

## Mujeres y derecho: Conquistas y temas pendientes

### Género, derechos y legislación: un necesario balance para continuar avanzando

Paola M. Petrillo

2

### Calibrando la balanza

Balance de la justicia argentina en materia de género. Lo que aún falta: el "gender gap" en los concursos para ocupar cargos en la Magistratura

Malena Errico

4

### ¿Paridad de género o sexismo en el sistema judicial argentino?

Silvia B. Palacio de Caeiro

8

### El ejercicio profesional de la abogacía

Avances en oportunidades para las mujeres y el rol de los colegios de abogados/as

Patricia A. Fernández Andreani -  
Ana C. Alonso

10

### Una mirada desde la "Generación X" a los cambios que generan la tecnología, la pospandemia y el empoderamiento de la mujer en el crecimiento profesional de las nuevas generaciones de abogadas

Analía R. Battaglia

11

### Resonancias de los enfoques feministas en algunos de los debates jurídicos contemporáneos

Carolina E. Grafeuille

12

integrando el bloque de constitucionalidad federal (17) o bien fuera de él, con carácter supralegal, por tratarse simplemente de tratados que regulan derechos humanos y que, para el derecho privado, también son fuente directa por lo establecido en los arts. 1, 2 y 3 del CCyC. Además, es la ley que regula el ejercicio profesional de la abogacía (18) que los/las obliga a cumplir con las normas internacionales e internacionales que rigen en la materia, cuando en su art. 6 sostiene que “Son deberes específicos de los abogados, sin perjuicio de otros que se señalen en leyes especiales, los siguientes: a) Observar fielmente la constitución Nacional y la legislación que en su consecuencia se dicte (...)”.

La abogacía debe ejercerse conforme a derecho y ya no es posible interpretar al derecho sin perspectiva de género, ya sea en el ejercicio judicial o extrajudicial.

Si quienes litigan incorporasen a sus planteos la perspectiva de género, también

coadyuvarían con un sistema más rápido y eficiente.

En un caso reciente (19) la judicatura tomó partido ante una situación de discriminación acontecida en la mesa de entradas de un juzgado de primera instancia (20) y sancionó a un abogado, dentro de las facultades disciplinarias que le otorga el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (21), lo cual fue confirmado por la Cámara de Apelaciones.

Estas facultades pueden ser utilizadas en lo que hace al ejercicio profesional en caso de que las presentaciones judiciales o el modo de dirigirse en audiencias no se adecuen al derecho de género o sean violatorias de las normas antidiscriminatorias por motivos de género.

Para evitar llegar a este extremo, consideramos que la medida adecuada para el ejercicio de la abogacía, conforme los paráme-

tros actualmente vigentes en la materia, es la capacitación obligatoria impartida desde los colegios profesionales.

#### IV. Conclusiones

Si bien en la actualidad la abogacía es ejercida igualitariamente por varones y mujeres, lo cierto es que continúan las desigualdades al momento de los resultados del ejercicio.

Para superar estas desigualdades arraigadas culturalmente, es necesaria la participación activa y el compromiso de los colegios profesionales en articular políticas que exijan la capacitación y sensibilización en materia de género a sus matriculados/as con especial énfasis en la obligación de asesorar y litigar con perspectiva de género, como así también que promuevan la conciliación entre la vida familiar y la profesión.

De igual modo se debe promover el dictado de una norma que contemple licen-

cias y suspensión de términos en los procesos para ejercer los cuidados en corresponsabilidad, sabiendo que son estos los que mayormente generan la discriminación de la mujer.

Los colegios tienen un lugar central en el cambio cultural que se exige y además deben facilitarle a la mujer la participación en los puestos de dirección y responsabilidad, regulando la obligación de una composición paritaria o promoviendo una ley que lo disponga. Es una realidad social objetiva que históricamente a la mujer se le ha dificultado liderar y ocupar lugares de representación. Hoy ya debe dejar de ser tolerada la infrarrepresentación femenina en todos los ámbitos y mucho más en aquellas organizaciones donde, como en la abogacía, las mujeres representan la mitad de la matrícula.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/487/2023

rio”, Revista SPES, Nro. 34 - Octubre 2012.

(17) O con posibilidad de hacerlo a través del mecanismo legislativo establecido en la última parte del art. 75 CN.

(18) Ley 23.187.

