

Género y trabajo:
análisis sobre los dilemas de la igualdad
y el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres

por Claudia Caputi

1.- Introducción:

1- a.- Planteo general:

En las sociedades modernas, existen grandes injusticias, y el derecho –sin ser el único– se supone uno de los instrumentos encaminados a superarlas. En las líneas que siguen, se pasarán a analizar las soluciones y desafíos que enfrenta el sistema jurídico a la hora de superar la discriminación que sufren las mujeres en el plano económico – social, en particular en el mundo laboral, una de las dimensiones más paradigmáticas en los esfuerzos tendientes a la igualdad. No en vano, el trasfondo histórico de la propia conmemoración internacional del 8 de marzo de cada año, nace mayormente, como sabemos, de un contexto laboral¹.

Como advertencia preliminar sobre esta problemática, cabe recordar que, entre las dificultades más perniciosas de erradicar a efectos del goce pleno de los derechos, se cuentan las que están naturalizadas e invisibilizadas, lo cual se presenta particularmente respecto de la discriminación que afecta a la mujer, máxime en el plano señalado. Cabe detenerse en los conceptos que se acaban de emplear; estas situaciones que pueden ser denominadas como de “injusticia”, suelen ser consideradas naturales, y además las capacidades para visualizarlas están adormecidas. Al ser ello así, se redobla la dificultad para el diseño e implementación de las políticas públicas en la materia, habida cuenta de que a los operadores jurídicos, no les bastará el dictado de una norma con fines igualitarios, para superar la situación de disparidad considerada disvaliosa, dado que sus destinatarios podrán tener una venda sobre sus miradas, que les impida ver situaciones en las que aplicar la norma antidiscriminatoria en cuestión. Es así como se generan limitaciones estructurales a la eficacia plena de las normas, que incluso pueden limitar la habilidad de individuos o grupos para gozar de los beneficios que de éstas se deriven. A ello se suma el tapiz de fondo que deja la anomia, y que se refleja en múltiples manifestaciones, que incluyen el desconocimiento –cuando no ignorancia total– por parte de los actores jurídicos, a varios años de entradas en vigencia, de normas basales como la Convención CEDAW –que ostenta rango constitucional, cfr. el art. 75, inc. 22 de la C.N.²–, la Ley de Protección Integral n° 26.485, y tantas otras.

En todo caso, es cierto que para las mujeres, desde los textos legales, se han logrado relevantes avances, lo cual no implica que no puedan mejorarse las previsiones normativas para que el sistema jurídico llegue a ser más efectivo contra la situación de desigualdad de aquellas, en todos los órdenes, y máxime en el que aquí nos ocupa.

¹ El establecimiento del Día Internacional de la Mujer, se vincula en parte con el tristemente famoso incendio en la fábrica textil de 1911, que costó la vida a 146 personas (123 de ellas eran mujeres) e hirió a otras 71.

² Ello así, en las condiciones de su ratificación, y con la reserva formulada en la Ley n° 23.179. A su vez, el Protocolo Facultativo de la Convención fue aprobado por la Ley n° 26.171 (B.O. del 11/12/2006).

Sin perjuicio de ello, y como muestra, no deja de ser sintomático que aún en el campo de la profesión legal, y en las estructuras de los mismos poderes judiciales, la mujer sigue enfrentando situaciones de discriminación, tanto individuales como sistémicas o estructurales. Una prueba indirecta de ello es el limitado acceso a cargos de jerarquía, que evidencian los florecientes “Mapas de Género” de la Justicia³. Este estado de cosas permite que relativicemos la efectividad del propio Derecho y de los sistemas legal y jurisdiccional para motorizar efectivamente un cambio de situación.

