

CAPÍTULO 10

La igualdad de las fiscales en la reforma del Ministerio Público

Lorena Maciel y Gabriel Vitale

Mientras crece la tensión política en el Congreso de la Nación, tras la presentación del Proyecto para reformar el Ministerio Público Fiscal, diferentes bloques salieron con toda la artillería para atacar o defender el proyecto; dejando de lado un tema de actualidad: las mujeres.

El oficialismo espera firmar lo antes posible en el Congreso el dictamen de comisión del proyecto.

Según el último mapa de género publicado por la Dirección de Políticas de Género del MPF, a cargo de la doctora Romina Pzellinsky, en la Argentina, las fiscales mujeres no alcanzan el 30% del total de fiscales nacionales y federales. Ninguna es fiscal ante una cámara de apelaciones federales, ni hablar de los puestos jerárquicos, cuya representación está cada vez más reducida.

Ellas brillan por su ausencia

Las mujeres del poder judicial recién comienzan a hacerse visibles en las jerarquías menores. Ocupan fiscalías de primera instancia, pero en un número notablemente bajo: solo un 26% accede a ese cargo. Traducción: de un total de 272 fiscales solo 72 son mujeres.

La situación es aún más desigual en las fiscalías generales. El mapa de género del MPF indica que hay 15 mujeres en esos puestos sobre un total de 85. Pero atención, porque ese lugar de poder que ocupan las 15 es solamente ante tribunales orales. Es decir, en instancia de juicio oral. Esto significa que ninguna mujer ocupa un puesto en instancia de revisión, o sea ante una cámara federal. Allí, son todos hombres. Ellas brillan por su ausencia.

El movimiento feminista ha denunciado que las mujeres han sido devaluadas y puestas en peligro de múltiples formas, y tienen claro que el sexismo inconsciente es tan común y peligroso como su versión consciente, si no es que más. Las raíces del sexismo se entrelazan profundamente en el tejido cultural; por tanto, es poco posible que se lo erradique sin una investigación exhaustiva de las diversas instituciones que moldean la sociedad. Las feministas buscan numerosas estrategias para identificar y desplazar el sexismo en todas sus formas, así como para examinar los efectos de las distintas prácticas e instituciones sociales en los patrones de opresión establecidos en la sociedad; como quien diría, convertir los

techos de cristal en ventanas de oportunidades. Luego intentan evaluar la influencia general que cada práctica o institución social tiene para determinar si promueve la dominación de un grupo sobre otro, si es neutra con respecto a la opresión o si fomenta el debilitamiento de las fuerzas opresoras existentes.

Tomando como ejemplo el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires actualmente se desempeñan 11.763 hombres y 15.328 mujeres, sin embargo, los cargos de Magistrados alcanzan el 60% (727) mientras que las magistradas el 40% restante (468). Asimismo, dentro del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires los Fiscales, Asesores y Defensores alcanzan el 55% (635) y las mujeres el 45 % (517).

En el proyecto de ley que se debatirá, se tratarán temas que sin duda generan mucha controversia. Algunos de ellos son la autonomía del Ministerio Público, el poder y la libertad de acción de los fiscales en el sistema acusatorio, la selección y remoción del Procurador General y de los fiscales o la integración de un Tribunal de enjuiciamiento. No hay dudas que son temas que generan una profunda preocupación en la política, la justicia y la sociedad en general.

Sombrilla de cristal

Pero en la atmósfera, sobrevuela un tema sensible que no se ubica en la agenda del debate: la paridad de género en la justicia y las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres que participan en concursos públicos para acceder a los cargos más altos de la carrera judicial. El tristemente célebre techo de cristal.

Este curioso término hace referencia a la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad mayor. El origen de esta expresión se remonta a un artículo publicado en *The Wall Street Journal* en el año 1986. En él se define como *glass ceiling barriers* (barreras de techo de cristal) a los impedimentos que encuentran las mujeres para ascender en el mundo de los negocios. Del artículo se desprende que, independientemente de los méritos y los éxitos laborales, las mujeres tienen mayores dificultades para crecer profesionalmente, a consecuencia, menos poder adquisitivo y con ello, la notable disparidad de fuerzas.

Sin muchas vueltas, las mujeres fiscales se hicieron presentes para hacer oír sus reclamos. Enviaron a una de sus representantes, Mariela Labozetta, titular de la UFEM, Unidad Fiscal especializada en la violencia contra las mujeres, para realizar los planteos necesarios, como alguna vez ocurrió en el plano de la política con la ley de cupos.

Es inaceptable que las mujeres de la justicia no tengan poder ni voto para plantear los cambios que se deben dar en el Ministerio Público en materia de políticas de género.

Labozetta fue breve concisa y clara. Dio un diagnóstico general de los techos, toldos, sombrillas o paraguas de cristal que sufren día a día las mujeres en el poder judicial. Expuso reclamos puntuales respecto a los cambios que sí o sí debe tener la Reforma del Ministerio Público. Crear una Procuraduría de Género que otorgue a la UFEM (Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres) el rango legal que corresponde, ya que, si bien fue

creada reglamentariamente, es importante que su existencia se cristalice en la ley para darle estabilidad y fortalecer su estructura, para poder afrontar la demanda creciente en los casos de competencia nacional y federal.

Que la ley exija que quienes concursen acrediten haber hecho los cursos de la ley Micaela que ordena la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, ya que con su promulgación el 10 de enero de 2019, es obligatoria para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.⁵⁵

A través de estas herramientas, se busca deconstruir costumbres, que se observen las desigualdades y la discriminación, y que las mismas se transformen en prácticas concretas.

De esta manera es necesario que los concursos para acceder a los cargos del Ministerio Público contengan temáticas de género, tanto en los exámenes escritos como los orales y que los reglamentos evalúen la posibilidad de dar puntaje especial para las personas que tengan antecedentes de formación en género.

Asimismo, las mujeres fiscales solicitaron quitar el requisito de fiscal general de los cargos de decisión: por ejemplo, procuradurías, consejo de fiscales y fiscalías de distrito. Este punto es clave ya que las mujeres prácticamente no tienen posibilidad de ocupar cargos de decisión solo por no ocupar el cargo de fiscales generales.

En cuanto al funcionamiento interno del MPF, se planteó un punto clave que no ocurre solamente en el Poder Judicial sino en muchas empresas y el propio Estado: promover igualdad de género al interior del organismo e implementar medidas contra la violencia. Por supuesto que la perspectiva de género en la Justicia supera el tema femicidios por lo que se detalló en párrafos anteriores, pero no podemos ser ingenuos e ignorar que en un país donde matan a una mujer cada 26 horas es inaceptable que las integrantes de la justicia no tengan ni poder ni mucho menos voto para poder plantear los cambios que se deben dar en el Ministerio Público en materia de políticas de género.

Como dijo la fiscal Labozetta: “En la Argentina, hay 300 femicidios por año y es urgente intervenir sobre la impunidad en materia de femicidios”.

El debate ya ha comenzado, la negociación sigue, el acuerdo entre los diferentes bloques puede esperar, la letra chica, también, pero las víctimas de violencia, no y las mujeres fiscales tampoco. Ese es nuestro desafío.

⁵⁵ Se llama así en conmemoración de Micaela García, la joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio en manos de Sebastián Wagner. Como autoridad de aplicación de la Ley 27.499, su plena implementación a través de procesos de formación integral, los cuales aporten a la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación.