

## **El aumento de la concientización sobre cuestiones de género en los jueces. Elementos para la formación de jueces en Alemania<sup>1</sup>**

ULRIKE SCHULTZ<sup>2</sup>

### RESUMEN

En Alemania, no se considera necesaria la educación de género dentro del Poder Judicial. Los jueces se perciben a sí mismos como imparciales y neutrales. Cualquier intento para tratar con cuestiones de género en la formación de jueces se suele ver con hostilidad; sin embargo, la educación de género es necesaria. Lo que se discute es si ofrecer una formación especial o si incorporar la perspectiva de género en cualquier tipo de formación de jueces. Para esto último se requiere un enfoque cauteloso. A continuación, se presenta un panorama general de la situación en Alemania y ejemplos de estrategias utilizadas para la formación de jueces.

### PALABRAS CLAVE

Formación - Jueces - Género.

## **Raising gender awareness of judges. Elements for judicial education in Germany**

### ABSTRACT

In Germany no need for gender education in the Judiciary is felt. Judges perceive themselves as objective and neutral. Any attempt to deal

- <sup>1</sup> Título original *Raising gender awareness of judges-elements for judicial education in Germany*, trad. al español por Candela Álvarez y Aldana Vivas Lucic (estudiantes de la carrera de Traductor Público en la Universidad de Buenos Aires). Agradecemos a la autora y al *International Journal of the Legal Profession* por permitirnos publicar el presente artículo.
- <sup>2</sup> Facultad de Derecho de la Universidad a Distancia de Hagen (FernUniversität Hagen), Alemania. Correo electrónico: Ulrike.Schultz@FernUni-Hagen.de.

with gender questions in judicial education tends to be met with hostility. Gender education is however necessary. The question is whether to offer special training or to integrate gender into any kind of judicial education. Careful approaches are necessary. In the following an overview of the situation in Germany is given, and examples of elements used in judicial education are presented.

#### KEYWORDS

Training - Judges - Gender.

Alemania cuenta con una extensa legislación sobre igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género es un principio reconocido y jurídicamente vinculante para el sector público. Hay funcionarios del área de igualdad de oportunidades y planes para las posibilidades de avance de la mujer, así como también conceptos de género en todas las instituciones públicas, en la parte administrativa del Poder Judicial y en las Fiscalías. Sin embargo, la educación de género se ve con recelo, y se produce un rechazo a la reeducación ideológica, en particular, en el Poder Judicial donde hay aversión a la formación en cuestiones de género y poca concientización sobre ellas (Schultz, 2013b, p. 595).

Alemania es un país caracterizado por un sistema de Derecho continental donde las carreras judiciales han llegado a representar un grupo de clase media muy homogéneo, a través de largos e intensivos procedimientos que dan forma a la enseñanza del Derecho y a la selección y procedimientos de ascenso. A diferencia de los jueces del sistema del *common law*, los jueces del Derecho continental no consideran que su rol sea el de un portavoz o intérprete de la ley, aunque la aplicación del régimen legal es menos literal en los países del Derecho anglosajón por sus leyes de interpretación legislativa (Schultz & Shaw, 2013, p. 6). Se da lugar a la interpretación al momento de aplicar términos y frases extremadamente generales en instancias específicas y, generalmente, los jueces deben evaluar y verificar las decisiones sobre Derecho Público (Derecho Administrativo, Derecho Social, Derecho Tributario) que toman las autoridades de acuerdo a su discreción.

Los jueces disfrutan de la independencia judicial, pero su personalidad se oculta detrás del organismo. Las sentencias se dictan en “nombre del pueblo” como sentencias del tribunal *x*, *y* o *z*. Desde su perspectiva, cualquier opinión, pensamiento o comentario subjetivo en las sentencias dictadas genera dudas sobre la calidad de su formación legal y del sistema al cual representan (Schultz, 2015).

Los estereotipos de género y las experiencias de vida de género pueden tener, sin dudas, relevancia en el resultado de un caso (Schultz, 2003a, 2003b; Schultz & Shaw, 2013), pero no es fácil encontrar prejuicios basados en el sexo, excepto en casos de posguerra, momento en el que jueces conservadores “de avanzada edad” seguían aplicando modelos de familia y roles de género obsoletos en el Poder Judicial (Schultz, 2003c, p. 259 f.). En el Derecho de Familia, la noción de rol de género es importante, por ejemplo, en el contexto de la toma de decisiones sobre alimentos y cuidado personal. En el Derecho Penal, la personalidad del imputado se evalúa en el veredicto. En el Derecho Laboral, las aptitudes de mujeres y hombres pueden definir las capacidades laborales. Incluso, las cuestiones de género influyen en el Derecho Administrativo, Social y Tributario. En Alemania, el modelo tradicional de sostén de la familia se ha afianzado, tanto en la creación como en la aplicación de la ley, debido a la interacción entre el Derecho de Familia, Laboral, Tributario y Social, lo que es un problema sobre el cual se debate con frecuencia pero no se encuentran soluciones de manera fácil (Schultz, 2013b, p. 590).

Mientras tanto, casi el 50% de los jueces y de los fiscales son mujeres.<sup>3</sup> La cuestión es si ellas juzgan de manera diferente a los hombres. Se demostró que tanto en el Derecho de Familia como en el Derecho Penal, la afinidad o el desagrado hacia hombres o mujeres pueden influenciar los resultados de un caso. En casos inventados que se les otorgaron a jueces en un curso de toma de decisiones judiciales en la Academia Judicial

<sup>3</sup> En las estadísticas federales se observa que las juezas mujeres realizan un 40% del trabajo total, y las fiscales un 41% (al 1-1-2013). Como muchas de ellas tienen trabajos de jornada reducida o *part-time*, la cantidad de mujeres que se calcula “por cabeza” es mayor. El 1° de enero de 2014, Renania del Norte-Westfalia tenía casi un 46% de juezas mujeres y un 48% de fiscales mujeres. Y los números siguen incrementando.

Alemana<sup>4</sup> observamos constantemente que las mujeres tienden a fallar de manera más leve que los hombres. De cualquier manera, no se puede confiar en estos resultados que se relacionan con el género ni tampoco predecirlos (Schult & Shaw, 2013, p. 43).

Los jueces alemanes no aprenden sobre cuestiones de género ni en la universidad ni durante la formación práctica. Género y Derecho no es parte de los planes de estudio, y que se mencionen cuestiones de género depende exclusivamente del profesor<sup>5</sup> (Schultz, 2011). Las clases especiales sobre Género y Derecho generalmente atraen pocos asistentes porque los estudiantes de abogacía tratan de enfocarse en lo necesario para aprobar las materias. Además, tampoco quieren que se los estigmatice por asistir a clases “sectarias”. Los estudiantes alemanes de Derecho aprenden esencialmente sobre principios jurídicos con detalles sobre la judicatura en las materias centrales: Derecho Civil, Derecho Penal, Derecho Administrativo y Derecho Constitucional. Sin embargo, sí deben tratar temas sobre igualdad de derechos y cuestiones de anti-discriminación en el contexto del Derecho Constitucional y el Derecho europeo. El Tribunal Constitucional Federal alemán falló en una gran cantidad de casos sobre igualdad de derechos de mujeres y hombres, y muchas de esas decisiones se debieron a la iniciativa de las integrantes de la Asociación de Mujeres Abogadas Alemanas (en inglés, German Women Lawyers Association). En los últimos años, las cuestiones centrales han sido principalmente sobre el mismo sexo, cuestiones transgénero y la intersexualidad.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> En el ejemplo participaron aproximadamente 250 personas y un 35% fueron mujeres. En los casos, se analizó el “efecto ancla” a la hora de tomar decisiones. Si una suma, ya sea mayor o menor, o una pena se menciona al comenzar a tratar el caso, el resultado se orientará a esa suma o cifra, lo que significa que un alegato inicial sobre una pena leve llevará a una sentencia más leve de la que hubiera tenido lugar de haber hecho una primera mención de una pena más severa; cf. ENGLISH and MUSSWEILER (2001).

<sup>5</sup> Las entrevistas para nuestro proyecto de profesoras de derecho (disponible [en línea] <[www.fernuni-hagen.de/jurpro](http://www.fernuni-hagen.de/jurpro)> [consulta: febrero de 2020]) demostraron que entre ellas (quienes constituyen menos del 15% del total) se puede esperar cierta conciencia de género, lo cual no significa que ello se traslade a sus escritos académicos o a la enseñanza.

<sup>6</sup> Además, hay sentencias importantes hechas por el Tribunal de Justicia Europeo en Luxemburgo sobre la situación jurídica en Alemania acerca de estas cuestiones y por el Tribunal de Derechos Humanos Europeo en Estrasburgo.

Yo misma escribí un plan de estudios sobre género para abogacía (2006/2011)<sup>7</sup> en el cual definí objetivos sobre educación y señalé qué problemáticas deben exponerse en cada materia o rama del Derecho. Además, propuse agregar una materia introductoria para darles a los estudiantes un panorama global sobre los cuestionamientos y las estructuras relevantes. La respuesta ha sido escasa, es decir, solo un miembro de una facultad de derecho me hizo llegar sus comentarios.

No hay una formación sobre género que sea organizada durante el ejercicio de la profesión para los jueces, aunque existe una gran variedad de alternativas. La Academia Judicial Alemana ofrece anualmente lugares de formación y cursos para más de 3.000 jueces y fiscales,<sup>8</sup> y muchos estados federales tienen sus propias academias<sup>9</sup> u organizan clases prácticas adicionales. Los cursos tratan generalmente sobre los problemas que surgen en la práctica y las últimas actualizaciones jurídicas, además de otros orientados al comportamiento, que se basan en la comunicación e incluso la introspección. La asistencia a ellos no es obligatoria. En los últimos años, se ofrecieron distintos cursos que tienen que ver con cuestiones sobre género aunque el foco suele ser jurídico: muchos de ellos sobre nuevos avances en cuestiones de divorcio para abogados de familia, violencia en las familias, cómo tratar con víctimas de violencia sexual en los tribunales y la trata internacional de personas. Los abogados jóvenes deben asistir a algunos talleres introductorios complementarios sobre habilidades prácticas y ninguno de estos comprende aspectos relativos al género. Las pautas para los instructores de los cursos de liderazgo para los jueces en Renania del Norte-Westfalia contienen una cláusula en la que se demanda la inclusión de cuestiones de género, pero aún no está claro si deben llevarse a cabo o de qué manera deben hacerlo (Schultz, 2013b, p. 594 f.).

<sup>7</sup> Ver <<http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/>>. Se puede obtener la versión en inglés [Consulta: febrero de 2020].

<sup>8</sup> Se estima que hay 5.560 fiscales y 21.600 jueces para una población de 80 millones de personas (al 1-1-2013). Se puede acceder al programa a través de Internet. Disponible [en línea] <<http://www.deutsche-richterakademie.de>> [Consulta: febrero de 2020].

<sup>9</sup> La más grande de todas las academias es por lejos la de Renania del Norte-Westfalia, el estado federal más grande, con 18 millones de habitantes y 4.913 jueces (al 1-11-2014). También se puede acceder a su programa a través de Internet. Disponible [en línea] <<http://www.jak.nrw.de/>> [Consulta: febrero de 2020].

Hace unos años, junto a un psicólogo, organizamos dos cursos de formación profesional en la Academia Judicial Alemana, lo que aparentemente fue un suceso único pero que se suspendió por falta de interés. Por el contrario, los cursos que se llevaron a cabo sobre los aspectos de la profesión basados en los resultados de nuestra investigación empírica sobre *Las mujeres en posiciones de liderazgo en el Poder Judicial* (Schultz et al., 2011; Schultz, 2012, 2013a) fueron muy concurridos y bien recibidos. Incluí en ellos elementos sobre formación en cuestiones de género, específicamente sobre las formas de comunicarse dependiendo del género en tribunales, y sobre la subjetividad y los prejuicios basados en el sexo al momento de fallar, aunque esta parte fue la más difícil de enseñar. También hubo algunos cursos sobre “Mujeres en el Poder Judicial”, que estaban más orientados a sus situaciones laborales y a sus vidas.

Cada vez que me veo involucrada en la formación continua de abogados y jueces, hago mención a las cuestiones de género solamente cuando es apropiado e, incluso, dicha aproximación a la inclusión de género resulta exitosa. Lo que importa es la metodología. En mi experiencia, a los jueces en formación continua les gusta entretenerse, aventurarse en cosas nuevas y jugar, y la información basada en hechos fácticos debe combinarse con estas actividades.

A continuación, presentaré un panorama general de los elementos de formación que utilizamos.

## INTRODUCCIÓN

1. ¿Los jueces tienen estereotipos de género? ¡No! ¿No?

Un ejemplo: escribí una nota de opinión con el fin de que se publique en *La Revista para Jueces y Fiscales* en Renania del Norte-Westfalia basada en mi investigación sobre las mujeres con posiciones de liderazgo en el Poder Judicial (Schultz, 2013a). El juez a cargo de la edición le comentó por mail a una colega lo siguiente: “te envío las sugerencias para la nota de opinión cuyo estilo me golpea y es duro, tal como un hombre, en vez de ser femenino y amable. No tiene importancia”.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Su comentario: “¡Relajate, agarrá dinamita!” Otra opción: “Que tal: ¿los hombres no escuchan y las mujeres no entienden los mapas” [título *del best seller* escrito por Allan Pease y Barbara Pease (2001)].

## INFORMACIÓN Y DEBATE

2. El desarrollo histórico de los derechos de las mujeres en Alemania: desde la supremacía del hombre sobre la mujer hasta la igualdad de género.

3. Igualdad de derechos, igualdad de género, igualdad de condiciones y antidiscriminación: reflexión sobre las semejanzas y las diferencias.

4. Casos que sientan jurisprudencia de la Corte Constitucional Federal de Alemania sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

5. La influencia de las leyes de la Unión Europea (tratados, directivas y decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea) sobre la igualdad en Alemania y la ley de antidiscriminación.

6. Problemáticas de género en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otras convenciones internacionales.

7. Problemáticas de género en las discusiones legales y políticas actuales, por ejemplo, reducción en la prestación alimentaria entre cónyuges, asistencia de los menores, derechos de las personas en los matrimonios del mismo sexo, derechos societarios entre parejas, la situación jurídica de las personas transgénero e intersexuales, el uso de pañuelos en la cabeza o del burka en público, la obligación de las niñas musulmanas en edad escolar a participar en las clases de educación física y de natación, beneficios fiscales para casados, reducción de ayudas sociales para parejas que no contrajeron matrimonio, interpretación de lo que significa el acoso, la violencia y el abuso familiar y sexual, las condiciones en las que se encuentran las mujeres a las que se le ha dado asilo o refugio porque han recibido amenazas de sufrir mutilación genital, igualdad de remuneración, regulación del cupo femenino, licencia por nacimiento de hijos y compensación económica, trabajo *part-time* en las fuerzas armadas.

8. Problemáticas de género en el Derecho de Familia (Derecho Penal, Derecho Laboral, Derecho Administrativo, Derecho Social, Derecho Tributario).

9. Un gráfico estadístico de la situación social de mujeres y hombres.

10. Problemáticas de género en la discusión política actual.



11. Discreción y cláusulas generales (por ejemplo, pensamiento justo y equitativo, artículo 242 del Código Civil alemán; buena fe y práctica consuetudinaria, artículo 157 del Código Civil alemán) y problemáticas de género.

12. La situación profesional de las mujeres en el Poder Judicial, las condiciones de trabajo, sus perspectivas laborales y prejuicios basados en el sexo en las evaluaciones de desempeño.

### ANÁLISIS

13. ¿Qué cuestiones de género han sido importantes en esta... sentencia? ¿Comenten y debatan! (preparénelo en grupos de tres o cuatro personas).

14. ¿Qué implicaciones referidas al género encuentran en esta ley o norma jurídica? ¿Comenten y debatan! (Cada uno deberá preparar una norma o bien, en grupos de a dos) (Vean el anexo).

### EJERCICIO

15. ¿Alguna vez se encontraron con problemáticas, nociones o prejuicios de género en una situación comunicativa típica del ámbito profesional? Intenten debatirlo con un colega (ejercicio a realizar junto a un compañero con la posibilidad de grabar un video y de obtener *feedback*) (Referencia a Tannen, 1990).

16. La historia del caimán de río: este es un ejercicio ideado para investigar los conflictos de valores, la toma de decisiones, los desafíos de determinar lo que está bien y lo que está mal con respecto a las perspectivas de género (pueden encontrarse distintas versiones de la historia en Internet, con pistas metodológicas; nosotros usamos la versión de cuento de hadas con una princesa y un príncipe y el centinela en un puente).

### PONER EN MARCHA

17. ¿Qué problemáticas de género reconoce en estas... *imágenes*?  
(Muestre las imágenes y debatan el tema en grupos).



18. *Test de asociación implícita* de género, como por ejemplo: <https://implicit.harvard.edu/implicit/argentina/><sup>11</sup>

19. Anote en tarjetas estereotipos de género que conozcan o que hayan visto por la calle.

(Las tarjetas se deben pegar en una imagen de un hombre o una mujer en el pizarrón).

Dé lugar a un debate pero tenga en cuenta que debe hacerse con cuidado para evitar que los estereotipos de género influyan en la actividad.

20. Examen sobre género.

*Multiple choice* con preguntas como:

¿En qué año las mujeres alemanas obtuvieron el derecho a votar?

- A. En 1871, con la fundación del Imperio alemán;
- B. en 1900, con la sanción del Código Civil alemán;
- C. en 1919, con la Constitución de la República de Weimar;
- D. en 1949, con la promulgación de la Ley Fundamental.

Se puede continuar con: ¿cuándo se aceptó por primera vez a una mujer en el cargo de juez? ¿Por cuánto tiempo pudieron los hombres poner fin a los contratos de trabajo de sus esposas?, etcétera.<sup>12</sup>

## ANEXO: LA NUEVA LEY APLICABLE A LAS ESCUELAS

### **INSTRUCCIONES: REVISIÓN DE CUESTIONES DE GÉNERO EN UNA LEY**

¿La norma tiene las *mismas consecuencias* para mujeres y hombres?  
Verifique:

- legales;
- estadísticas;
- económicas;
- en caso de que existan diferencias: de acuerdo a los principios de igualdad, ¿hay una razón válida o aceptable para que existan?

<sup>11</sup> [Consulta: febrero de 2020].

<sup>12</sup> Una pista metodológica: con grupos grandes, pueden clasificar las cuatro esquinas de la sala con las letras A, B, C y D, y decirles a los que participen que se vayan a la esquina que tenga la letra de la opción elegida. Incluso a los jueces con experiencia les ha gustado. ¡No se olviden del premio!

¿En las normas se tienen en cuenta...

– los diferentes *intereses* de las personas de los distintos sexos o géneros?

como, por ejemplo, la revalorización de los trabajos típicamente considerados de mujeres

– las diferentes *necesidades* de las personas de los distintos sexos o géneros?

por ejemplo, la protección frente a la violencia sexual o los delitos sexuales.

Compruebe si hay *discriminación indirecta en función del sexo*

– Discriminación directa e indirecta en función del sexo.

– Discriminación indirecta en función del sexo: incluso si una norma es neutral en relación al género de la persona, ¿puede afectar o causarle un inconveniente a un grupo de un mismo sexo o género específico?

¿Hay normas que hayan sido creadas con el objeto de armonizar las desigualdades?

– por ejemplo, leyes de progreso laboral;

– leyes de cupos;

– otras normas para la redistribución de la justicia.

## APLICACIÓN

¿Qué consecuencias para la mujer y el hombre se pueden encontrar en esta nueva ley aplicable a las escuelas?

Nueva ley aplicable a las escuelas.

(1) El colegio comienza a las 9 a.m.

(2) Al finalizar el año, las autoridades educativas decidirán en qué colegios trabajará cada profesor el año siguiente.

(3) Aquellos que deseen trabajar *part-time* tienen que acordar por escrito que aceptan que se les asigne cualquier escuela dentro del distrito escolar.

(4) Solamente serán los profesores hombres quienes deberán tomar medidas disciplinarias.

(5) Las profesoras podrán estacionar cerca de la entrada de la escuela.

- (6) Las clases de educación física deberán dictarse por separado a las niñas y a los niños.
- (7) Por razones de organización, esto no se extenderá a las clases de natación.
- (8) Las niñas deberán tener un registro de sus ciclos menstruales y entregárselo a sus profesores de educación física.
- (9) A las niñas se les ofrecen clases extras de matemática.
- (10) Los padres prepararán las viandas de los niños. Por cada alumno, un padre deberá colaborar en el comedor o en la biblioteca del colegio cuatro veces al mes.
- (11) La cuota escolar no aplica para aquellos estudiantes del último año que hagan el servicio militar.
- (12) Los directores decidirán los horarios de las materias.
- (13) Los profesores no podrán usar vestimenta religiosa en los establecimientos educativos.
- (14) Luego de la licencia por nacimiento de un hijo, se deberá asistir a un curso de reinserción obligatorio.
- (15) Todos los alumnos deberán usar su propia computadora en el colegio.
- (16) En el caso de enfermedad, el colegio otorgará asistencia médica en una enfermería.

## SOLUCIONES

1. *El colegio comienza a las 9 a.m.*

Consecuencias para la mujer y el hombre: la jornada laboral de la mayoría de las personas que trabajan en relación de dependencia comienza antes de las 9 a.m. En relación con su trabajo, esto es un impedimento para los padres y, particularmente, para las madres, ya que son mayormente las mujeres quienes se encargan de las tareas domésticas.

En Alemania, esta regulación se propuso con el fin de adaptarse al ritmo biológico de los niños. Pero, por otro lado: ¿qué ocurre con el ritmo biológico de los adultos?

2. *Al finalizar el año, las autoridades educativas decidirán en qué colegios trabajará cada profesor el año siguiente.*

La precariedad laboral y el peligro de perder el empleo afecta más a las mujeres que a los hombres.

Para proponer esta regulación me inspiré en una práctica que existía en Alemania en los años ochenta: al volver de la licencia por maternidad, las profesoras tenían garantizado su empleo pero no tenían garantizado su puesto en la misma escuela. Por esta razón, las propuestas eran menos atractivas y, para peor, las escuelas quedaban lejos de sus casas, lo que trajo como consecuencia que dejaran de asistir.

*3. Aquellos que deseen trabajar "part-time" tienen que acordar por escrito que aceptan que se les asigne cualquier escuela en el distrito escolar.*

Esta práctica se llevó a cabo hasta bien avanzado el siglo XXI.

De igual manera, juezas han informado que al volver de la licencia por maternidad y solicitar trabajos *part-time*, se les asignaron puestos poco atractivos debido a necesidades organizacionales.

*4. Solamente serán los profesores hombres quienes deberán tomar medidas disciplinarias.*

La aplicación de disciplina (medidas severas) tradicionalmente se relacionaba con el comportamiento de los hombres. Y cómo esto da la idea de una posición especial, puede significar un factor perjudicial en la profesión de las mujeres.

*5. Las profesoras podrán estacionar cerca de la entrada de la escuela.*

Esta es una reglamentación prudente que se ha aplicado durante un tiempo en Alemania. Después de todo, las mujeres son más propensas a sufrir violencia y ataques físicos que los hombres e incluso puede ser más difícil para ellas trasladar cosas pesadas por mucho tiempo.

*6. Las clases de educación física deberán dictarse por separado a las niñas y a los niños.*

Esta reglamentación tiene claras consecuencias de género.

En el pasado, existían colegios y cursos separados de niñas y niños. En las décadas del setenta y ochenta, la coeducación se volvió un propósito de las políticas educativas ya que se consideraba que ayudaba a la disciplina de los niños en el aula. De cualquier manera, en las clases de educación física los niños solían predominar sobre las niñas, y los deportes o actividades que ellas preferían, como gimnasia y danza, tendían a ignorarse. En la actualidad, en los dos últimos años de colegio,

todos tienen la oportunidad de elegir qué deporte practicar. En la mayoría de los casos esto confirma el estándar tradicional de que los niños prefieren deportes de contacto, tales como el fútbol, básquet, etc., mientras que las niñas optan por otro tipo de deportes.

