

Convocatoria

“Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

Ficha para la presentación de experiencias

- Por favor complete todos los campos para la presentación de experiencias.

Nombre o título de la experiencia	Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Consejo de la Magistratura, Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	Dra. Diana Maffia, Directora del Observatorio de Género en la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Correo electrónico y teléfono	+5411 40146894/5, observatoriodegenero@jusbaire.gov.ar

1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Esta descripción nos ayudará a entender sus respuestas a las otras preguntas.

Período de duración	Fecha de Inicio: 28/03/2012 Fecha de Finalización: en curso.
Ámbito territorial <i>Seleccionar</i>	Subnacional
Alcance <i>Seleccionar</i>	Estrategias de transversalidad de la igualdad de género en políticas sectoriales X
Muestra resultados en <i>(Seleccionar 2 áreas)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinación, alianzas y articulación con otros actores ▪ Desarrollo de capacidades especializadas para incorporar la perspectiva de género en políticas, planes y programas
Síntesis de la experiencia	(máximo 200 palabras) La iniciativa que queremos presentar es la creación y puesta en funcionamiento del Observatorio de Género en la Justicia que integra el Plan Estratégico del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es una dependencia dentro del Poder Judicial local dedicado

	<p>a la investigación, diagnóstico e incidencia que desarrolla iniciativas orientadas a promover la igualdad entre los géneros y el pleno respeto a la diversidad sexual. Su objetivo es contribuir a visibilizar, prevenir, abordar y erradicar la discriminación basada en el género en la justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Fue creado para lograr un sistema judicial más igualitario, tanto para la ciudadanía como para sus integrantes. Para ello impulsa estrategias para incorporar la perspectiva de género y de derechos humanos en la administración de justicia; investiga sobre igualdad de oportunidades y de trato; elabora y difunde información útil para las y los integrantes del sistema de justicia y para la ciudadanía en general; coopera con instituciones gubernamentales y no gubernamentales y promueve el acceso a la justicia de grupos sociales afectados por la discriminación de género.</p>
--	--

2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>(máximo 200 palabras)</p> <p>Los obstáculos económicos, culturales, geográficos y legales que impiden o dificultan el acceso al sistema judicial y a los servicios necesarios para activarlo afectan particularmente a las mujeres y a otros grupos desaventajados en razón de género, como las travestis y los hombres trans, así como a colectivos discriminados en función de su orientación sexual, como los gays y las lesbianas. Los sesgos, estereotipos y prejuicios discriminatorios basados en el género y en la orientación sexual persisten en el sistema de justicia, condicionando las prácticas, vivencias y percepciones de las y los propios operadores de la justicia y del derecho, las estructuras judiciales y su relación con determinados grupos sociales y sus necesidades jurídicas. Estos patrones de interpretación y comunicación que devalúan algunas experiencias e identidades y privilegian otras -generalmente relacionadas con la masculinidad hegemónica- se traducen en procedimientos y decisiones judiciales que producen y reproducen injusticias, afectando el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de los sujetos antes mencionados.</p>
<p>¿Cuál es la solución al problema? <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y porqué?</i></p>	<p>(máximo 200 palabras)</p> <p>La creación de una dependencia dedicada al análisis de la justicia local y sus prácticas, con capacidad para liderar iniciativas orientadas a promover la igualdad de género y el respeto de la diversidad sexual. Se trata de institucionalizar la perspectiva de género desde una oficina que integra el organigrama de la justicia local, cuyas intervenciones buscan incorporar esta perspectiva y el enfoque de derechos humanos tanto en la estructura del sistema de justicia (operadoras y operadores del derecho y la justicia, procesos judiciales, sentencias) como en relación con los/las justiciables y la comunidad. Para ello, se han desarrollado tres tipos de actividades: 1)</p>

	<p>investigaciones jurídicas sobre dimensiones sexualizadas y generizadas de asuntos que procesa habitualmente la justicia local, e investigaciones sociales sobre manifestaciones de la desigualdad entre géneros al interior del sistema de justicia o en la administración de justicia 2) capacitaciones en género dirigidas a magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del Poder Judicial y a graduados/as en abogacía y otras carreras universitarias que integran equipos interdisciplinarios en el sistema de justicia y 3) difusión de materiales propios acerca de género, sexualidades y derecho entre operadores/as del derecho, de la justicia, periodistas y público interesado.</p>
--	---

