



INFORME 2020

MEDICION DE IMPACTO DEL
PROGRAMA PERMANENTE DE
CAPACITACIÓN EN GÉNERO



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA
PROVINCIA DEL CHUBUT



El presente informe constituye un primer reporte de evaluación de los resultados obtenidos a partir de la implementación del **PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.** (en adelante POG), dispuesto por el Superior Tribunal de Justicia a través de la Acordada 4710/19. Dicho Programa se estructuró conforme estándares marcados por la Ley 27.499 -“Ley Micaela” y Ley VIII-129.

En este trabajo compartiremos los datos relevantes del POG, su estructura, implementación, las dificultades y finalmente los aspectos cuanti-cualitativos del impacto del Programa, en relación al módulo base de sensibilización, entorno a indicadores desarrollados para evaluar aspectos tales como obligatoriedad, modalidad, cobertura, composición, impacto personal e institucional y conocimientos aportados.

En el convencimiento que las cosas pueden mejorar, emprendimos con respeto, compromiso y seriedad la tarea de llevar adelante el POG, con el objetivo principal de incorporar la perspectiva de género a la institución de modo transversal, 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, compartimos la experiencia, esperando que este acumulado resulte de utilidad para aquellas instituciones que se encuentran transitando por el camino del cumplimiento de la normativa que coadyuva en el objetivo de una sociedad mas justa en la que se garantice el derecho a la igualdad sustantiva.

ÍNDICE

1. Introducción.	3
2. Objetivos y etapas del POG.	5
3. Talleres. Metodología y modalidades.	6
a) Etapa I. Taller de Sensibilización en perspectiva de género.	7
b) Etapa II. Curso: Elementos introductorios en materia de género.	7
4. Instrumentos de Medición.	8
a) Encuestas. Dimensiones.	8
i) Universo que compone la muestra	8
ii) Composición y Cobertura.	9
iii) Agenda de Género.	9
iv) Conocimiento.	9
v) Modalidad de cursado – virtualidad.	9
vi) Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género.	10
vii) Comentarios y observaciones de participantes.	10
5. Análisis de datos obtenidos en la Etapa I del P.O.G.	10
6. Información preliminar de Impacto de la Etapa II del P.O.G.	18
7. Conclusiones.	21
8. Equipo de trabajo.	27
9. Agradecimientos.	27
10. Anexos.	28
Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género	28
Opiniones, comentarios y reflexiones.	28
Power Point sintetizado.	

[https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2020/POG_2020/Informe de IMPACTO PO G 11. 2020 1.pdf](https://www.juschubut.gov.ar/images/OM/2020/POG_2020/Informe_de_IMPACTO_PO_G_11.2020_1.pdf)

1- INTRODUCCIÓN

Contextualizar el momento institucional e histórico en que el **PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES** (denominado P.O.G.), ha sido diagramado y aprobado, es relevante porque permitirá visibilizar el compromiso asumido en materia de género por las máximas autoridades del Poder Judicial de nuestra Provincia con el objetivo de comenzar a desandar el camino recorrido de cientos de años de construcción de una sociedad patriarcal a la que no resultan inmunes ninguno de los tres poderes del Estado.

Debe señalarse que el reconocimiento y garantía de los derechos humanos de las mujeres cuenta con un marco normativo internacional, nacional y local de gran solidez, citando en primer término a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW-, cuya sanción se remonta al año 1968, luego incorporada a nuestra Carta Magna en la reforma del año 1994 mediante el artículo 72 inc. 22, es decir transcurrieron más de cinco décadas para que se adopte una acción, efectiva y sistemática desde los Poderes del Estado para visibilizar y conceptualizar a través de los procesos de formación la incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio de las funciones estatales conforme la legislación vigente. En los últimos años la temática de género ha impactado de modo diferencial en lo social y lo institucional, impulsando distintos procesos de modificación del paradigma de la discriminación estructural de las mujeres y diversidades hacia el de igualdad sustancial, entre ellos el de la generación de espacios de capacitación obligatorios en materia de género y violencia contra las mujeres al interior de cada Poder del Estado.

Así, vale mencionar qué las distintas agencias que conforman el Poder Judicial de la Provincia de Chubut, cuentan con una vasta trayectoria en implementar distintas capacitaciones en materia de género, lo cierto es que hasta la implementación del POG, ello no obedeció a un programa de formación sistemático y sostenido, que permitiera observar estructuralmente de qué modo las personas que integran la institución se han formado en la materia y sus consecuencias.

En esa línea de trabajo desde el STJCH, por intermedio de la OM-OVG, a partir de junio de 2018, se dio inicio al diseño de un plan de trabajo con el fin de fortalecer y sistematizar las políticas públicas que se venían implementando en la materia y desarrollar otras líneas. Se dotó a la OM-OVG de instalaciones adecuadas y de un equipo de trabajo que posibilitara llevar adelante los proyectos.

Se trabajó centralmente en desarrollar los lineamientos del POG, concluyendo dicha tarea el día 4 de febrero de 2019 con el dictado de la Acordada 4710/19, a través de la cual los Sres. Ministros aprobaron 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)”* y como dato distintivo, al POG, adhirieron los Ministerios de la Defensa Pública y el Ministerio Público Fiscal mediante Resoluciones n° 36/19- DG y 14/19- PG; respectivamente.

El Poder Judicial de la Provincia Chubut, ha sido pionero en diagramar e implementar un espacio de sensibilización y formación con características particulares, así se fijó su obligatoriedad con base en las responsabilidades funcionales, se proyectó como permanente en contraposición a las capacitaciones aisladas, y centró el enfoque en las materias de género y violencia contra las mujeres, dirigiéndolo, sin distinción, a todas las personas que lo integran en sus tres agencias de modo simultaneo.

Contemporáneamente con el proyecto institucional en materia de género del STJCH, en el Honorable Congreso de la Nación se debatió y sancionó el proyecto de Ley que se conocería como *Ley Micaela*, promulgada y registrada bajo el n° 27.499, siendo publicada en el Boletín Oficial el día 10 de enero de 2019¹. En dicha normativa se estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

El día 21 de marzo de 2019, la Honorable Legislatura de la Provincia de Chubut sancionó la Ley VIII-129 por la cual la Provincia de Chubut adhiere a las disposiciones de la Ley Nacional N° 27.499, *Ley Micaela* de capacitación obligatoria en género para todas las personas de los tres poderes del Estado. La norma fue promulgada el día 09 de abril de 2019.²

En este marco institucional e histórico se estructuró una política pública desde la formación, tendiente a reafirmar el compromiso de quienes conducen el Poder Judicial de la Provincia de Chubut destinada a dar cumplimiento con los compromisos internacionales asumidos por el Estado Argentino, en materia de derechos humanos de las mujeres y diversidades, dando inicio el día 06 de mayo de 2019 a la Etapa I del POG, de “Sensibilización”.

En el mes de agosto del 2020, se comenzó a transitar la Etapa II del POG, de “Capacitación”.

¹ Fuente: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

² Fuente: Digesto Jurídico en <http://www.legischubut.gov.ar> (Dto. 338/19. BO. 12/4/19)

En virtud de lo expuesto, compartimos el análisis de los datos obtenidos en la Etapa I y una primera aproximación de la Etapa II, así como del Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género, que nos permitirán acercarnos a los primeros resultados de impacto cuantitativo y cualitativo del **PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. (POG).**

2. OBJETIVOS Y ETAPAS DEL POG

A efectos de poder avanzar con el informe, será necesario conocer los objetivos y etapas del POG, ya que a partir de ellos se desarrollaron los indicadores de impacto para el Programa en general y para cada una de las Etapas en particular.

El POG fue estructurado sobre la base de objetivos generales y particulares para cada una de sus tres etapas.

Los objetivos generales del POG se centran sobre tres ejes:

- i- Incorporar la perspectiva de género al Poder Judicial mediante la promoción del conocimiento y sensibilización de quienes integran el Poder Judicial en torno a la vinculación existente entre Derechos Humanos y Género, con el fin de promover prácticas judiciales y relaciones laborales e interpersonales, respetuosas de los mismos.
- ii- Fortalecer el tejido institucional, proveyendo herramientas para el adecuado cumplimiento de la función pública, desde la perspectiva de género, ampliando los mecanismos de acceso a la justicia.
- iii- Ofrecer a quienes operan en el sistema judicial, una formación de calidad y actualizada en la materia que contribuya en garantizar la igualdad y equidad de derechos y oportunidades, proporcionando un adecuado servicio de justicia.

En función de estos objetivos generales, el Programa prevé la realización de tres etapas diferenciadas, y para cada una de ellas se fijaron objetivos particulares.

De esta manera podemos identificar:

- **Etapa I – Módulo de sensibilización: “Taller de perspectiva de género”.**

El objetivo de esta Etapa es el de sensibilizar a quienes integran el Poder Judicial en aquellas cuestiones inherentes al género como paso previo e ineludible en la incorporación de la perspectiva de género. Por tanto, se propone visibilizar la discriminación de género definida como el impacto diferencial entre varones y mujeres frente a distintas acciones, decisiones, legislaciones, políticas o programas, en relación a los derechos y a las oportunidades. Todo ello se propone a través ejercicios que contribuyen a la reflexión. Este Taller ha sido validado por el Sistema de Naciones Unidas en la Argentina, y

declarado “Buena Práctica” por la Organización de Estados Americanos (OEA), fue cedido al STJCH por la OM de la CSJN.