No se niega, tampoco, que en muchos contextos de discriminación, si bien a nivel intuitivo y de percepciones la misma puede parecer patente, su demostración empírica y tasada con estudios de campo requiere esfuerzos que los sistemas implicados no siempre están dispuestos a realizar. Es que acreditar una política o actitud *de facto* discriminadora contra un colectivo determinado, que genere situaciones disvaliosas de inequidad –se entiende: en ausencia de normas cuyo texto resulte directamente segregativo–, presupone el desafío de hacer un relevamiento de toda una institución o de un sector de la sociedad⁴.

Ahora bien, retomando nuestro tema, cabe observar que la frontera de mayores dificultades para la mujer en el mundo del trabajo se halla, como se sugirió antes, en las situaciones de hecho. Y es en dicho plano donde pensar y poner en ejecución una política pública se topará con un vicioso conglomerado de actitudes, creencias, estereotipos e inercias varias que, en su entramado, enredan el efectivo y paritario goce de derechos de las mujeres. De este modo, dejan en letra muerta los reconocimientos legislativos, situación que los juristas bien intencionados conocen, y a la que no pueden quedar indiferentes.

Contrastando con el panorama del mundo jurídico, cabe observar que, al menos desde la ciencia económica, se tiene bastante presente y aceptada la brecha de género en todas sus manifestaciones, se la conoce y se la estudia razonablemente, relevándose los indicadores estadísticos que la patentizan. Por ejemplo, desde la economía y la sociología, ámbitos que reposan en estudios empíricos, bien se sabe que la mayor cantidad de desempleadas y las que ocupan los trabajos más precarios, no formalizados, y de más baja jerarquía y remuneración son las mujeres, situación que se verifica claramente en la Argentina, pero que atraviesa globalmente a los países del mundo. Por ello, los estudios se dirigen por estos tiempos a desentrañar y entender las causas y efectos de la “feminización” de pobres, desempleados, y trabajadores no registrados o informales⁵, más allá de intentar develar los porqués del “impuesto rosa”⁶, entre otros fenómenos. A tal fin, es crucial contar con estadísticas e

³ Cabe consultar, a tal efecto, el que elabora y publica la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su sitio de internet: <http://www.csjn.gov.ar/om/mapa_genero/intro.html>.

⁴ Recuerdo a tal efecto, como ejemplo positivo, un estudio de campo emprendido por equipos interdisciplinarios, convocado por la Corte Suprema de Justicia de Nueva Jersey, que culminó su trabajo en 1984, y cuyos resultados consistieron en una determinación asertiva de la presencia de discriminación contra las colegas. Véase el detalle sobre este estudio, en la obra de Mary Becher, Cynthia Grant Bowman y Morrison Torrey: *“Feminist Jurisprudence. Taking Women seriously. Cases and materials”*, editada por West Publishing Co., St. Paul, Minnesota, EE.UU., en 1994. En particular, véanse los dos capítulos introductorios, y el Capítulo XI: “Women and the Legal Profession”, en pags. 825 y ss gtes..

⁵ Lo que se desea enunciar con esto, es que cuando se brinda una cifra global de desempleados, la misma resulta de un promedio. Entonces, si se desagregan los guarismos, en función de los datos de la situación de hombres y mujeres, se advierte una clara incidencia del fenómeno estudiado sobre las mujeres, en mayor medida que sobre los varones; en dichos supuestos se habla de *feminización* del fenómeno medido.

⁶ Los materiales sobre el “Pink Tax” van en aumento, a medida en que se devela que los mercados funcionan penalizando los perfiles de consumo de las mujeres; un somero “googleo” del tema arrojará múltiples informaciones al respecto.

información verosímil sobre la situación en que se encuentran los grupos vulnerables, algo que hemos puesto de relieve en un trabajo reciente⁷.

Por otra parte, toda alusión o análisis del fenómeno de la pobreza debería interpelar de modo especial a la conciencia de los operadores del Derecho, y a todos los responsables. Ciertamente, los estudios y trabajos del mundo jurídico muestran una escasa preocupación por las implicancias legales de un fenómeno tan extendido como la pobreza, que en nuestro país alcanza al 32,2% de la población⁸, y en el mundo a unos mil millones de personas. De espaldas a ello, los índices de nuestras obras remiten a cuestiones que muchas veces soslayan esta realidad⁹.

