



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (POG)

Aprobado por Acuerdo Plenario del Superior Tribunal de la
Provincia de Chubut
4710/19 STJ

Al que adhirieron el Ministerio Público Fiscal y
el Ministerio de la Defensa Pública

Resolución 36/19
DF

Resolución 14/19PG



OBJETIVOS

- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PODER JUDICIAL.
- FORTALECER EL TEJIDO INSTITUCIONAL
- GARANTIZAR LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES
- AMPLIAR LOS MECANISMOS DE ACCESO A LA JUSTICIA



Propiciar actuaciones e
intervenciones con perspectiva de
género



Con el fin de proporcionar un

ADECUADO SERVICIO DE JUSTICIA

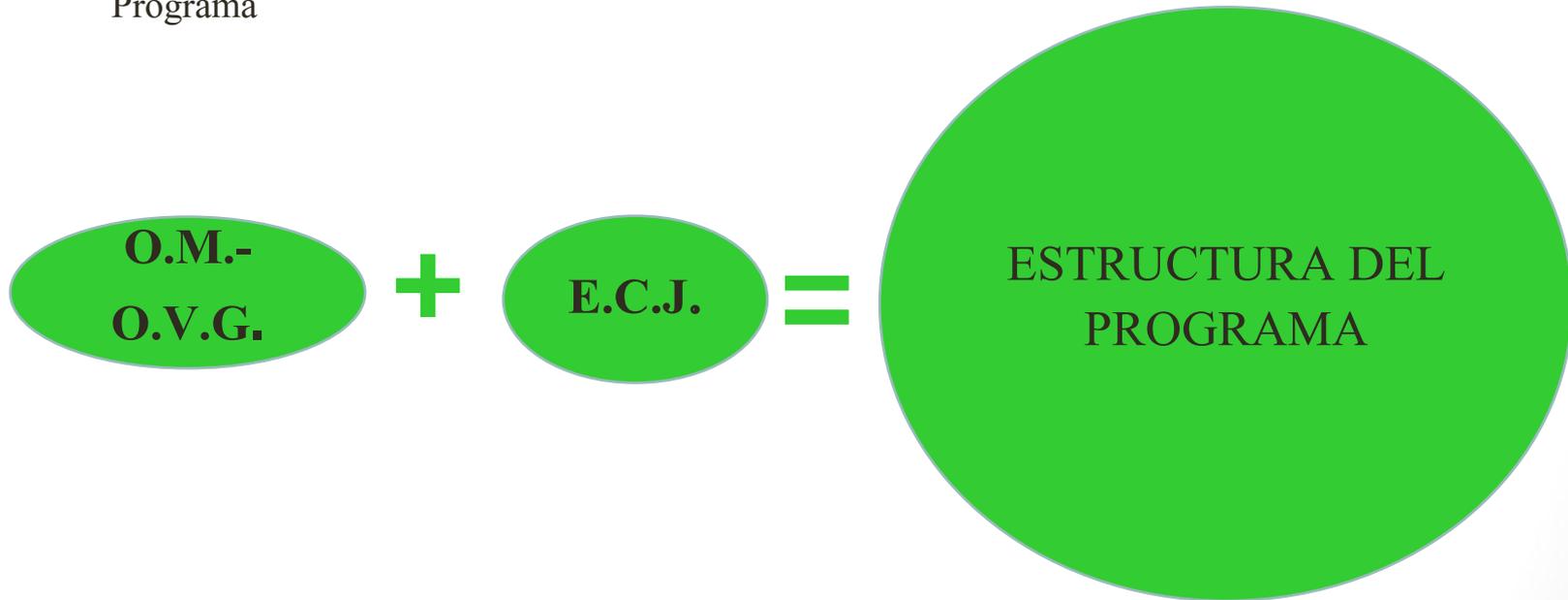




El Poder Judicial de la Provincia de Chubut acreditó en su totalidad el POG, bajo los criterios de Ley Micaela. Mediante Disposición n° 003/19-DDHH del 9 de Diciembre del corriente año y en el marco de la Ley Micaela 27.499 y la Ley VIII-129, la Subsecretaria de Derechos Humanos, con la coordinación de la Mesa de Enlace Interpoderes para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género y Promover la Igualdad de Oportunidades, en su carácter de autoridad de aplicación provincial, certifico el PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (POG), en todas sus Etapas, acreditando los niveles I,II y III, en sus diferentes sus modalidades.