- **Etapa II – Módulo de capacitación: “Elementos introductorios en materia de género”.**

En este espacio de formación se proyecta que quienes integran el Poder Judicial puedan incorporar los conceptos básicos en materia de género, las consecuencias de la desigualdad y su análisis en relación a la construcción de roles y estereotipos de género, tanto como su vinculación con el acceso a la justicia y al ejercicio de los derechos humanos.

- **Etapa III – Módulos de capacitación orientada.**

Esta etapa tiene como objetivo específico brindar conocimiento profundizado en razón de la función o rol en que cada persona o grupo de personas dentro del Poder Judicial se desempeñen. Se proyecta ofrecer a quienes operan en el sistema judicial o en vinculación con éste, una formación de calidad y actualizada en la materia, que permita incorporar y/o profundizar la perspectiva de género en funciones y roles específicos, facilitando la identificación de las situaciones y el conocimiento de herramientas específicas que puedan ser utilizadas en las intervenciones concretas.

Es relevante señalar que todas las personas que ingresen al Poder Judicial de Chubut, deben transitar por el POG. Así mismo, quienes aspiren a concursar un cargo ante el Consejo de la Magistratura deben obligatoriamente contar con capacitación en género.

3. TALLERES: METODOLOGÍA Y MODALIDADES

Luego de la decisión de política pública institucional adoptada por el STJCH y los Ministerios Públicos en torno a la obligatoriedad de todas las personas que integran el Poder Judicial a capacitarse en género, se inició con una ardua tarea que surgió de la combinación de las palabras “obligatoriedad” y “todas las personas” lo cual representaban un gran desafío en la implementación del Programa y resulta un rasgo distintivo de todo lo anterior realizado en la materia.

Se comenzó a listar a todas las personas que integraban las tres agencias del Poder Judicial. Procediendo a identificar a quienes se encontraban imposibilitadas de realizar cursado virtual por falta de adecuada conectividad o por no contar con un puesto de trabajo con posibilidad de acceso a dispositivos o de acceso particular.

Se recibieron y analizaron las solicitudes de las personas exceptuadas conforme a la normativa que rige el Programa, confeccionándose el listado pertinente.

Estas labores preparatorias permitieron establecer el número de personas a capacitar y la modalidad de implementación para abarcar a la totalidad de personas que componen el Poder Judicial de Chubut.

Mayoritariamente la modalidad empleada ha sido virtual tutoriada a través de la Plataforma del Poder Judicial y en menor número a través de la modalidad escrita.

En relación a la modalidad implementada en soporte papel, tuvo especialmente presente la geografía de la Provincia de Chubut, pensando en aquellas personas que dentro del Poder Judicial se desempeñan en zonas rurales o de población dispersa, en las que no hay conectividad o es precaria. A este grupo de personas se llegó con el POG, mediante la distribución de “Cuadernillos”, elaborados especialmente como modalidad alternativa.

a) Etapa I. “Taller de Sensibilización en Perspectiva de Género”.

El Taller de Sensibilización en Perspectiva de Género, fue elaborado y cedido, para su incorporación al POG, por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La OM nacional capacitó al equipo de tutoras que se desempeñó como tal en la modalidad establecida para su cursado -virtual tutoriado-, constituyéndose este en el primer equipo en ser capacitado e implementar el Taller a nivel nacional ésta modalidad. Del total de personas que componen el Poder Judicial, entendiendo a integrantes de la Judicatura, la Defensa y la Procuración, el 91% cumplió con la Etapa I del POG, bajo la modalidad virtual tutoriado y alternativa de cursado mediante los Cuadernillos distribuidos oportunamente.³

Dando comienzo al Programa se generó una estrategia comunicacional mediante la cual se buscó difundir hacia el interior del Poder Judicial, no sólo la puesta en marcha del POG y sus características, haciendo foco en la obligatoriedad vinculada a la Ley Micaela y a la responsabilidad funcional respecto del cumplimiento. Sino también en lo relativo a las instrucciones de acceso, previendo dificultades que pudieran darse en relación a la modalidad, se dio a conocer el servicio permanente al que se podía acudir por distintas vías a fin de evacuar las consultas que se produjeran o requerir asistencia para ingresar o transitar en el campus del aula virtual.

Se habilitaron más de 50 aulas en la plataforma virtual del Poder Judicial, disponibles a partir día 06 de mayo de 2019, cuando se dio inicio al Taller de Sensibilización en Perspectiva de Género con el que se conformó la Etapa I virtual.

El Taller, podía cursarse durante el horario laboral, atendiendo a las necesidades del servicio o en cualquier momento desde dispositivos personales.

En diciembre de 2019 se distribuyeron parte de los Cuadernillos, que conforman la Etapa I no virtual, para iniciar la realización del Taller, enviándolos al interior de la Provincia.

³ Al inicio del POG la planta de personal alcanzaba a 1821 debiendo tener presente que quienes ingresan al Poder Judicial, que en octubre de 2020 se conformó con 1851, deben transitar por la Etapa I, por tanto, se van generando nuevas cohortes para cumplimentar la obligación. Este grupo de personas integra el 91%, conjuntamente con algunos cuadernillos que aún no fueron remitidos y finalmente, aquellas personas que efectivamente incumplieron con la Etapa I.

b) Etapa II. Curso: “Elementos introductorios en materia de género.”

El curso de Elementos introductorios en materia de género, se estructuró de modo tal, que permitiera al alumnado, luego de transitar por la etapa de sensibilización, profundizar sobre conceptos básicos de género, diversidad y derechos humanos, trabajando, mediante distintos recursos escritos y audiovisuales, sobre los principios que rigen la materia y legislación específica. El mismo fue elaborado por la Oficina de la Mujer y Violencia de Género con la colaboración de la Escuela de Capacitación Judicial.

El cursado se realiza a través de la plataforma del Poder Judicial en la modalidad virtual autoadministrado.

El día 03 de agosto de 2020 se habilitaron las aulas virtuales dando inicio al espacio de formación de Etapa II.

4. INSTRUMENTOS DE MEDICION

a) Encuestas. Dimensiones.

Con el objeto de evaluar el impacto del POG en el Poder Judicial, al mismo tiempo en que se estructuraba el Programa de formación, se generaron los indicadores para evaluarlo. En tal sentido, se elaboraron dos encuestas como los principales instrumentos de medición.

La primera de las encuestas fue respondida de forma anónima y previo a la realización del Taller de la Etapa I. En tanto, la segunda, se realiza al finalizar el Curso de la Etapa II y también cuenta con la condición de anonimato, confiriéndole un valor adicional a las respuestas.

Así, en función de los objetivos generales y particulares del POG, de modo integral y para cada una de las Etapas, se determinaron cuatro ejes sobre los que se recolectaría información, y ésta estaría vinculada a datos personales, opiniones sobre el tema de género, conocimiento en la materia y una última referida a los cursos.

Respecto de cada uno de estos ejes se conformaron indicadores que abarcan distintas dimensiones para efectuar el análisis de los datos y las primeras conclusiones.

i) Universo que compone la muestra:

Este estudio incluye a todas las personas que integran el Poder Judicial de la Provincia de Chubut, es decir las tres agencias, sin diferencias de cargos o funciones. Debe tenerse presente que el universo del estudio, al referirse al recurso humano, no es inmutable, en tanto se producen incorporaciones y bajas por distintas razones, las que son debidamente registradas y representa una variación en los porcentajes.

ii) Composición y Cobertura:

La primera dimensión se vincula a la composición, incluye a todas las personas que integran el Poder Judicial, que es la población que debe realizar el POG, registrando como indicadores la antigüedad en la institución, edad, sexo, nivel educativo, categoría, agencia a la que pertenece y circunscripción judicial en la que se desempeñan.

La segunda referida a la cobertura del POG, a través del registro cuantitativo de personas que efectivamente realizaron cada una de las Etapas del POG.

Mediante estas dimensiones se puede obtener un resultado cuantitativo del alcance de la Etapa I, así como evaluar la eficiencia de la modalidad empleada para su cursado e identificar posibles resistencias relacionadas a la edad, sexo, función, antigüedad, entre otras.

iii) Agenda de Género:

Esta dimensión se evalúa conforme los indicadores estructurados en las opiniones personales respecto de género e igualdad, el acercamiento a la temática y la visibilización y transversalización de la materia. Ello a través de indagaciones dirigidas a las personas participantes mediante preguntas cerradas, acerca de sus percepciones en materia de género e igualdad, en qué medida han tenido contacto con la violencia y/o discriminación, identificación de la transversalización en las relaciones laborales, implementación de medidas de sensibilización en su espacio laboral, utilización de lenguaje inclusivo. Esta dimensión permite determinar en qué medida las cuestiones de género ocupan la agenda de la población objetivo.

iv) Conocimiento en materia de género:

A fin de obtener un acercamiento a los resultados obtenidos, se estableció como dimensión la eficacia vinculada al objetivo. En razón de ello, se consultó a las personas acerca del conocimiento específico que tenían, previo al inicio del Taller que conformó la Etapa I, respecto a los conceptos de sexo y género, la influencia de los temas de género en el trabajo diario y de las Convenciones Internacionales como parte de nuestro derecho interno.

