

Universidad Siglo 21



Trabajo final de grado. Manuscrito científico

Carrera: Abogacía

**“La participación de las mujeres en el Poder Judicial de Río Negro:
Género y Trabajo”**

**“The Participation of women in the Judiciary of Río Negro: Gender
and Work”**

Autora: Yesica Gisela Olguín

Legajo: VABG30443

Tutora: Sofía Díaz Pucheta

San Carlos de Bariloche, junio 2022

Índice

Resumen y Palabras clave	2
Abstract and Keywords	2
Introducción	3
Métodos	10
Alcance y enfoque	10
Diseño	10
Resultados	11
Discusión	17
Referencias	20

Resumen

En el presente trabajo se investigó como objetivo principal la Segregación Horizontal y Vertical que inciden en la participación de las mujeres en el Poder Judicial de Río Negro en el periodo de 2020-2021. En función de ello se utilizó una estrategia metodológica descriptiva y cualitativa, enriquecida con fuentes documentales y bibliográficas, también visitas a páginas web oficiales de organismos gubernamentales para indagar sobre la perspectiva de género, la segregación vertical y horizontal. A su vez se llevó a cabo una investigación cuantitativa, sistematizando los datos proporcionados por el Mapa de Género elaborado por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y el Instituto Nacional De Estadísticas y Censos. Los resultados determinaron que la provincia de Río Negro hace hincapié para solucionar las dificultades generadas con estas desigualdades, tomando una acción positiva. La presencia de las mujeres ha venido acrecentándose paulatinamente logando alcanzar una mayor influencia en los cargos y puestos relevantes. El análisis de género y su aplicación al derecho puede considerarse una tarea en desarrollo.

Palabras claves: segregación vertical y horizontal, perspectiva de género, mujeres, desigualdades.

Abstract

In the present work, the main objective was investigated the horizontal and vertical segregation that affect the participation of women in the Judiciary of Río Negro in the period 2020-2021. Based on this, a descriptive and qualitative methodological strategy was used, enriched with documentary and bibliographic sources, as well as visits to official web pages of government agencies to inquire about the gender perspective, vertical and horizontal segregation. At the same time, quantitative research was carried out, systematizing the data provided by the Gender Map prepared by the Women's Office of the Supreme Court of Justice of the Nation and National Institute of Statistics and Censuses. The results determined that the province of Rio Negro emphasizes to solve the difficulties generated by these inequalities, talking a positive action. The presence of women has been gradually increasing, achieving greater influence in relevant positions. Gender analysis and its application to law can be considered a work in progress.

Keywords: vertical and horizontal segregation, gender perspective, women, inequalities.

Introducción:

La perspectiva de género puede entenderse como una mirada sobre la vida social y política dirigida a poner de manifiesto cómo las normas, las prácticas y las estructuras sociales, políticas y económicas, en principio, pueden afectar y, de hecho, normalmente lo hacen, de manera diferente a las mujeres y varones (Díaz Martínez, C., 2015).

En primer lugar, cuando se habla de género se hace referencia a una construcción social, cultural e histórica que asigna ciertas características y roles a los individuos, de forma diferenciada como propias de varones o mujeres.

Así la sociedad espera de cada género ciertos comportamientos, acciones y funciones específicas.

De allí surgen los estereotipos de género. Se trata de representaciones simplificadas, incompletas y generalizadas de lo que se considera “masculino o femenino”. Por ejemplo, el estereotipo femenino está relacionado a los cuidados, la emoción, la debilidad, la obediencia a la autoridad masculina.

De esta manera, se generan desigualdades en todos los ámbitos: familiar, escolar, laboral, político, judicial. Estas prácticas, que se aprenden, se van naturalizando. Pero la desigualdad “no es natural” sino como ya se ha mencionado una “construcción social”.

La perspectiva de género se ha ido incorporando en diversos espacios hasta convertirse en un tema de agenda pública. Este cambio fue posible gracias a la lucha de muchísimas mujeres. Por consiguiente, con el pasar de los años, los gobiernos se hicieron eco de esas demandas.

En este sentido, resulta fundamental el rol del Estado. Desde las políticas públicas se puede desnaturalizar y visibilizar las diferencias de género para promover transformaciones e igualdad.

Es un proceso complejo, ya que en nuestra sociedad coexisten viejos estereotipos con nuevas maneras de ser. Sin embargo, se cuenta con leyes que buscan la igualdad de género y comprometen a todas y todos.

