



La transversalidad de la perspectiva de género en el sistema de administración de justicia: un enfoque más que necesario

Autora: Luciana Salerno

Fecha de publicación: 10 Ago, 2020

Temas: Poder judicial; Perspectiva de género; Derechos de las mujeres

“La desigualdad es siempre injusta.

Pero si hay desigualdad de género, hay violencia” [1]

I. Introducción y aclaraciones necesarias [2]

El motivo del presente artículo es comentar la sentencia dictada en los autos caratulados “G.O.F. CONTRA GCBA Y OTROS SOBRE EMPLEO PÚBLICO (NO CESANTÍA NI EXONERACIÓN)”, Expte. C47259-2014/0[3], advirtiendo desde ya que diversas son las posibilidades de reflexión que nos ofrece este pronunciamiento, pero su centralidad estará en hacer hincapié en el enfoque de género abordado en la sentencia de primera instancia al calificar a una desvinculación laboral ocurrida en el marco de una relación de empleo público como un caso de violencia laboral y de discriminación contra la mujer.

Cabe aclarar en esta instancia introductoria que al hacer mención de los términos “perspectiva” o “enfoque de género” me referiré a una visión que incluye:

“La consideración a lo largo de todo el proceso judicial de las circunstancias culturales, económicas y sociopolíticas estructurales de desigualdad que afectan a las personas en virtud de su identidad sexo-genérica (mujeres y personas lesbianas gays, bisexuales y trans entre otras/os) y los efectos diferenciales que las normas, las prácticas y los fenómenos sociales tienen sobre ellas”[4].

En este marco general, la idea es analizar un caso concreto de discriminación de una mujer en el ámbito laboral con el objetivo de demostrar la importancia de que en la práctica judicial se incorpore una perspectiva de género de forma transversal el impacto concreto que representa, por un lado, para garantizar el acceso a la justicia de una mujer víctima de violencia y, además, desde un mirada colectiva, como herramienta para dejar a la vista la situación de discriminación estructural que enfrentamos las mujeres.



En particular, considero oportuno identificar los pasos que se siguieron en el proceso y en el razonamiento judicial para llegar a resolver con una mirada de género una problemática tan actual como lamentable, que no solo se presenta cotidianamente en el ámbito del derecho penal en dónde sin lugar a dudas la crudeza de la violencia de género contra las mujeres aparece en escena de forma más evidente para el sistema de justicia, sino también de forma transversal en tanto la violencia y discriminación se manifiestan también en diversos ámbitos de actuación en las esferas públicas y privadas y, en particular, de una manera bastante naturalizada en el ámbito laboral.

En esta línea, cabe destacar que en la actualidad los problemas para modificar la situación de desigualdad denunciada no provienen precisamente de la ausencia de un marco normativo protectorio. Por el contrario, pese a los grandiosos avances que podemos identificar desde el punto de vista legal, la discriminación persiste de forma directa o indirecta, en razón de la existencia de estereotipos de género y de prácticas sociales que reproducen el sistema de desigualdad patriarcal[5].

Por último, resta aclarar que este trabajo invita a repensar que el derecho es una práctica social que asigna sentido y que legitima o deslegitima conductas, cuya potencialidad está signada por nuestra práctica cotidiana en tanto operadores e intérpretes y es por eso que creo importante hacer hincapié en que incorporar un enfoque de género no debería ser visto como algo “políticamente” correcto o que “está de moda”, sino como lo que es: una obligación constitucional y convencional de prevenir y combatir la discriminación al garantizar el acceso a la justicia de forma efectiva.

II. Breve reseña de los hechos y de los argumentos principales del fallo.

En primer lugar, corresponde destacar que el fallo que genera este comentario involucra brevemente los siguientes hechos: se trata de una mujer que promovió demanda contra el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA) solicitando se declare la nulidad del acto administrativo que dispuso intempestivamente su cese en el cargo gerencial que desempeñaba en la Agencia de Protección Ambiental del GCBA, argumentando que la verdadera motivación de la decisión administrativa encuadraba en un caso de discriminación por razones de género, en tanto se vinculó con la comunicación de su embarazo a sus superiores jerárquicos[6].

