ese sentido, entonces, la menor participación de mujeres en exámenes de oposición y antecedentes no sería necesariamente el reflejo de decisiones libres.

La particular dificultad que siempre registran los casos de discriminación indirecta, donde no hay norma que haga distingo en función de categoría sospechosa alguna¹² sino que las diferenciaciones irrazonables operan en la práctica, *de facto*, se refleja en el presente caso a través de esas sutiles pero esenciales disquisiciones.

En ese marco, la Dra. Marchionni nos guio en torno a la información que resulta necesario recabar a fin de determinar dónde y por qué se produce semejante desgranamiento entre la cantidad de abogadas (que superan por mucho a los abogados) y las magistradas del Poder Judicial provincial que, como vimos, representan menos del 40% de los cargos totales y ocupan tan solo un 23% en las Cámaras de Apelaciones.

Con ella charlamos también en torno al cupo como medida de acción positiva tendiente a remediar las disparidades generadas por el techo de cristal. Fue en esa oficina de la Facultad de Ciencias Económicas donde escuchamos por primera vez hablar del “efecto aire” o “efecto ventana” atribuido al mecanismo del cupo y que, en este caso, se traduciría del modo siguiente: para una joven profesional del derecho la idea de que ciertos cargos sean cubiertos a través de exámenes entre pares (esto es, mujeres) funciona a modo de incentivo; el mensaje sería “si te preparás, hay un lugar que puede ser tuyo”.

Aún sin pretender plasmar en su totalidad la riqueza del encuentro, no queremos dejar de mencionar que hacia el final del mismo nació otra lectura posible del caso, una perspectiva de análisis distinta, complementaria de la desarrollada hasta el momento pero a su vez novedosa y jugada: ¿hay alguna relevancia social, ciudadana, en que los órganos encargados de actuar el derecho estén integrados paritariamente en términos de género? ¿Existe relación entre el servicio de administrar justicia y la heterogeneidad/homogeneidad en la composición de los órganos que tienen a cargo dicha tarea? ¿Es esto indistinto para los justiciables? Planteada la cuestión en esos términos, el interés ya no se

¹² Demás está decir que ni la Constitución de la Provincia (art. 175) ni la Ley Nº 11.868 (que regula el funcionamiento e integración del Consejo de la Magistratura provincial) distinguen en razón del género para acceder a los cargos de las distintas instancias judiciales.

circunscribe a un colectivo de mujeres potenciales aspirantes a una magistratura sino que se extiende a la colectividad toda.

La Dra. Marchionni nos comentó que, fronteras afuera, está sumamente estudiado cómo el género influye en la toma de decisiones y que incluso existen investigaciones referidas al Poder Judicial de distintos países. Claro está, no se trata de una inclinación natural o biológica de las mujeres hacia ciertas cualidades (como la empatía, protección, cuidado, serenidad) que parecieran desarrollar en mayor medida que los hombres, sino de características exigidas al rol y como tales aprendidas, producto a su vez de un proceso de socialización que se llevó a cabo en el sistema patriarcal.

En este marco, es momento de comenzar a preguntarse si es posible sostener que la heterogeneidad en la composición de los órganos judiciales - como ámbitos de toma de decisiones trascendentales y, consecuentemente, de disputa de poder- es en sí misma deseable como reflejo de la heterogeneidad que caracteriza a la sociedad toda, sin recurrir para ello a estereotipos que terminen por justificar la presencia de juezas a la luz de valores históricamente ligados a la idea de lo “femenino” y, por lo tanto, tendientes a reforzar la disparidad existente. ¿Es acaso aleatorio el predominio de juezas en los juzgados de familia o la paridad existente en el fuero de responsabilidad penal juvenil y garantías del joven? Todo pareciera indicar que no y ante tal situación también nos rebelamos.

En otro orden de ideas, también nos resultaba imprescindible escuchar las voces de quienes integran la estructura objeto de análisis, por lo que confeccionamos una lista de correos que abarcaba a profesoras que trabajaron, trabajan actualmente o se desempeñan en entornos afines al Poder Judicial de la provincia, invitándolas a nuestro espacio para escuchar sus experiencias y testimonios, atender con total apertura sus inquietudes, reparos o consejos en torno a la tarea que emprendíamos.