Se puede destacar que el voto femenino en Argentina fue una de las grandes conquistas de las mujeres en la búsqueda de igualdad de derechos.

Hasta 1947, solo los hombres argentinos mayores de edad podían elegir y ser electos.

Después de años de lucha, esta demanda histórica de los movimientos feministas, se concretó. El 23 de septiembre de 1947, durante la presidencia de Juan Domingo Perón, se promulgo la Ley 13.010 que estableció el voto femenino en Argentina.

El 11 de noviembre de 1951, el sufragio femenino se hizo realidad. Con una participación masiva en las urnas, las mujeres votaron por primera vez en nuestro país.

(El Destape,2020)

Siguiendo el marco normativo Nacional e Internacional, en diciembre de 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas adopta una norma internacional de Derechos Humanos, CEDAW, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés. Adquirió rango constitucional a través del artículo 75, inciso 22 de nuestra Constitución Nacional. Presenta una definición clara de lo que compone la discriminación contra la mujer.

(Fernández González y Clemares, 2015).

En 1994 La Convención Belem Do Pará, estable por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

Define violencia contra la mujer (artículo1º) y define de modo amplísimo las formas de violencia física, sexual y/o psicológica contra las mujeres (artículo 3º).

Debido a esta Convención, la Región cuenta con una importante representación jurídica tendiente a eliminar la violencia en todas sus esferas.

(Tula, M., 2021)

En 2007 se promulgaron los Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Estos principios y recomendaciones son utilizados como estándares jurídicos internacionales en todo el mundo y abordan entre otros, la violencia y otras formas de violencia basada en género, la ejecución Extrajudicial, la tortura y otras formas de tratos crueles, inhumanos y degradantes, etc.

(Pulecio Pulgarín, M.,2011).

En 2009 se promulgo la Ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres: La norma plasma el concepto de violencia de género detallando los diferentes tipos y modalidades en que se presenta. Si bien la norma fue sancionada interpretando la violencia de género como violencia contra las mujeres, en la actualidad existe una interpretación amplia a través de la cual se entiende que es aplicable de igual forma a las personas LGBTIQ+.

En 2012 se promulgo la Ley 26.743 de Identidad de Género: Establece que todas las personas tienen derecho al reconocimiento de su identidad de género y a ser identificadas de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad. En su artículo 2º plasma detalladamente el concepto de Identidad de Género.

En 2018 se promulgo la Ley 27.499 Micaela: Establece la obligatoriedad de la capacitación en la temática de género y violencia contra las mujeres con el objetivo de capacitar y concientizar a todas y todos los integrantes de los tres poderes del Estado.

En 2021 se promulgo la Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”: Tiene como objeto lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero para promover la igualdad real de oportunidades.

Como medida establece que, en el Sector Público Nacional, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al uno por ciento de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero.

En 2020-2022 se desarrolla el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género: Orienta las políticas públicas a implementar en materia de violencia de género en el período mencionado. Se basa en tres ejes, Prevención, Asistencia y Acceso a la justicia; Protección y Fortalecimiento de Redes Comunitarias e Interseccionalidad.

Se elaboró con la participación de la sociedad civil, organizaciones sociales, políticas comunitarias y sindicales, entre otras, así como referentes de los tres poderes del Estado.

(Ministerio de las Mujeres, género y Diversidad ,2020).

Aunque la igualdad de género está protegida por diversos tratados, leyes e instrumentos internacionales, siguen existiendo importantes desigualdades entre varones y mujeres. Con frecuencia las niñas y mujeres sufren discriminación en la salud, la educación, la representación política o el mercado laboral.

(Educo,2019).

En referencia a este último, “Mercado laboral,” será objeto de análisis del presente trabajo. Se trata de identificar la vulnerabilidad de ciertos derechos de las mujeres.

La discriminación en el trabajo es un fenómeno cotidiano, en muchas ocasiones, la discriminación de género viene dada por el establecimiento de roles de género, que son el conjunto de tareas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres. La persona trabajadora siempre está expuesta a discriminación, o sea, a sufrir un tratamiento peor que el recibido por sus compañeros, por el hecho mismo de la desigualdad, subordinación o dependencia y más expuesto esta cuanto más débil es.

(Ermida Uriarte, O.,2011).

