

PROYECTO INTEGRAL
INT 03
Ley Micaela
Primera
Evaluación
de Impacto

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 1 |
| 1. Ley Micaela..... | 4 |
| 1.1. Surgimiento de la Ley..... | 4 |
| 1.2. Implementación en el Poder Judicial de Río Negro | 5 |
| 2. Marco Teórico de la Evaluación de Impacto..... | 7 |
| 2.1. Talleres | 7 |
| 2.2. Encuesta de Opinión..... | 8 |
| 2.2.1. Metodología..... | 8 |
| 2.2.2. Trabajo de Campo..... | 10 |
| 2.2.3. Análisis de datos..... | 10 |
| 2.2.4. Ficha Técnica..... | 10 |
| 2.3. Observatorio de Sentencias | 11 |
| 3. Primeros Resultados de la Evaluación de Impacto..... | 12 |
| 3.1. Talleres | 12 |
| 3.2. Encuestas de Opinión | 13 |
| 3.2.1. Caracterización de la población | 13 |
| 3.2.2. Interés previo en la temática | 17 |
| 3.2.3. Valoración del marco conceptual..... | 19 |
| 3.2.4. Dinámica utilizada en los Talleres | 22 |
| 3.2.5. Violencia Laboral en el Poder Judicial de Río Negro | 25 |
| 3.2.6. Resultados del trabajo de simulación de juicio | 27 |
| 4. Conclusiones | 29 |
| 5. Anexos..... | 32 |
| 5.1. Anexo I: Asistentes a los Talleres..... | 32 |
| 5.2. Anexo II: Encuesta de Opinión | 34 |

Introducción

En la actualidad la organización y el crecimiento del movimiento feminista han logrado la visibilización de las violencias hacia las mujeres y el aumento de la tasa de femicidio en todo el país. De este modo, la demanda de intervención del Estado en el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos con el objetivo de trabajar en la construcción de una sociedad más equitativa se vuelve un hecho fundamental dentro de la agenda social. En este marco, se insertan las convenciones y tratados internacionales vigentes que exigen a los Estados miembros, políticas públicas concretas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia y discriminación contra la Mujer (CEDAW, Belem do Pará, entre otras), que consagran el derecho humano de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

En este contexto, el Estado Nacional y las Provincias han decidido abordar la violencia que sufren mujeres e identidades feminizadas, producto de la desigualdad estructural del sistema patriarcal vigente, y para ello han desarrollado diferentes acciones, entre las que se destaca la sanción de leyes tendientes a reconocer derechos y generar mecanismos institucionales para combatir la violencia y trabajar en la transformación cultural a largo plazo de nuestra sociedad (Ley Nacional N° 26.485¹, Ley N° 27.452², Ley Provincial N° 3.040 y su modificatoria N° 4.241³, la Ley N° 5.396⁴, entre otras).

Asimismo, la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación se explica en este contexto de demanda social respecto de la necesidad de contar con una institución que trabaje en la transversalización de la perspectiva de géneros en el Estado y que pueda desde allí, incorporar las

¹ Ley 26.485 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

² Ley N° 27.452, denominada Ley Brisa: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/312717/norma.htm>

³ Ley N° 4.241 <https://www.legisrn.gov.ar/L/L04241.html>

⁴ Ley N° 5.396, Libro II. Procesos Especiales - Título V. Proceso de Violencia Familiar y de Género: <http://www.sajj.gob.ar/5396-local-rio-negro-codigo-procesal-familia-provincia-rio-negro-lpr0005396-2019-09-20/123456789-0abc-defg-693-5000rvorpyel>

políticas públicas específicas que sean necesarias para trabajar contra la violencia patriarcal.

De esta manera, la implementación de la Ley Micaela N° 27.499⁵, constituye una herramienta más para continuar profundizando los cambios sociales en esa dirección.

El objetivo de la Ley Micaela N° 27.499 es la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos los niveles y jerarquías de los tres Poderes del Estado Nacional, e invita a todas las Provincias a adherirse.

En este marco, para el Poder Judicial de Río Negro la igualdad de género es una política pública adoptada por el Superior Tribunal de Justicia (STJ) y busca la implementación de acciones concretas para mejorar la equidad de género en el sistema de justicia provincial.

Cabe destacar que, fue el primero de los tres poderes del Estado en la provincia de Río Negro en adherir a esta normativa nacional mediante Ac. 1/2019-SGyAJ STJ⁶ e iniciar un proceso de sensibilización durante el año 2019. Así esta acción constituye un paso más, cuyo objetivo pretende instalar espacios de debates en estas temáticas con encuadres académicos que posibiliten el intercambio de experiencias y faciliten la revisión de prácticas adoptadas para realizar los cambios y ajustes que sean necesarios en función de las demandas que requiere este nuevo paradigma social.

Este informe presenta un reporte de los resultados de la Primera Evaluación de Impacto de los Talleres de Perspectiva de Género impartidos por la Oficina de Derechos Humanos y Género y la Escuela de Capacitación Judicial del Poder

⁵ Ley Micaela N° 27.499 <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

⁶ Ac. 1/2019-SGyAJ STJ <https://digesto.jusrionegro.gov.ar/bitstream/handle/123456789/9228/Ac001-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Judicial de Río Negro. Para su confección se ha analizado el trabajo realizado durante el año 2019.

Este compromiso implica trabajar en un servicio de justicia que se encuentre a la altura de las demandas de la población, incorporando la perspectiva de género con el fin de lograr intervenciones que respeten los derechos de la población a la identidad, a la diversidad, a una vida libre de violencia, a la igualdad, en síntesis, un sistema de justicia comprometido con los Derechos Humanos de las y los habitantes de la Provincia. En tal sentido, las actividades de capacitación y sensibilización de todas las personas que integran el Poder Judicial es un primer paso para lograrlo.

Este documento se divide en 4 capítulos, el primero se centra en cómo surge la Ley Micaela y como fue el proceso de implementación en el Poder Judicial de Río Negro; el segundo, en tanto, tiene como objetivo presentar el marco teórico utilizado para analizar los primeros resultados de la evaluación de impacto de los talleres de sensibilización en perspectiva de género, de las encuestas, así como también la importancia de poner en marcha el "Observatorio de Sentencias con Enfoque de Género", espacio fundamental para evaluar el impacto en la actividad jurisdiccional; el tercer capítulo profundiza sobre los primeros resultados de la Implementación de la Ley durante el año 2019 y finalmente el cuarto capítulo realiza una conclusión sobre todo el proceso de implementación y propone algunas recomendaciones que surgen como consecuencia de las valoraciones de las y los encuestados que pueden servir para otros talleres que se realicen en el futuro.

1. Ley Micaela

1.1. Surgimiento de la Ley

La Ley Micaela surge como consecuencia de importantes demandas que cuestionan los roles de género en los Poderes del Estado, evidenciando que es fundamental para modificar prácticas patriarcales e incorporar la perspectiva de género en quienes se desempeñen en la función pública, utilizando como herramienta las capacitaciones sobre esta temática que apunten a desarrollar capacidades personales con un enfoque de género.

La Ley lleva el nombre de una de las víctimas de femicidio en su conmemoración. Micaela García fue violada y asesinada a la salida de una discoteca en el año 2017 en Gualaguay (Entre Ríos), por un hombre que se encontraba en libertad condicional y con antecedentes de ataques sexuales. Este acto simbólico, representa un compromiso por parte del Estado de trabajar para que ninguna mujer tenga que sufrir lo mismo que Micaela.