7. *Por razones de organización, esto no se extenderá a las clases de natación.*

Es posible que existan razones prácticas para el establecimiento de esta norma, por ejemplo, cuando el curso tiene que tomar un micro para ir a las clases de natación. Sin embargo, hay otro aspecto de género en esta normativa: durante la pubertad, las niñas pueden ser muy vergonzosas y sentirse inseguras de sí mismas al usar vestimenta deportiva ajustada o mallas que expongan sus cuerpos en desarrollo por miedo a que los niños se rían de su cuerpo o realicen comentarios inapropiados.

8. *Las niñas deberán tener un registro de sus ciclos menstruales y entregárselo a sus profesores de educación física.*

La presente norma es discriminatoria contra las niñas ya que deben hacer públicos sus ciclos menstruales, aunque haya razones prácticas que la justifiquen como, por ejemplo, en el caso de que algunas niñas eviten participar en las clases de educación física.

Esta norma se ha aplicado por mucho tiempo en colegios alemanes que son exclusivos de niñas. Las que no querían participar de dichas clases durante ese periodo debían llevar y presentar un registro de esto para poder sentarse en el banco y observar a sus compañeras.

9. *A las niñas se les ofrecen clases extra de matemática.*

Si se les ofrecen clases extra de matemática solamente a las niñas, se da por hecho que tienen menos conocimientos en la materia que los niños. Dichas clases se deben dictar para aquellos que las necesiten, no importa cuál sea su sexo.

10. *Los padres prepararán las viandas de los niños. Por cada alumno, un padre deberá colaborar en el comedor o en la biblioteca del colegio cuatro veces al mes.*

Esta norma puede generar problemas a las madres y a los padres que trabajan todo el día pero, incluso, puede significar una carga más pesada para las madres, que son generalmente las que cocinan en la casa. Además, se espera que las madres y los padres alemanes ayuden

con el funcionamiento de las bibliotecas y de los comedores escolares, tareas que casi siempre hacen las mujeres.

11. *La cuota escolar no aplica para aquellos estudiantes del último año que hagan el servicio militar.*

Como esta norma aplica para ambos sexos no parece ser discriminatoria con respecto al sexo. Sin embargo, puede existir una discriminación indirecta o encubierta ya que en muchos países las mujeres todavía están exentas de hacer el servicio militar. Existe discriminación indirecta si una norma no discriminatoria con respecto al sexo afecta a un mayor número de mujeres que hombres (aproximadamente un 80% más).

Por otra parte, los hombres que realizan el servicio militar se ven perjudicados si su formación profesional se retrasa o se interrumpe, aunque esto puede equilibrar la desventaja clásica que tienen las mujeres en relación con las interrupciones por razones familiares.

En Alemania, era habitual, y había sido avalado por los tribunales en materia constitucional y administrativa, que los hombres jóvenes que habían hecho el servicio militar tuvieran preferencia en el ingreso a materias con *numerus clausus*, es decir, restricciones en el ingreso. En 2011 el reclutamiento se suspendió en Alemania.

12. *Los directores decidirán los horarios de las materias.*

En principio, esta norma parece ser no discriminatoria con respecto al sexo pero si el director del colegio es un hombre puede que ignore los problemas de horario que pueden tener las mujeres, particularmente las madres. Por lo tanto, sería más lógico crear un comité de planificación de horarios que esté conformado por la misma cantidad de mujeres y hombres.

13. *Los profesores no podrán usar vestimenta religiosa en establecimientos educativos.*

Aunque en esta norma se utilice una redacción no discriminatoria con respecto al sexo —puede extenderse no solo a monjes y sacerdotes sino también a monjas— tiene una clara consecuencia de género ya que incluye mujeres que quieran usar hiyab. En Francia, por ejemplo, existe una clara segregación entre la religión, la iglesia y el Estado y, por lo tanto, se prohíbe cualquier vestimenta religiosa en los colegios, incluso para los alumnos. En Alemania, los tribunales en materia administrativa

y constitucional en la mayoría de los estados federales decidieron que el pañuelo que se utiliza en la cabeza infringe la neutralidad, política y religiosa, que se requiere de los profesores, además, posiblemente, esto impide a las mujeres musulmanas ejercer la profesión, al menos en escuelas públicas. Sin embargo, se permite que los alumnos usen dichos pañuelos.