De un total de catorce invitaciones cursadas hubo una única respuesta. En todo caso, no podemos más que transformar el silencio en un incentivo para dar a conocer con mayor énfasis aún nuestro trabajo, propendiendo a reafirmar la relación inquebrantable que hay y que necesariamente debe haber entre la Facultad y la sociedad toda.

IV. Más allá del caso: aspectos comunes de la dinámica clínica

Como mencionamos precedentemente, nuestro punto de partida es la realidad; el derecho constituye tan sólo una de las herramientas que tenemos a mano para cuestionarla, permitiéndonos revelar la brecha que separa lo formalmente declarado y normativamente garantizado, de lo que se torna efectivo y palpable en la práctica (o sea, de lo que en verdad sucede). La tensión entre ambos términos -lo que es y lo que debe ser- exige de los integrantes de la clínica emprender un camino dialéctico en el que las normas constituyen el marco de análisis y valoración de los hechos; hechos que encarnan conductas¹³ humanas que por su falta de adecuación al orden jurídico se nos vuelven problemáticas.

De este modo, el recorrido comienza necesariamente en la realidad: recién con su cabal conocimiento podrá predicarse el cumplimiento o incumplimiento de las normas implicadas y, en su caso, delinear el objeto de un posterior reclamo.

Pues bien, el caso relativo al techo de cristal en la justicia bonaerense se encuentra en esa etapa inicial. Tenemos tan sólo las cifras que denotan el estado de situación actual en el acceso a las magistraturas, según instancias y fueros, en términos de equidad de género.

Sin embargo, aún en una instancia temprana la investigación produce una transformación intrínseca y esencial a toda experiencia clínica. Nos referimos aquí al cambio operado en nuestras experiencias subjetivas, ocasionado por la puesta en crisis del mundo que nos rodea tal cual lo conocemos y que requiere a su vez una toma de postura en torno al problema a resolver. La realidad muta a la par de los ojos que la observan.

No podríamos dejar de referirnos a la manera en que los integrantes del espacio habitamos cada nuevo caso si pretendemos al menos esbozar lo que entendemos por Clínica Jurídica. Partir de lo que no se ajusta a las declamaciones normativas e intentar comprender las razones de dicho apartamiento (jurídicas, pero también sociológicas, políticas, geopolíticas, económicas y aún filosóficas) nos coloca en un terreno distinto al que regularmente nos ofrece la enseñanza tradicional del derecho.

¹³ Empleamos el término “conductas” en sentido amplio, abarcando tanto acciones como omisiones.

Sin perjuicio de que la Facultad es de “Ciencias Jurídicas y Sociales”, sus estudiantes estamos habituados a estudiar el derecho como sinónimo de orden jurídico positivo y homogéneo, reduciendo la mirada a la letra de la ley o alcanzando, en todo caso, a la jurisprudencia. En contrapartida, la práctica clínica implica transitar un proceso de aprendizaje que parte del problema para buscar en las normas herramientas que nos permitan abordarlo. Se trata de un camino con más interrogantes y menos aseveraciones dogmáticas, que deja expuestas las lagunas y contradicciones del sistema jurídico, en el que la corrección de lo aprendido se mide a la luz de su utilidad y, finalmente, donde las circunstancias y experiencias del colectivo en cuestión son centrales a la hora de decidir un curso de acción determinado. Ello comprende, en algunos casos, una especial toma de conciencia en torno a las vivencias personales, dificultades e injusticias padecidas por los sujetos involucrados; en efecto, mientras que la empatía constituye un elemento inseparable del trabajo vinculado a las violaciones de derechos humanos, resulta totalmente ajena a la pedagogía jurídica clásica que recomienda, incluso, abogados emocionalmente distantes.

Las integrantes de la Clínica Jurídica de Derechos Humanos vivimos la dinámica relatada en los párrafos anteriores en cada caso abordado. Impulsadas a buscar el remedio más apropiado para cada uno de ellos, desafiamos el *statu quo* establecido permitiéndonos, de ser necesario, innovar mediante propuestas procesales y de fondo¹⁴ que salvaguardan las garantías fundamentales y nos brindan con mayor celeridad soluciones pasibles de ser ejecutadas, esto es, eficaces. Se trata de un espacio que valora e incentiva la capacidad de creación e invención, cualidades que permiten obtener respuestas que la normativa y los procesos convencionales no acogen expresamente.