(19) CNFed. Civ. y Com., Sala III, Incidente de recurso de queja en autos “Pando, Luis Alberto C/ Edesur SA S/ proceso de conocimiento” y CCF 7608/2021/1 Incidente de apelación en autos “Pando, Luis Alberto C/

Edesur SAS/ proceso de conocimiento”, Juzg. 10, Sec. 19. Igualmente informado en <http://www.infobae.com/judiciales/2023/02/21/multaron-a-un-abogado-por-decir-en-un-juzgado-que-era-dificil-hablar-con-mujeres-y-que-la-ley-micaela-era-una-estupidez-total/>

(20) JFed. Civ. y Com. N° 10, confirmado por la Cámara en lo Civil y Comercial Federal.

(21) El art. 35 inc. 3) de Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación, dice: “Art. 35. - Para mantener el buen orden

y decoro en los juicios, los jueces y tribunales deberán: (...) 3) Aplicar las correcciones disciplinarias autorizadas por este Código, la ley orgánica, el Reglamento para la Justicia Nacional, o las normas que dicte el Consejo de la Magistratura. El importe de las multas que no tuviesen destino especial establecido en este Código, se aplicará al que le fije la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Hasta tanto dicho tribunal determine quiénes serán los funcionarios que deberán promover la

ejecución de multas, esa atribución corresponde a los representantes del Ministerio Público Fiscal ante las respectivas jurisdicciones. La falta de ejecución dentro de los treinta días de quedar firme la resolución que las impuso, el retardo en el trámite o el abandono injustificado de este, será considerado falta grave”.

# Una mirada desde la “Generación X” a los cambios que generan la tecnología, la pospandemia y el empoderamiento de la mujer en el crecimiento profesional de las nuevas generaciones de abogadas



## Analía R. Battaglia

Abogada egresada con honores (UNR). Premio al mejor promedio de la Suprema Corte de la Provincia de Santa Fe. Se incorporó al Estudio Bruchou & Funes de Rioja en 1994, siendo socia del departamento de Derecho Bancario & Mercado de Capitales desde 2005. Cuenta con una amplia experiencia en transacciones financieras, préstamos, reestructuraciones de deuda, financiamiento de adquisiciones, financiamiento para obras de infraestructura y energía. Ha sido distinguida como líder en su área de práctica por Chambers & Partners e International Financial Law Review.

**SUMARIO:** I. Introducción. El mensaje.— II. Mi historia.— III. Nuevos vientos que soplan.

### I. Introducción. El mensaje

Cuando me invitaron a escribir un artículo por el día internacional de la mujer medité bastante sobre el contenido del mensaje que quería transmitir. Pertenezco a la denominada “Generación X” (nacida en 1967), que me llevó a enfrentar tiempos bastante más difíciles que los que corren actualmente, para que una mujer alcance un balance entre sus metas de crecimiento profesional y su vida personal. Cuando comencé a trabajar hace 29 años en el estudio jurídico donde continúo ejerciendo en el Área de Derecho Bancario, no teníamos internet ni celulares, los contratos se enviaban en forma personal por sobre, cuando las negociaciones eran entre locales, o por fax en el caso de que intervinieran contrapartes del exterior. El tsunami de cambios que ha significado la disponibilidad de herramientas tecnológicas que permiten estar conectados desde cualquier lugar del mundo, sumado a los movimientos que estimulan el empoderamiento de la mujer provocando la apertura de nuevas

oportunidades y la forma de trabajar híbrida pospandemia, impulsan a las mujeres que ambicionen crecer profesionalmente en forma sostenida de manera compatible con una vida personal y familiar a cumplir ese sueño. Todo ello me llevó a considerar que compartir en estas líneas mi historia contando los desafíos que tuve que enfrentar y cuál es mi mirada sobre estos nuevos tiempos que corren podía resultar de interés para aquellas que tengan el sueño de perseguir metas similares. O tal vez despertar la motivación en abogadas que tienen dudas de transitar por un camino que jamás resultará fácil, para que se atrevan a iniciarlo, porque hoy presenta un panorama mucho más amigable. Ese es el mensaje que me gustaría transmitir con estas líneas. Que lo importante es que todas puedan cumplir lo que ambicionen profesionalmente y se atrevan a soñar y trabajar para conseguirlo, sin sesgos de género, con igualdad de oportunidades. Empiezo entonces mi breve historia.