3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

<p>¿Qué se logró? <i>Explique los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Incorporar contenidos de género en la capacitación de operadores/as de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires ofrecida por el propio Poder Judicial y en la oferta de posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, ambos ámbitos renuentes a atender esta problemática. Para ello, se establecieron dos Programas Permanentes en Género y Derecho, el primero en el Consejo de la Magistratura y el segundo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Desde marzo de 2013 se ofrecieron 15 cursos de formación; 13 conferencias y paneles con expertos/as nacionales e internacionales y altas autoridades judiciales y 8 talleres de sensibilización, con la asistencia de 1100 personas. Se inició y consolidó una agenda de investigaciones en género: se aplicó y difundió la “Encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género en la justicia de la CABA”, respondieron 1239 operadoras/es judiciales del total de 5000; se iniciaron 8 investigaciones jurídicas sobre temas tales como el marco regulatorio procesal, penal, contravencional y administrativo de la Nación y la Ciudad de Buenos Aires en materia de trata de personas; oferta y demanda de sexo en la vía pública y violencia de género. En materia de difusión, se elabora un boletín con información especializada dirigido a operadores/as del derecho, la justicia y periodistas, se publicó una edición ilustrada de los Principios de Yogyakarta. La vinculación estratégica con otros actores institucionales se refleja en colaboración técnica y actividades conjuntas dentro del Poder Judicial local, así como con otras jurisdicciones del país, con autoridades judiciales de la región, con otros poderes del Estado, con ONG y universidades.</p>
<p>¿Qué diferencia marcó la experiencia? <i>Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y</i></p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Aunque ha habido desarrollo de institucionalidades de género en otros poderes del Estado, estas experiencias son recientes en el ámbito judicial. Una particularidad de esta experiencia es la conformación de un</p>

el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.

pequeño equipo de especialistas que lleva adelante una agenda de institucionalización de la perspectiva de género con explícito compromiso feminista. Una diferencia con dependencias similares es el esfuerzo para promover e institucionalizar un concepto de género que excede la categoría “mujeres”, abordando la interseccionalidad, complejizando el universo de sujetos subordinados en función de género, incorporando la discriminación por orientación sexual y visitando aspectos de la administración de justicia que no han sido abordados desde esta perspectiva. Este esfuerzo cristaliza en la creación en el ámbito del Observatorio de la Oficina de Identidad de Género y Orientación Sexual a cargo de Lohana Berkins, activista travesti de reconocida trayectoria en derechos humanos. La apuesta teórica y política se refleja en productos de investigación, capacitación y difusión. En desarrollo de capacidades en el ámbito judicial es inédita la elaboración de una oferta de capacitación en género sistemática, acreditada y gratuita sobre debates contemporáneos y asuntos de relevancia para la jurisdicción: teorías de género; identidades de género no hegemónicas; abordaje jurídico de la intersexualidad; organización social del cuidado; prostitución como tema de política pública; matrimonio igualitario y familias diversas; género y discapacidad. Otra novedad es la visibilización de las dimensiones de género del trabajo jurisdiccional, mediante investigaciones y difusión en temas que habitualmente procesa la justicia sin atender los modos en que se construyen y reproducen las desigualdades de género.

4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

¿Cómo se logró?

Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.

(máximo 300 palabras)

¡Con mucho trabajo! Una oportunidad que aprovechamos fue el hecho de que el Poder Judicial de la CABA es relativamente nuevo, autónomo y normativamente comprometido con la igualdad de género. En este marco se presentó la posibilidad de elaborar la propuesta de creación del Observatorio de Género en la Justicia. El equipo elaboró el diseño, las misiones, las funciones, proyectó los primeros dos años y comenzó el trabajo. Sus integrantes poseen perfiles técnicos específicos y experiencia en dependencias estatales, cuentan con saberes sobre la administración pública, sus oportunidades y limitaciones que complementan la experticia profesional. El equipo está dirigido por la Dra. Diana Maffía y formado por Paola Bergallo, abogada especialista en género doctorada en Stanford; Lohana Berkins, activista en derechos humanos; Beatriz Kohen, doctorada en sociología jurídica; Aluminé Moreno, Magíster en género y políticas públicas; Celeste Moretti, maestranda en dirección de comunicación institucional; Roberta Ruiz, socióloga con maestría en políticas sociales y la diseñadora Verónica