En este marco, corresponde tener en cuenta los principales argumentos que brindó el Estado local sobre la desvinculación de la actora en su contestación de demanda[7]. Por un lado, señaló que el cese de las funciones de la actora fue “por razones de reorganización interna y con el objetivo de maximizar el rendimiento operativo del área”, con fundamento en las facultades de la administración en el marco de las relaciones de empleo público reguladas por la Ley N° 471 a nivel local y alegando a su vez la legalidad del acto administrativo mediante el cual se resolvió la cesantía de la actora bajo los principios del derecho administrativo. Por otro, se advierte la lamentable defensa del GCBA a los efectos de desvirtuar la denuncia de discriminación efectuada por la



demandante, en tanto se limitó a acompañar un listado de las mujeres del organismo que habían o se encontraban gozando de licencia por maternidad, afirmando con total liviandad que “ningún inconveniente ha ocurrido con ellas (...) la prueba más evidente la puede dar la misma actora con su anterior embarazo”.

En este marco, cabe tener presente que la hora de dictar la sentencia definitiva en primera instancia se resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda promovida: se reconoció expresamente que el accionar de la administración resultaba discriminatorio y que se trataba de un caso de violencia laboral, condenando al estado local a abonarle a la actora las indemnizaciones por despido (agravada por situación de embarazo) y por daño moral.

En primer lugar, quiero destacar del fallo en cuestión el acertado encuadre jurídico al efectuar un abordaje de la problemática planteada desde un enfoque de derechos humanos de género, siendo un caso que no resulta habitual en el marco de las causas ordinarias de empleo público que tramitan en el fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la CABA.

En este sentido, se advierte lo largo de la sentencia la aplicación de la normativa que garantiza la protección del trabajo y el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el orden local, nacional e internacional. En particular, se evidencia que el foco fue puesteen el marco protectorio de los derechos de las mujeres, tanto en la Constitución Nacional, como en los tratados internacionales de derechos humanos al referirse a la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a la “Convención de Belém do Pará” y, a nivel legal a la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres N° 26.485[8].

Principalmente, cabe destacar que se calificó a la situación que padeció la actora bajo las premisas dicha ley nacional, en dónde se define a la violencia laboral contra las mujeres como

“Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo”[9].

Sobre esta base normativa, se observa que el juez determinó para el caso la aplicación de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios y a partir de los estándares que emanan de la jurisprudencia del a Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) resolvió invertir la carga de la prueba, poniendo en cabeza del Estado local que demuestre que la decisión de cese de la actora fue “objetiva y razonable”, haciendo hincapié en la situación de desigualdad estructural de las mujeres como configurativa de una categoría sospecha de discriminación[10].

En este marco se llegó a la conclusión de que:



“La decisión de cese de la actora en sus funciones se vinculó con su situación de embarazo, constituyendo un caso de violencia laboral y de discriminación contra la mujer y, por ende, comprendido bajo las previsiones del artículo 1° de la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios”[\[11\]](#).

Por un lado, se destacó que:

“La prueba aportada por la actora genera claros indicios de discriminación por su estado de embarazo, los cuales no fueron refutados por la parte demandada mediante algún medio probatorio idóneo (...) las declaraciones dejan en evidencia que en la APRA conocían el estado de embarazo de la actora y que el cese de la actora no se trató de un caso aislado, sino que exponen que en la misma época habían echado a otra trabajadora que también se encontraba embarazada”[\[12\]](#).

Asimismo, se expresó que:

“Las declaraciones testimoniales demuestran que el cambio en la estructura que se alega como causa en la Resolución 2014-APRA-359 no ocurrió en los hechos (...) todos los testigos coinciden en el carácter sorpresivo que tuvo la decisión de desvincular a la actora en base al buen desempeño de la Sra. González en sus tareas, circunstancia que se confirma con las evaluaciones de desempeño que obran en su legajo personal.”

Además, el juez resaltó:

“La poca proximidad temporal en que el nuevo presidente de la APRA ratifica a la actora en su cargo en la nueva estructura de la Agencia dispuesta mediante la Resolución N° 228/2014, que ocurrió en mayo de 2014 y al poco tiempo, cuando la actora informa en su ámbito de trabajo su reciente embarazo en el mes de julio de 2014, la intempestiva decisión de disponer su reemplazo”[\[13\]](#).