El resultado obtenido, en la Etapa I del POG, será contrastado con los datos recabados en las encuestas posteriores a la finalización de la Etapa II, lo que permitirá evaluar a partir del punto de partida previo si se incrementó el conocimiento en materia de género en el marco institucional.

v) Modalidad de cursado - virtualidad:

A efectos de medir la eficiencia de la modalidad empleada para el cursado de los talleres, se indaga acerca de la experiencia previa de las personas participantes en la misma la virtualidad.

vi) Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género:

El Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género fue creado mediante Acuerdo Plenario 4715/19 del Superior Tribunal de Justicia de fecha 20 de febrero de 2019. Consiste en una base de datos de decisiones judiciales, que han sido adoptadas con perspectiva de género.

El Observatorio, se conforma con decisiones judiciales, tales como medidas de protección, sentencias definitivas, interlocutorias y aún providencias simples, actos administrativos, entre otros, indistintamente de la autoridad de quien emane, adoptadas en los distintos fueros y circunscripciones de la Provincia en las que se incorpora la perspectiva de género.

Es dable resaltar que las decisiones que integran la muestra son recolectadas por la OM-OVG, por distintas vías, pudiendo ser remitidas por quienes operan en el sistema de modo automático o manualmente o al tomar conocimiento por algún otro medio de una pieza que pudiera integrar el Observatorio, se requiere su remisión. Por lo tanto, se deja a salvo que la producción podría ser mayor, en tanto pudieran haberse dictado otras tantas decisiones judiciales, actos procesales o administrativas, que no forman parte del Observatorio por no haber sido puestas a disposición de ésta oficina.

Asimismo, debe señalarse que desde la OM-OVG, se valora exclusivamente el enfoque de género en los actos procesales, presentaciones administrativas o sentencias que se incluyen en el Observatorio, sin que necesariamente se vinculen con el resultado de la acción impetrada. Se busca visibilizar y compartir buenas prácticas en la materia.

Asimismo, las decisiones judiciales incorporadas al Observatorio, desde su puesta en marcha, son utilizadas como un indicador para evaluar cualitativamente el impacto de las etapas cumplidas en relación a los objetivos propuestos.

vii) Comentarios, observaciones y reflexiones de participantes:

Los comentarios, observaciones y reflexiones personales de quienes transitaban las distintas Etapas del POG, contribuyen a conformar la dimensión cualitativa del impacto del Programa de formación.

5. ANALISIS DE DATOS OBTENIDOS EN LA ETAPA I DEL POG.

De la encuesta previa realizada en la modalidad virtual al inicio de la Etapa I, a la población objetivo se extraerán los resultados obtenidos para las distintas dimensiones bajo análisis.

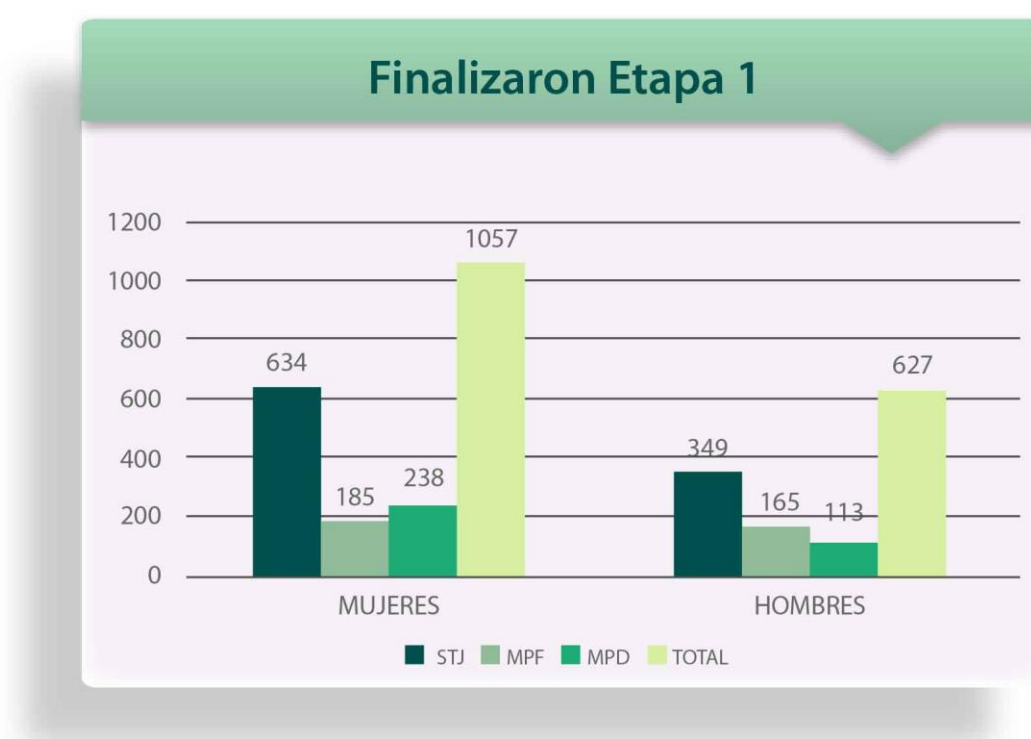
Estos resultados permitirán establecer el estado de situación de las personas que integran el Poder Judicial al momento previo del inicio del proceso de formación del POG,

posibilitando monitorear su evolución, dado que se trata de un Programa permanente y sostenido en el tiempo.

i) Universo que compone la muestra:

Las personas que conforman el Poder Judicial en sus tres agencias y por tanto se encuadran en la obligatoriedad del POG, tomando como fecha de corte el día 5 de octubre de 2020, alcanza a 1851 personas. De esta población se excluyó a 105 de ellas, quienes acreditaron formación previa y suficiente para ser exceptuadas de las Etapas I y II.

Dicha población se discrimina según la agencia a la que pertenece, género y modalidad de cursado. Aprobando esta Etapa 1684 personas.



De la totalidad de personas que integran el Poder Judicial, 1713 conforman la muestra base de este estudio, quienes han dado respuesta a la encuesta utilizada como instrumento de medición.

ii) Composición y Cobertura:

1- Composición:

En torno a la composición del Poder Judicial expresada en porcentajes según la agencia a la que pertenecen, arroja que en la Judicatura se alcanza el 53,1% de la totalidad, seguida por el Ministerio Público Fiscal 18,9% y el Ministerio de la Defensa Pública 18,9%.

2- Identificación por género:

Del universo que compone la muestra se identificó con el género femenino el 61%, masculino con 38%; 5 personas se identificaron con otras identidades de género. Las mismas se desempeñan en las tres agencias (Judicatura 3, MDP 1, MPF 1), mientras que 15 personas no respondieron, entre ambas categorías representan el 1%.

Composición de la muestra según género

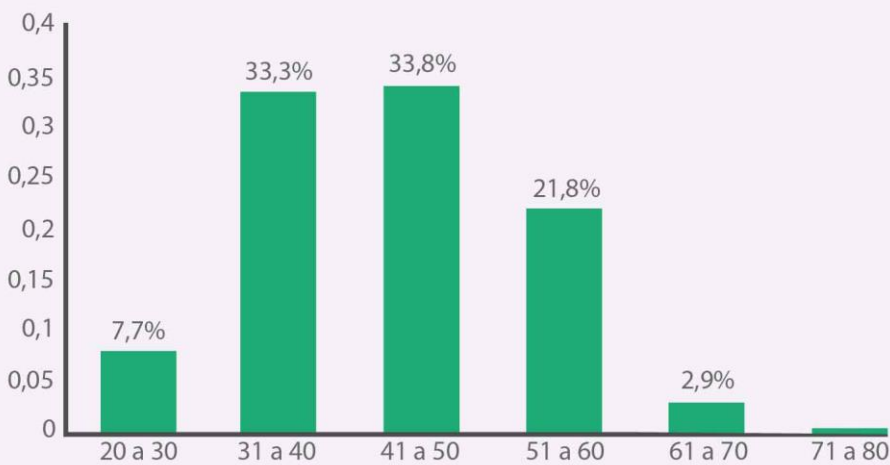


3- Población promedio:

La edad promedio de la población es de 44 años. La franja etaria que va de los 20 a los 40 años, abarca el 41%, mientras que el 55,6% de las personas se registraron entre los 41 y 60 años y solo 3.3% pertenecen al rango etario que abarca de los 61 a los 80 años.

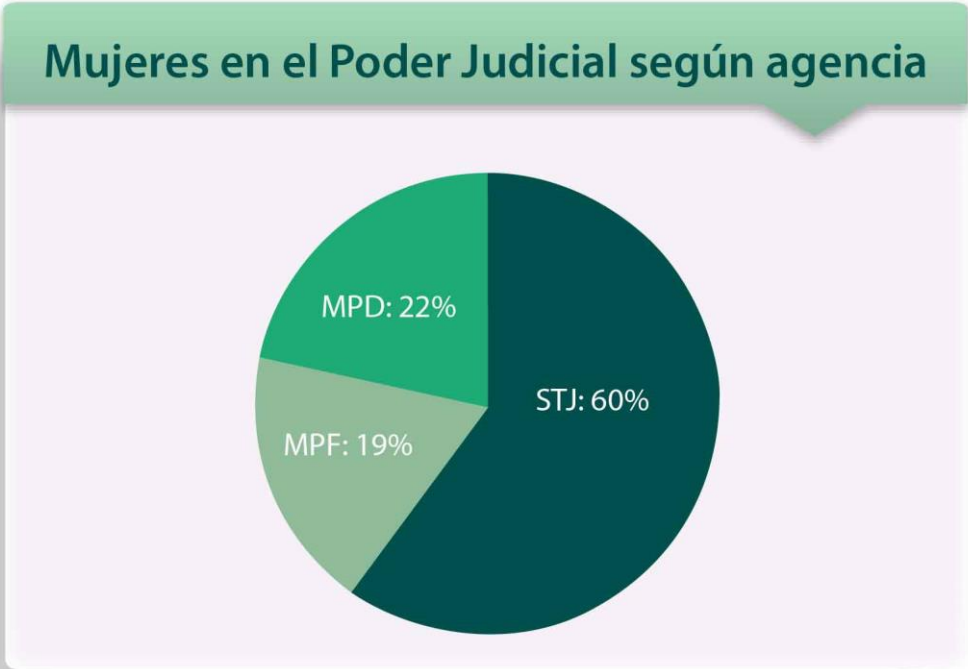
Las personas que se identificaron con otros géneros o no respondieron a la consulta, se encuentran distribuidas en la franja que abarca desde los 20 a los 60 años, advirtiéndose que la mayor cantidad de ellas, 7 personas, se encuentra entre los 41 y 50 años.