	<p>Treviño. Si bien durante los primeros meses de funcionamiento no contamos con espacio físico ni presupuesto propios, se cumplió en un 90% con la planificación original, consiguiendo recursos a través de alianzas estratégicas con otros actores del Poder Judicial local, nacional, otros poderes del Estado o la academia y la sociedad civil. La planificación de actividades tiene como objetivo estratégico la articulación con actores institucionales diversos para multiplicar la incidencia de nuestra agenda. Se desarrollan ejes temáticos prioritarios que orientan la investigación, capacitación y difusión. Se busca la sinergia entre líneas de actividad interna y proyectos institucionales de otras organizaciones públicas y sociales.</p>
<p>¿Quiénes lo hicieron posible? <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>La Constitución nacional, la de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los tratados internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad establecen un fuerte compromiso con la igualdad de género y las políticas antidiscriminatorias, que sustentan un desarrollo institucional como el que aquí se presenta. Además, el Observatorio de Género en la Justicia cuenta con el liderazgo feminista de Diana Maffia, una prestigiosa académica con experiencia en responsabilidades públicas que ha sido Defensora del Pueblo Adjunta y Legisladora de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Su reputación académica y el reconocimiento por su trayectoria pública permitieron su ingreso al Poder Judicial y posibilitaron la ventana de oportunidad para proponer e institucionalizar esta experiencia. Asimismo, el apoyo explícito de la máxima autoridad del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Presidente del Consejo de la Magistratura, Dr. Juan M. Olmos, fue clave para la sustentabilidad de esta experiencia, así como lo fue el respaldo del Presidente del Tribunal Superior de Justicia, Luis Lozano y muy especialmente de las Dras. Carmen Argibay y Elena Highton, ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, directoras (al momento de crearse el Observatorio) de la Oficina Mujer y de la Oficina de Violencia Doméstica respectivamente -instituciones con las que articulamos nuestras acciones- y participantes de distintas actividades del Observatorio. Finalmente, pero no menos importante, es el intercambio continuo y el apoyo crítico e inspirador de integrantes de movimientos sociales tales como el de mujeres, los feminismos y las diversidades sexuales.</p>

5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

<p>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?</p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Los desafíos han sido muchos. El primero, la comprensión de las lógicas organizacionales del Poder Judicial por parte de profesionales que procedían de otros ámbitos, a fin de proyectar acciones</p>
--	--

	<p>transformadoras. Se trata de un ámbito institucional conservador, con una cultura organizacional propia y diferenciada y con funciones altamente especializadas y jerarquizadas, donde se naturalizan muchas diferencias sociales, entre ellas las que derivan del género y la sexualidad. Es decir que las intervenciones del Observatorio de Género ponen en cuestión parte del sentido común y de las prácticas institucionales arraigadas. Así, resulta complejo llevar adelante medidas diseñadas para contrarrestar desigualdades en un ambiente acentuadamente jerárquico. Un reto adicional es elaborar actividades de capacitación y difusión que resulten convocantes para magistrados/as, así como para altos funcionarios/as judiciales, ya que constituyen un colectivo con numerosos recursos de prestigio y autoridad, que posee las características de un grupo de interés con capacidad de incidencia en el Estado y en la vida social. Tanto estas características como las especificidades de sus rutinas laborales requieren el diseño de formatos especiales y exclusivos, que las/os alienten a la formación en género y sexualidades. Tampoco debemos descuidar el desenvolvimiento de actividades atractivas para empleadas/os, que son quienes llevan adelante los vínculos cara a cara con la ciudadanía. Para terminar, un desafío especialmente difícil es llevar adelante nuestro ambicioso plan de trabajo con la escasa dotación de personal con la que cuenta el área, caracterizada por contratos de trabajo heterogéneos en términos salariales y en cuanto a beneficios de la seguridad social. Esto implica que sólo la mitad del equipo tenga dedicación de tiempo completo.</p>
<p>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?</p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Al iniciarse el trabajo del Observatorio de Género, el desconocimiento del organigrama institucional del Poder Judicial nos llevó a desaprovechar la oportunidad de articular con áreas que tenían recursos y personal para proveer respaldo técnico para nuestras necesidades: diseño, prensa e innovación institucional. Conscientes de este desacierto, mantuvimos entrevistas con los/as referentes de las áreas que íbamos identificando como afines a nuestra tarea y comenzamos a trabajar conjuntamente, logrando una mejor calidad en nuestros materiales de comunicación y una mayor visibilidad de nuestras acciones. Asimismo, para el primer año presentamos un plan de trabajo muy ambicioso, pero no solicitamos un presupuesto acorde para el área, recursos humanos suficientes, ni logramos establecernos en un espacio de trabajo propio. Si bien, con mucho esfuerzo, cumplimos con dicho plan, lo hicimos consiguiendo recursos a través de alianzas estratégicas con otros actores. Paulatinamente logramos sortear estos obstáculos: actualmente contamos con una oficina con recursos de trabajo acordes a nuestra labor; para 2015 hemos solicitado por primera vez un presupuesto específico para el área y aspiramos a mejorar la situación laboral de nuestro staff e incorporar recursos humanos que colaboren con las actividades de investigación que desarrollamos. Finalmente, al principio delegamos la comunicación de nuestras actividades, lo que resultó en la pérdida de convocatoria en las variadas actividades que</p>