Si bien la discriminación por razón de género, especialmente la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, es uno de los ámbitos en que mayores avances se

produjeron en los últimos años, en materia de equidad de género, éste es un factor importante a la hora de conseguir trabajo. Con más frecuencia en el ámbito laboral, la ciencia jurídica debe recurrir a la sociología, la psicología e incluso a la economía para explicar y pensar estrategias para su abordaje.

(Del Mazo, C. y Dobarro, V. ,2004).

Como señala Lagarde, M. (1996) “Ocupar un lugar social depende de cómo realizan las mujeres su condición femenina, de cómo se vinculan con los otros y de su reconocimiento.”

De dicha discriminación laboral, se desprenden el concepto de: Techo de cristal que se refiere al conjunto de normas no escritas al interior de las organizaciones que dificulta a las mujeres tener acceso a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad es resultado de la ausencia de leyes y códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Desde un principio se utilizó para hacer referencia a las barreras que la mujer tiene para avanzar en la escala laboral, que no son fácilmente detectables, pero suelen ser la causa de su estancamiento. El techo de cristal es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público.

A su vez, otro término relacionado con esta situación es el “piso pegajoso”, que pese a ser muy conocido, representa una realidad que afecta a toda la población.

El suelo pegajoso hace referencia a la dificultad con la que se encuentran las mujeres para recibir formaciones superiores o realizar una exitosa carrera laboral. Esto se debe a la responsabilidad que se le atribuye al género femenino en relación con todas las tareas domésticas, de cuidados o de limpieza, las cuales generan un sentimiento de preocupación e impotencia por no poder promocionarse en el ámbito profesional. Es decir, representa la realidad que sufren las mujeres a la hora de introducirse en el mercado laboral, ya que la

sociedad hace que todo lo relacionado con el cuidado y el hogar recaiga sobre el género femenino.

(Moreno, D., 2021).

Como expresa Diana Maffía, la atribución de las características dicotómicas a cada uno de los sexos podría no ser un problema de discriminación contra las mujeres, si las características con que se define actualmente a uno u otro sexo no gozaran de distinto valor, no legitimaran la subordinación del sexo femenino, y no construyeran lo masculino como el referente de todo lo humano.

A esta altura, resulta imperativo que en el ámbito del derecho del trabajo se incorpore la noción “perspectiva de género” y se abandone aquella que circunscribe las protecciones al “sexo” a la “mujer”, objetivo que se ha consolidado en las últimas décadas como horizonte al que corresponde dirigirse en pos de avanzar en la construcción de estados y sociedades democráticas.

(Maffía, D. ,2021).

Es fundamental implementar la Perspectiva de género ya que es importante identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. El empleo de la perspectiva de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres.

La Reforma Constitucional de 1994 ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ya que ha asignado a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la mayor jerarquía en la pirámide legal.

En el artículo 75 inc.22 de la Constitución Nacional se menciona que todos los tratados de derechos humanos allí incorporados tienen jerarquía constitucional y deben entenderse complementarios a los derechos y garantías reconocidos en el texto constitucional, dejando abierta la posibilidad de que se incorporen otros instrumentos de derechos humanos, mediando aprobación por mayorías especiales en el Congreso Nacional.

La reforma Constitucional de 1994 ha consagrado otros avances:

La garantía de pleno ejercicio de los derechos políticos mediante la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios mediante acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral. (Artículo 37)

De esta manera, la Asamblea Constituyente reflejó en el texto constitucional la experiencia acumulada por las mujeres en el seguimiento e implementación de la Ley de Cupos (Ley N°24012).

La facultad del Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales (Artículo 75 inc.23).

El haber logrado estos avances es el resultado del trabajo de mujeres que trabajaron a nivel institucional, de las integrantes de la Asamblea Constituyente, de las representantes de los partidos políticos y de la sociedad, que lograron crear una real articulación para alcanzar los objetivos.

A pesar de la participación laboral que han logrado las mujeres en los últimos años, aún se mantienen condiciones discriminatorias. La discriminación laboral hacia las mujeres, se da por la exclusión o restricción, basada en las relaciones de género. También en el menor reconocimiento salarial, menor prestigio social y mayores obstáculos en la inserción laboral, como así también la baja presencia de mujeres en puestos directivos o jerárquicos con toma de decisiones.

En este sentido, el objetivo general de esta investigación es distinguir y analizar la Segregación Horizontal y Vertical que inciden en la participación de las mujeres en el Poder Judicial de Río Negro en el periodo de 2020-2021.