Composición según edad

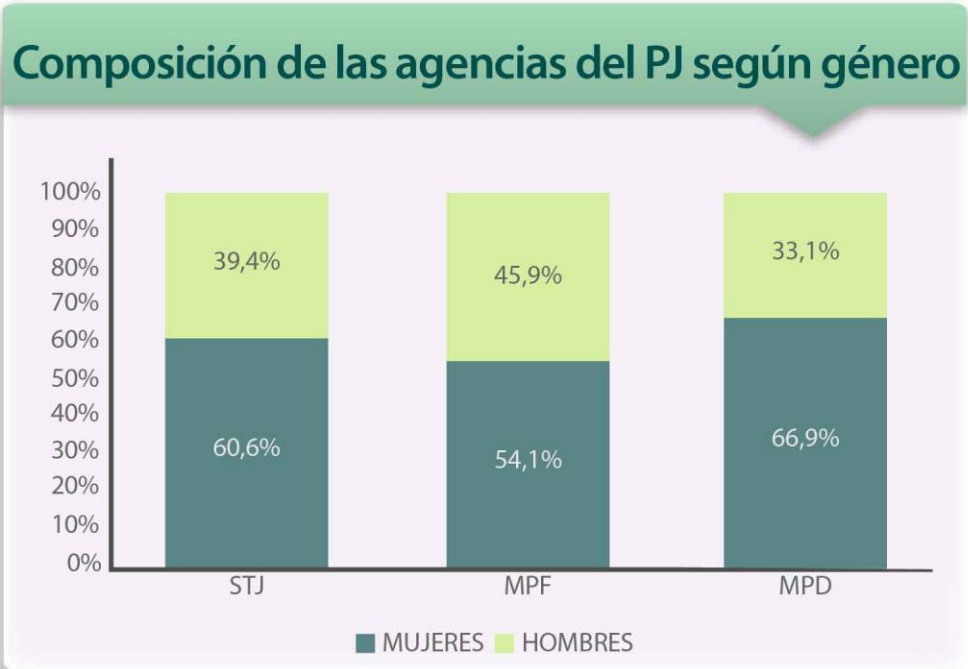


4- Participación de mujeres según agencia:

Puede observarse que del total de mujeres que conforman el Poder Judicial, la mayoría forma parte de la Judicatura, alcanzando un porcentaje del 60%, el 22% en el MDP y el 19% en el MPF.



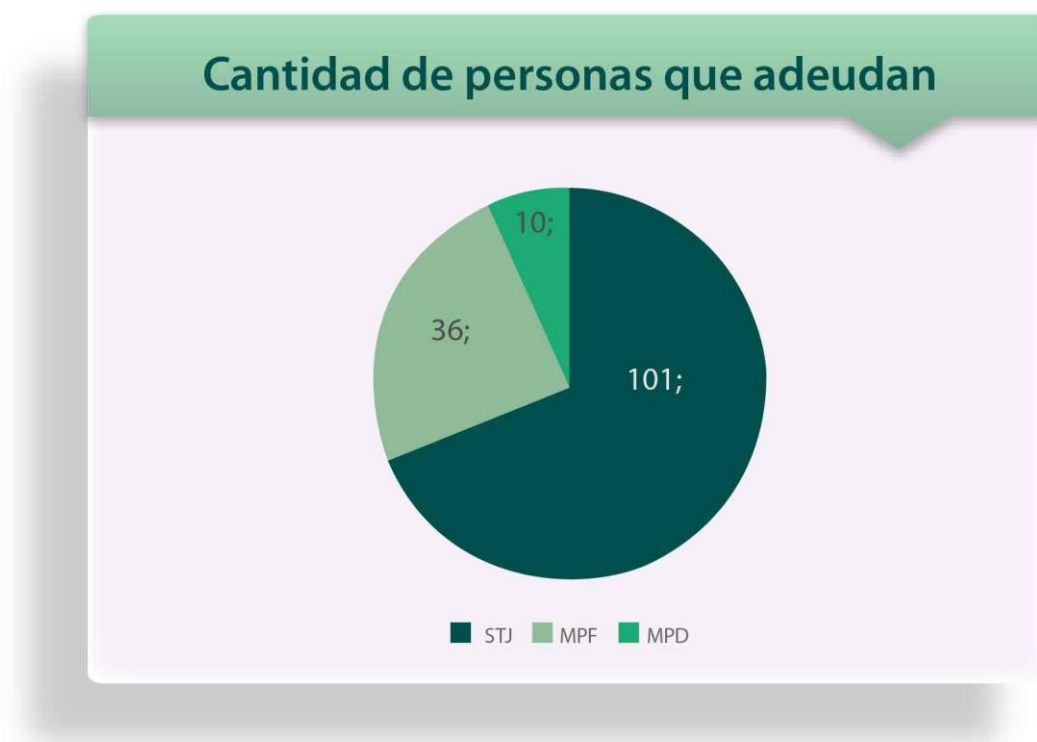
En cada agencia, la representación de las mujeres es mayoritaria a la de los hombres, así puede observarse que en la Judicatura alcanza al 60,6%, en MDP el 66,9% y en el MPF 54,1%.



5- Cobertura de la Etapa I.

De la totalidad del Poder Judicial, 91% de personas realizaron la Etapa I, incluyendo la modalidad virtual y cuadernillos.

En cuanto a las personas que no concluyeron el Taller por agencia representan los siguientes porcentajes en la judicatura y en el MPF el 10,2% respectivamente y el MDP el 2,8%.



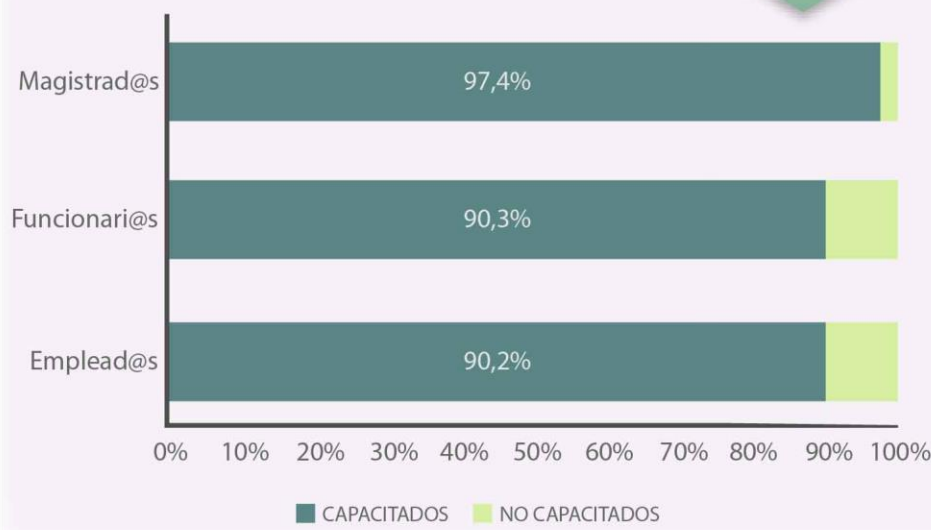
6- Cobertura por agencia.

Respecto de la cobertura en cada una de las agencias puede informarse que del total de personas capacitadas, se ha alcanzado al 89,8% de la Judicatura, al 97,2% al MDP y al 89,8% al MPF.

7- Cobertura por función.

El 97,4% de las personas que integran la magistratura transitaron por el espacio de sensibilización en género, al igual que el 90,3% de funcionarias/os y el 90,2 de empleadas/os.

Cobertura de personal capacitado según función



8- Cobertura por género.

Del total de las personas que completaron la Etapa I, el 62,7% son mujeres y el 33,8% son varones.

9- Cobertura por género y agencia.

En relación a las mujeres que componen la muestra y que transitaban por la Etapa I, se distribuyen del siguiente modo, el 64,4% integran la Judicatura, el 67,8% el MDP y el 52,8% MPF.

10- Cobertura por género y función:

El 100% de las mujeres que forman parte de la categoría de magistradas concluyeron la Etapa I, mientras los magistrados alcanzaron el 97%. En relación al funcionariado, el 86,9% de mujeres lo concluyeron y el 97,1% de varones. Respecto de las empleadas terminaron la Etapa I el 99,4 % y el los empleados 76,4%.

iii) Agenda de Género:

1- Percepción de la existencia de categorías no binarias de género:

Conforme a los objetivos del Programa, se realizaron distintas indagaciones vinculadas a la agenda de género en el Poder Judicial, pudiendo extraer que el 77,5% del total de personas contemplan, conocen o perciben la existencia de géneros no binarios.