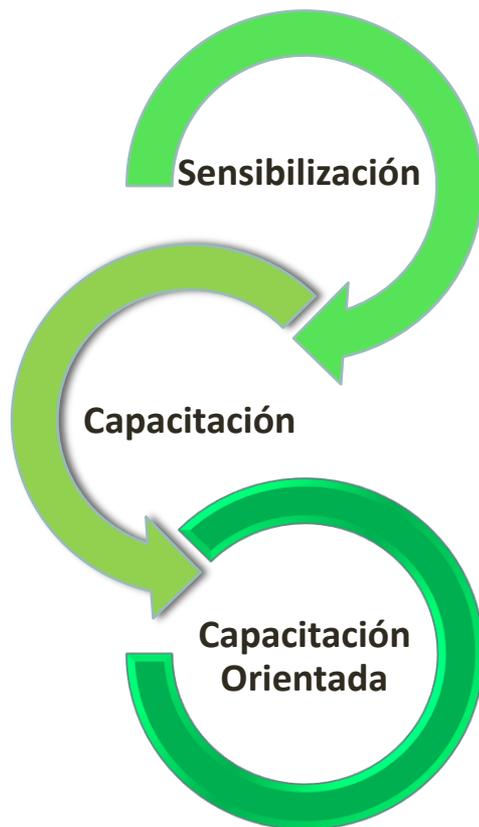


Se realizó un trabajo conjunto entre la Oficina de la Mujer y Violencia de Género y la Escuela de Capacitación Judicial de modo de estructurar el Programa





El POG se proyectó en tres etapas:



Modalidad de cursado:
virtual y alternativa
(cuadernillo)

Modalidad de cursado:
autoadministrado

Modalidad de cursado: talleres,
jornadas, conversatorios, etc.

Comenzando la primera etapa con el Taller de Sensibilización en Perspectiva de Género





Taller: «Perspectiva de Género»

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

OM
Oficina de la Mujer

Taller para incorporar la perspectiva de género en la Justicia

Modalidad virtual

Taller basado en:
OM
Oficina de la Mujer
Protocolo de trabajo en talleres para la Justicia con perspectiva de género



1851

Personas que integran las tres
agencias del Poder Judicial y se
encuentran obligadas a cumplir con
la capacitación.



**105 personas fueron
exceptuadas**

Debiendo acreditar la capacitación previa en la temática.





Ya se capacitaron 1684 personas

★ Lo que representa que el 91% de los integrantes del Poder Judicial de la Provincia del Chubut, cuentan con elementos básicos de sensibilización en género.



**Modalidad alternativa:
106 cuadernillos**





Durante el mes de diciembre 2019, se enviaron 71 cuadernillos a distintas localidades de la Provincia, en su mayoría Juzgados de Paz que, ya dieron inicio a sus actividades.

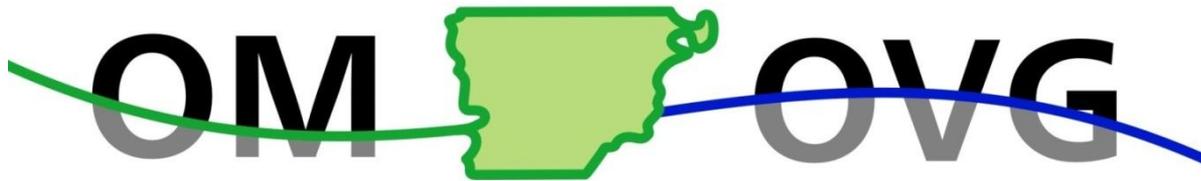




Es interés de quienes conformamos la OM-OVG, efectuar un especial reconocimiento por la comprometida tarea realizada al Equipo de Tutoras POG y al administrador del Aula Virtual:

- Victoria Galende,
- Griselda García Alonso,
- Nadine Laporte,
- Patricia Funes,
- Laura Lezcano,
- Mercedes Epele,

- Susana Ponce,
- Gisela Ochoa,
- Lorena Flores,
- Silvina Davies Bordenave,
- Mariana Ripa y
- Claudio Mayorga



Oficina de la Mujer
Poder Judicial de Chubut

Oficina de Violencia de Género
Poder Judicial de Chubut



ESCUELA DE CAPACITACIÓN JUDICIAL
PODER JUDICIAL DEL CHUBUT





INFORME MEDICION DE IMPACTO DEL PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN EN GÉNERO

1° Reporte de evaluación de los resultados obtenidos a partir de la implementación del POG.



En una **experiencia inédita** el Poder Judicial **puso a disposición** de sus integrantes no sólo **la existencia y análisis** del marco **normativo** de reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres, **sino las bases que sostienen la violencia y discriminación** estructural hacia las mujeres y el colectivo LGTBIQ+.

...teniendo presente en cada paso **a Micaela García** y con ella a todas **las demás mujeres** que **padecen la falta de capacitación** en género y por tanto un **inadecuado servicio de justicia**.



Siendo la primera vez, que una **instancia de formación** tiene una **cobertura tan amplia**, no sólo porque abarca a la **totalidad** de las **personas** que lo integran **-sin distinción de funciones o rangos jerárquicos-** que en la Etapa I alcanzo al 91 %, de toda la **Provincia**, sino también por **la temática**, que se vincula a los derechos humanos y el género.



El dato de **la cobertura** tiene directa **relación** con los **lineamientos** marcados por la **Acordada 4710/19** que aprobó el POG y **Ley Micaela**, que con claridad meridiana indican la **obligatoriedad de la capacitación** en género como una **obligación funcional** y no como una **preferencia**.

Estas **herramientas normativas**, fueron puestas en **funcionamiento** a partir de ...



...la **decisión de política institucional** que impulsaron los Ministros del Superior Tribunal de Justicia de Chubut y a la que adhirieron el Procurador General y el Defensor General.

Ello, fue **gravitante en la implementación** del Programa, si se tienen en cuenta las **resistencias** que tanto la **obligatoriedad** o la **temática** generan.

Estas deben ser **contextualizadas** en el marco de la situación de **pandemia** y de la **Provincia** de Chubut, que no impidieron que se prosiga con los objetivos programados pero adaptados.



Elementos distintivos del POG:

Desde las **máximas autoridades** del Poder Judicial hasta el cargo de **ingresante**, transitaron por la Etapa I **en forma concomitante**.

Implica **reconocer la necesidad de transversalización y sensibilización** en la materia, independientemente de las funciones o especializaciones en otras ramas del derecho.

Dando muestras de un Poder Judicial que **se encolumna democráticamente en el cumplimiento de la normativa** local, nacional e internacional de **derechos humanos con perspectiva género**



Se comparten algunos resultados significativos:

COBERTURA:

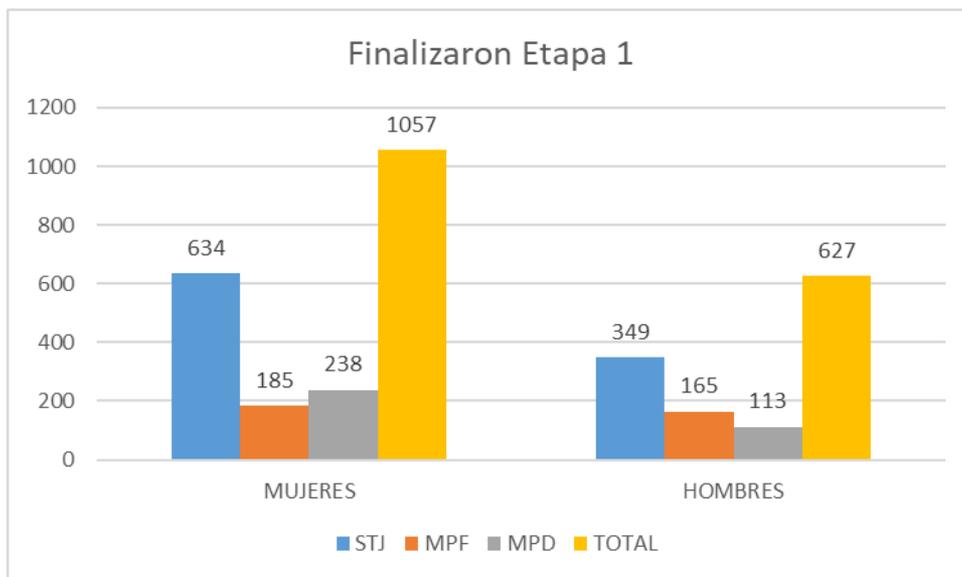
El POG alcanzó al **91%** de las personas que integran el Poder Judicial.

El **7%** de la totalidad de la muestra manifestó haber realizado cursos específicos en la materia.

El POG el **64,9%**, no había realizado **nunca una capacitación en género**. -el 76,5% eran varones-.

La amplia **cobertura** permite establecer **un piso mínimo común** en torno a la **visibilización de la problemática** y a las **herramientas teórica y normativas disponibles** para el **adecuado un servicio judicial**.

Consolidando una **masa crítica** dentro del Poder Judicial, que permitan **modificar prácticas** y **propiciar cambios institucionales** estructurales desde el enfoque de género y derechos humanos.





MODALIDAD VIRTUAL/CUADERNILLOS.

Permitió la **simultaneidad en las tres agencias** del Poder Judicial y con una **cobertura geográfica** de la totalidad de la provincia.

Mayor grado de posibilidades de intervenciones con perspectiva de género **multiplican** las posibilidades de **acciones respetuosas y transversales del enfoque de género** para ofrecer un adecuado servicio de justicia.

La **modalidad virtual** resultó un **acierto**, dado que el **42,6% no contaban con experiencias** previas en la realización de cursos virtuales. **Habilidades específicas** aprovechadas **institucionalmente**.

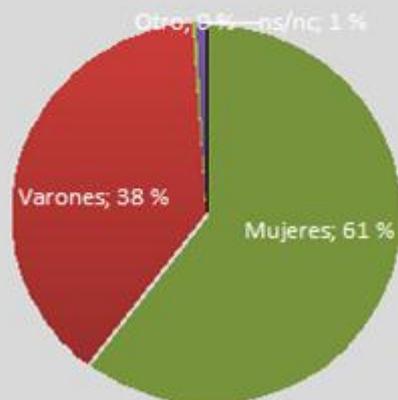
La **modalidad cuadernillos**, alcanzar aquellas zonas donde no se dispone de un adecuado servicio de internet.



COMPOSICIÓN:

Se observa un **Poder Judicial feminizado** integrado por el **61%** de mujeres, una mínima participación de personas **identificadas con identidades de género no binarias 1%**.