Para poder cumplir con el objetivo general anteriormente mencionado, los objetivos específicos son los siguientes:

- Definir el significado de Segregación Vertical y Horizontal.

- Identificar si se cumple el cupo femenino en la Justicia Provincial en el periodo 2020-2021.
- Determinar posición de la mujer en relación al hombre en los puestos jerárquicos del Poder Judicial de Río Negro en el periodo 2020-2021.
- Justificar si existe brecha salarial entre hombres y mujeres en el Poder Judicial de Río Negro en el periodo 2020-2021.

Métodos:

Alcance y enfoque:

Para la confección y diseño de la investigación se utilizará una estrategia metodológica descriptiva, dado que se basará en el análisis de documentos y la observación de instrumentos legales, sin alterar su esencia. Estos instrumentos fueron esgrimidos a fines de obtener, datos, riqueza interpretativa sobre la perspectiva de género y la segregación vertical y horizontal.

Diseño:

A los fines de esta investigación se emplearán diversas fuentes documentales y bibliográficas, también visitas a páginas web oficiales de organismos gubernamentales. Todo esto para alcanzar una perspectiva cualitativa.

A su vez se llevará a cabo una investigación cuantitativa, sistematizando los datos proporcionados por el Mapa de Género elaborado por la Oficina de la Mujer de la CSJN y el INDEC.

Resultados:

“La **segregación horizontal y vertical**: El primero se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso de profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

El segundo se refiere a las dificultades que tienen las mujeres para desarrollarse profesionalmente. Son conocidas como desigualdades que limitan que la mujer ocupe puestos de poder decisorio, así como las condiciones laborales que las afecta: son las que trabajan más tiempo parcial o en formas laborales de flexibilidad o jornada continuada y el salario femenino, para el mismo cargo y las mismas funciones, es frecuentemente más bajo que el salario masculino.” (Equidad de género, s.f.).

La provincia de Río Negro cuenta con la oficina de Derechos Humanos y Género. Es un espacio de formación, de promoción de los DDHH de las mujeres, de análisis, relevamiento de datos y diseño de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, dentro del Poder Judicial de Río Negro, y en estrecha articulación con los restantes poderes del Estado y con la sociedad en su conjunto.

Trabaja tanto con organismo gubernamentales como no gubernamentales, generando y garantizando la articulación intra e interinstitucional, optimizando los recursos del Estado y generando una red de prevención que trabaja para la pacificación de los conflictos.

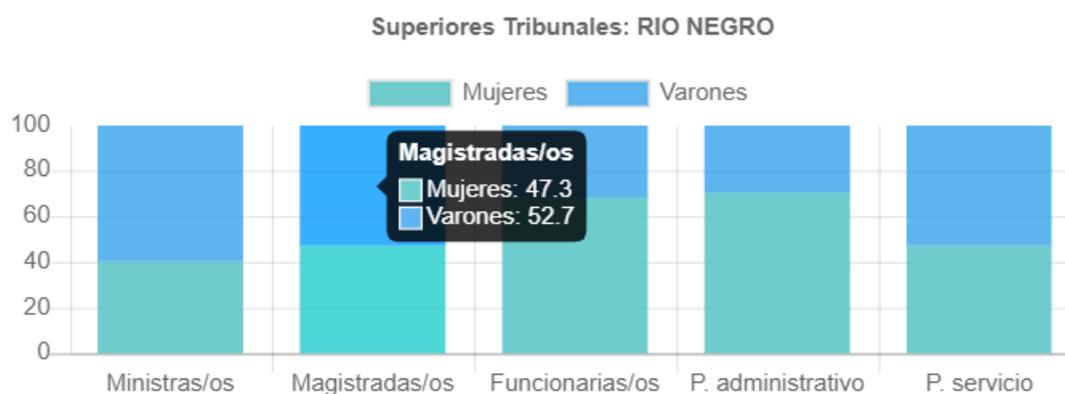
Se encarga del diseño y coordinación de políticas institucionales que permitan cumplir con su misión: prevenir y eliminar todo tipo de discriminación por motivos de género o discapacidad. Para ello busca incorporar la Perspectiva de Género tanto en las tareas cotidianas como en las relaciones interpersonales que mantienen los operadores y las operadoras de justicia.