De esta manera, la Ley N° 27.499 denominada "**Ley Micaela**" fue sancionada por el Honorable Congreso de la Nación en diciembre de 2018 y promulgada por Decreto N° 38 en enero de 2019. El objetivo de esta normativa es la formación y capacitación en perspectiva de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública, sin importar jerarquía, la forma de contratación o el ámbito en el que desempeñe sus funciones. La capacitación obligatoria abarca a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación y sus organismos descentralizados. Además, esta iniciativa invita a todas las Provincias a adherir.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) fue designado como el organismo de aplicación. Sin embargo, todas sus competencias pasaron al Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad en el año 2019. De acuerdo con sus datos, hasta enero de 2020, adhirieron a la Ley Micaela más del 70% de las provincias y aproximadamente 500 municipios. Este Ministerio trabaja en la articulación

con todos los organismos alcanzados por la Ley y todos los que hayan adherido a la ley, además de coordinar contenidos, metodología y procedimientos de evaluación y seguimiento.

1.2. Implementación en el Poder Judicial de Río Negro

Mediante la Ac. 1/2019-SGyAJ STJ, el Poder Judicial adhiere a la Ley Micaela. Esta acordada estipula los lineamientos generales para la implementación de la capacitación obligatoria en Perspectiva de Género y Derechos Humanos para las personas que se desempeñen en este Poder en todo el territorio provincial.

La Oficina de Derechos Humanos y Género del Poder Judicial es el organismo encargado de diseñar un proceso de sensibilización y formación que aporte herramientas para identificar las desigualdades de género dentro del Poder Judicial y elaborar estrategias para su erradicación. De esta manera, en consonancia con las capacitaciones dispuestas por la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y en conjunto con la Escuela de Capacitación Judicial, se elaboró un programa de sensibilización y formación donde se delinearón las temáticas a abordar, la modalidad de los talleres, los docentes y el cronograma de actividades a llevar adelante. Al mismo tiempo, se elaboró un registro que permite tener un seguimiento del personal que ha sido sensibilizado.

Por otro lado, se designó al Centro de Planificación Estratégica (CPE) como organismo encargado de evaluar el impacto de esta iniciativa a nivel provincial. En este marco, se concluyó la importancia de incorporar esta temática a la Planificación Estratégica Consensuada a través de un Proyecto Integral denominado "INT 03 – Ley Micaela. Primera Evaluación de impacto". En este proyecto se evaluaron los principales aspectos que sería necesario relevar. Este trabajo se realizó en conjunto con el Oficina de Derechos Humanos y Género y

la Escuela de Capacitación a través de diferentes reuniones de trabajo. Al mismo tiempo se consultó a la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, quien ha realizado un trabajo en este sentido⁷.

⁷ Evaluación de impacto de las actividades de capacitación de la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

2. Marco Teórico de la Evaluación de Impacto

Los objetivos planteados para evaluar el impacto de la implementación de la Ley Micaela fueron tres:

- (1) Realizar un monitoreo y análisis de todos los talleres de perspectiva de género desarrolladas por la Oficina de Derechos Humanos y Género durante el año 2019. Se relevaron datos de fechas, lugares, asistentes, replicadores, especialistas en la temática, entre otros.
- (2) Instrumentar una Encuesta de Opinión al finalizar cada taller para conocer la percepción de quienes participaron sobre determinados aspectos.
- (3) Evaluar el impacto de las herramientas brindadas en estos talleres sobre la actividad jurisdiccional, principalmente sobre las sentencias.

2.1. Talleres

El CPE analizó la información relevada por la Oficina de Derechos Humanos y Género y la Escuela de Capacitación Judicial sobre datos de cada capacitación.

La Oficina de Derechos Humanos y Género definió las temáticas en las cuales se iba a hacer hincapié y se conformó un equipo de más de treinta (30) replicadores quienes fueron encargados de llevar adelante cincuenta (50) talleres presenciales en distintas localidades de las cuatro Circunscripciones Judiciales durante el año 2019 (ver Anexo I).

Cada taller tenía una duración de 8 horas reloj y las temáticas abordadas fueron: Género y Sexo; Estereotipos; Interseccionalidades; Debida Diligencia; Igualdad; Lenguaje Inclusivo, entre otras. Los talleres son concebidos como espacios de sensibilización y concientización que a través de los diferentes contenidos y ejercicios buscan cambios en actitudes y comportamientos.

El objetivo de los talleres: estimular a quienes participan a poner en práctica los conocimientos, motivaciones y capacidades adquiridas para así lograr cambios hacia una mayor equidad de género en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve (laboral, familiar y su vida cotidiana).

La dinámica utilizada a lo largo de cada encuentro fue presentada mediante exposiciones, videos, debate de casos y ejercicios grupales. Al final del taller se trabajó en la simulación de un juicio donde se dividió al grupo en 3: uno que representaba a la fiscalía, otro a la defensa y el restante al cuerpo de magistrados. El objetivo de esta actividad era que se aplicaran los conocimientos adquiridos a lo largo del encuentro.

En cuatro oportunidades se invitaron a especialistas en la temática a sumarse en algunos talleres como la Dra. Dora Barrancos, la Dra. Carmen Colazo; la Dra. Claudia Hasanbegovic y el Dr. Juan Antonio Seda.

Se registraron 1.926 asistentes a las capacitaciones de las cuales se cuenta con variada información socio demográfica como sexo, cargo, edad, organismo en el que se desempeña, antigüedad, etc.

2.2. Encuesta de Opinión

2.2.1. Metodología

El CPE diseñó una Encuesta de Opinión (ver Anexo II), la cual nos permitirá efectuar un diagnóstico, sobre diferentes aspectos de la implementación de la Ley Micaela, basada en la percepción de quienes asistieron a los diferentes talleres. Para ello se suministró un cuestionario a cada participante que voluntariamente decidió completarla al finalizar cada taller.

El objetivo de la encuesta es conocer cómo se valoraron diferentes aspectos de los talleres y analizar las consecuencias que generan estos espacios, en el desempeño de la institución.

Las preguntas incluidas en el cuestionario pretenden identificar diferentes aspectos relevantes de los talleres. Para ello se identificaron 6 dimensiones para organizar la evaluación:

a) Caracterización de la población: *detectar la población del Poder Judicial que cursó los talleres. Para ello, se recopilaron datos sociodemográficos, entre los cuales se les preguntó género, edad, años de antigüedad en el organismo, área en la que se desempeña y cargo que ocupa (Pregunta 1 a 5).*

b) Interés previo en la temática: *se indagó sobre el nivel de interés previo en el tema y su participación en actividades vinculadas a la problemática de género en talleres propuestos anteriormente por la Oficina de Derechos Humanos y Género y finalmente si hubiese asistido al taller de no haber sido de carácter obligatorio (Pregunta 6 a 8).*

c) Valoración del marco conceptual: *se preguntó sobre el recuerdo de los principales temas tratados, la incorporación de conocimientos y herramientas nuevas y la importancia de una mirada de género en el ámbito laboral y personal, y finalmente el interés en aprender más sobre esta temática (Pregunta 10 y 11 a, b, c y f).*

d) Dinámicas utilizadas en los Taller: *se consultó sobre diferentes aspectos vinculados a las herramientas utilizadas en los talleres, la duración, la profundidad en el abordaje de los temas, la valoración general y sugerencias a tener en cuenta en futuros talleres (Pregunta 9, 11 d, e, 12 y 13).*

e) Violencia Laboral en el Poder Judicial de Río Negro: *se preguntó acerca de si conocían como proceder y a donde asistir en los casos de violencia en el ámbito laboral (Pregunta 14).*

f) Resultados del trabajo de simulación de juicio: *se analizarán los resultados de las sentencias emitidas por los diferentes cuerpos de*

magistrados en las diferentes simulaciones de juicio que se llevaron a cabo en cada taller.

2.2.2. Trabajo de Campo

El trabajo de campo se desarrolló entre los meses de abril y diciembre de 2019. Si bien los talleres se iniciaron el 8/4/19 y finalizaron el 4/12/19, las encuestas comenzaron a realizarse en cada taller a partir del 31/05/19 hasta su finalización el 4/12/2019.