V. Delineando el caso: qué, quiénes, cómo

Cuando comenzamos a abordar la problemática relativa al techo de cristal que aquí exponemos, las opiniones dentro del espacio fueron diversas pero todas ellas coincidieron en identificar un mismo problema: la falta de equidad. Es que a partir de los datos relevados, de la jurisprudencia analizada y de cada opinión profesional escuchada (fuente asimismo de nuevos focos de

¹⁴ Por nombrar algunos ejemplos, actualmente dos casos se llevan adelante a través de mesas de trabajo abiertas en Fiscalía de Estado: una de ellas originada en la primer audiencia de un proceso judicial iniciado con el objeto de hacer efectivo el derecho a la educación de los niños y niñas habitantes de toda una localidad en el partido de Moreno (proceso actualmente suspendido con motivo de la mesa de trabajo aludida); la otra, producto de un reclamo directo ante la propia Fiscalía de Estado, sin demanda judicial alguna, tendiente a relocalizar un barrio que vive en condiciones ambientalmente críticas.

atención e hipótesis), se desplazan ciertas inquietudes para dar lugar a otras, todo lo cual hace del trabajo en la Clínica una experiencia sumamente enriquecedora para sus integrantes.

Las controversias suscitadas en el grupo alrededor del techo de cristal en el Poder Judicial bonaerense se originan en el afán de discernir la vía más eficaz para erradicarlo y lograr, de ese modo, la equidad real en términos de género. Ésta fue, en efecto, una de las primeras cuestiones a abordar en miras a delinear nuestra futura intervención: ¿será la vía judicial la más pertinente o tal vez deberíamos interponer un reclamo administrativo? ¿Cómo abrir las puertas de la legitimación activa para poder avanzar en nuestro reclamo sin quedar atrapados en complejos obstáculos procesales? ¿Estamos legitimadas o necesitamos también de la fuerza colectiva de agrupaciones que nos acompañen? ¿Cuál es el rol del Defensor del Pueblo en todo esto?

Pero el debate no se agota allí, ya que al momento de esbozar la pretensión deberemos tener en claro qué tipo de medidas nos acercan al objetivo de lograr la equidad. En ese marco cobra interés el cupo, una medida de acción-discriminación positiva que ha resultado fructífera en otros ámbitos y que, a la luz de la CEDAW, podría ser aplicable al caso. Nos referimos específicamente al artículo 4 inc. 1 de la Convención:

La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. (Art. 4 inc. 1, CEDAW)

Este camino de aprendizaje crítico nos lleva asimismo a calzarnos los zapatos de Fiscalía de Estado en su rol de contraparte necesaria en un eventual proceso judicial. Así, ponemos en crisis una vez más las conclusiones obtenidas y descubrimos nuevos ribetes de análisis, ensayando las posibles respuestas que podrían llegar desde los órganos del Estado.

La primera objeción que suele esgrimirse frente a la propuesta de adoptar medidas de discriminación positiva es que con ellas se resiente, desconoce o desplaza la idoneidad, única condición que permite distinguir quiénes son aptos para acceder a un empleo determinado. Efectivamente, se aduce que cuando de

ocupar cargos públicos se trata es menester priorizar este valor fundamental para que los puestos de poder sean desempeñados por los más capaces, pilar que no puede lesionarse en aras de la equidad. Es una cuestión compleja y, planteada en esos términos, resulta tramposa por ubicarnos frente a un falso dilema: busca colocar en puja o contradicción (como si se tratara de un juego de suma cero) dos principios que en rigor de verdad no se oponen, se complementan.

Demás está decir que ningún análisis acerca del techo de cristal propone eliminar la idoneidad como requisito fundamental para el desempeño de la función pública, en especial teniendo en cuenta que se trata de un principio de raigambre constitucional (Constitución Nacional, art. 16). De hecho, si la pretensión consistiera en exigir una medida de acción positiva como lo es el cupo, ello implicaría que el concurso para cubrir determinados cargos se lleve a cabo exclusivamente entre mujeres y, según los resultados obtenidos, elegir ulteriormente a la más idónea. ¿Alguien es capaz de sostener que en términos generales los hombres son más idóneos que las mujeres, de modo que la exclusión de los primeros de los concursos podría perjudicar la calidad del servicio de justicia? Si algún asidero tiene esa afirmación deberá probarse a la luz de la documentación obrante en el Consejo de la Magistratura con motivo de los concursos de oposición y antecedentes realizados hasta la fecha.