2- Percepción en torno a la igualdad de género.

En relación a la consulta respecto de la existencia de igualdad entre hombres y mujeres, el 7,7%, de las personas encuestadas respondieron afirmativamente.

Cuando se indaga respecto de si existe un exceso en la búsqueda de igualdad por parte de las mujeres, el 10,6% respondió que sí. Esa respuesta se conforma por un 12,2% mujeres y un 7,9% de varones.

El 50,1% de las mujeres ha considerado que para acceder a lugares de relevancia se requiere idoneidad y en el mismo sentido se han expresado el 57,62% de los hombres. Sin embargo, al ser consultadas acerca de la necesidad de crear condiciones apropiadas para incentivar ese acceso el 46,67% de las mujeres lo considera necesario y el 39,02% de los varones también.

3- Percepción en torno al contacto con la violencia y la discriminación.

Aparece como un dato significativo que el 54,5% de las personas que integran la muestra manifiesten haber tenido un contacto directo con la violencia y la discriminación en razón de género.

La muestra indica que 61% de las mujeres ha tenido contacto directo con la violencia o con la discriminación, mientras el 44,5% de los varones refieren haber tenido contacto con esas circunstancias.

4- Percepción o registro con integrantes del colectivo LGTBIQ+.

En relación a la visibilización de las personas que integran el colectivo LGTBIQ+, el 57,3% de las personas que transitaban por la Etapa I, dijeron no conocer a ninguna persona que integre dicho colectivo.

5- Transversalización de la perspectiva de género en las tareas laborales.

El 33% del total de las personas que se desempeñan en el Poder Judicial afirman que la perspectiva de género transversaliza sus acciones. Por ende, el 67% no aplica el enfoque de género en sus tareas. Ello es confirmado, por el 66,3% de las personas que respondió que no había puesto en práctica ninguna medida en ese sentido o que no era de su competencia.

El 37% de las mujeres afirma que la perspectiva de género transversaliza sus acciones laborales, en tanto el 62,9% considera que la perspectiva de género no está presente en las tareas laborales o no lo sabe. Los varones indican una disparidad de opinión más acentuada, el 27,1% refiere que la perspectiva de género transversaliza sus tareas, en tanto el 73,3% no percibe el tema de género en sus acciones laborales o no responde.

6- Expectativas en relación al taller.

El 42,7% de las personas, expreso tener expectativas en que el curso le permita adquirir conocimientos para brindar un mejor servicio de justicia, el 19,8% mostro interés en comprender las bases y alcances del enfoque de género. El 21,1% refirió expectativas respecto a incorporar conocimiento que beneficien sus relaciones personales. Es impor-

tante resaltar que solo el 13,4% del universo de la muestra manifestó realizar el curso para cumplir con la obligatoriedad.

7- Lenguaje inclusivo.

El 68,4% manifestó no utilizar lenguaje inclusivo.

El 86,5% considera que el uso o no del lenguaje inclusivo obedece a una decisión personal.

iv)- Grado de conocimiento.

1- capacitación específica previa:

El 64,9% de las personas consultadas refirieron no haber realizado capacitaciones anteriores en género, el 27,7% realizó alguna vez y solo el 7,1% lo hacía con regularidad.

Cuando se observan las respuestas diferenciadas por género, el 76,52% de los hombres nunca se capacitó y el 58,05% de las mujeres tampoco lo había hecho.

Solo el 8,68% de las mujeres se capacitaba con regularidad, mientras el 4,57% de los hombres se expresó en ese sentido.

2- Influencia de temas vinculados al género en el trabajo diario

Al indagar acerca de la influencia de temas de género en el trabajo diario el 39,1% del total de la muestra, cree que significativa.

El 24,5% del total de personas consultadas cree que la influencia del género es limitada y sólo el 4,3% considera que el género es un tema central en sus tareas.

3- Conocimiento de términos específicos

Cuando se busca establecer el grado de conocimiento previo, el 56,2% de las personas encuestadas manifestó que, "tal vez", podrían diferenciar los conceptos de sexo y género y un 28% dijo poder hacerlo, mientras que el 15,2% reconoció su imposibilidad de realizarlo.

4- Conocimiento de normativa específica

Respecto a la integración de las Convenciones Internacionales a nuestro derecho interno el 76% de las personas dijeron conocerlas. El 21,3% no sabe y un escaso 2% manifestó que no lo integran.

v- Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género. Impacto cualitativo del POG.

El Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género fue puesto en funcionamiento en el mes de noviembre de 2019, integrándose con 14 decisiones judiciales y/o actos procesales o administrativos que contaban con enfoque de género y en las que se aplicaban las convenciones internacionales de derechos humanos de mujeres y diversidades, ellas habían sido dictadas en el periodo de tiempo establecido entre los años 2013 y el mes de mayo de 2019 (fecha de corte fijado para el presente estudio).

Un año después y luego de transitar la Etapa I del POG la producción de decisiones se ha incrementado considerablemente en relación al periodo de tiempo observado hasta el inicio de la primera etapa.

Si bien no se puede atribuir una exclusiva relación entre la Etapa I del POG y la producción de sentencias actos procesales o administrativos impulsados o resueltos con enfoque de género, sin dudas los resultados muestran una mayor actividad en ese sentido desde las tres agencias del Poder Ejecutivo.

Cuando se mide la incorporación de decisiones que fueron emitidas a partir del mes de junio de 2019, encontramos que ese número se ha triplicado. Es decir, el 68% de las decisiones que componen el Observatorio han sido dictadas con posterioridad al tránsito por la Etapa I del POG.

vi- Comentarios y observaciones de participantes.

Se adjuntan en Anexo II.

6. INFORMACIÓN PRELIMINAR DE IMPACTO DE LA ETAPA II DEL P.O.G

i- Análisis comparativo de la información preliminar de la Etapa II y Etapa I del POG.

Se realizará una primera aproximación respecto a los resultados obtenidos desde el inicio de la Etapa II del POG, que inició el día 03 de agosto de 2020, con la habilitación de las aulas en la plataforma virtual del Poder Judicial.

Como se anticipara, al ser ésta una primera aproximación a los resultados que el POG va arrojando y con el objetivo de evidenciar si se producen modificaciones o no, en que medida y respecto de que temas, en quienes integran el Poder Judicial y transitaron la Etapa I y II del POG, realizaremos un análisis comparativo en términos porcentuales ⁴de los resultados de las encuestas de las dos Etapas.

Un dato relevante a tener presente es que los resultados pueden estar afectados por quienes conforman la población parcial de la muestra de la Etapa II, esto es se trata de personas que muestran interés en avanzar en la temática, y por tanto estos resultados podrían variar al integrarse la muestra con la totalidad de las personas que conforman el Poder Judicial.

1- Cantidad de personas inscriptas

Resulta gravitante que al día 06 de octubre de 2020, el número de personas inscriptas ascendían a 958, representando el 52% del total de personas que integran el Poder Judicial en sus tres agencias y el 46% del total de inscriptas concluyeron el taller a esa fecha.

⁴ Debe tenerse presente que la muestra es menor al tabulado en la Etapa I, atento que se trata de una Etapa en desarrollo, con inscripciones aún abiertas, donde cobra especial atención el contexto general en el que se está llevando adelante -pandemia y problemática particular de la Provincia de Chubut-.

Este porcentaje de personas interesadas en dar inicio a la Etapa II, es relevante en tanto para generar cambios estructurales es muy importante la cantidad de personas que se interesen en profundizar en la temática. Especialmente si tenemos en cuenta que se ha remitido una convocatoria y un recordatorio, pero que no se han iniciado instancias de cumplimiento efectivo.

2- Grado de interés en la temática

El grado de interés en la temática puede extraerse de la modalidad del Curso de la Etapa II, que para dar cumplimiento las personas pueden inscribirse en el básico que se conforma con 3 módulos u optar por realizar el extenso que cuenta con 5 módulos. De las 958 personas inscriptas el 41% de ellas optó por completar los 5 módulos que fueran puestos a disposición y un 5% se inclinó por cursar cuatro módulos. Es decir, un 46% de las personas de quienes se encontraban cursando mostro interés por la mayor incorporación de conocimiento acerca de la temática en género y diversidades.

3- Agenda de género:

La segunda encuesta anónima, fue realizada con posterioridad a la finalización y aprobación de la Etapa II. En dicho instrumento de medición se reiteraron algunas de las preguntas realizadas al inicio de la Etapa I.

a) Igualdad de género.

Al consultar respecto de la existencia de la igualdad de género, el 3,4% de las mujeres consideran que existe, el 6,4% de los varones se manifiestan en ese sentido, promediando el 4,3% del total de personas.

Con estos resultados parciales, vemos que mientras al inicio del POG, la población objetivo, en promedio representaba un 7,7% que entendía que existía igualdad de género en la actualidad, lo que nos permite concluir que la Etapa de sensibilización ha permitido la reflexión e interpelación planteada como objetivo.

Refuerza la idea plasmada en el párrafo que antecede los porcentajes alcanzados en las respuestas brindadas ante la consulta respecto a la necesidad de trabajar más, como sociedad, para alcanzar la mentada igualdad, ya que mientras en la primera encuesta el 80,6% así lo entendía, en esta oportunidad ese porcentaje suma 13 puntos y se constituye en el 93,4%.

De la misma manera cuando se los consulto en relación al sí había un exceso de las mujeres en la lucha por búsqueda de la igualdad el porcentaje que así lo consideraba se reduce notablemente y desciende del 10,6% al 2,1% en relación al total de personas que integran la muestra.

Es relevante el descenso cuando se observa disgregado por género ya que en la Etapa I, el 12,2% de las mujeres así lo creía y luego de transitar por ambas Etapas ese porcentaje se reduce al 0,68%.

En igual sentido puede concluirse al estudiar las variaciones porcentuales respecto del tópico de idoneidad como elemento para el acceso a lugares de relevancia en relación a las mujeres. El promedio de respuestas ha descendido casi en un 50%, mutando de un 52,8% al 27,9% y analizado por géneros los varones que no habían recibido sensibilización en género, al menos en el grado deseable, modificaron su respuesta siendo la diferencia entre una y otra Etapa de 26,8%, por su parte en el género femenino ese contraste arroja una diferencia de 24,8%.

Estas diferencias parecieran haberse trasladado a las respuestas en relación a la necesidad de crear condiciones sociales que incentiven a las mujeres a acceder a los lugares de relevancia, ello por cuanto del 43,5% obtenido como resultado positivo para este interrogante en la primera encuesta, en la Etapa II, trepa al 72% del total.

También se observan modificaciones en torno a la transversalización de las cuestiones de género en el ámbito laboral. En la Etapa I el 33%, mientras que en la Etapa II el 53,7% de las personas manifiestan haber implementado alguna medida con enfoque de género.

4- Expectativas del curso

Se advierte que del universo de personas que han cursado ambas Etapas, en la segunda de ellas modifican sus expectativas acerca del curso. Solo el 5,2% de las personas expresaron que se trataba de cumplir con la obligatoriedad. Un sensible aumento de quienes persiguen un mejor servicio de justicia (43,2% contra un 42,7% de la Etapa I). Resulta destacable el mayor porcentaje de quienes refirieron la búsqueda de conocimientos que sean beneficiosos para sus relaciones interpersonales y su vida personal, representando en la Etapa II el 37,1% en contraposición con el 21,1% obtenido en la anterior. Observados por géneros los resultados, los varones son quienes más han aumentado esta expectativa, siendo un poco superior, comparativamente, con el porcentaje de mujeres que así lo han expresado.

5- Grado de conocimiento en materia de género.

Uno de los resultados más representativos del cumplimiento del objetivo es el porcentaje promedio de personas que manifiestan poder explicar los términos sexo y género, constituyendo el 79,9%, un dato claramente contrapuesto al 28% obtenido en la Etapa I. Consecuentemente del 15,2% que había expresado no poder hacerlo en la encuesta inicial, en la segunda ese porcentaje se reduce a 0,87%. Del 56,28% que "tal vez" podía hacerlo antes de iniciar el POG, en esta se ve reducido al 19,21%.

Otro dato revelador ha sido el incremento del porcentaje de personas que advierten que las cuestiones de género, constituyen un tema central o significativo en su trabajo diario, mientras en la Etapa I, el porcentaje alcanzaba al 39,1%, en la Etapa II subió al 49,1%.

En este mismo sentido se valoran los resultados alcanzados en relación al conocimiento de las convenciones internacionales como parte de nuestro derecho interno. De los cuales surge un notable incremento de conocimiento que en esta Etapa II se sitúa en el 89,5% del total de personas que lo realizaron y que guarda congruencia con la reducción de 21,3% de personas que en la primera etapa manifestó no saber acerca de ellas y en esta oportunidad solo el 7,4% se expresó en este sentido.

7- CONCLUSIONES

La implementación del PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN OBLIGATORIA PARA TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL EN LA TEMÁTICA GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES- POG-, que cuenta con certificación bajo estándares de la Ley Micaela en todas sus Etapas, se constituye en una experiencia inédita en el Poder Judicial de la Provincia de Chubut, en tanto es 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 de sensibilización, alcanzo una cobertura del 91 %, sino también por la temática, que se vincula a los derechos humanos y el género.

El dato de la cobertura del 91% 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, todo lo cuál ha sido gravitante al tiempo de implementar el 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 por COVID 19, y particularmente por la que atraviesa la Provincia de Chubut, en relación al atraso salarial, que aparejó medidas de fuerza y por tanto ambas -COVID y atrasos salariales- repercutieron en la implementación del POG y en el cumplimiento de la obligación de capacitación, pero no impidieron que se prosiga con los objetivos programados.

Así luego de dar inicio a la Etapa I, se instaló la pandemia mundial en razón del COVID 19, modificando el modo de prestación de servicios y obligando a la implementación del

teletrabajo. En este contexto, se considera que resultó un acierto la modalidad virtual de la Etapa I, en tanto el 42,6% de personas no contaban con experiencias previas en la realización de cursos virtuales, por lo tanto, con la implementación de un Taller con modalidad virtual, propició el desarrollo de habilidades específicas para el cumplimiento de la cursada que luego fue aprovechado institucionalmente para el cumplimiento de las funciones laborales.

Sin perjuicio de lo expuestos y avanzando en los resultados del Programa, resulta significativo que con anterioridad al inicio del POG el 64,9% de las personas que integran el Poder Judicial, no habían realizado nunca una capacitación vinculada con la materia específicamente, conformando ese porcentaje un 76,5% de varones que sostuvo nunca haber tomado una capacitación desde el enfoque de género. Sólo el 7% de la totalidad de la muestra manifestó haber realizado cursos específicos en la materia.

Se considera como un rasgo distintivo, comparativamente con otras jurisdicciones desde las máximas autoridades del Poder Judicial hasta el cargo de ingresante, transitaban por la Etapa I en forma concomitante, reconociendo la necesidad de transversalización y sensibilización en la materia, independientemente de las funciones o especializaciones en otras ramas del derecho o de la función que se cumpla dentro de la estructura. 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.

Adicionalmente, la modalidad de implementación permitió la simultaneidad en las tres agencias del Poder Judicial y con una cobertura geográfica de la totalidad de la provincia, ya sea en su modalidad virtual o mediante cuadernillos. Estos aspectos en torno a simultaneidad y cobertura por agencia y geográfica, propicia un mayor grado de posibilidades de intervenciones con perspectiva de género, en tanto desde cada función, en cualquier jurisdicción de la Provincia, respecto de un mismo hecho abordado desde el ámbito judicial, se multiplican las posibilidades de intervenciones respetuosas y transversales, del enfoque de género para ofrecer un adecuado servicio de justicia

A partir de estos datos de cobertura en cuanto a la sensibilización en materia de género puede comenzar a establecerse un piso común en torno a la visibilización de la problemática y con posterioridad de conocimiento en materia de género, consolidando una masa crítica dentro del Poder Judicial, que luego con la Etapa de profundización, permitan modificar prácticas y propiciar cambios institucionales estructurales desde el enfoque de género y derechos humanos.

La estructura del POG como Programa de capacitación permanente y sistemático -cada persona que ingresa al Poder Judicial debe transitar por el espacio de formación-, permi-

te mantener ese piso de sensibilización alcanzado y medir el impacto institucional estructural alcanzado en el funcionamiento del POG. Esta estructura obedece a recomendaciones efectuadas por organismos internacionales en relación a la necesidad de que la formación en género sea permanente y no aislada.

En torno a la composición de la estructura del Poder se observa un Poder Judicial feminizado alcanzando en tanto el 60,5% que son mujeres, y una escasa participación de personas identificadas con identidades de género no binarias 0,9%.

Las mujeres tienen mayor representación que los hombres en las tres agencias. En su mayoría se ubican porcentualmente en la Judicatura, alcanzando un 61,1%, mientras que en el MDP alcanzan al 20,81% y el 18% se ubican en el MPF. Debe señalarse que ninguna en las máximas magistraturas.

Los datos podrían relacionarse con la idea de roles o funciones estereotipadas en dos sentidos, en cuanto al acceso a lugares de decisión, ninguna mujer en las máximas magistraturas y luego en torno a la menor participación de mujeres en el Ministerio Público Fiscal vinculado a las funciones de orden más operativas y menos teóricas.

Es relevante señalar que las mujeres que integran la categoría de magistradas y de empleadas han mostrado un altísimo grado de cumplimiento, las mujeres alcanzaron el 100% y los varones el 97%. Las empleadas del Poder Judicial alcanzaron el 99,4% de cumplimiento, en menor medida los empleados, con el 76,4 %. En el funcionariado, se presentó una mayor tasa de cumplimiento de los varones con el 97,1% mientras que las funcionarias tuvieron menor participación con el 86,9%.

A partir de los datos relevados, se observa la necesidad de poner atención respecto de las resistencias u obstáculos que pudieran existir en relación a la materia respecto de quienes integran las categorías de funcionarias y de empleados. Si bien estos resultados deben ser contextualizados, con las circunstancias antes mencionadas como el retraso en el pago de haberes y las consecuentes medidas de fuerza, que da como consecuencia un mayor cúmulo de trabajo diario en las funcionarias, dado que el servicio de justicia no se ha detenido o puede obedecer simplemente al desinterés o resistencia a la temática.

No obstante, mayoritariamente se observa la predisposición a conocer la temática, ya sea en razón de brindar un buen servicio de justicia o por razones personales, expresándolo de ese modo el 80% y sólo el 13 % de las personas que cursaron motivaron su respuesta exclusivamente con el cumplimiento de la obligatoriedad.