14. *Luego de la licencia por nacimiento de un hijo, se deberá asistir a un curso de reinserción obligatorio.*

Por un lado, dicho curso puede ser útil, pero, por otro lado, puede perjudicar las perspectivas laborales de las personas que deben participar de este. Actualmente, aún siguen siendo en su mayoría mujeres.

15. *Todos los alumnos deberán usar su propia computadora en el colegio.*

Esta regla puede significar una discriminación encubierta en caso de que sean más niños que niñas los que tengan computadora.

16. *En el caso de enfermedad, el colegio otorgará asistencia médica en una enfermería.*

¿Su primera reacción fue pensar en una mujer porque la mayoría de las enfermeras son mujeres? Entonces, lo ideal sería que cuestionen sus percepciones estereotipadas. La persona encargada de la enfermería del colegio puede ser un hombre. La pregunta que nos haríamos con respecto a esta norma sería si es un problema para los hombres que les brinde asistencia una mujer o viceversa. Aquí tenemos entonces una práctica aceptada que es que a las personas las puede tratar un profesional médico del sexo opuesto. Pero quizás, cada uno tiene distintos puntos de vista.

Lo que me inspiró para formular estos ejemplos fueron casos que conozco de Alemania y otros países de Europa. Acaso puedan encontrar en ellos más consecuencias de género ocultas.

– ¿Pueden descubrir otras normas que contengan consecuencias de género?

## BIBLIOGRAFÍA

ENGLISH, B. & T. MUSSWEILER (2001), "Sentencing under uncertainty: anchoring effects in the courtroom", en *Journal of Applied Social Psychology*, 31, pp. 1535-1551.

PEASE, A. & B. PEASE (2001), *Why Men don't Listen & Women can't Read Maps*, London, Orion.



- SCHULTZ, U. (2003a), "Women in the world's legal professions: overview and synthesis", en SCHULTZ, U. & G. SHAW (eds.), *Women in the World's Legal Professions*, Oxford, Hart, pp. XXV-LXII.
- (2003b), "Women lawyers in Germany: perception and construction of femininity", en SCHULTZ, U. & G. SHAW (eds.), *Women in the World's Legal Professions*, Oxford, Hart, pp. 295-321.
  - (2003c), "Geschlechterbilder der älteren Herren des Bundesgerichtshofs", en *Reader für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2003* (ed.), Frauen und Recht (Düsseldorf, The Ministry of Health, Social Matters, Women and Family NRW), pp. 259-260.
  - (2011), "Legal Education in Germany - an ever (never?) ending story of resistance to change", en *RED. Revista de Educación y Derecho*, nro. 4. Disponible [en línea] <<http://revistes.ub.edu/index.php/RED>> [Consulta: febrero de 2020].
  - (2012), "Frauen in Führungspositionen der Justiz. Eine Untersuchung von Frauenkarrieren in den Justizbehörden", en *Nordrhein-Westfalen, Deutsche Richterzeitung (DRiZ)*, 90, pp. 264-272.
  - (2013a), "«I was noticed and I was asked...» Women's careers in the Judiciary. Results of an empirical study for the ministry of justice in Northrhine-Westfalia, Germany", en SCHULTZ, U. & G. SHAW (eds.) *Gender and Judging*, Oxford, Hart, pp. 145-166.
  - (2013b), "Do German judges need gender education?", en SCHULTZ, U. & G. SHAW (eds.), *Gender and Judging*, Oxford, Hart, pp. 585-598.
  - (2015), "Do female judges judge differently?", en LINDBEKK, M. & N. SONNEVELD (eds.), *Women Judges in the Muslim World*, Leiden, Brill, forthcoming.
- SCHULTZ, U. & SHAW, G. (2013), "Introduction: gender and judging: overview and synthesis", en SCHULTZ, U. & G. SHAW (eds.), *Gender and Judging*, Oxford, Hart, pp. 3-47.
- SCHULTZ, U., I. PEPPMEIER & A. RUDEK (2011), *Frauen in Führungspositionen der Justiz. Eine Untersuchung der Bedingungen von Frauenkarrieren in den Justizbehörden in Nordrhein-Westfalen*, Projektbericht, Hagen, Institut für Geschlechterforschung und Gleichstellungsrecht und-politik.
- TANNEN, D. (1990), *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*, New York, Ballantine.