Frente a este panorama, y puestas a tematizar metódicamente su abordaje, cabe advertir que, de la gran cantidad de ejes temáticos que es posible derivar de lo ya señalado, y que conciernen a la situación de la mujer, se puede reconocer que uno de los más relevantes es el abordaje de la paridad en el mundo del trabajo, plano donde las cifras y estadísticas arrojan una realidad de significativa desventaja para las mujeres. En éste gran universo, a su vez, pueden reconocerse dos grandes sub categorías: una viene dada por la participación política en todos los órganos del Estado (la cual, en definitiva, implica un tipo particular de trabajo), mientras que la otra, radica en el empleo en el ámbito privado.

Cabe reconocer que esta agrupación temática que se efectúa no es la más usual y que, de hecho, uno y otro campo son abordados como distantes y dispares, al estar regidos por normas y principios algo diversos. Así, bajo la lógica de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos de 1966, el PIDCP y el PIDESC de la ONU, ambos de rango constitucional en el derecho argentino, una y otra esfera quedarían separadas, al escindirse la tutela de los derechos económicos, sociales y culturales, de la referente a los civiles y políticos, siguiendo la discrepancia que separó en el nacimiento de la ONU entre derechos de sentido positivo y negativo¹⁰.

⁷ Remito, al respecto, a lo que explico en el artículo de mi autoría en el portal del Centro de Información Judicial, titulado: “Los deberes de los actores estatales en materia de los derechos de la mujer”, en el link: <<http://www.cij.gov.ar/nota-24648-Los-deberes-de-los-actores-estatales-en-materia-de-los-derechos-de-la-mujer.html>>.

⁸ Es la cifra que surge de las mediciones del INDEC, que coinciden aproximadamente con las del *Observatorio de la Deuda Social* de la Universidad Católica Argentina. Los respectivos informes pueden ser consultados en estos links:

<http://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_01_16.pdf>.

<<http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/files/2016-Observatorio-Informe-Empleo-Precariedad-Laboral-Resumen-Ejecutivo.pdf>>.

⁹ Tengo para mí que se trata de una deuda pendiente de los juristas mirar con nuestras herramientas a la situación de los pobres y carenciados. En todo caso, el silencio académico que “escuchamos” debería ser revertido. No cabe soslayar que ha sido el Papa Francisco quien puso la atención sobre “...las enormes inequidades que existen entre nosotros, porque seguimos tolerando que unos se consideren más dignos que otros”, y “seguimos admitiendo en la práctica que unos se sientan más humanos que otros, como si hubieran nacido con mayores derechos” (cfr. texto de la carta encíclica *Laudato si'*, párrafo n° 90, consultable en el link: <http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html>).

¹⁰ Donde los primeros exigen un rol prestacional de los Estados, mientras para resguardar los restantes bastaría con una abstención de éstos, distinción replicada en las categorías que apelan a una primera y segunda “generación”. Si bien requeriría una explicación más extensa —que excedería el propósito y amplitud con los que fue concebido este trabajo—, sólo cabe adelantar que no estoy del todo de acuerdo con la citada clasificación o división.

En todo caso, las clasificaciones o agrupaciones conceptuales no serían correctas o incorrectas, sino simplemente herramientas de mayor o menor utilidad para que el analista experto construya su marco teórico y explique las realidades estudiadas. Empero, y si bien no se soslaya que uno y otro espacio presentan problemáticas por momentos diferentes, también tengo para mí que presentan un hilo conductor, en tanto reposan en dilemas comunes para las mujeres, como el dado por los estereotipos sexistas (contrario al desempeño de ciertos roles), y están condicionados por el arduo balance que las mujeres deben hacer entre las tareas domésticas y las desarrolladas fuera del ámbito hogareño, para completar su dignificación y empoderamiento¹¹. Es, entonces, esa salida al mundo ajeno al hogar que le significa a las mujeres, sea que opten por las actividades privadas, o que se animen a la función pública, el gran desafío cuyos bemoles se busca superar. Además de esos problemas comunes, se vislumbra algún tipo de sinergia en el impacto social que suscitan uno y otro ámbito, y con esto se quiere decir que el logro de la paridad en el mundo político no puede dejar de suscitar un correlato en el empleo privado, por los mecanismos sociales y culturales que implica, de allí que la mejora en uno repercutirá cual efecto dominó en el otro.