	<p>organizamos durante el primer año. Una vez identificado este problema, el equipo del Observatorio tomó a su cargo esta tarea y a través del desarrollo de canales novedosos (twitter, facebook, un mailing amplio, etc.) se logró suplir las falencias de los canales y modos habituales de comunicación del Consejo de la Magistratura.</p>
<p>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Para todo el equipo que lleva adelante el Observatorio de Género en la Justicia esta es la primera experiencia de trabajo en el Poder Judicial. En retrospectiva, creemos que si pudiéramos volver a empezar incorporaríamos al equipo de trabajo algun/a profesional que tuviera experiencia de trabajo en la justicia, preferentemente que hubiera trabajado en el mismo poder judicial de la Ciudad de Buenos Aires, con conocimiento de los actores y lógicas internas. Adicionalmente, hubiésemos destinado más tiempo y esfuerzos a realizar un mejor mapeo institucional a fin de conocer el organigrama del Consejo de la Magistratura y las restantes áreas de la justicia local, así como las oficinas afines y complementarias, lo que hubiese redundado en una construcción de alianzas más fructíferas durante el primer año de trabajo. Asimismo, dedicaríamos más energía a gestionar y garantizar desde el inicio recursos tanto edilicios como humanos y financieros para un mejor desarrollo de nuestras acciones. Para terminar, y en la misma línea, si pudiéramos volver a empezar delimitaríamos con más claridad tanto las funciones y tareas que asume el Observatorio de Género en la Justicia como el trabajo específico que realiza cada una de las integrantes de su equipo en virtud de su formación y experiencia, de modo tal de evitar la sobrecarga de tareas y lograr iguales resultados sin dilapidar esfuerzos.</p>

6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

<p>Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso</p>	<p>(máximo 300 palabras)</p> <p>Una vez por semana tenemos reunión de equipo, donde informamos lo que cada una hizo, vemos los avances de los proyectos y planificamos el trabajo futuro. Lo hacemos a la hora del almuerzo, que compartimos, y es a la vez una reunión personal y laboral. Siempre hay un tiempo inicial de anécdotas y de imitaciones de los personajes con los que debemos interactuar, reflexiones políticas feministas muy pasionales y todo tipo de consejos si alguna atraviesa momentos difíciles, lo que a menudo lleva a relatar con ironía situaciones biográficas de muy diferentes momentos generacionales. Esas reuniones son desopilantes, y cuesta creer que de ella salga un trabajo tan sólido. El secreto es que nos hace felices el trabajo.</p>
--	--

7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

ENLACES A MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

Sitio del Observatorio de Género en la Justicia
<https://www.jusbaires.gob.ar/cmca/observatorio-de-genero>

Link a video informativo sobre presentación de resultados de la “Encuesta sobre percepciones de la desigualdad de género en la justicia de la CABA” <https://www.jusbaires.gob.ar/content/encuesta-percepciones-de-la-desigualdad-de-g%C3%A9nero-en-la-justicia-pte%C3%B1a>

Además, adjuntamos al mail:

- el libro *Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género* en versión ilustrada por Ana Sanfelippo, que publicamos por Editorial Jusbaire en 2014;
- el pdf “Comunicación” con info sobre nuestro sitio web, página de Facebook, cuenta de Twitter, y los Boletines cuatrimestrales;
- el pdf. “Equipo” con algunas líneas de presentación de los integrantes del Observatorio de Género en la Justicia, y una foto.
- Fotos de la presentación pública del Observatorio de Género en la Justicia en marzo de 2013, de los materiales entregados, de la presentación de la Oficina de Identidad de Género y Orientación Sexual en noviembre de 2013 y de la presentación del libro *Principios de Yogyakarta* en la Feria Internacional del Libro de Buenos Aires, en mayo de 2014.