2.2.3. Análisis de datos

El CPE analizó el registro de personas sensibilizadas que elaboró la Oficina de Derechos Humanos y Género y al mismo tiempo procesó y analizó las 1.143 encuestas que fueron relevadas a lo largo de cada encuentro.

Las respuestas "regulares", es decir aquellas en las que se selecciona algunas de las opciones planteadas, son consideradas como respuestas de personas con opinión plenamente formada, mientras que las respuestas en blanco se consideran como "no sabe, no contesta".

2.2.4. Ficha Técnica

- **Instrumento de recogida de información:** un cuestionario individual estandarizado con 14 preguntas.
- **Procedimiento de recogida de información:** encuesta personal, anónima y voluntaria en formato papel realizada al finalizar cada taller.
- **Ámbito geográfico:** 9 localidades de la provincia de Río Negro (Viedma, San Antonio Oeste, General Roca, Choele Choel, Río Colorado, Villa Regina, Bariloche, El Bolsón, Cipolletti)
- **Cantidad de total de talleres:** 50
- **Fecha de realización de los talleres:** 08/04/2019 al 4/12/2019.
- **Fecha de implementación de la encuesta:** 31/05/2019 al 4/12/2019.
- **Total de asistentes a los talleres:** 1.926 asistentes.

- **Porcentaje del personal del Poder Judicial sensibilizado:** 79%
- **Cantidad de talleres donde se suministró la encuesta:** 36
- **Total de asistentes a los talleres en los que se suministró la encuesta:** 1.441 asistentes
- **Total de encuestas respondidas:** 1.143 encuestas.
- **Tasa de Respuesta:** 79% de los asistentes respondieron la encuesta.

2.3. Observatorio de Sentencias

El Poder Judicial de Río Negro remite desde hace más de 6 años a la base de Jurisprudencia a la Corte Suprema de Justicia de la Nación todas las sentencias, fallos y dictámenes con perspectiva de género de la provincia.

En este marco resulta necesario la consolidación del “Observatorio de Sentencias con Enfoque de Género”, impulsado desde la Oficina de Derechos Humanos y Género. El mismo será un espacio encargado de recopilar, sistematizar y publicar las decisiones judiciales que involucren cuestiones relativas a los derechos de las mujeres y otros colectivos de identidad de género de acuerdo a los parámetros indicados en Proyecto de Observatorio de Sentencias Interlocutorias y Definitivas Dictadas con Enfoque de Género.

Éste Observatorio permitirá sistematizar las resoluciones y sentencias desde un enfoque de género, pudiendo ser material de divulgación destinado a la población en general, como material de consulta de operadores auxiliares del Poder Judicial, como herramienta de trabajo de apoyo para Juezas y Jueces, Funcionarias y Funcionarios y demás agentes que conforman el sistema judicial. Al mismo tiempo es una herramienta fundamental para el análisis, brindando elementos que surgen de los datos sistematizados, lo que propondrá nuevas líneas de trabajo y la posibilidad de evaluar el impacto de las capacitaciones realizadas.

3. Primeros Resultados de la Evaluación de Impacto

3.1. Talleres

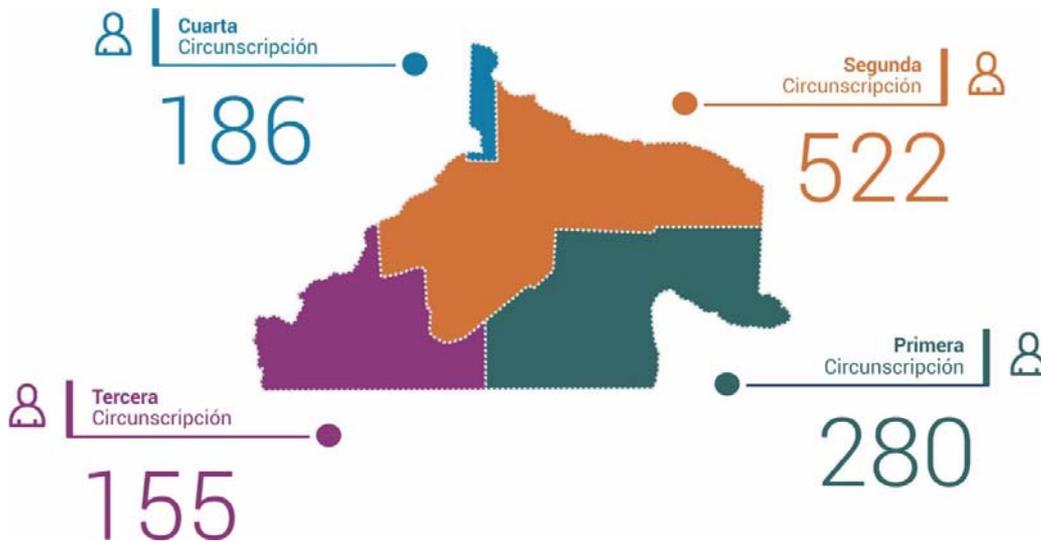
En esta sección se presenta una infografía que elaboró y diseñó el CPE, la misma resume la información principal de los talleres de sensibilización llevados adelante por la Oficina de Derechos Humanos y Género durante el año 2019:



3.2. Encuestas de Opinión

En este apartado se muestran los resultados de la implementación de la encuesta, organizados siguiendo la estructura propuesta en la metodología descrita en la sección "2.2.1. Metodología".

A continuación, se muestra cómo se distribuyeron por Circunscripción Judicial las y los Agentes Judiciales sensibilizados y que además contestaron la encuesta en los diferentes talleres brindados a lo largo del año:



3.2.1. Caracterización de la población

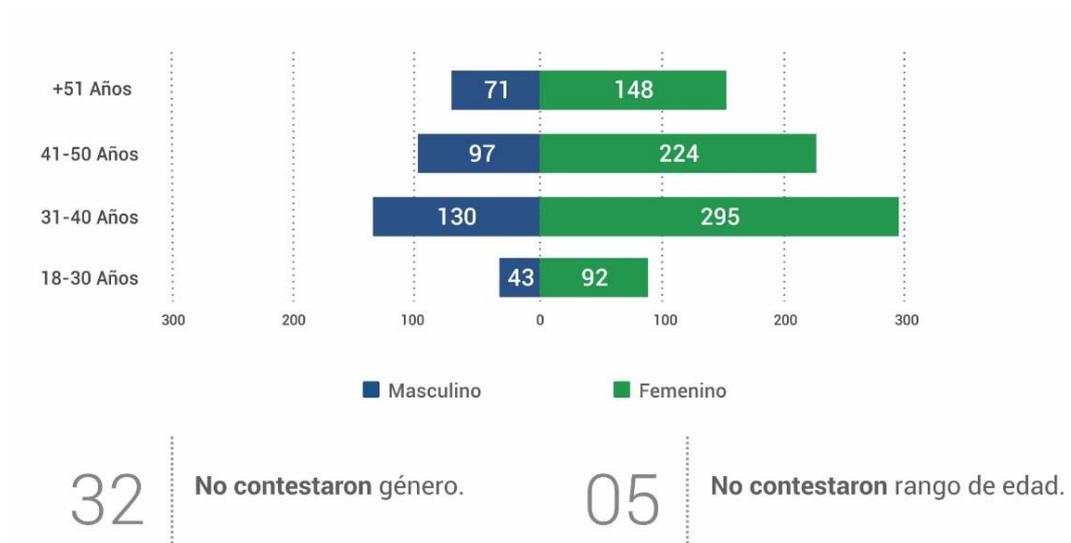
Al analizar el género se observa que la mayoría son mujeres representando 764 casos (66,84%), mientras que 341 (29,83%) son hombres y 6 (0,53%) responden a otras identidades de género.

Gráfico N° 1. Género



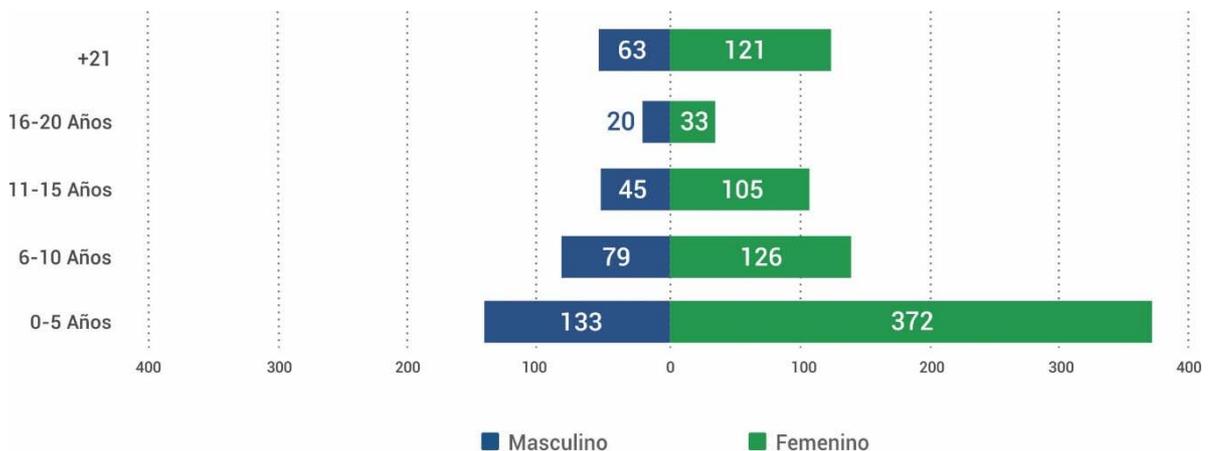
Quando se estudia el rango etario se observa que el 68% tiene entre 31 y 50 años, mientras que el 12% tienen entre 18 y 30 años y el 20% tiene más de 51 años. Los 6 casos que se identifican con otro género se encuentran en el rango etario entre 31 y 50 años y no están representados en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2. Rango de Edad



Si se tiene en cuenta la antigüedad de los asistentes, se observa que el 46% es relativamente nuevo, el 19% desempeña funciones en el Poder Judicial entre 6 y 10 años, el 14% entre 11 y 15 años, el 5% entre 16 y 20 años y el 17% más de 21 años. Los 6 casos que se identifican con otro género se encuentran 3 en el rango de antigüedad de 0 a 5 años y 3 en el rango entre 16 a 20 años y no están representados en el gráfico N° 3.

Gráfico N° 3. Antigüedad en el Poder Judicial



32

No contestaron género.

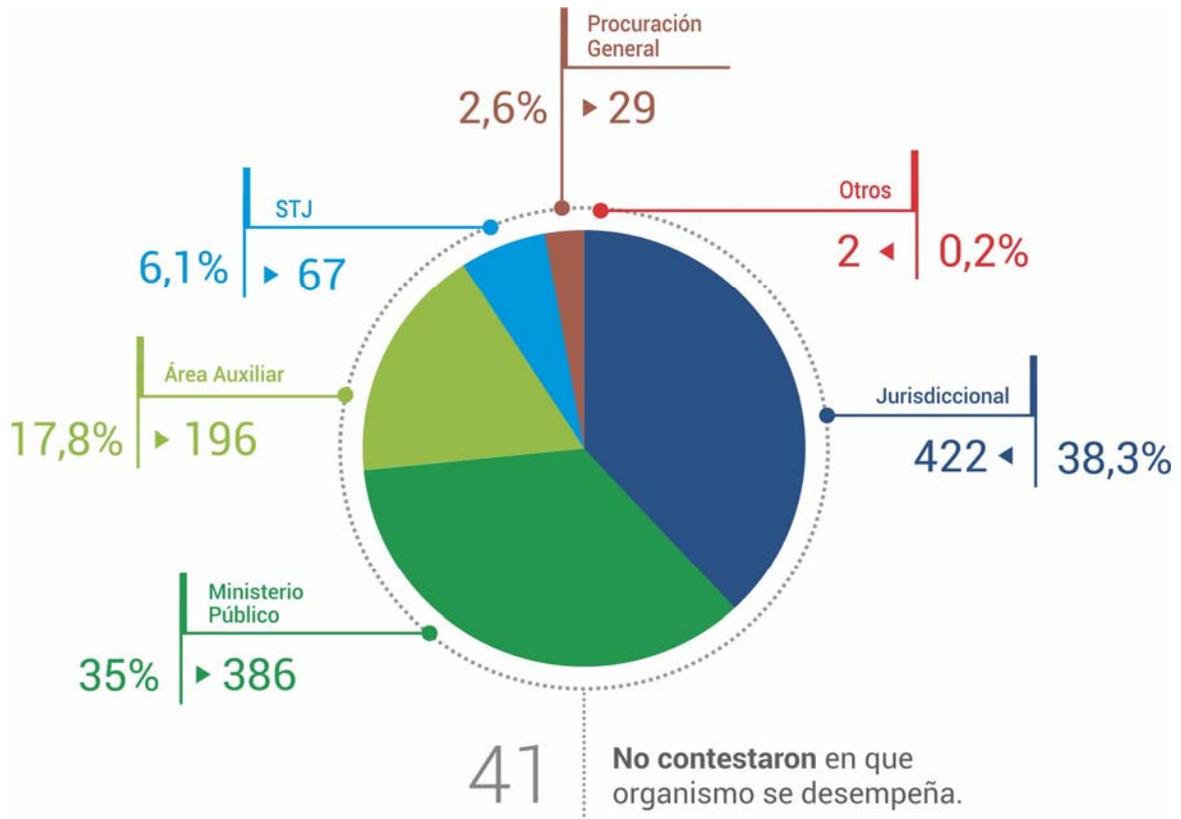
08

No contestaron rango de antigüedad.

Si se considera la dependencia del Poder Judicial en la que se desempeña, se puede observar que los que mayoritariamente realizaron los talleres y contestaron a la encuesta responden a Áreas Jurisdiccionales que incluye el Fuero Civil, Laboral, Familia, representando el 38%, seguido con el 35% el

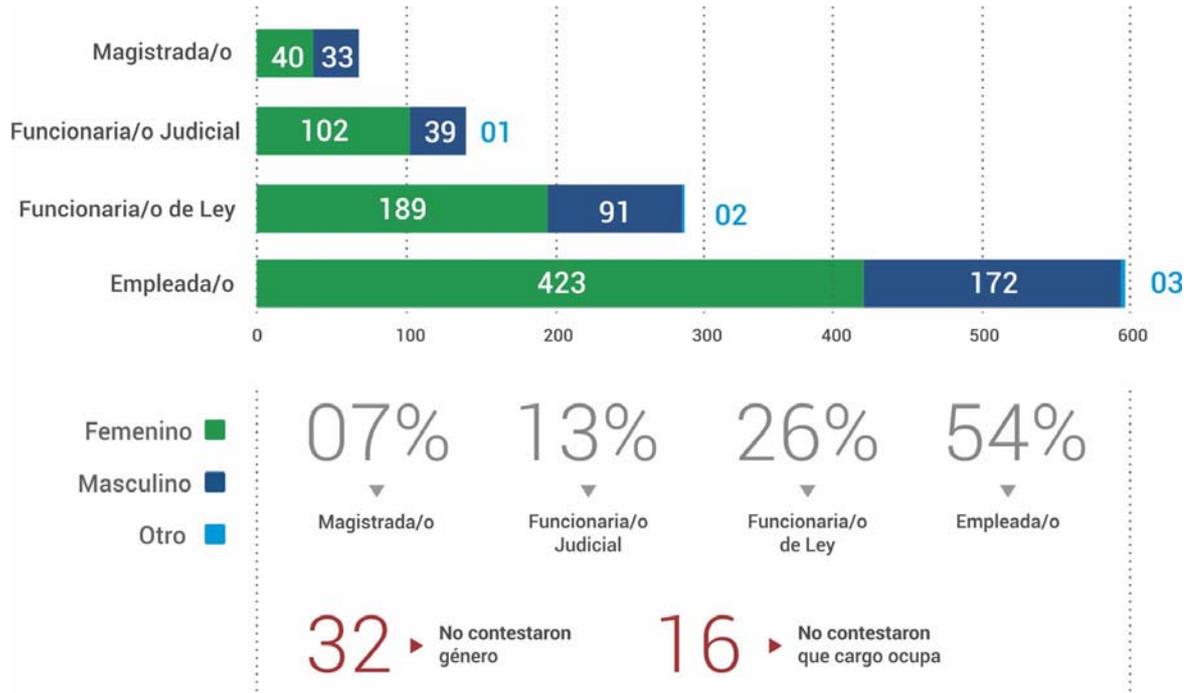
Ministerio Público, luego las Áreas Auxiliares con el 18%, el Superior Tribunal de Justicia con el 6% y la Procuración General con el 3%.

Gráfico N° 4. Área del Poder Judicial en el que se desempeñan



Finalmente, se observa que al indagar el cargo que ocupa actualmente se puede observar que el 54% son empleadas y empleados, el 26% son funcionarias y funcionarios de Ley, el 13% son funcionarias y funcionarios judiciales y el 7% magistradas y magistrados.

Gráfico N° 5. Cargo que ocupa en el Poder Judicial



3.2.2. Interés previo en la temática

Al consultar si tenían interés previo en la temática, el 82% (921 casos) respondió que sí, mientras que el 18% (208 casos) no estaba interesado previamente en la temática. Es necesario destacar que hubo 14 casos que no contestaron a esta pregunta.

Además, cuando se preguntó si había participado previamente en actividades vinculadas a estas temáticas promovidas por la Oficina de Derechos Humanos y Género, el 45% respondió que sí y el 55% respondió que no.

También se indagó acerca de a cuántos talleres o capacitaciones habían participado, y en 352 casos respondieron entre 1 a 15 talleres, dando un promedio de 2 talleres por personas.

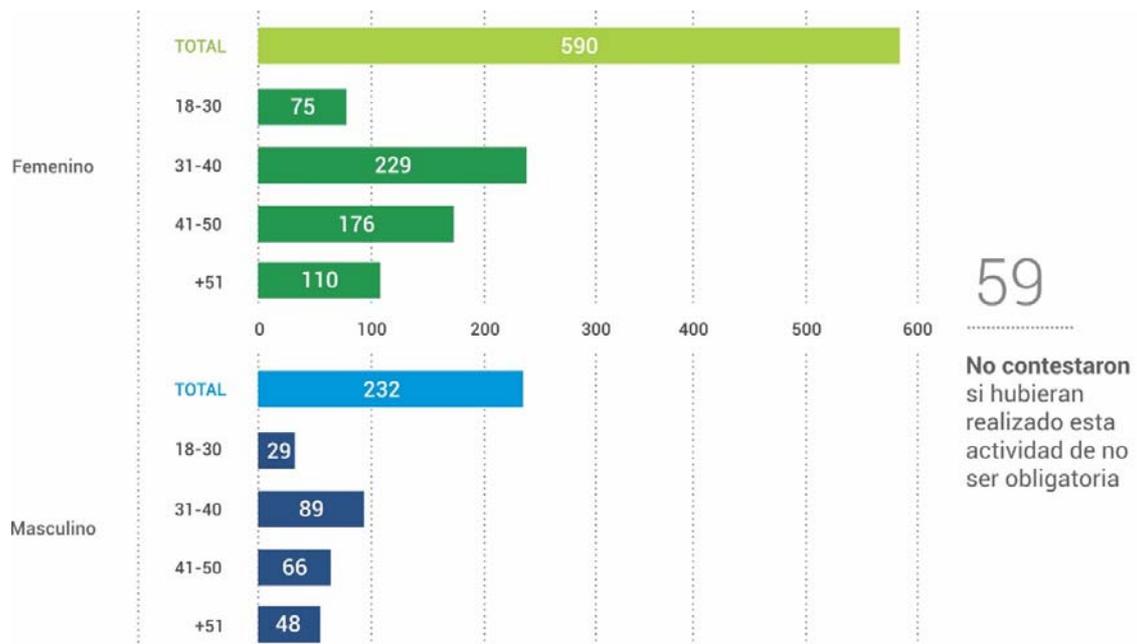
Gráfico N° 6. Participación en actividades previas en temas de perspectiva de género



El 76 % contestaron que en caso de no haber sido obligatorio habría participado igual en esta actividad, fundamentalmente porque le interesa la temática o porque tienen disposición a adquirir nuevos conocimientos. El 24% restante indica que no hubiese participado, los principales motivos son: el volumen de trabajo diario impide dedicar tiempo a otras actividades, falta de tiempo, desconocimiento y desinterés en la temática.

Se observa que 822 participantes destacaron que hubiesen participado, aunque la actividad no hubiese sido obligatoria mientras que 262 indicaron que no hubiesen participado. Como se observa en el gráfico N° 7, si se analiza el grupo de personas que de todas maneras hubieran realizado dicha actividad, aunque no fuera obligatoria, se destaca que el rango etario con mayor predisposición son hombres y mujeres entre 31 a 40 años.

Gráfico N° 7. Resultados de las y los encuestados que hubieran participado, aunque la actividad no fuera obligatoria



3.2.3. Valoración del marco conceptual

Se intenta profundizar en la valoración de los conceptos aprendidos a lo largo de cada taller, teniendo en cuenta que las actividades tienen como finalidad desarrollar capacidades para la inclusión del enfoque de género. Los diferentes contenidos que se abordan buscan la sensibilización de los asistentes en la temática.

En particular se mencionan como los más recordados las convenciones internacionales que la República Argentina ha suscripto, específicamente la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, luego perspectiva de género en general, estereotipos, lenguaje inclusivo y el caso de la simulación del juicio.

Además del recuerdo de los temas, interesa conocer si consideran que efectivamente adquirieron nuevos conocimientos y herramientas que la pueden

utilizar en diferentes ámbitos. Los resultados de los gráficos N° 8 y 9 muestran que un gran porcentaje (92%, 1.026 casos) está de acuerdo en que los talleres son un espacio que les permitió adquirir nuevos conocimientos y herramientas, y que además lo aprendido es aplicable al ámbito laboral (94%, 1.049 casos). Al mismo tiempo, de acuerdo a lo que muestra el gráfico 10, un 96% (1.064 casos) considera que los temas abordados son importantes en la vida cotidiana.

Gráfico N° 8. Adquirí conocimiento y herramientas nuevas



Gráfico N° 9. Lo aprendido es aplicable al ámbito laboral

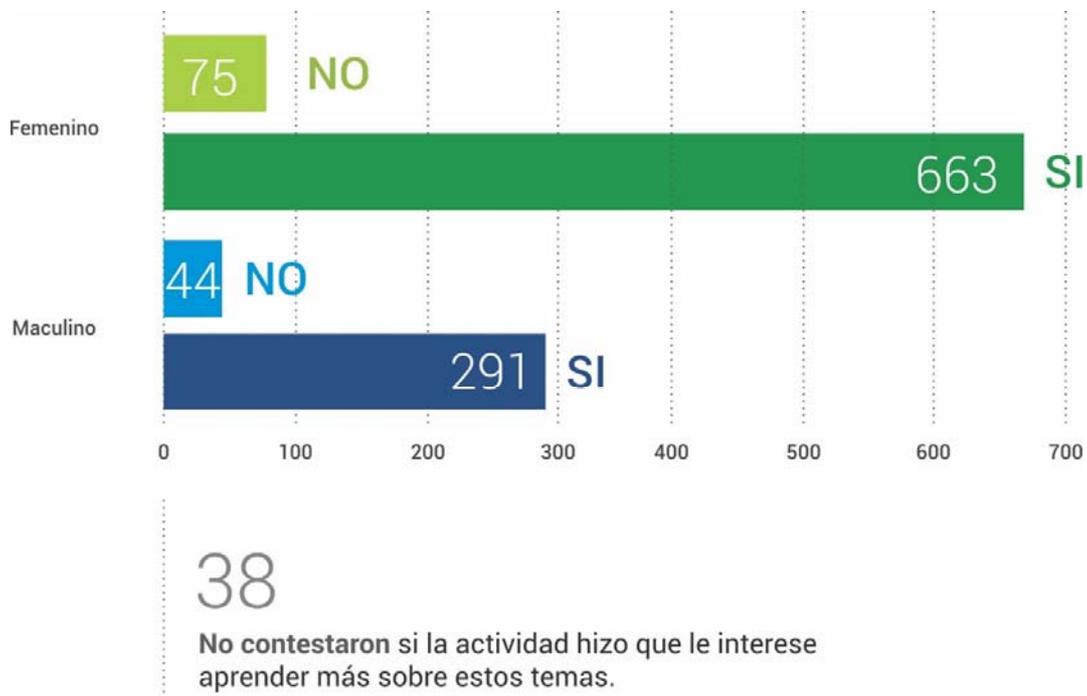


Gráfico N° 10. Los temas tratados son importantes en la vida cotidiana



Finalmente, interesa conocer si la problemática de género forma parte de la agenda de las y los Agentes Judiciales. El 86% independientemente del género, tienen una intención positiva a aprender más sobre estas temáticas.

Gráfico N° 11. La actividad hizo que me interesara en aprender más sobre estos temas

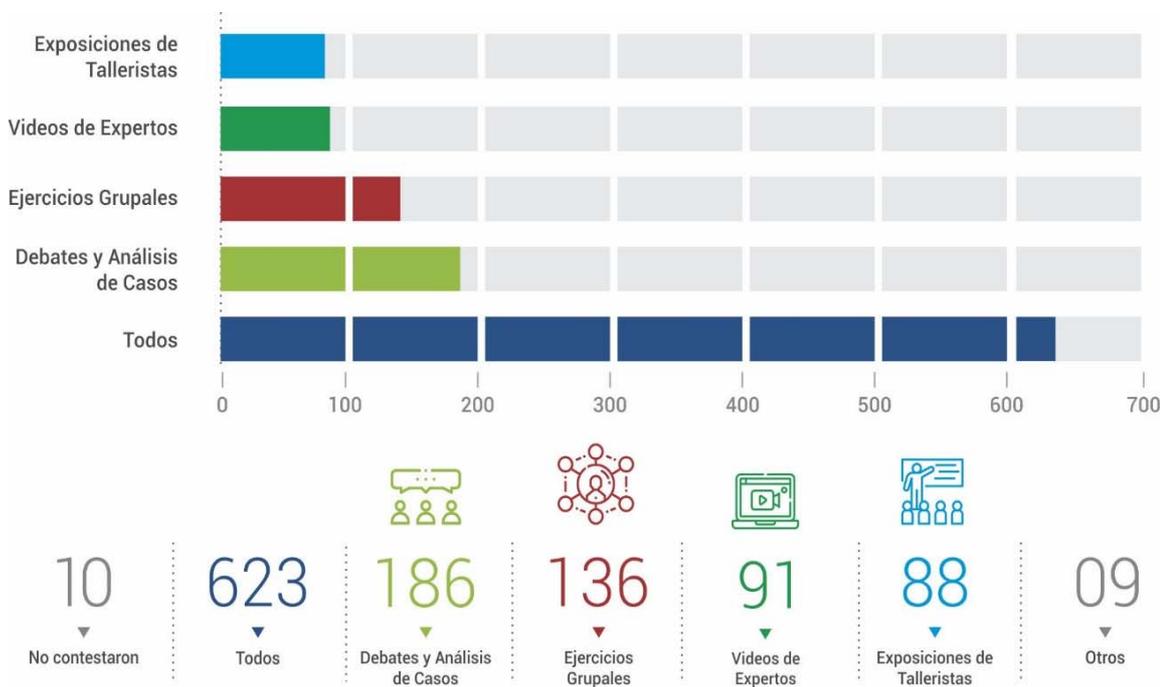


3.2.4. Dinámica utilizada en los Talleres

En esta sección se intenta conocer sobre las herramientas utilizadas en los talleres, para tratar de evaluar cuán eficaces han sido para capturar el interés de los asistentes y tener en cuenta si es necesario realizar modificaciones o ajustes en el futuro.

En la encuesta también se indagó sobre cuáles de los diferentes métodos usados en los talleres le habían parecido más adecuados y dinámicos de llevar adelante. El 55% indicó que todas las herramientas habían sido de su interés, mientras que el 16% prefirió los debates y análisis de casos, el 12% los ejercicios grupales, el 8% los videos de expertos, el 8% las exposiciones de talleristas y el 1% otras herramientas utilizadas.

Gráfico N° 12. ¿Cuál de las siguientes acciones despertaron más su interés?



Cada taller tuvo una duración de 8 hs reloj, es decir que el mismo demandó 2 hs adicionales de la habitual jornada laboral para la mayoría de los asistentes. Por ello, en la encuesta, se preguntó sobre cuál era su opinión del tiempo destinado a esta actividad. De esta manera, el 72% respondió que el tiempo de la actividad era adecuado, mientras que al 7% le pareció corto y al 19% demasiado extenso.

Gráfico N° 13. Duración de la Actividad



Se consultó también sobre la profundidad en el abordaje de los temas. En términos generales, el 89% (989 casos) considera que fue adecuada mientras que el 11% (119 casos) poco o nada adecuada.

Gráfico N° 14. Cómo evalúa la profundidad en el abordaje de los temas



Además, se solicitó que cada participante valore en general toda la actividad. El 82% (935 casos) destacó que la actividad era muy buena o excelente, el 11% (131 casos) que era buena y el 3% (32 casos) mala o muy mala.

Gráfico N° 15. En términos generales qué opinión tiene de esta actividad



Finalmente se preguntó si tenían sugerencias para incorporar en futuros talleres. En torno a ello, las respuestas que más se destacan: son "más capacitaciones en temáticas de género", "incluir temas de violencia laboral", "abordar casos legales más actuales, actividades más cortas, pero con más periodicidad"

Gráfico N° 16. Sugerencias para incorporar en futuros talleres



3.2.5. Violencia Laboral en el Poder Judicial de Río Negro

Se indagó sobre los mecanismos institucionales vigentes ante la existencia de violencia en el ámbito laboral. En particular se consultó si conocían a qué organismo debería recurrir ante esta situación. Las respuestas obtenidas mostraron que 576 (53%) personas respondieron saber y 505 (47%) desconocían a donde dirigirse.

Gráfico N° 17. ¿Sabe a dónde recurrir en caso de violencia Laboral en el Poder Judicial?



Sin embargo, cuando se profundizó sobre cuál era dicho organismo, pudo visualizarse una gran variedad de respuestas. Las más nombradas fueron: la Oficina de Derechos Humanos y Género, SITRAJUR, Gestión Humana, No sé, OFAVI, STJ, Fiscalía y Área de Atención al Cliente Interno y Clima Laboral y el superior jerárquico inmediato y en muchos casos se mencionan más de un organismo. Además, se menciona en varias oportunidades que no es claro el proceso institucional ante una situación de violencia laboral.

Gráfico N° 18. ¿A dónde?



3.2.6. Resultados del trabajo de simulación de juicio

Al finalizar cada taller se trabajó en la simulación de un juicio con el objetivo de que se aplicaran los conocimientos adquiridos a lo largo del encuentro. Se dividió al grupo en 3: uno que representaba a la fiscalía, otro a la defensa y el restante al cuerpo de magistrados para que analizaran el siguiente caso:

"Se le imputa a María que el día 3 de junio de 2009, entre las 23 y 23:30 horas, mientras su marido dormía, le disparó con un arma de fuego de grueso calibre que le produjo de inmediato la muerte.

Durante el juicio oral María confesó ser la autora de la muerte de su esposo, señalando que consideró que era la única forma de poner fin a los maltratos a los que durante quince años fue sometida. Contó que desde el noviazgo padeció tratos crueles como quemaduras, torceduras y golpes de todo tipo. Incluso mencionó que perdió un embarazo a causa de una golpiza. En otra oportunidad, sufrió por parte de su esposo un golpe en la mandíbula inferior que le trajo como consecuencia la pérdida de cuatro piezas dentarias. Asimismo, señaló que, por recurrir a la Justicia en varias ocasiones, sólo lograba enfurecer aún más a su cónyuge quien arremetía con más violencia contra ella. Por otro lado, la obligaba a tener relaciones sexuales, a las que con el tiempo ya no se oponía para evitar mayores represalias. Finalmente contó que el día del hecho, su marido había requerido tener relaciones sexuales y le dijo que la esperaba en la cama. Que ella dilató el encuentro buscando el arma propiedad de su marido, con la que usualmente la amenazaba, la cargó y se dirigió hacia la habitación decidida a usarla. Cuando llegó, lo encontró dormido. Pese a ello, sabía que esa situación seguiría repitiéndose una y otra vez, como en los últimos quince años, por lo que siguió adelante con el plan y lo mató.

Las pruebas incorporadas durante la audiencia de debate fueron concluyentes en cuanto a que el episodio se produjo de la forma antes descripta."

Se debe mencionar que las decisiones emitidas por los diferentes cuerpos de magistrados se comenzaron a relevar a partir del 31/5/2019. A continuación, se muestran los resultados de las decisiones tomadas en las diferentes simulaciones de juicio que se llevaron a cabo en los talleres dictados.

| Resultado de la Simulación del Juicio | | |
|--|-----------|-------------|
| Absolución por Legítima Defensa | 20 | 55,56% |
| Culpable con atenuantes y la mínima | 8 | 22,22% |
| Culpable | 1 | 2,78% |
| Culpable por la máxima | 1 | 2,78% |
| Sin Datos | 6 | 16,67% |
| Total | 36 | 100% |

4. Conclusiones

La tasa de participación en los talleres de la Ley Micaela fue elevada, se logró sensibilizar al 79% del Poder Judicial. Asimismo, la cobertura geográfica fue significativa dictando los talleres en 9 localidades de la provincia, en muchas oportunidades más de una vez y con buenos niveles de convocatoria. Es destacable que en ellos participaron Agentes Judiciales de diferentes rangos jerárquicos y dependencias.

En los resultados de las encuestas se observa una mayor participación femenina, lo cual responde principalmente a la estructura organizacional del Poder Judicial donde hay una mayor proporción de mujeres.

También se observa que los talleres contaron con mayor presencia de las Áreas Jurisdiccionales, lo cual responde a la mayor proporción del personal en dichas funciones en relación con otras dependencias.

Otro resultado interesante surgió de consultar sobre la predisposición a participar de esta actividad si no hubiesen sido obligatorias, y se observa que el 76% contestó que hubiesen participado de todas maneras, mientras que el 24% restante indica que no hubiese participado. Los motivos son variados, pero para el caso afirmativo se destacan fundamentalmente interés en la temática y disposición a adquirir nuevos conocimientos; mientras que para el caso negativo los principales motivos son que el volumen de trabajo diario impide dedicar tiempo a otras actividades, falta de tiempo, desconocimiento y desinterés en la temática.

Se observó un gran interés en continuar profundizando estos temas por parte de quienes participaron. El mayor interés se observa en hombres y mujeres que se encuentran en el rango etario de 31 a 40 años, quienes están requiriendo mayor ampliación de conceptos en estas temáticas.

En términos generales los talleres de perspectiva de género han sido evaluados con un desempeño global muy bueno con demandas de mayor profundización a futuro. Además, se valoró positivamente las herramientas utilizadas, la duración y la profundidad en el abordaje de los temas llevados adelante a lo largo de cada encuentro. Otros aspectos que se evaluaron con un grado importante de acuerdo tienen que ver con el hecho de que se aprendieron conceptos y herramientas nuevas, y que las mismas son relevantes conocer tanto para aplicar en el ámbito laboral como en la vida cotidiana. Todo esto constituye una buena oportunidad para pensar en nuevas herramientas y actividades de sensibilización y formación que fortalezcan el diseño de los talleres y programas de capacitación sobre equidad de género que se lleven adelante en un futuro.

Los talleres han cumplido con el objetivo inicial de sensibilizar y formar en perspectiva de género buscando promover cambios entre quienes integran el Poder Judicial. Sin embargo, se debe tener en cuenta que se debe sensibilizar y formar al 100% de las y los agentes del Poder Judicial en esta temática. La actual situación sanitaria impone la necesidad de incorporar herramientas virtuales para diseñar capacitaciones que permitan cumplir el objetivo inicial.

A su vez se destaca la necesidad de consolidar el "Observatorio de Sentencias con Enfoque de Género", el cual permitirá sistematizar las decisiones judiciales y aportar información relevante en cuanto a la actividad jurisdiccional en este sentido.

En particular, se considera relevante evaluar los procedimientos vigentes para los casos de violencia en el ámbito laboral. Se ha observado que no hay un conocimiento por parte de las y los Agentes Judiciales sobre a qué organismo se debe asistir ante una situación de esta naturaleza, ni cuáles son los mecanismos vigentes.

Si bien se ha dado un paso muy importante, el desafío asumido de repensar y modificar muchas prácticas arraigadas, obliga a las áreas correspondientes a proyectar el desarrollo de actividades de capacitación y formación continuas en perspectiva de género para lograr los resultados propuestos.

El compromiso y la decisión institucional del Superior Tribunal de Justicia en implementar la Ley Micaela en el Poder Judicial de Río Negro fue fundamental para afianzar una agenda de género e instalar espacios de debates e intercambios enriquecedores en esta temática. El paso siguiente consistirá en ajustar los contenidos a las demandas de quienes participaron para que contengan mayor especificidad a la tarea del servicio de administración de justicia que fortalezcan aún más las prácticas laborales y las actitudes personales en este sentido. Así mismo, resultó fundamental evaluar el impacto de los talleres dictados para establecer los lineamientos que permitirán avanzar en el seguimiento y eficacia del trabajo realizado. Se propone continuar profundizando en herramientas y metodologías que permitirán avanzar en el seguimiento y monitoreo de la implementación de la Ley para garantizar una justicia con mayor perspectiva de género.

5. Anexos

5.1. Anexo I: Asistentes a los Talleres

| Talleres | CJ | Lugar | Fecha | F | M | Total |
|----------|--------|--------------|-----------|----|----|-------|
| 1 | 3ra CJ | Bariloche | 8/4/2019 | 29 | 13 | 42 |
| 2 | 3ra CJ | Bariloche | 9/4/2019 | 29 | 2 | 31 |
| 3 | 3ra CJ | Bariloche | 10/4/2019 | 24 | 15 | 39 |
| 4 | 3ra CJ | El Bolsón | 11/4/2019 | 14 | 7 | 21 |
| 5 | 3ra CJ | Bariloche | 12/4/2019 | 20 | 4 | 24 |
| 6 | 1ra CJ | Viedma | 29/4/2019 | 22 | 13 | 35 |
| 7 | 1ra CJ | Viedma | 30/4/2019 | 23 | 13 | 36 |
| 8 | 1ra CJ | Viedma | 2/5/2019 | 14 | 9 | 23 |
| 9 | 2da CJ | Villa Regina | 6/5/2019 | 24 | 7 | 31 |
| 10 | 2da CJ | Villa Regina | 7/5/2019 | 17 | 15 | 32 |
| 11 | 4ta CJ | Cipolletti | 8/5/2019 | 22 | 9 | 31 |
| 12 | 4ta CJ | Cipolletti | 9/5/2019 | 23 | 8 | 31 |
| 13 | 4ta CJ | Cipolletti | 10/5/2019 | 21 | 10 | 31 |
| 14 | 2da CJ | General Roca | 30/5/2019 | 65 | 13 | 78 |
| 15 | 3ra CJ | Bariloche | 31/5/2019 | 63 | 26 | 89 |
| 16 | 1ra CJ | SAO | 4/6/2019 | 15 | 9 | 24 |
| 17 | 1ra CJ | SAO | 5/6/2019 | 15 | 4 | 19 |
| 18 | 2da CJ | Choele Choel | 11/6/2019 | 15 | 6 | 21 |
| 19 | 2da CJ | Choele Choel | 12/6/2019 | 14 | 5 | 19 |
| 20 | 2da CJ | Río Colorado | 13/6/2019 | 10 | 4 | 14 |
| 21 | 2da CJ | General Roca | 18/6/2019 | 42 | 26 | 68 |
| 22 | 2da CJ | General Roca | 19/6/2019 | 54 | 24 | 78 |
| 23 | 1ra CJ | Viedma | 24/6/2019 | 11 | 14 | 25 |
| 24 | 1ra CJ | Viedma | 25/6/2019 | 15 | 15 | 30 |
| 25 | 1ra CJ | Viedma | 26/6/2019 | 27 | 6 | 33 |
| 26 | 2da CJ | General Roca | 2/7/2019 | 66 | 20 | 86 |
| 27 | 2da CJ | General Roca | 3/7/2019 | 30 | 8 | 38 |
| 28 | 4ta CJ | Cipolletti | 2/8/2019 | 22 | 7 | 29 |
| 29 | 4ta CJ | Cipolletti | 21/8/2019 | 26 | 13 | 39 |
| 30 | 4ta CJ | Cipolletti | 22/8/2019 | 38 | 8 | 46 |
| 31 | 4ta CJ | Cipolletti | 23/8/2019 | 29 | 16 | 45 |
| 32 | 2da CJ | General Roca | 24/9/2019 | 23 | 2 | 25 |
| 33 | 2da CJ | General Roca | 25/9/2019 | 74 | 32 | 106 |
| 34 | 2da CJ | General Roca | 2/10/2019 | 33 | 33 | 66 |
| 35 | 2da CJ | General Roca | 3/10/2019 | 34 | 38 | 72 |

| | | | | | | |
|--------------|---------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| 36 | 2da CJ | General Roca | 4/10/2019 | 46 | 14 | 60 |
| 37 | 1ra CJ | Viedma | 16/10/2019 | 12 | 7 | 19 |
| 38 | 1ra CJ | Viedma | 17/10/2019 | 17 | 5 | 22 |
| 39 | 1ra CJ | Viedma | 18/10/2019 | 26 | 11 | 37 |
| 40 | 3ra CJ | El Bolsón | 5/11/2019 | 13 | 3 | 16 |
| 41 | 3ra CJ | Bariloche | 6/11/2019 | 17 | 11 | 28 |
| 42 | 3ra CJ | Bariloche | 7/11/2019 | 16 | 13 | 29 |
| 43 | 3ra CJ | Bariloche | 8/11/2019 | 19 | 7 | 26 |
| 44 | 2da CJ | Choele Choel | 11/11/2019 | 11 | 9 | 20 |
| 45 | 2da CJ | Choele Choel | 12/11/2019 | 17 | 7 | 24 |
| 46 | 2da CJ | Villa Regina | 13/11/2019 | 16 | 6 | 22 |
| 47 | 4ta CJ | Cipolletti | 28/11/2019 | 18 | 6 | 24 |
| 48 | 4ta CJ | Cipolletti | 29/11/2019 | 9 | 12 | 21 |
| 49 | 1ra CJ | Viedma | 3/12/2019 | 35 | 23 | 58 |
| 50 | 1ra CJ | Viedma | 4/12/2019 | 44 | 19 | 63 |
| TOTAL | | | | 1.319 | 607 | 1.926 |

5.2. Anexo II: Encuesta de Opinión

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Encuesta de Opinión |  <p>PODER JUDICIAL PROVINCIA DE RÍO NEGRO</p> | <p>Ley Micaela Primera evaluación de impacto</p> |
|----------------------------|---|---|

FECHA _____

- 1- Indique lo que corresponda: Femenino Masculino Otro
- 2- Edad:
 de 18 a 30 años de 31 a 40 años de 41 a 50 años + de 51 años
- 3- ¿Hace cuántos años trabaja en el Poder Judicial?

 de 0 a 5 años de 6 a 10 años de 11 a 15 años de 16 a 20 años + de 21 años
- 4- ¿En qué área trabaja?

 STJ PG Ministerio Público Jurisdiccional Área auxiliar
- 5- ¿Qué cargo ocupa en el Poder Judicial?
 Magistrada/o Funcionaria/o Judicial Funcionaria/o de Ley Empleada/o
- 6- Antes de realizar esta actividad, ¿tenía interés en temas de perspectiva de género?
 SI NO
- 7- ¿Participó anteriormente en actividades propuestas por la Oficina de Género?
 SI ¿Cuántas?.....
 NO
- 8- Si no fuese una actividad obligatoria, ¿habría participado?
 SI NO
 ¿Por qué?.....
- 9- ¿Cuáles de las siguientes acciones desarrolladas durante esta actividad despertaron más su interés?
 Exposiciones de Talleristas Videos Expertas/os Ejercicios Grupales
 Debate Análisis de Casos Otros..... Todos
- 10- ¿Qué temas/contenidos recuerda de esta actividad?

11- Califique su grado de acuerdo en la siguientes afirmaciones:

a- La actividad hizo que adquiriera conocimientos y herramientas que antes no tenía.

Valoración más baja y negativa. 1 2 3 4 5 Valoración más alta y positiva

b- Lo aprendido en esta actividad es aplicable al ámbito laboral.

Valoración más baja y negativa. 1 2 3 4 5 Valoración más alta y positiva

c- Esta actividad hizo que considere que los temas de género son importantes en la vida cotidiana.

Valoración más baja y negativa. 1 2 3 4 5 Valoración más alta y positiva.

d- La duración de esta actividad resultó ser:

Corta Adecuada Extensa

e- La profundidad en el abordaje de los temas fue:

Valoración de menor profundidad. 1 2 3 4 5 Valoración de mayor profundidad.

f- La actividad hizo que me interesara en aprender más sobre la temática de género:

SI NO

¿Por qué?.....

12- En términos generales, ¿qué opinión tiene de esta actividad?

Valoración más baja y negativa. 1 2 3 4 5 Valoración más alta y positiva.

13- ¿Tiene alguna sugerencia para incorporar a este tipo de actividad?

SI ¿Cuáles?.....
 NO

14- Dentro del Poder Judicial, ¿sabría a dónde recurrir antes casos de violencia en el ámbito laboral?

SI ¿A dónde?.....
 NO

¡Muchas Gracias!