En general, se pudo observar que en la población en estudio, se suscitó un interés en profundizar temas y mantener la participación en las capacitaciones, lo que surge a partir del relevamiento de la Etapa II, a la que se inscribió el 52% del total de personas que integran el Poder Judicial en sus tres agencias y el 46% ya concluyó el cursado.

Adicionalmente se evidencia un interés por profundizar el conocimiento, lo que surge del relevamiento de la Etapa II, en tanto un 46% de las personas inscriptas mostro interés por la mayor incorporación de conocimiento acerca de la temática en género y diversidades. Optando el 41 % por el curso de 5 módulos y 5% el de 4 módulos, dejando expresado que se aprueba la Etapa II con el cursado de 3 módulos.

La edad promedio de las personas que integran el Poder Judicial es de 44 años y puede vincularse esto con algunos conocimientos generales tales como que el 77,5% del total de personas de la Etapa I contemplan, conocen o perciben la existencia de géneros no binarios, reconocen que las Convenciones internacionales integran el derecho interno, lo que no implica un conocimiento específico de la normativa o un registro de la discriminación estructural hacia las mujeres o de la problemática específica de las personas que integran el colectivo LGTBIQ+ .

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 del 60% de las personas que transitaron por el POG, en torno a la falta de conocimiento de alguna persona que integre el colectivo LGTBIQ+.

Otro dato relevante surge en relación al uso lenguaje inclusivo, el 68% de las personas expresaron que no lo utilizan y el 86% sostuvo que su utilización, dependía de una decisión personal, soslayando toda vinculación con principios de igualdad, inclusión o visibilización.

En cuanto a la percepción respecto de la existencia actual de igualdad entre hombres y mujeres, si bien fue baja, alcanzando en la Etapa I- el 7,7%, lo relevante es que en la Etapa II ese porcentaje se redujo a casi la mitad abarcando un 4,37%. Lo que nos permite concluir que las Etapas de sensibilización y capacitación han permitido la reflexión e interpelación planteada como objetivo a través del conocimiento.

En relación a la idea de si existía un exceso de las mujeres en la lucha por la búsqueda de igualdad el porcentaje que así lo consideraba en la Etapa I, se redujo notablemente y descendió del 10,68% al 2,18% en la Etapa II. Es relevante el descenso cuando se observa disgregado por género ya que en la Etapa I, el 12,2% de las mujeres así lo creía y luego de transitar por ambas Etapas ese porcentaje se reduce al 0.6%.

En referencia a la consulta de si era necesario trabajar más como sociedad para alcanzar la igualdad de género, en la Etapa I el 80,62% sostuvo que sí, mientras que en la Etapa II, ese porcentaje sumó 13 puntos y alcanzando al 93,45%. Es decir, luego de cursar las dos Etapas la población en estudio evaluó la necesidad de avanzar en un trabajo como sociedad para alcanzar la igualdad de género.

Respecto del tópico de idoneidad como elemento para el acceso a lugares de relevancia en relación a las mujeres. El promedio de respuestas ha descendido casi en un 50%, mutando de un 52,8% en la Etapa I al 27,9% en la Etapa II. Si se tiene en cuenta que quienes manifestaron su opinión en la Etapa I respondieron en forma previa al Taller y su respuesta no tuvo en cuenta las barreras estructurales de discriminación a la que se enfrentan las mujeres al tiempo de aspirar a acceder a un cargo en iguales condiciones de idoneidad que los hombres, mientras que luego de transitar por el espacio de sensibilización y capacitación, las personas variaron su opinión en un porcentaje considerable.

En ocasión de consultar sobre la necesidad de crear condiciones sociales que incentiven a las mujeres a acceder a los lugares de relevancia, pensando en medidas de acción directa, en la Etapa I el 43,5% de las personas asintieron, y en la Etapa II, se elevó casi al doble llegando al 72%. Podría colegirse que luego de transitar por la Etapa de sensibilización y la primera parte de la etapa de capacitación, las personas que participaron del Programa pudieron reevaluar esa percepción más bien teórica y neutra respecto de igualdad e idoneidad y pusieron en juego las experiencias vitales y trayectorias laborales propias y de otras, lo que pudo haber generado una variación en sus opiniones.

En la Etapa I cuando se consultó a las personas que iban a iniciar el Taller si en sus tareas diarias se transversalizaba la perspectiva de género el 33% respondió afirmativamente, ese número se elevó en la Etapa II al 53,7%.

Al iniciar el POG podía afirmarse que mayoritariamente quienes integran el Poder Judicial no implementan en sus tareas diarias la perspectiva de género o medidas o acciones género sensitivas, ello ha empezado a modificarse según las respuestas obtenidas en el presente estudio.

Al indagar acerca de la influencia de temas de género en el trabajo diario en la Etapa I respondió afirmativamente el 39,1% del total de la muestra, en la Etapa II subió diez puntos porcentuales llegando al 49,1%.

En relación al conocimiento en cuestiones básicas, cuando se consultó respecto de la posibilidad de definir conceptos específicos, como sexo y género, se evidenció un avance concreto, en la Etapa I sólo el 28% respondió afirmativamente, en tanto luego de concluir la Etapa II ese porcentaje alcanzó el 79,9%.

Respecto al conocimiento de las Convenciones internacionales como parte de nuestro derecho interno subió en la Etapa I, del 76% se elevó al 89,5% en la Etapa II.

Como elementos de análisis cualitativos del impacto del POG en el Poder Judicial, se tomó la incorporación de decisiones que fueron emitidas desde junio de 2019 a la actualidad al Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género, pudiendo dar cuenta de la triplicación de ese número, aportando información relevante en cuanto a la

actividad jurisdiccional. Aquí se valora, no sólo el contenido con perspectiva de género de las actuaciones, sino también la voluntad de compartir esas piezas como buenas prácticas y ponerlas a disposición de quienes operan en el sistema. Dejando a salvo las que se emitieron con anterioridad y las que con posterioridad no fueron alcanzadas al Observatorio, se puede informar que el 68% de las decisiones que componen el Observatorio han sido dictadas con posterioridad al tránsito por la Etapa I del POG.

El otro elemento cualitativo surge de las opiniones y producciones personales de quienes transitaron las distintas Etapas en sus distintas modalidades, algunas de ellas se comparten en los Anexos y dan muestra del cumplimiento de los objetivos del POG en torno a la visibilización y al conocimiento.

Finalmente puede concluirse que la Etapa I del POG ha cumplido con los objetivos de visibilizar la discriminación de género definida como el impacto diferencial entre varones y mujeres, sensibilizando y generando espacios de reflexión que contribuyen en la formación con perspectiva de género a quienes integran el Poder Judicial de Chubut, para lograr generar cambios estructurales en el Poder Judicial, ello se evidencia no sólo en la cobertura alcanzada en relación a la población a la que se dirige, sino a la cobertura geográfica y por agencia, también en los resultados compartidos en cada uno de los indicadores utilizados en el instrumento de medición.

Se ha dado un paso importante, logrando superar de un porcentaje ínfimo de integrantes del Poder Judicial que se interesaban en la temática como preferencia personal, compuesto mayoritariamente por mujeres, para qué, a través de la obligatoriedad con base en la responsabilidad funcional, esa percepción y conocimiento de la materia llegue a todas las personas y cuyo resultado más cercado puede compartirse como auspicioso cuando al abrirse la siguiente Etapa de formación, más de la mitad de las personas que integran el Poder Judicial se interesaron en profundizar sus conocimientos inscribiéndose.

A partir de la implementación del POG circularon discursos, argumentaciones y experiencias vitales en la mayoría de las oficinas del Poder Judicial. Se generaron debates e intercambios enriquecedores, propiciaron la reflexión asumiendo la necesidad de repensar prácticas naturalizadas, en espacios que antes de la puesta en marcha del Programa hubiera sido impensado.

Como un elemento, comparativamente superior a otros Poderes o jurisdicciones, debe señalarse que el Poder Judicial de Chubut ha sido quien a través del Programa en marcha a puesto a disposición de la totalidad de sus integrantes las herramientas básicas para cumplir satisfactoriamente las funciones encomendadas por la normativa vigente. En ocasiones estas son ignoradas o rechazadas, ya sea por el aspecto cultural o de forma-

ción académica, lo que no exime de responsabilidad al Estado por el incumplimiento en el acceso a justicia como derecho humano.

En la Etapa concluida y las que se encuentran en marcha, de modo progresivo, tal y como lo exponen los resultados obtenidos, puede aseverarse que se avanzó hacia los objetivos fijados en el POG, en cuanto a la promoción del conocimiento y sensibilización, el fortalecimiento del tejido institucional y la provisión de herramientas para el adecuado cumplimiento de la función pública desde el enfoque de género.

Consideramos que ha sido un gran acierto la puesta en marcha del Programa y un avance en términos de la disputa por el conocimiento desde la perspectiva planteada, afianzando la agenda de género, se corrió el velo de la aparente neutralidad en torno a los derechos, oportunidades, igualdad y discriminación, lo cual resulta 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.

8- EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la OM-OVG desarrolló el Proyecto que fue coordinado por la Dra. Mariana Ripa y estuvo a cargo de la Dra. Silvina Davies Bordenave asistida por Mercedes Epele y la Licenciada Gabriela Benedicto de la Dirección de Estadísticas del Superior Tribunal, contando con el acompañamiento de la Dra. Marisa Barcelona y Laura Mirantes. El POG es una tarea que se implementa de modo conjunto entre la OM-OVG y la Escuela de Capacitación Judicial, por lo tanto, agradecemos la permanente contribución, con la implementación del Programa y con la oficina en general.