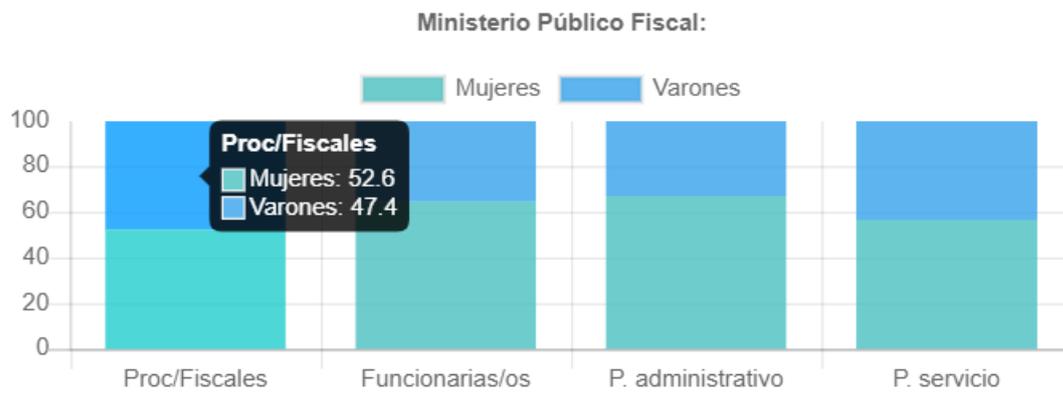
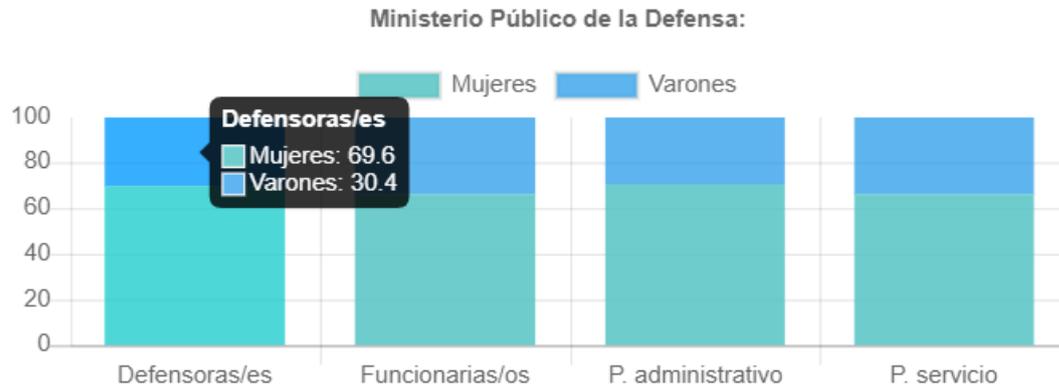
Un informe de 2020 de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación muestra la disparidad en el sistema judicial de todo el país. El 60% del personal administrativo son mujeres y el 40% varones. A nivel funcionariado, 61% son mujeres y el 39% varones. Magistradas, procuradoras y fiscales son el 44% mientras los varones representan el 56%. Y, por último, en la cumbre de la pirámide Judicial (Ministerio, Procuraduría General y Defensoría General), sólo el 31% son mujeres contra el 69% de varones.

La inequidad por razones de género se puede visualizar en la institución judicial, a medida que subimos en la escala piramidal, el ejercicio del poder se masculiniza, se patriarcaliza y mayormente es ejercicio por varones cis.

Haciendo referencia al Mapa de Género de la Justicia Argentina, herramienta elaborada por la oficina de la mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, podemos observar la distribución de cargos por género.

JUSTICIA PROVINCIAL PORCENTAJES 2021





Poder Judicial	Mujeres	Varones
Ministras/os	2	3
Magistradas/os	89	99
Funcionarias/os	233	111
Personal administrativo	734	308
Personal de servicio	80	89
Total	1136	607

*** La categoría Magistradas/os incluye la categoría de ministras/os**

Min. Público de la Defensa	Mujeres	Varones
Defensoras/es	94	41
Funcionarias/os	6	3
Personal administrativo	182	77
Personal de servicio	2	1
Total	284	122

***La categoría Defensoras/es incluye a las/os defensoras/es generales en los casos que corresponde**

Ministerio Público Fiscal	Mujeres	Varones
Proc. /Fiscales	41	37
Funcionarias/os	39	21
Personal administrativo	170	82
Personal de servicio	4	3
Total	254	143

****La categoría Procuradoras/es y Fiscales incluye a las/os Procuradoras/es generales en los casos que corresponde***

La presencia de mujeres en puestos Jerárquicos

La Provincia de Río Negro es gobernada desde 2019 por Arabela Marisa Carreras, una de las dos únicas mujeres gobernadoras en todo el país. Carreras gobierna con Alejandro Palmeri como vicegobernador y su gabinete está compuesto por ocho ministerios, de los cuales sólo dos están encabezados por mujeres. Mercedes Jara Traccia en Educación y Derechos Humanos y Martha Vélez en Turismo y Deporte.