El problema surge cuando nos preguntamos qué entendemos por idoneidad y cómo lograrla. Una composición heterogénea de la justicia, que represente a los distintos sectores de la sociedad, ¿no contribuye, acaso, a una mayor calidad en la resolución de controversias? ¿En qué se basa la premisa de que la actual composición del Poder Judicial provincial sería más garante de la idoneidad que una composición equitativa?

También analizamos otras posibles objeciones, como el intento de aplicar a casos como el presente (que involucran a todas las funciones del Estado) la doctrina de las cuestiones políticas no justiciables y la frecuente alusión al deber de no intromisión del Poder Judicial en el ámbito discrecional de decisión del Poder Ejecutivo. Éstos, y aún otros reparos que esperan ser analizados, son parte necesaria de nuestras discusiones y las enriquecen. En eso consiste gran parte de la tarea clínica: abrazar la incertidumbre, desandar los caminos recorridos y asumir que no hay solución obvia ni definitiva, porque un pequeño cambio en la realidad con la que trabajamos puede tornar ineficaz lo que actualmente constituye nuestro mejor curso de acción.

VI. Lo que viene

La tarea que tenemos por delante es extensa, compleja y desafiante. Resta aún avanzar con la exploración a fin de recabar datos que nos ayuden a traducir y a exponer, de manera concreta y clara, una realidad mutante y de relieves diversos.

Nos interesa conocer cuántas abogadas y abogados egresan de las universidades públicas y privadas, cuántos de ellos/ellas se presentan a concursos para cubrir vacantes de cargos judiciales, qué puntaje obtienen, quiénes resultan ternados y quiénes no. Contamos, sin embargo, con relevantes precedentes jurisprudenciales que acogen reclamos de mujeres vinculados al acceso a determinados empleos. Nos referimos aquí a hitos tales como “Freddo”¹⁵, “Sisnero”¹⁶ y “Borda”¹⁷, cuyos argumentos ameritan ser minuciosamente examinados a la hora de considerar su posible extrapolación al caso que aquí nos convoca.

En sentido análogo, cabe tener presente que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomendó a los estados parte de la CEDAW, respecto de la justiciabilidad, que se confronten y eliminen los obstáculos a la participación de las mujeres como profesionales en todos los órganos y a todos los niveles de los sistemas de justicia e instó a que tomen medidas, incluso especiales de carácter temporal, para garantizar que estén igualmente representadas en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2015). Esta recomendación, junto con la manda del artículo 11 de la CEDAW, corrobora que hay un reclamo posible tendiente a romper con el techo de cristal de la justicia bonaerense.

A esta labor nos dedicaremos en los encuentros de cada viernes a las 18 horas, en el área donde la Facultad mira el afuera y entiende al derecho como

¹⁵ CNCiv sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/amparo”, sentencia del 16 de Diciembre de 2002.

¹⁶ CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva SRL y otros s/amparo”, sentencia del 20 de Mayo de 2014, Fallos: 337/611.

¹⁷ CNTr sala II, “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio De Trabajo, Empleo Y Seg Social de La Nación y otros s/Accion de Amparo”, sentencia del 11 de Octubre de 2018, Nº 113 078.

una herramienta capaz de transformar la realidad que día a día nos interpela,
como mujeres y como abogadas.

Bibliografía

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015). *Recomendación General Nº 33*. Recuperado (7/09/2019), desde (<https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Comments.aspx>)

Constitución de la Nación Argentina (1994).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Extraído el 7/09/2019 desde <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Gastiazoro, M.E. (2013). *Género y trabajo: mujeres en el poder judicial*. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados.

Oficina de la Mujer, Corte Suprema de Justicia de La Nación. (2014). *Acceso de las Mujeres a la Magistratura: Perfil de las/os postulantes a los concursos*. Recuperado (7/09/2019), desde (<https://www.csjn.gov.ar/om/docs.html>).

Oficina de la Mujer, Corte Suprema de Justicia de La Nación. (2018). *Mapa de género de la Justicia Argentina*. Extraído el 7/09/2019 desde <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/consultaMapa/consultaSTP.html?queListar=&idJurisdiccion=>

Verbic, F. (2018). Clínicas jurídicas en la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP: generando un nuevo espacio para aprender, investigar y trabajar en temas de interés público. *Revista Derechos en Acción*. N°8 (567-583).