### II. Mi historia

Mi primer desafío consistió en buscar una oportunidad laboral en Buenos Aires ostentando un título de abogada, recibida con diploma de honor, pero en una facultad del interior del país, sin experiencia previa y recién casada. En aquellos tiempos se valoraba más el título obtenido en una facultad de la Capital (por suerte, eso fue cambiando) y la incógnita que representaba una mujer que podía quedar embarazada en el corto plazo desincentivaba mis posibilidades de éxito ante cualquier competidor hombre graduado en Buenos Aires. Tuve la suerte de que mi primer jefe fuera rosarino, decidido a apostar por una conciudadana hinchada del mismo equipo de fútbol, quien me dio mi primer trabajo en una empresa internacional de auditoría. Dos años más tarde ingresé a un estudio jurídico. Durante los primeros nueve años de ejercicio profesional dediqué mi esfuerzo a crecer sostenidamente, con enorme dedicación, acompañada y apoyada por mi marido que fue clave durante todo el proceso. Eran épocas donde la mujer debía demostrar que estaba “a la par” del hombre. Además de talento, debía tener la misma disponibilidad de tiempo para dedicarle al trabajo y no mostrar ningún grado de vulnerabilidad “típicamente femenino”.

Como se requería de presencia física en un cien por ciento por la ausencia de herramientas como los celulares o internet, no resultaba fácil para aquellas mujeres que quisieran tener hijos. A igualdad de talento, las mujeres ofrecíamos la duda de si íbamos a estar en condiciones de dedicarle el mismo tiempo y esfuerzo al trabajo que un hombre. Decidí quedar embarazada cuando alcancé una posición *senior* en el estudio que me permitía manejar los asuntos con cierta autonomía y asimismo tuve la suerte de que en esos tiempos habían aparecido herramientas como los *emails* y celulares que me ayudaron a seguir conectada desde espacios físicos que no eran el estudio. Fui la primera mujer en transitar un embarazo en el estudio. Significó un enorme desafío para mí y los socios. Debíamos encarar cómo me reintegraría al trabajo de manera saludable para mí, mi hija y el estudio, bajo la mirada atenta de las demás mujeres que juzgarían ese proceso. Recuerdo que cursando el sexto mes de embarazo el *senior partner* se reunió conmigo para conversar y pensar juntos la evaluación de alternativas para mi reincorporación cuando naciera mi hija. Le



dije que tenía la firme convicción de seguir trabajando, no quería “caerme” del mundo profesional, quedar afuera totalmente por un tiempo hubiera implicado que fuese mucho más difícil retomar, quería ir volviendo paulatinamente, pero aún no sabía cuáles serían los tiempos. Es muy difícil planificar tu vida con antelación luego del nacimiento de un primer hijo. Intercambiamos ideas y concluimos que no había “fórmulas perfectas”, que lo importante era que fuera encontrando la forma de organizarme sabiendo que contaba con el apoyo del estudio durante el proceso. Paulatinamente me fui reintegrando, y con la contención mi marido y la colaboración del equipo del estudio, pude volver. A partir de entonces, y por muchos años hasta que mi hija entró en la facultad, viví lo que solía llamar un “equilibrio inestable”. Tuve que aprender a adaptarme a los cambios repentinos de organización, una llamada del colegio diciendo que mi hija tenía fiebre o se había caído o que estuviera enferma implicaban un cambio rotundo en los planes del día. Además de tener que participar en las actividades que forman parte de la vida social de un hijo, coordinar y hacer el *pool* para los cumpleaños, invitar amigos, organizar programas, pedir ayuda y hacer favores a las otras mamás para poder contar con ellas. Son delicados malabarismos que hacemos las madres que trabajamos, que requiere tener siempre en mente un Plan B, un *back-up*, el acompañamiento del padre y una enorme capacidad de organización. Durante esos diecisiete años transité períodos de trabajo en el estudio con modalidades *full-time*, *full-time flexible* (pudiendo irme más temprano con compromiso de seguir conectada ante urgencias). Así llegué a ser la primera mujer socia del estudio en el año 2005. Para esta abogada, recibida en la Universidad Nacional de Rosario, perteneciente a la *Generación X* con todos los desafíos que tuve que superar, fue un sueño cumplido que, sinceramente en

los comienzos de mi carrera, no me había atrevido a ambicionar.