En 2021 se produjeron dos vacantes en el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, por lo cual se reavivó el debate entorno a la paridad de género y el acceso de las mujeres a los espacios de poder en el Poder Judicial de la Provincia. Cientos de mujeres, juezas, abogadas, y destacadas militantes feministas de la región y del país alzaron su voz, para que se mantenga el cupo femenino en el STJ.

Finalmente asumieron como nuevos jueces del Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, la barilochense Cecilia Criado y el viadmense Sergio Ceci.

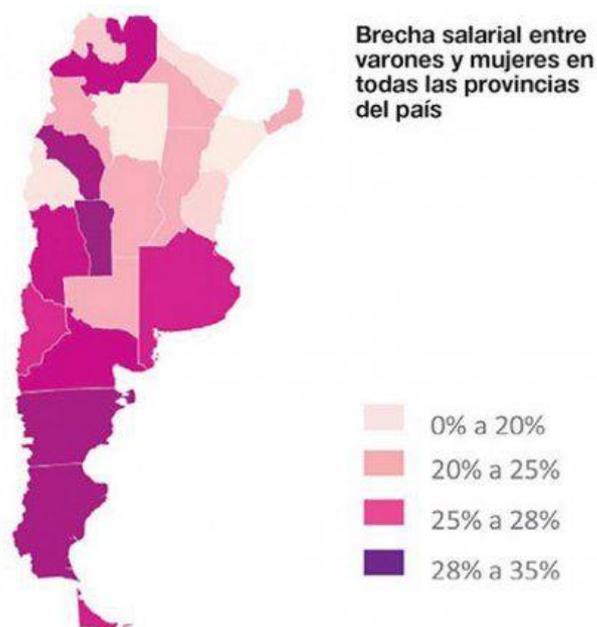
Ambos reemplazarán a Adriana Zaratiegui y Enrique Mansilla, quienes dejaron el cargo para acceder a la jubilación.

Por lo tanto, el Poder Judicial de la provincia es ejercido por: El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro. Compuesto por su presidente el Juez Dr. Sergio Barotto, la Jueza Dra. Liliana Piccinini, el Juez Dr. Sergio Ceci, la Jueza Dra. María Cecilia Criado y el Dr. Ricardo Apcarian.

Desigualdad salarial en perspectiva de género

La brecha salarial es la diferencia existente en la remuneración percibida por género a igual trabajo. Por lo general, las mujeres ganan un porcentaje menos que los hombres por el mismo trabajo, cargo o función.

Brecha Salarial entre varones y mujeres de Río Negro



Según el INDEC, en la provincia de Río Negro la diferencia salarial entre hombres y mujeres ronda el 28%.

El análisis midió variables como la segregación ocupacional horizontal, el llamado techo de cristal y la distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado y no remunerado.

En cuanto a la brecha salarial propiamente dicha entre hombres y mujeres dentro del Poder Judicial de Río Negro según lo investigado, es casi inexistente. Pero si se profundiza la brecha frente a los otros poderes.

En enero de 2020, el diario RIO NEGRO, publicó que la masa salarial del Poder Judicial creció un 66% durante el año anterior. Este dato es relevante ya que la justicia no sólo actualizó sus sueldos con porcentajes mayores al Ejecutivo y al Legislativo durante el último periodo, sino que lo hace todos los años y la diferencia entre las remuneraciones de los tres poderes creció en forma notable.

Esa disparidad contradice el texto de la Ley 4.717, que a fines del 2011 estableció que los titulares de los tres poderes debían percibir igual remuneración.

Discusión:

El objetivo del presente trabajo ha sido distinguir y analizar la Segregación Horizontal y Vertical que inciden en la participación de las mujeres en el Poder Judicial de Río Negro en el periodo de 2020-2021.