Composición de la muestra según género

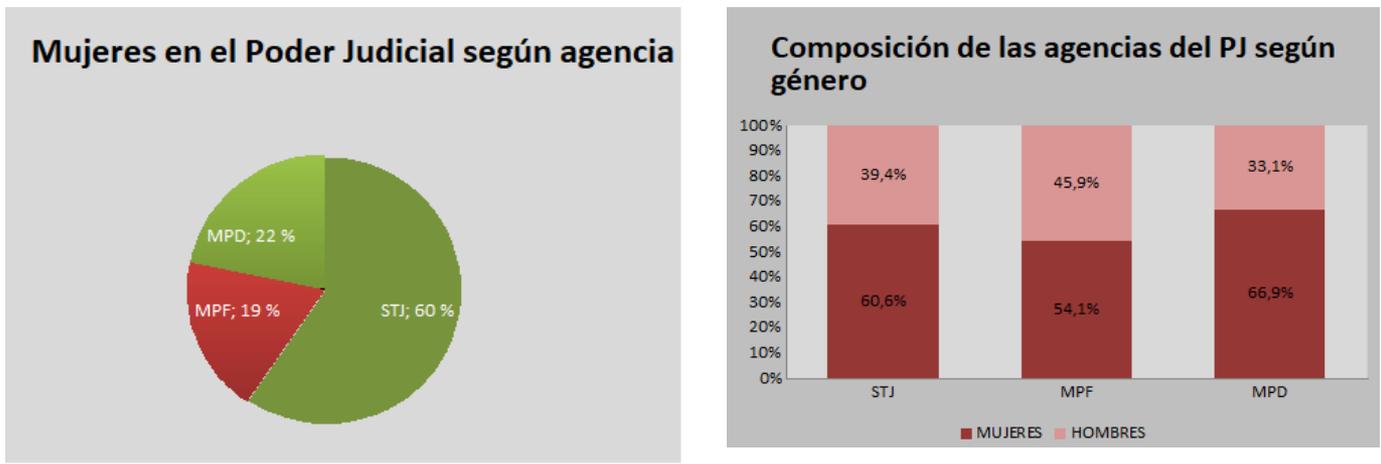




Las mujeres tienen **mayor representación** que los hombres en las tres agencias.

Ninguna en las máximas magistraturas.

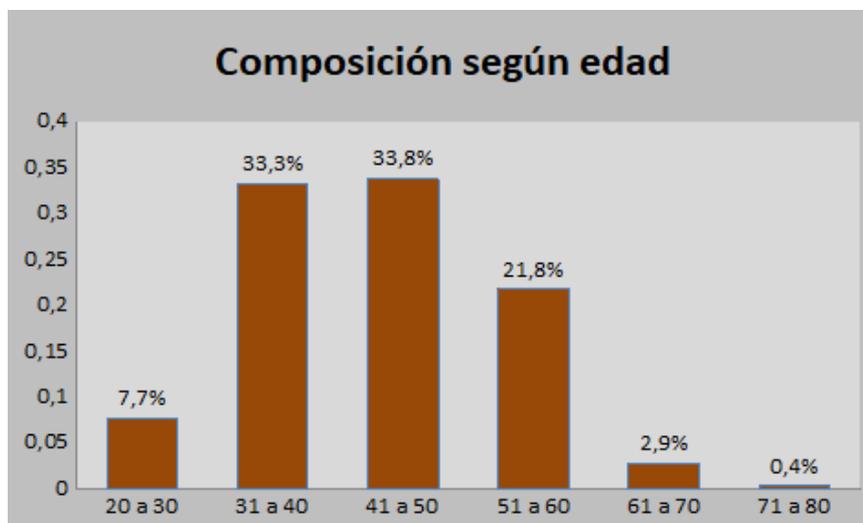
En la Judicatura se ubica el **61,1%**, en el MDP el **20,8%** y el **18%** en el MPF.



Estos datos **remiten a la idea de roles o funciones estereotipadas** en dos sentidos, en cuanto **al acceso a lugares de decisión y cumplimiento de función.**



La **edad promedio** de las personas que integran el Poder Judicial es de **44 años**.