9- AGRADECIMIENTOS:

Al equipo de la Escuela de Capacitación Judicial;

Al Equipo de Tutoras integrantes de las tres agencias del Poder Judicial, que participaron en la Etapa I;

A la Dirección de Estadísticas del Superior Tribunal de Justicia de Chubut.

A la Diseñadora Gráfica Elida Albertella integrante del Área de Arquitectura del Superior Tribunal de Justicia.

A la OM de la CSJN quienes, además de su permanente colaboración y la cesión del Taller de Perspectiva de Género que constituyó la Etapa I de sensibilización, realizaron la Jornada de Capacitación Interna de Oficinas de la Mujer sobre Evaluación de Impacto de los Talleres de Perspectiva de Género (Ley Micaela) elaborado por la OM CSJN, dictado por ELA en agosto del 2020.

10- ANEXOS

Anexo I-Observatorio de Decisiones Judiciales con Perspectiva de Género.

Fueron seleccionados algunos pronunciamientos judiciales en los que se abordan los estándares y subestándares internacionales indicados; ello sin perjuicio de sugerir se visite el Observatorio en: <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/observatorio-de-decisiones-judiciales-con-perspectiva-de-genero>

- 1) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1746-caso-smh> - Estándares: Derecho a la vida sin violencia/ Derecho de las mujeres en situación de vulnerabilidad/ Derecho a la tutela judicial Efectiva. Sub estándares: Violencia institucional / Mujeres de zonas rurales / Acceso a Justicia y debida diligencia – Prueba -
- 2) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1754-caso-fma> - Estándares: Derecho a la vida sin violencia/Derecho a tutela judicial Efectiva. Sub estándares: Violencia física - Violencia laboral / Acceso a Justicia y debida diligencia -
- 3) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1813-caso-f-m-g-y-otros> - Estándares: Derecho a tutela judicial Efectiva. Sub estándar: Acceso a justicia y debida diligencia -
- 4) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1747-caso-vbc> - Estándares: Derecho a la vida sin violencia/ Derecho a la tutela judicial Efectiva. Sub estándares: Violencia económica / Acceso a Justicia y debida diligencia -
- 5) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1812-caso-provincia-del-chubut-c-q-j-r-s-abuso-sexual-l-p> - Estándares: Derecho a Tutela Judicial Efectiva/ Derecho a la vida sin violencia. Sub estándares: acceso a justicia y debida diligencia -la víctima en el proceso -prueba / violencia sexual - violencia institucional
- 6) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1793-caso-hrc-definitiva> - Estándares: Derecho a tutela judicial Efectiva / Derecho a la vida sin violencia. Sub estándares: Acceso a justicia y debida diligencia-medidas cautelares-prueba/ violencia psicológica - violencia Institucional - Obligaciones del Estado-
- 7) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1750-caso-lae> - Estándares: Derecho a la vida sin violencia/ Derecho a tutela judicial Efectiva. Sub estándares: Violencia física - Violencia psicológica - Violencia económica y patrimonial - Violencia sexual / Acceso a Justicia y debida diligencia – Prueba -
- 8) <https://www.juschubut.gov.ar/index.php/107-om-chubut/observatorio-de-genero/1823-caso-m-t-c-m-c-r-c-d-s> - Estándares: Derecho a tutela judicial efectiva/ Derecho a la vida sin violencia. Sub estándares: Acceso a Justicia y debida diligencia / violencia económica -

Anexo II-Comentarios, opiniones y observaciones.

Este Anexo se organizó de modo tal de mantener a resguardo los datos personales, identificando sólo el género y la modalidad de cursado.

- 1) “...en materia Género 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 ... Deberían enviarnos todas leyes y tratados sobre temas visto..." (F-Cuad)

2) "...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... Soy una persona con discapacidad, ...sin garantía de parte de los 3 poderesserán solamente leyes escrita y que ojala se puedan plasmar en la práctica. ..." (M-Cuad)

3) "...muy enriquecedor...más planteamiento común orientativo de nuestro trabajo en la función pública. Me ayudo a reforzar y cambiar muchas ideas sobre los derechos de la mujer y sus implicancias en el cumplimiento de la función pública...Al concluir este curso no solo tuve otra mirada al tema tratado, sino que también pude, cambiar y aplicar nuevos conceptos y mejorar la forma de trabajo. Muy agradecida y contenta con la capacitación...." (F-Cuad)

4) "...con el correr del tiempo se conocen casos que han sufrido violencia durante años (Languineo) y que no han sido denunciados....la capacitación es la base fundamental, el correcto, asesoramiento, acompañamiento y respuesta...., me sirvió para derribar muchos mitos...., explicar con más claridad dónde y cómo actuar en los casos que se presenten. "...Sugiero implementar folletos y carteleras para que la población se informe y sepa a quien recurrir...." (F-Cuad).

5) "...Como experiencia propia este programa aclaro muchas de mis dudas y pensamientos, confusos que a veces aparecían..." (M-Cuad).

6) "Me parece importante compartir este tipo de información con amigos, familiares y desde el ámbito laboral... Seguir interiorizándome...." (F-Cuad).

7) "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, y hoy siento que en mi hogar conformado por mi mujer y mis dos hijas he aprendido mucho y creo que debemos abandonar la idea de que ciertas actividades son de un genero en particular, pero tampoco desconociendo que más allá de que deben haber igualdad de oportunidades para todos, que la mujer sigue siendo más vulnerable y tiene más riesgo de ser atacada sexualmente o verbalmente con vocabulario ofensivo o acosador proveniente fundamentalmente de los hombres. Somos nosotros los hombres los que debemos aprender en respetar todo tipo de expresión sexual y descartar estereotipos y tratar a todos y todas con igualdad y respeto. Los

niños hoy ya tienen una evolución mayor y están siendo educados en ese sentido y son ellos los que a veces nos educan a través de ese respeto tan lindo que expresan por el otro y esa conciencia de que todos somos iguales y que debemos tener las mismas oportunidades. Mi desafío es seguir trabajando es desechar todas esas formaciones mentales con las que fui criado para ser más tolerante, respetuoso e igualitario. Muchas gracias por este espacio.”(M-Virt)

8) “He sido criado y formado en un hogar eminentemente católico, donde las diferencias de género no han existido como cuestión de jerarquías o formas de discriminación. Siempre hubo respeto por el otro u otra, sin diferencia de género. En mi ámbito familiar con mi mujer hemos transmitido a los hijos los mismos valores de respeto, donde en las tareas hogareñas todos debemos colaborar.

Acoto como sugerencia que en el contenido de las preguntas formuladas se debería incluir en relación a las actividades compartidas de los integrantes de la familia en las responsabilidades del hogar sin diferencia de género.”(M- Virt)

9) “En mi hogar tratamos de dividir los trabajos sin pensar en el género del que lo deba hacer, por ejemplo lavar los platos o tender la ropa es una tarea que habitualmente realizo y me considero un par de las tres mujeres que viven conmigo, y trato de no hacer distinciones. Obviamente al tener una formación como varón, realizo tareas de fuerza como cambiar una cubierta o subirme al techo para realizar alguna reparación y me ofrezco hoy en día sin decir que debo hacerlo yo por ser varón sino porque se hacerlo y tengo experiencia en esas labores. Les enseño todo lo que puedo de las tareas supuestamente de "varones" sobre las que sé y les brindo mis conocimientos para que sean independientes y no necesiten de otra persona para realizar las labores, así como dejo que me expliquen sobre tareas que no tengo tanto conocimiento.

En general y tal como lo expreso, no utilizo mi género para organizar mi tiempo sino ver que hay que hacer y hacerlo sin condicionamiento de genero sino de conocimientos sobre el asunto a resolver.”(M- Virt)

10) “Buen día, ¿cuantas veces decimos algo que no sentimos o pensamos realmente o que sabemos que aunque lo hayamos sentido, que puede cambiar con el tiempo?. El decir algo no implica veracidad o perpetuidad en el tiempo. Creo que los actos son mucho más importantes que los dichos y en ese sentido, actuar con amor y respeto frente a alguien y demostrarle en cada acción que se lo ama (más allá de que podemos decírselo) es más importante que decirlo constantemente pero no cumplir con las acciones de respeto y cariño que pregonamos a los 4 vientos. Con esto quiero decir que 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 inde-

pendiente y capaz de satisfacerse sus necesidades económicas, sociales, etc. por si sola. Claramente vimos que la RAE en el ejercicio anterior fue muy sexista en las definiciones pero hasta podría decir que es esperable ya que la sociedad entera era así (¿o era un poco en consecuencia de sus definiciones?). Hoy lo que ocurre es que surgen un montón de palabras difíciles de escuchar para mí y más para la gente aún más grande, pero vuelvo a insistir que los niños lo toman mucho más natural, y creo que eso pasó siempre, las nuevas generaciones evolucionan y mutan. Con lo expresado quiero decir que si queremos entender que definitivamente hay un gran cambio y que debe seguir habiéndolo, en el trato igualitario y en asegurar las condiciones para que los grupos excluidos tengan mayor participación a través de las convenciones internacionales y las acciones positivas, 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, pero entiendo que los chicos, si nosotros los adultos le damos la libertad de elegir que se merecen, es probable que lo adopten a futuro o que al menos lo modifiquen lo suficiente para brindar al lenguaje la inclusividad que la sociedad está trabajando en incorporar.” (M-virtual)