La importancia de la investigación radica en la notoriedad de la inequidad y desigualdad en cuestiones de género. Por lo que se puede observar, la provincia de Río Negro hace hincapié para solucionar las dificultades generadas con estas desigualdades, tomando una acción positiva, ya sea creando la oficina de Derechos Humanos y Género o cumpliendo con el cupo femenino en la Justicia Provincial.

La provincia de Río Negro avanza en la incorporación de la perspectiva de género de manera progresiva y transversal en la estructura de los organismos provinciales y también en las políticas públicas.

Analizando los gráficos, la presencia de las mujeres ha venido acrecentándose paulatinamente logando alcanzar una mayor influencia en los cargos y puestos relevantes.

Con la información obtenida y analizada de diferentes documentos, en referencia a la brecha salarial se observa que las mujeres que participan del mercado laboral ganan en promedio un 28% menos que sus pares varones. Esta diferencia se registra en todas las categorías ocupacionales. Algunas explicaciones sobre esta brecha pueden ser de carácter cultural y social, que tiene que ver con la tradición en la organización del hogar, que dificulta la inserción laboral de las mujeres. Otro aspecto sería que tanto mujeres como varones, no se insertan en las mismas actividades, ya que hay ramas feminizadas y masculinizadas.

Las mujeres ocupan la mayor cantidad de puestos de trabajo en los rubros vinculados al servicio y la enseñanza, mientras que los varones trabajan en actividades industriales, que están mejor remuneradas.

(Desigualdad laboral, Río Negro al día, 2022)

Dentro de este tipo de segregación están las “paredes de cristal”, que se refieren al muro invisible que restringe las **trayectorias educativas** y laborales de las mujeres, ubicándolas en el sector menos dinámico, precarizado y menos remunerado de la economía. Estos muros se construyen sobre la base de una cultura patriarcal, y desde temprana edad consolidan el rol asociado a ciertas actividades asignadas a las mujeres, que luego se reflejan en la trayectoria educativa y laboral, e impactan negativamente en la autonomía de la mujer.

(García Beaudoux, V.,2018).

Trabajar en nuevas formas de enseñar es ideal para eliminar las disparidades y prejuicios. La **educación** es la mejor herramienta para que las mujeres tengan los mismos derechos y posibilidades que los varones, enfocándose en el respeto, la inclusión y el rechazo a toda forma de discriminación.

Argentina cuenta con un marco normativo en materia de paridad de género, que se encuentra contenido en diversas convenciones y tratados internacionales, normativa nacional y leyes provinciales. Todas estas normas buscan eliminar cualquier forma de discriminación y constituyen un gran avance hacia la eliminación de las desigualdades de género en la participación política y toma de decisiones.

La provincia de Río Negro se convirtió en una de las primeras en tener una Ley de Cupos y luego una Ley de Participación Equivalente de Géneros. Sin embargo, hay que seguir trabajando para alcanzar una efectiva paridad.

Un enorme desafío es garantizar y promover un desarrollo democrático, para eliminar las relaciones opresivas de género y poder ponerle fin a la brecha existente entre varones y mujeres.

Por lo tanto, adentrándose a los derechos de las mujeres y a las nuevas masculinidades, recibiendo capacitación y educación en cuestiones de género, permitirá ir desterrando las desigualdades existentes.

Según Julissa Falcón, el análisis de género y su aplicación al derecho puede considerarse una tarea en desarrollo y que se fundamenta en la necesidad del ejercicio de los derechos sin discriminación alguna.

Esta perspectiva puede y debe ser aplicada a los distintos conceptos y ámbitos de Derecho, incluso a aquellos que se fundamentan en la lucha por los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, como el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Asimismo, el análisis de género permite revisar los conceptos tradicionales, erradicar los estereotipos y abarcar nuevos campos como la Justicia Transicional.

Es esta una tarea inmensa que debe asumirse desde las mismas Facultades de Derecho, donde se debe abandonar visiones tradicionales y apostar por enfoques innovadores y de transformación, tales como la perspectiva de género, de modo que el ejercicio del derecho como herramienta de cambio pueda volverse realidad.

(Falcón, J. ,2013).

La investigación demuestra que, en el Poder Judicial de Río Negro, la situación va cambiando poco a poco a favor de las mujeres, para así lograr en un futuro no muy lejano la paridad que tanto se busca. Un avance hacia la igualdad, donde la oportunidad en los espacios de representación sea equitativa entre hombres y mujeres.