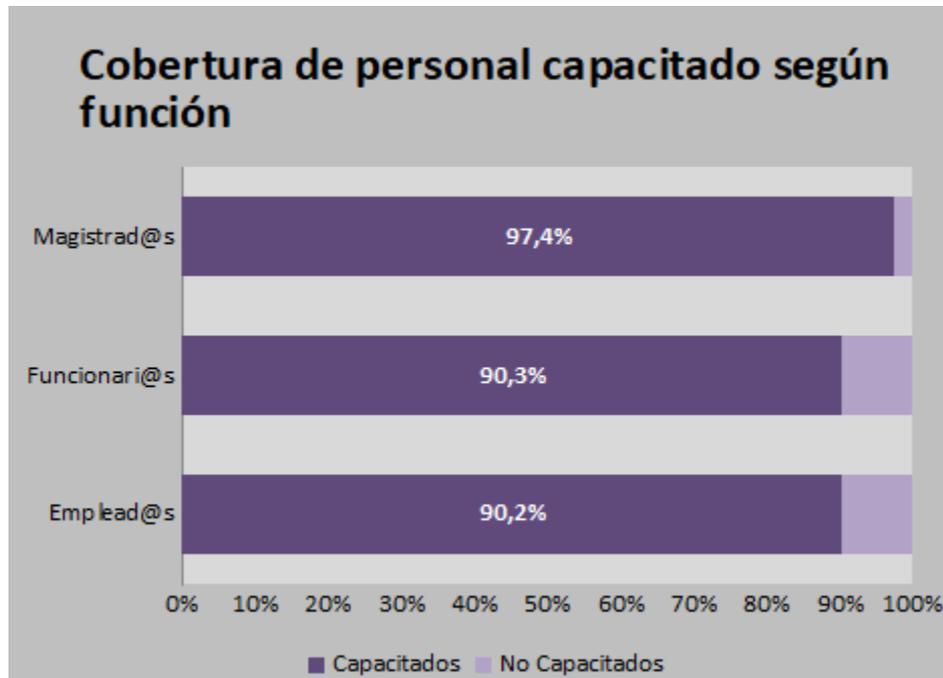


INTERES POR LA PARTICIPACIÓN Y RESISTENCIAS

Magistratura. mujeres alcanzaron el **100%** y varones el **97%**.

Empleadas. mujeres alcanzaron el **99,4%** y los varones el **76,4 %**.

Funcionariado. mujeres alcanzaron el **86,9%** y los varones el **97,1%**.





Las mujeres que integran la categoría de **magistradas y de empleadas** altísimo grado de **cumplimiento**.

Atención a resistencias u obstáculos de **funcionariAs y de empleadOs**.

Contextualizando con Covid 19 y situación de la Provincia.

(personal de riesgo/ retraso en el pago de haberes + medidas de fuerzas= mayor cúmulo de trabajo diario en las funcionarias)

El servicio de justicia no se detuvo o puede **obedecer simplemente al desinterés o resistencia a la temática**.



MOTIVACIONES PARA REALIZAR LA CAPACITACIÓN

Brindar un buen servicio de justicia o por **razones personales** el **80%**.

Cumplimiento de la obligación el **13 %**.

Mayoritariamente se observa la **predisposición a conocer la temática**.

Esta tendencia **se ratifica** con el interés suscitado en profundizar temas y mantener la participación en las capacitaciones, lo que surge del **52% que se inscribió en la Etapa II** y el 46% que la concluyó.

El **46 % tomó las opciones que superaban el curso base**.



DIVERSIDADES

El **77,5%**, contemplan, conocen o **perciben la existencia de géneros no binarios**.

El **60%**, afirma **no conocer** a alguna **persona** que integre el **colectivo LGBTIQ+**.

El **1%** de quienes integran el Poder Judicial, representado por **5 personas** se autopercebieron como integrantes de **identidades de género no binarias** y **15 no respondieron**.

El **Poder Judicial ha sido refractario al ingreso** de personas que integran el colectivo LGTBIQ+, esto se refleja en la **escasa cantidad** de personas que se **reconocen** bajo identidades de género no binarias y luego se refuerza con la **respuesta mayoritaria** de las personas que **dicen no conocer** a ninguna persona integrantes de ese colectivo.