Ahora bien, el mundo del trabajo remunerado (enunciación con la que se alude a lo contrario de aquellos trabajos por cuya realización no se obtiene una remuneración) constituye, también, uno de los ámbitos a los cuales el Derecho ha procurado influenciar, mediante la adopción de políticas de igualdad, lo cual impone que se tenga muy en cuenta sobre qué realidad se opera, a fin de diseñar, sopesar y monitorear las medidas que se implementan. Es que el sistema jurídico no puede operar en el vacío ni basarse en entelequias: le compete conocer e incluso intentar comprender la realidad, y pensar analíticamente las mejores respuestas legales para rectificar lo que se considera injusto.

Del lado de las normas valiosas, la nómina es extensa, y no se reduce a textos específicos. Más allá de que muchas provincias argentinas preconizan la igualdad entre hombres y mujeres con diversas cláusulas genéricas, cabe recordar que la Constitución de la Provincia de Neuquén, en su art. 45, relativo a la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, prevé que el Estado provincial garantiza la igualdad entre mujeres y varones y el acceso a las oportunidades y derechos en todos los planos. Asimismo, “incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente planes”, con miras a ordenar diversas “medidas de igualdad” y superación de asimetrías¹². Asimismo, el art. 24 de la Constitución de la Provincia de Tucumán manda a implementar medidas de “acción positiva” para la igualdad de grupos desfavorecidos, entre ellos las mujeres (cfr. art. 24, segundo párrafo, texto citado). También otras constituciones provinciales plasman cláusulas análogas, como lo muestran el art. 17 del texto entrerriano, el art. 45 del correntino, y el art. 28 del santiagueño.

Con ello replican la cláusula del art. 75, inciso 23 de la Constitución Nacional, en cuanto manda a adoptar medidas de “acción positiva” que garanticen la igualdad real de

¹¹ Ello es así, porque los estudios revelan que aún en la actualidad las mujeres dedican prácticamente el doble de tiempo que los varones en este último ámbito, como se precisará más adelante.

¹² En particular, se prevén una serie de medidas, tales como: 1- estimular la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; 2- promover que las responsabilidades familiares sean compartidas; 3- fomentar medidas para la plena integración de las mujeres a la actividad productiva y laboral; 4- facilitar a las mujeres único sostén de familia el derecho a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; 5- prevenir las violencias contra las mujeres y brindar servicios para su atención; y 6- desarrollar políticas protectorias respecto de las niñas y adolescentes embarazadas.

oportunidades y de trato, respecto de colectivos desfavorecidos como los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Bajo una afín comprensión, en el artículo 38 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se incorpora también "...la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas", y se manda elaborar participativamente un "plan de igualdad" entre varones y mujeres. Asimismo, se "...estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros", en ese sentido se "...fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad", entre otras medidas similares.