### III. Nuevos vientos que soplan

Desde entonces, y con el tiempo, llegaron conjuntamente, más herramientas tecnológicas (las *lap-tops*, la conexión remota, entre otros) y los movimientos que empoderan a la mujer. Al comienzo, no me resultó fácil entenderlos. Para alguien que había crecido bajo la bandera de mostrar a rajatabla la igualdad con el hombre y ocultar cualquier signo de vulnerabilidad que pudiera considerarse típicamente femenino, habiendo llegado al punto de no entender el reclamo de las abogadas del estudio que pedían horas para amamantar y otros derechos vinculados con la maternidad, ese no parecía ser el camino para defender la igualdad de oportunidades que las mujeres debíamos conseguir. Los movimientos más extremos me causaban el mismo rechazo que a los hombres. Por suerte, los años suelen traer aparejada cierta sabiduría que me ha enseñado que hay más tonalidades grises que blancos y negros. Decidí empezar a escuchar tímidamente esa movida antes de juzgarla, dejando de lado las posiciones más extremas. Aprendí que las mujeres no somos iguales a los hombres, ni debemos querer serlo ni demostrarlo. Eventualmente, nos complementamos. Por suerte, las generaciones más jóvenes educadas en colegios mixtos han aprendido a respetarse sin distinción de géneros ni orientaciones. Y para que exista una genuina igualdad de oportunidades, es necesario que en el ámbito laboral haya un claro mandato de inclusión, de combatir cualquier brecha salarial o sesgos por cuestiones de género, de proveer herramientas tecnológicas para facilitar el balance entre la vida profesional y familiar, de promover “activamente” a las mujeres para que se atrevan a tomar posiciones de liderazgo. Toda esta movida ayuda muchísimo para aquellas que

lo ambicionen o al menos, para que intenten o se atrevan a intentar ambicionarlo. Siempre pensé que el crecimiento profesional significa independencia económica, que es un *driver* clave para todas las decisiones que debamos enfrentar a lo largo de nuestra vida. Continuar con el ejercicio de la profesión en las épocas más difíciles (desde el nacimiento de un hijo hasta que comienza el secundario) permite seguir creciendo, o al menos mantenerse en la carrera, y esa independencia económica nos fortalece para tomar decisiones frente a los desafíos que nos presenta la vida, estemos solas o acompañadas. Reivindico entonces a los movimientos que empoderan a la mujer y pido disculpas a aquellas abogadas del estudio que a fines de los 90’ reclamaban el reconocimiento de ciertos derechos vinculados con la maternidad. Incluso observo con mucha empatía cómo actualmente los hombres colaboran en la vida familiar y se involucran activamente. Escuchar que avisan que llegan tarde a una llamada por hacer un *pool*, o no podrán asistir a una reunión o necesitan cambiar el horario por actividades de sus hijos, es maravilloso, impensable como excusa para una mujer de mi generación. ¡Bienvenidos esos cambios que ayudan a hombres y mujeres a tener la posibilidad de balancear su vida profesional y personal! La movida en el exterior lleva más años de recorrido y es muy proactiva. Soy testigo de que ha generado que un banco internacional de primera línea exija trabajar solo con estudios jurídicos que tengan mujeres socias. Gran espaldarazo para que las abogadas sean activamente consideradas para llegar a posiciones de liderazgo. Aprovechemos estas nuevas oportunidades. No combatamos esas iniciativas bajo el argumento de que no necesitamos “ayuda”. Creo que hay ser más pragmática, tomar esos espacios y demostrar que los merecemos. Además, la forma de trabajar híbrida, ampliamente aceptada luego de la pandemia, al menos parcialmente algunos

días de la semana, colabora también para lograr el tan deseado balance. Para cerrar estas líneas, me gustaría compartir que el año pasado asistí a un evento para “*Leaders & Daughters*” (1) organizado por una consultora internacional de *management* y *head hunter* para promover la generación de mujeres líderes donde un panel de mujeres exitosas compartieron con honestidad y generosidad experiencias y visiones muy sensibles de las barreras que tuvieron que enfrentar en su crecimiento profesional y personal, frente a un auditorio de padres y madres que concurriríamos con nuestras hijas. Evento muy inspirador para la nueva generación de mujeres líderes, desafiándonos a trabajar y acompañarlas en su formación. Quedaron resonando mensajes muy potentes como *Help to close the Dream Gap* (2). Un importante desafío para todos, mujeres y hombres, que nos compromete a impulsar cambios para que cada mujer pueda desarrollar su verdadero potencial. El camino es menos arduo que cuando mi generación tuvo que transitarlo, pero sigue requiriendo de esfuerzo, organización, y trabajo de equipo en nuestro hogar y en el trabajo. La movida global que promueve la diversidad en los cuadros gerenciales, sumada a los avances y acceso a la tecnología colaboran enormemente. Atrévase a cumplir su sueño o al menos a intentarlo. Sueñen en grande, para desarrollar su verdadero potencial. Validen un techo de cristal solo si Uds. así lo quieren, que ello sea una elección, y entonces será perfectamente válida. Que el camino que transiten hacia sus metas profesionales sea siempre el resultado de una elección personal. Entonces, mirarán hacia atrás con la satisfacción y la paz interior que significa haber elegido ustedes el camino, con errores y aciertos, cualquiera sea la meta profesional que hayan alcanzado.