LENGUAJE INCLUSIVO/ INCLUYENTE

El **68%** **no utilizan** el lenguaje inclusivo o incluyente

El **86%** sostuvo que su **utilización, dependía de una decisión personal**, soslayando toda vinculación con principios de igualdad, inclusión o visibilización.

Los resultados arrojados por estos dos indicadores, **se traducen en la necesidad de profundizar en la tarea respecto a las diversidades y el lenguaje incluyente**



IGUALDAD (comparativos /Etapa II parcial*)

Percepción respecto de la existencia actual de igualdad entre hombres y mujeres

Etapa I- el 7,7% en la Etapa II -4,3%.

Excesos de las mujeres en la lucha por la búsqueda de igualdad.

Etapa I- 10,6% se redujo notablemente Etapa II-2,1% .

Disgregado por género. Etapa I- 12,2% mujeres así lo creía y se reduce en la Etapa II- 0.6%.

Las opiniones se modificaron luego de concluir las Etapas de sensibilización y capacitación en función de la reflexión e interpelación planteada como objetivo a través del conocimiento

Trabajar más como sociedad para alcanzar la igualdad

Etapa I- 80,6% sostuvo que sí, en la Etapa II- 93,4%.

Sumó 13 puntos.



Idoneidad como elemento para el acceso a lugares de relevancia en relación a las mujeres.

Etapa I- **52,8%** y en la Etapa II- **27,9%**. **bajo el %.**

El **primer dato** se respondió **sin dar cuenta** de las **barreras estructurales de discriminación** a la que se enfrentan las mujeres y **luego** de transitar por el espacio de sensibilización y capacitación, **las personas variaron su opinión** en un porcentaje considerable.

Necesidad de medidas que incentiven a las mujeres a acceder a los lugares de relevancia.

Etapa I- **43,5%**, y en la Etapa II-**72%**, de las personas asintieron, **elevándose casi al doble.**

En ambos indicadores se produjo una **reevaluación de esa percepción más bien teórica y neutra respecto de igualdad e idoneidad**, contrastada con experiencias vitales y trayectorias laborales propias y de otras, modificando sus opiniones.



Conocimiento en cuestiones básicas en materia de género.

- Definición de conceptos como sexo y género

Etapa I- **28%** y en la Etapa II- **79.9%**, respondieron afirmativamente.

- Convenciones internacionales que integran el derecho interno.

Etapa I- **76%** y en la Etapa II- **89,5%**.



Análisis cualitativos del impacto del POG en el Poder Judicial.

Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género.

Indicador: emitidas desde **junio de 2019- inicio POG.**

Aportando información **relevante** de la actividad jurisdiccional y **otras intervenciones** de quienes operan en el sistema.

Se triplicaron los pronunciamientos incorporados al Observatorio.

El 68% dictadas con posterioridad al tránsito por la **Etapa I del POG.**

Se valora, el **contenido con perspectiva de género** de las actuaciones y la **voluntad de compartir** esas piezas **como buenas prácticas** y ponerlas a disposición de quienes operan en el sistema.



El otro elemento cualitativo:

Opiniones y producciones personales de quienes transitaron las distintas Etapas en sus distintas modalidades:

1) "...en materia Genero es **mucho lo que se desconocía**,....aplicare en mi vida diaria. **Muchas de las normativas eran también desconocidas**,...dificulta mi buen desempeño, laboral ...me di cuenta que pertenezco a una **generación que ha naturalizado todo y que necesito informarme más ...**" (F-Cuad)

2) "Entiendo que **por mi condición de varón he tenido muchos beneficios** respecto a sentirme más seguro de agresiones o ataques sexuales por ejemplo respecto a las mujeres, y también creo que al ser **criado en un hogar con la concepción machista patriarcal, debo hacer siempre un esfuerzo por cambiar estos conceptos..**" (M-Virtual)

3) "En el **espacio laboral se presentan situaciones** que dan cuenta de la **discriminación de género**. Una ejemplo de eso, que identifiqué en sucesivas oportunidades, es **la crítica a las mujeres que se embarazan**. Tres años después de mi ingreso, cuando informé que estaba embarazada, **un jefe me dijo "yo te dije que no te embarazaras!"**. Ese tipo de **conductas son las que provocan que otras compañeras se sientan mal cuando tienen que informar un embarazo...**" (F- Virtual)



4) "... el **lenguaje inclusivo** o no-sexista viene a pregonar **una idea que no estábamos acostumbrados**, la de **la igualdad** y como fuimos **educados de forma sexista nos choca** y **sentimos que es antinatural**, de la misma manera que era antinatural en otros tiempos que la mujer sea independiente y capaz de satisfacerse sus necesidades económicas, sociales, etc. por si sola... **si queremos** entender que definitivamente hay un gran **cambio** y que debe seguir habiéndolo..., **es también esperable que surjan cambios en el lenguaje** que nos comunica... Quizás a nosotros siempre nos va a molestar el lenguaje inclusivo o nos suene raro al menos..." (M-Virtual)

5) "...**escaso conocimiento** que tenemos los empleados que nos desempeñamos en los distintos Juzgados. ..., **pude ver que es amplia la desigualdad** y que es **variado el tipo de violencia**, muchas veces hasta **uno comete errores o da mala información por no saber lo nuevo** en cuanto a legislación o derechos. **Con estas informaciones vemos que todo es grave y debe ser tratado con la urgencia correspondiente**, antes que la víctima o victimario pueden cometer una decisión irreparable..." (M-Cuad)



De los resultados obtenidos, puede aseverarse que se avanzó hacia el cumplimiento de los objetivos fijados en el POG.

- 1- promoción del conocimiento y sensibilización.
- 2 -fortalecimiento del tejido institucional.
- 3- provisión de herramientas para el adecuado cumplimiento de la función pública desde el enfoque de género.



ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES:

Superar el **porcentaje ínfimo de integrantes** del Poder Judicial que se **interesaban en la temática como preferencia personal** mayoritariamente por mujeres

Esto pudo ser posible a través de la **obligatoriedad** con base en la **responsabilidad funcional**,

Con el objetivo que el conocimiento de la materia llegue a todas las personas y puedan generarse transformaciones.

Consecuencia auspiciosa

Más de la mitad de las personas que integran el Poder Judicial **se interesaron en profundizar** sus conocimientos inscribiéndose en la Etapa II



A partir de la **implementación** del POG:

Circularon discursos, argumentaciones y experiencias vitales en la mayoría de las oficinas del Poder Judicial que **se vinculaban** con la **perspectiva de género**.

Se generaron:

Debates e intercambios enriquecedores que **propiciaron la reflexión**

Asumiendo la necesidad de **repensar prácticas naturalizadas**.

Ello ocurrió en espacios que antes de la puesta en marcha del Programa **hubiera sido impensado**.



Como un elemento **comparativamente superior** a otros Poderes o jurisdicciones:

El Poder Judicial de Chubut, puso a disposición de la **totalidad** de sus **integrantes** las **herramientas básicas** para **cumplir satisfactoriamente las funciones** y dar cumplimiento a estándares internacionales de DDHH y género.

En ocasiones estas **realidades y normativas** son **ignoradas o rechazadas**, ya sea por el **aspecto cultural o de formación académica**, **no exime de responsabilidad al Estado** por el **incumplimiento** en el **acceso a justicia** como **derecho humano**.



Se considera un **gran acierto la puesta en marcha e implementación** del Programa y un avance, en **términos de la disputa por el conocimiento** desde la perspectiva planteada, mediante el cuál se **afianza la agenda de género, corriendo el velo de la aparente neutralidad** en torno a los **derechos, oportunidades, igualdad y discriminación.**

lo que es **relevante**, no sólo para las personas que **integran el Poder Judicial** como institución sino, y principalmente, para quienes son **destinatarias del sistema** y para la **sociedad en su conjunto.**



Muchas gracias !!