Por otra parte, otra cuestión fundamental para destacar se vincula con las indemnizaciones otorgadas en la sentencia. Así las cosas, ante la ausencia de un marco normativo aplicable y en base a jurisprudencia del fuero CAyT, se concedió por analogía una indemnización por despido, prevista en el régimen de empleo público local para casos de disponibilidad prevista en la Ley 471. Al mismo tiempo, ante el vacío legal en el marco de la relación de empleo público que unía a las partes y al tratarse de un despido discriminatorio, concedió la indemnización agravada por situación de embarazo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Además, se hizo lugar a la indemnización por daño moral “a raíz de los padecimientos que ha sufrido la actora por la privación de su fuente de trabajo atendiendo a su situación de vulnerabilidad por encontrarse embarazada”[\[14\]](#).

Por último, corresponde agregar que la Sala I del fuero CAyT rechazó parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y ratificó el pago de la indemnización fijada en primera instancia. A mi modo de ver, lo central del fallo de segunda instancia es que se confirmó que el cese de la actora configuró un acto



discriminatorio con fundamento en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Constitución de la CABA y la Ley 26.485[15].

III. ¿De qué hablamos cuando hablamos de enfoque de género?

A partir de efectuar una reseña de los argumentos principales de la sentencia, considero de utilidad sistematizar cuales fueron concretamente aquellas pautas que fueron tenidas en cuenta en este proceso judicial para incorporar una perspectiva de género.

En primer lugar, resulta fundamental destacar que el enfoque de género debe estar presente en toda la tramitación del proceso. Por ejemplo, en el caso comentado a partir de la problemática particular presentada en la causa a raíz del embarazo de la actora, se convocó a una audiencia entre las partes al iniciarse la demanda y se resolvió dictar una medida cautelar a efectos de que sin perjuicio de la desvinculación laborales mantenga a la actora la cobertura de la Obra Social durante todo el embarazo[16].

Además, tal como fue expuesto, se advierte con claridad en lectura de la sentencia definitiva que no habría sido posible llegar a la conclusión final de que la desvinculación de la actora fue un acto discriminatorio por razones de género si no se hubiera aplicado un enfoque de derechos humanos, con especial referencia a las normas que garantizan el derecho a la igualdad y a la protección de las mujeres como grupo vulnerabilizado.

Sobre este tema, se ha dicho justamente que *uno de los factores que coadyuvan a la ausencia de una efectiva tutela judicial de las mujeres “es el propio proceso de aplicación de las normas, que demuestra aún la existencia de prejuicios y actitudes sexistas por parte de los diversos operadores jurídicos, especialmente los operadores del servicio de administración de Justicia”*[17].

En este sentido, considero oportuno dejar en claro la igualdad de género con respecto a las mujeres no es una creación reciente ni novedosa sino que, por el contrario, cuenta con fundamento constitucional y convencional en nuestro ordenamiento jurídico hace décadas[18] y se trata de un derecho humano fundamental [19] y, es por ello que quiero hacer hincapié en que la aplicación de este marco jurídico no debería quedar sujeto a la discrecionalidad judicial.

A ello debe sumarse que en la Ley N° 26.485 se desprende la transversalidad en el abordaje de la violencia de género para su prevención y tratamiento, que no sólo se aplica a la violencia intrafamiliar, sino a otras modalidades de violencia contra las mujeres ejercidas en diferentes ámbitos públicos y privados de forma directa o indirecta e incluso perpetradas desde el Estado o por sus agentes, siendo el concepto de violencia de gran alcance: violencia institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, violencia obstétrica y mediática[20].

En esta línea, cabe tener presente que el encuadre normativo del caso tendrá particular



impacto en otras reglas procesales aplicables y, en particular, en la valoración de la prueba. En efecto, según la jurisprudencia de la CSJN la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación resulta sustancial por las dificultades probatorias que presentan por esencia todos los casos de discriminación estructural, como es el caso de las mujeres[21].

Por ejemplo, en el caso reseñado resultó esencial darle relevancia a los testimonios presentados como prueba en los que varios compañeros de trabajo de la demandante declararon que todos conocían su estado de embarazo en el organismo, que esta noticia no fue bien recibida por parte de los superiores, la sorpresa de la desvinculación en razón del buen desempeño de la actora en su cargo y en particular, aquellos que ratificaron que a otra chica embarazada también la habían despedido encontrándose embarazada. De este modo, la valoración de los testimonios fue sustancial para contextualizar los hechos del caso y a la vez para demostrar el contexto de desigualdad estructural en el acceso o estabilidad en el empleo que padecen las mujeres vinculado al embarazo o a la maternidad, que sin ir más lejos, encuentra una protección especial contra el despido en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, pero no así en el marco del empleo público, como sucedía en el caso comentado.