Según lo investigado, se han abierto nuevas líneas de investigación con las que se puede mejorar y ampliar la problemática.

En esta investigación se ha tenido en cuenta la segregación horizontal y vertical, la inequidad en el mercado laboral. Una futura línea de investigación podría ser el vínculo del género y la educación, ya que permite comprender una parte de los diversos panoramas y procesos que configuran los mercados de trabajo.

Como expresa Diana Maffía, “no solo queremos mostrar que las mujeres podemos integrarnos al dominio de los saberes que antes nos estaban vedados, sino que nos interesa ofrecer versiones personales y colectivas que ilumine todo aquello que fue ignorado o desvalorizado”. (Facultad de trabajo Social de la UNLP, 2021).

Referencias:

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (1997). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales.

American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association (3.a ed.)*. México, D.F., MX: manual Moderno.

CEDAW y su protocolo facultativo: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés. (1979).

Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/default-title>

“Conoce cuáles son las leyes argentinas con perspectiva de género” (19 de octubre de 2020). Recuperado de <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/feminismo/conoce-cuales-son-las-leyes-argentinas-con-perspectiva-de-genero-2020101912210>

Constitución de la Nación Argentina (1994)

Convención Belem Do Pará. (1994). Recuperado de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Del Mazo, C. y Dobarro, V. (2004). La discriminación en el ámbito laboral. *Revista doctrina laboral*, Editorial Errepar, nro.230.

Desigualdad laboral: “¿Compartir las tareas de cuidado terminará con la brecha salarial?” (8 de marzo de 2022). *Río Negro al día*. Recuperado de

<https://rionegroaldia.com/2022/03/08/desigualdad-laboral-compartir-las-tareas-de-cuidado-terminara-con-la-brecha-salarial/>

Díaz Martínez, C. (2015). “La perspectiva de género en la investigación social” en *El análisis de la realidad social*.

“El suelo pegajoso” Recuperado de <https://www.sdelsol.com/blog/laboral/suelo-pegajoso/>

“El techo de cristal” Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para+impulsar-la-igualdad-de-genero>

Equidad de género. Segregación sexual horizontal y vertical. (s.f.) Recuperado de <https://www.surt.org/maletaintercultural/index>

Ermida Uriarte, O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No Discriminación. *Derecho & Sociedad*. Recuperado de <https://revista.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139>

Falcón, J. (2013). La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. *Themis Revista de Derecho* 63.

Fernández González, N. y Clemares, N. (2015). La LOMCE a la luz de la CEDAW. *Journal of supranational policies of education*.

García Beaudoux, V., (2018). “Mujer y Política”. En *Más Poder Local* (36). Recuperado de <https://communicatio.com.ar/mujer-politica-no36-mas-poder-local/>

Guzmán, V. (1994). La dimensión de género en las políticas públicas. *La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas*.

Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Ed. horas y HORAS. Recuperado de: <http://bit.ly/2g0RKJR>

Maffía, D. (2021) Facultad de Trabajo Social de la UNLP (18 de mayo,2021) *Capacitación Ley Micaela FTS, Modulo 1*. Recuperado de <https://youtu.be/Ous91DMol20>

Maffía, D. (2021) “*Talleres para una Justicia con Perspectiva de Género*”. Recuperado de <http://dianamaffia.com.ar>

Mapa de Género elaborado por la Oficina de la Mujer de la CSJN. Recuperado de <https://om.csjn.gob.ar/mapagenero/login/mostrarLogin.html>

Moreno, D. (19 de septiembre de 2021). Techo de Cristal, suelo pegajoso. *La voz*. Recuperado de <https://www.lavoz.com.ar/opinion/techo-de-cristal-suelo-pegajoso>

“¿Qué es la perspectiva de género y por qué es importante?” (27 de diciembre de 2019).

Recuperado de <https://www.educo.org/blog/que-es-perspectiva-de-genero-y-su-importancia>

Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género. (2020-2022)

Recuperado de <https://generoytrabajo.com/2020/08/14/plan-accion-contra-violencias/>

Principios de Yogyakarta. (2007) Recuperado de <http://yogyakartaprinipales.org/principales-sp/about/>

Pulecio Pulgarín, M. (2011). Teoría y Práctica de los principios de Yogyakarta en el derecho internacional de los Derechos Humanos. *Revista Análisis Internacional*.

Tula, M. (2021). La Convención de Belem do Pará: Aportes y Experiencias. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*.