Cita on line: TR LALEY AR/DOC/476/2023

(1) Evento de “*Leaders & Daughters*” fue organizado por Egon Zehnder el 2 de junio de 2022.

(2) El “*Dream Gap Project*” fue lanzado por la marca *Barbie* para darle a las niñas los recursos que necesitan

para creer en sí mismas. El “*Dream Gap*” es la distancia entre lo que las niñas creen que pueden lograr y su verda-

dero potencial.

# Resonancias de los enfoques feministas en algunos de los debates jurídicos contemporáneos



## Carolina E. Grafeuille

Doctoranda y jefa de Trabajos Prácticos en la materia “Elementos de Derecho Civil”, Facultad de Derecho (UBA). Adjunta en la materia “Derecho Civil. Parte General”, Facultad de Derecho (UP).

**SUMARIO:** I. Algunas palabras preliminares.— II. Enfoques feministas y tareas de cuidado.— III. Enfoques feministas e interseccionalidad.— IV. Enfoques feministas e intersexualidad.— V. Algunas palabras de clausura.

### I. Algunas palabras preliminares

El feminismo constituye aquello que aflora cuando tomamos la palabra, la voz pública (1), la cita que nos incluye, el término que nos nombra, que no nos amordaza

u omite en un genérico que no nos designa y que refleja la ausencia de pronombres y vocablos (2).

El feminismo tiene lugar cuando nos reubicamos, cuando nos corremos, cuan-

do queremos elegir, en primera persona, las reglas de juego; cuando tomamos las riendas, cuando se nos revela como propia nuestra potencia (3); cuando nos rehusamos a la sumisión (4); cuando colocamos bajo escrutinio imaginarios culturales (5)

e instancias normativas (6); cuando protestamos e incluso cuando nos enojamos, también (7); cuando nos percatamos, en última instancia, de que nos habíamos habituado a la invisibilidad, a la exclusión (8), a la violencia (9).

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) MARTIRE, María G., “La ficticia paridad de género en el Concejo Deliberante de la Ciudad de Ushuaia”, LA LEY 2021 (enero), 1, TR LALEY AR/DOC/4077/2021.

(2) GRAFEUILLE, Carolina E., “Tareas de cuidado, violencia patriarcal y perspectiva de género”, DFyP 2022 (abril), 47, TR LALEY AR/DOC/3557/2021.

(3) GRAFEUILLE, Carolina E., “Tareas de cuidado,

violencia patriarcal y perspectiva de género”, cit., ps. 47 y 136, TR LALEY AR/DOC/3557/2021.

(4) FELDMAN, Lila M., Nota del diario *Página 12* de fecha 8 de marzo de 2021, bajo el título: “8 M: la conciencia feminista es lucha, no cosmética”.

(5) CIOLLI, María Laura, “La obligación alimentaria, cuidado personal y responsabilidad parental con perspectiva de género y el mejor interés de niñas, niños y

adolescentes”, JA NOA 2022 (diciembre), 7, TR LALEY AR/DOC/3321/2022.

(6) GRAFEUILLE, Carolina E., “El ejercicio de la función jurisdiccional en clave de género”, LA LEY 08/03/2021, 33, TR LALEY AR/DOC/550/2021, “La perspectiva de género como parámetro insoslayable a la hora de emitir un veredicto judicial”, JA 2021-II-232, TR LALEY AR/DOC/996/2021, y “Perspectiva de géne-

ro y adolescencia”, DFyP 2021 (agosto), 83, TR LALEY AR/DOC/1915/2021.

(7) GRAFEUILLE, Carolina E., ob. cit., ps. 47 y 136 TR LALEY AR/DOC/3557/2021.

(8) GRAFEUILLE, Carolina E., “Perspectiva de género y adolescencia”, cit., p. 83.

(9) FELDMAN, Lila M., Nota del diario *Página 12* de fecha 8 de marzo de 2021, bajo el título: “8 M: la con-