En este orden de ideas, se sostiene en particular que “el contexto de desigualdad de las mujeres en el que se produce la vulneración debe formar parte del razonamiento jurídico y de la argumentación jurisdiccional con el objetivo de obtener pronunciamientos más justos”[22].

Por ello, un enfoque de género necesariamente demanda poner en dudas la “neutralidad” del derecho y tener presente las relaciones de poder establecidas en virtud del sistema patriarcal y la discriminación histórica de la mujer en ciertos ámbitos[23]. En particular, no hay que dejar de lado los diversos estereotipos de género, la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo, género o preferencia de orientación sexual, y las consecuentes diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación. Sin lugar a dudas, un análisis más complejo implicará tener en cuenta además las diversas formas de vulnerabilidad que puedan afectar a una mujer a la vez: raza, religión, edad, creencias políticas, condición socioeconómica, entre otros.

A partir de lo expuesto y para una mejor claridad corresponde tener presente que no debe caerse en los siguientes errores conceptuales: no se debe identificar la palabra “género” como una cuestión que involucra únicamente a las mujeres; tampoco debe reducirse el análisis de la desigualdad a un tema cuantitativo ya que no tiene relevancia, por ejemplo, la cantidad de mujeres que se encuentran insertas en el mercado laboral de trabajosa la desigualdad se manifiesta al analizar las remuneraciones o en el acceso a cargos jerárquicos[24].

Sobre este aspecto, en el fallo en análisis el Estado local alegó en su defensa que en el organismo denunciado se contratan mujeres y que se les había concedido licencia por maternidad a otras mujeres y a la actora con anterioridad, pretendiendo que se admita como un argumento válido para refutar una demanda de discriminación.



Es decir, resulta sustancial tener presente que la violencia contra la mujer persiste en distintas modalidades directas e indirectas en todo tipo de entornos, que ameritan de análisis más complejos demandan en varias ocasiones de la adopción de otro tipo de medidas que exceden la igualdad formal y que de ser posible tengan un impacto colectivo[25] [26].

Por último, corresponde recalcar de la sentencia comentada el amplio alcance en que fueron dispuestas las indemnizaciones, tanto por daño moral como por despido discriminatorio, que exceden el esquema típico de responsabilidad del estado. Este análisis ha permitido, por un lado, que la actora a nivel individual obtuviera una reparación y, por otro, que el colectivo de mujeres contemos con una sentencia judicial que deja a la vista de toda la sociedad la desigualdad estructural que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, sin dejar impune una situación de injusticia que no resulta aislada y que resulta agravada al haber sido perpetrada por funcionarios públicos.

A partir de las consideraciones expuestas, me gustaría finalmente apelar al compromiso y responsabilidad de la totalidad de los operadores judiciales en la eliminación de la discriminación de las mujeres, teniendo presente el papel que desempeña la justicia para hacer efectivo el derecho de las víctimas de violencia al acceso a la justicia como obligación legal y convencional en nuestro ordenamiento jurídico.

IV. Conclusiones: la obligación de la justicia de adoptar una perspectiva de género transversal con foco en la desigualdad estructural de las mujeres

A partir de lo desarrollado en este trabajo es posible afirmar que pese a los grandes avances obtenidos a nivel normativo y en el orden institucional gracias al activismo del movimiento de mujeres y de otros colectivos por la diversidad sexual, aún persisten diversas formas de exclusión, discriminación y violencia en lo económico, político y cultural tanto en el ámbito público como en el privado que limitan la efectiva aplicación de las leyes que garantizan la igualdad de género.

En este marco, el objetivo de este trabajo fue reflexionar sobre la importancia de incorporar una perspectiva de género de forma transversal en la tarea que llevamos adelante los operadores jurídicos con una mirada puesta en particular en el sistema de administración de justicia.

Cabe concluir entonces que el análisis de género en el ámbito judicial debe estar presente en todo momento: a) en la tramitación del procedimiento: a través de diversas medidas tendientes a garantizar la efectiva tutela de las mujeres; b) en la valoración de la prueba: por ejemplo, en la inversión de la carga de la prueba de la discriminación y en la apreciación de la declaración de la víctima o de los testigos; c) en la aplicación de las normas sustantivas específicamente dirigidas a la mayor efectividad de la igualdad de trato y oportunidades, prohibición de discriminación directa e indirecta, medidas de acción positiva y de protección frente a la violencia de género[27].



En esta línea, es posible señalar que el fallo en análisis sirve como modelo para demostrar que existen diferencias concretas en el abordaje de un caso, cuyos efectos en esta sentencia se observan a través del cruce de la perspectiva de género dentro de las reglas propias del derecho administrativo y del sistema de responsabilidad del estado.

Sin lugar a dudas, nos encontramos en un contexto en que si bien se advierte que el Poder Judicial exhibe un gran salto cualitativo en el abordaje de la violencia de género en líneas generales, también encontramos casos en lo que resulta verdaderamente sorprendente lamentable la absoluta negación de esta problemática [28] [29].

A mi modo de ver, considero que “no da igual” contar con un precedente judicial que califique un despido como discriminatorio y de violencia contra la mujer y se ordene su reparación, menos cuando el agente discriminador fue el Estado.

En este contexto, resulta ineludible reafirmar la necesidad de una efectiva sensibilización y capacitación en esta materia y sin lugar a dudas la sanción de la Ley Micaela 27.499 [30] marca un gran paso en este camino al disponer la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Por último, cabe concluir recordando que la igualdad de género excede un abordaje meramente jurídico: no basta contar con legislaciones supranacionales, nacionales y provinciales de última generación, si a la hora de aplicarlas se ignora tanto la perspectiva de género como otras vulnerabilidades o se sustancia el proceso con idénticos mecanismo procesales que cualquier proceso, cuando desde el derecho podemos aportar mecanismos que tiendan a lograr soluciones en favor de la igualdad [31]. Por ello es que aún persisten varios desafíos para construir una verdadera “igualdad real de oportunidades”, que compromete a toda la sociedad y, en particular, a los integrantes del sistema de justicia.

Publicado originalmente en: Ab-revista de abogacía, n° 5, UNPAZ, octubre 2019. Link: <https://unpaz.edu.ar/sites/default/files/inline-files/10.La%20transversalidad.pdf>

V. Referencias

[1] Deza, S. (2013). Desconfiar del relato de la mujer que denuncia violencia crea mentirosas. *La Ley*, Cita Online: AR/DOC/4379/2013.

[2] La inclusión de lenguaje no discriminatorio e inclusivo es presupuesto básico de este trabajo aunque no se haga uso de recursos como la “x”, la “e”, “os/as” para agilidad en la lectura y se acude a figuras neutras en la medida de lo posible.

[3] La sentencia de primera instancia fue dictada con fecha 05/03/2018 por ante el



Juzgado de Primera Instancia en lo CAyT N° 18. Cabe agregar que en segunda instancia el recurso de apelación interpuesto por el GCBA fue resuelto por la Sala I del mismo fuero el 23/05/2019, estando al día de la fecha pendiente la resolución del Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto por el GCBA contra dicha resolución. Ambas sentencias y el trámite del expediente judicial puede ser consultado en el sitio web <https://eje.juscaba.gob.ar/iol-ui/p/inicio>

[4] Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). *Acceso a la justicia para todos: acceso en Justicia 2020*, 1a ed., Buenos Aires: Eudeba.

[5] Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, Género y Patriarcado. *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6, 259-294.

[6] La totalidad de los argumentos de la demanda se encuentran en el considero I del acápite “Vistos” de la sentencia de primera instancia.

[7] Los argumentos del GCBA expuestos en la contestación de demanda se encuentran desarrollados el considerando II del acápite “Vistos” de la sentencia.

[8] En el considerando III de la sentencia se realiza el encuadre jurídico del caso.

[9] Argentina. Ley N° 26.485. artículo 6°.

[10] Considerando V.1.

[11] Considerando V.2.

[12] Considerando V.2. Cabe tener presente que la transcripción completa de las declaraciones testimoniales se encuentra en el Considerando IV.

[13] Considerando V.2.

[14] Considerando VII.

[15] De los votos de Balbín y Mariana Díaz, con adhesión de Schafrik, sentencia del 23/05/2019.

[16] Dicha medida cautelar fue posteriormente confirmada por la Sala I del fuero CAyTen autos “GONZALEZ OTHARAN FLORENCIA CONTRA GCBA SOBRE INCIDENTE DE APELACION”, Expte. 47259/2014-1, sentencia del 10/09/2015.

[17] Rodríguez, M. (2007). Entre la justicia real y la justicia formal: la discriminación por género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En M. Alegre (Coord.), *El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario* (pp. 273-312). Buenos Aires: LexisNexis.



[18] En el año 1985 fue ratificada en nuestro país mediante la Ley N° 23.179 la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (“CEDAW” por sus siglas en inglés). A partir del año 1994 en que se le otorgó a dicha convención jerarquía constitucional en el artículo 75, inciso 22 de la CN y además se estableció el deber de promover con relación a las mujeres medidas de acción positiva que garanticen su igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la CN y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos en el artículo 75, inciso 23 de la Constitución Nacional. Luego, la Convención de Belem Do Pará, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer fue suscripta en el año 1994 y nuestro país la ratificó mediante Ley 24.632 en el año 1996. Cabe destacar en el año 2009 la sanción de la Ley 26.485 de protección integral a las mujeres en el año 2009.

[19] Facio, A. (2008). Derecho de igualdad en la ley. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, en: Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. San José de Costa Rica: IIDH.

[20] Argentina. Ley N° 26.485. Artículos 1° y 6°.

[21] La CSJN se ha pronunciado específicamente sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación en el acceso al empleo por razones de género en el caso “Sisnero”, en el que se ha reconocido la situación de desigualdad estructural en que se encuentran las mujeres, configurándose una “categoría sospecha de discriminación” y por ende, exigiendo a los jueces la realización de un “escrutinio estricto” de la conducta o acto que se invoca como discriminatorio (Fallos CSJN: 337:611).

[22] Villanueva Flores, R. (2012), Perspectiva de género en el razonamiento del juez del Estado Constitucional: el caso de los delitos sexuales. en *Autonomía y Feminismos del siglo XXI*. Buenos Aires: Ed. Biblio.

[23] Medina, G. (2016). Juzgar con perspectiva de género. ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?”, publicado en: SJA 09/03/2016, Cita Online: AP/DOC/185/2016.

[24] Según el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020) elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) se evidencia que en nuestro país, las mujeres cobran en promedio 26,2% menos que los varones por el mismo trabajo; en el ámbito privado el 68,2% de los cargos de la Alta Dirección están ocupados por varones, mientras que las mujeres ocupan sólo el 31,8% de los mismos; en el ámbito público 4 de las 24 gobernaciones; de los 5 cargos de la Corte Suprema sólo 1 es ocupado por una mujer; 9,4% quienes ocupan una intendencia son mujeres; 37,5% de las bancas en Senado y 35,6% en la Cámara de Diputados las ocupan mujeres y, entre otras cuestiones, el desempleo afecta principalmente a las mujeres jóvenes (21,5% frente al 17,3% de los varones de 14 a 29). Informe recuperado de:



<https://www.argentina.gob.ar/noticias/plan-nacional-de-igualdad-de-oportunidades-y-derechos-2018-2020>

[25] Cabe destacar el fallo de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el que se ordenó a tres empresas de colectivos del área metropolitana de Buenos Aires contratar mujeres hasta alcanzar el cupo del 30% de la planta, y reconoció que hubo “discriminación de género” contra aquellas que buscaron trabajo como choferes (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Borda, Erica c/ Estado Nacional (Ministerio De Trabajo, Empleo y Seg Social de la Nación Y Otros s/Acción De Amparo”, Expte. 25952/2014, sentencia del 11/10/2018)

En esta línea, otro caso similar de varios años anteriores fue el dictado en autos “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/Freddo SA s/amparo”, Expte. R.344.879, sentencia del 16/12/2002, en el que la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil evaluó la situación de desigualdad estructural de las mujeres en el caso de una empresa privada por su preferencia durante años de contratar empleados varones y ordenó la contratación de un cupo de mujeres.

[26] Entre otras medidas de reparación cabe mencionar que en autos “ASOCIACION CIVIL POR LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA y otros CONTRA LEGISLATURA DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES SOBRE AMPARO”, Expte. A1684-2015/0, un amparo presentado por las organizaciones Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), Asociación por los Derechos Civiles (ADC), Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Fundación Mujeres en Igualdad (MEI) y Fundación para Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM) contra la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, por la violación de la ley de cupo femenino en la designación de los integrantes de la Auditoría General establecidos la Ley 70 y 36 de la CABA, en dónde se confirmó la sentencia del Juez Guillermo Scheibler, que había declarado la nulidad de tal designación por violar el cupo femenino, a la vez que ordenó a la Legislatura que hiciera un pedido de disculpas públicas por el hecho y lo publicara en uno de los tres diarios de mayor tirada de la Ciudad, como medida de reparación al colectivo de mujeres, conforme las previsiones de la Ley Antidiscriminatoria local N° 5261.

[27] Poyatos Matas, G. (2018). La justicia sin perspectiva de género no es justicia, es otra cosa. Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica, Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado de: <http://omvd.jusbaires.gob.ar/content/la-justicia-sin-perspectiva-de-g%C3%A9nero-no-es-justicia-es-otra-cosa>

[28] No puedo dejar de mencionar el lamentable fallo de absolución vinculado al femicidio de Lucila Pérez dictado por los jueces Pablo Viñas, Facundo Gómez Urso y Aldo Carnevale del TOC N°1 de Mar del Plata, que mereció un fuerte repudio por el movimiento de mujeres y de críticas por parte del Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará de la OEA.

[29] Cabe hacer referencia sobre la ley de paridad de género el polémico fallo de la Cámara Nacional Electoral que confirmó el rechazo del juez de primera instancia a la



solicitud de oficializar una lista del Partido “Ciudad Futura” en la Provincia de Santa Fe para las próximas PASO, cuyas postulantes eran en su totalidad mujeres (Incidente de Ciudad Futura Nro. 202 – distrito Santa Fe, sentencia del 13/07/2017). Merece la pena la lectura de la crítica al fallo efectuada por el Dr. Roberto Gargarella, disponible en: <http://revistaanfibia.com/ensayo/dejen-llegar-las-mujeres/>

[30] Argentina, Ley N° 27499, artículo 1º. Cabe tener presente que la ley la adquirió esa denominación en memoria de Micaela García, la joven de 21 años que fue violada y asesinada en Guleguay, provincia de Entre Ríos. Esta tragedia conmovió al país y obligó a rediseñar las políticas públicas de género, sobre todo a partir de la polémica actuación de la justicia en el caso.

[31] Medina, G. (2016). Vulnerabilidad, control de constitucionalidad y reglas de prueba. Las categorías sospechosas: Una visión jurisprudencial. *La Ley*, Cita online: AR/DOC/3479/2016.

VI. Bibliografía

Bercovich, L. (2015). La perspectiva de género en la lente de los jueces, fiscales y abogados como herramienta indispensable para el análisis de los casos de violencia sexual intrafamiliar. DPyC, Cita Online: AR/DOC/1858/2014

Deza, S. (2013). Desconfiar del relato de la mujer que denuncia violencia crea mentirosas. *La Ley*, Cita Online: AR/DOC/4379/2013.

Facio, A. (2008). Derecho de igualdad en la ley. El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, en: Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. San José de Costa Rica: IIDH.

Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, Género y Patriarcado. *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Año 3, Número 6, 259-294.

Medina, G. (2016). Vulnerabilidad, control de constitucionalidad y reglas de prueba. Las categorías sospechosas: Una visión jurisprudencial. *La Ley*, Cita online: AR/DOC/3479/2016.

(2016). Juzgar con perspectiva de género. ¿Por qué juzgar con perspectiva de género? y ¿cómo juzgar con perspectiva de género?”, publicado en: SJA 09/03/2016 Cita Online: AP/DOC/185/2016.

Moreno, A. y Rossi, F. (2018). Políticas Públicas Con Perspectiva De Género: Una Promesa Incumplida” en D.Azrak(Coord.) y AAVV, *Pensar la Ciudad Comentarios a la Constitución porteña desde la igualdad, la autonomía personal y los derechos sociales*, 1a



ed., Buenos Aires: Asociación de Derecho Administrativo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Poyatos Matas, G. (2018). La justicia sin perspectiva de género no es justicia, es otra cosa. Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica, Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires. Recuperado de: <http://omvd.jusbaires.gob.ar/content/la-justicia-sin-perspectiva-de-g%C3%A9nero-no-es-justicia-es-otra-cosa>

Rodríguez, M. (2007). Entre la justicia real y la justicia formal: la discriminación por género en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. En M. Alegre (Coord.), *El derecho a la igualdad: aportes para un constitucionalismo igualitario* (pp. 273-312). Buenos Aires: LexisNexis.

Villanueva Flores, R. (2012), Perspectiva de género en el razonamiento del juez del Estado Constitucional: el caso de los delitos sexuales. en *Autonomía y Feminismos del siglo XXI*. Buenos Aires: Ed. Biblio.