De todas maneras, muchas veces, aunque los textos positivos de las normas parezcan razonables, pueden quedar en letra muerta por condicionantes estructurales que traban el desarrollo de la mujer, con lo que cabe retomar la noción de *anomia*¹³ a la que ya se hizo referencia. Si se quiere un ejemplo patente de esta situación, basta con recordar que a cuatro décadas del dictado de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo art. 179 prevé que en los establecimientos donde presten servicios determinado número de trabajadoras se deberán habilitar salas maternales y guarderías para niños, dicha cláusula ha quedado en letra muerta. Ha debido intervenir la Justicia en febrero de 2017¹⁴ para recordar que la norma nunca ha sido reglamentada, como se ordenaba específicamente en la ley. Esta circunstancia –de clara omisión reglamentaria– servirá para reflexionar sobre la prioridad que se da en la implementación de políticas públicas generales de apoyo a la situación de maternidad, que tendrían una incidencia directa en la vida no sólo de las mujeres y sus hijos sino de las familias y la sociedad toda (recordemos que en Argentina nacen algo más de 700.000 bebés cada año). Lo cual, además, necesariamente habría de repercutir en el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, pues se sabe que las tareas de cuidado y hogareñas insumen en nuestro país el doble de horas a las mujeres que a los hombres, aún cuando aquellas desempeñen trabajos remunerados fuera del hogar¹⁵.

Y en cuanto a las barreras sistémicas, sin dudas, el acceso de la mujer a trabajos que históricamente le eran negados es una de las cuestiones más difíciles a la hora de revertir esos procesos centenarios y alcanzar la paridad. Cabe recordar que una de las primeras luchas históricas de las mujeres tuvo que ver con el derecho al sufragio, y a poco de obtenerlo, surgió la inquietud de acceder a puestos de trabajo en igualdad con los varones. Toda esta temática, con el correr del tiempo, se fue abriendo en una diversidad de sub cuestiones. Por ejemplo, hay una vertiente laboral en el acceso a los puestos de la economía del sector privado. Sin embargo, paralelamente se ha dado la lucha en el acceso a los cargos públicos o puestos en las estructuras estatales, fuera en el órgano-poder que fuese.

¹³ Retomo aquí las reflexiones del Papa Francisco en la c.e. *Laudato si'*, donde se recuerda que varios países se rigen con un nivel institucional precario, a costa del sufrimiento de las poblaciones; donde tanto en la administración del Estado, como en las distintas expresiones de la sociedad civil, se registran frecuentemente conductas alejadas de las leyes; éstas pueden ser dictadas en forma correcta, pero "suelen quedar como letra muerta" con desmedro de los derechos (cfr. párrafo n° 142, texto cit.).

¹⁴ Por medio de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal. Una referencia al pronunciamiento y su texto completo puede verse en: <<http://www.diariojudicial.com/nota/77453/contencioso-administrativo/amparo-de-las-cuatro-decadas.html>>. Se trata del fallo recaído en el expte. n° 49.220/2015, sentencia del 14/02/2017.

¹⁵ A esta cuestión se hará referencia *infra*, en el acápite 6° del presente trabajo.

Por cierto que, empalmados con estos ejes temáticos, además, operan otras cuestiones sensibles, pues no es posible comprender estos desafíos si no se atiende al espacio que se da a las niñas y mujeres en el plano del sistema educativo, visto éste como herramienta para la futura inserción laboral y, a su vez, todo ello también tiene impacto en la dimensión de la seguridad social y de la salud. Como vemos, se trata de eslabones de una misma cadena, sumamente relacionados, habida cuenta de que la potencialidad de una mujer para ser senadora, ministra (jueza) de la Corte Suprema, astronauta, o ganadora del Premio Nobel, empieza a gestarse desde que es niña y se le da (o no) educación y cobertura médica y social.

En el tiempo presente, desde una perspectiva ética, no es admisible que se niegue de plano a una persona, por el sólo hecho de ser mujer, el acceso a un puesto de trabajo, sea en las estructuras del Estado o en el sector privado. Y, sin embargo, los condicionantes culturales y económicos muchas veces operan como barreras. Pero no hace falta recalcar el anacronismo que dejan traslucir estas limitaciones. Adviértase que hasta en el sector minero de Chile, rotunda y arquetípicamente masculinizado, la CEPAL está analizando estrategias de incorporación de las mujeres, como lo demuestra su reciente Documento de Proyecto: “Las mujeres en el sector minero de Chile - Propuestas para políticas públicas de igualdad”.¹⁶

Sin embargo, la jurisprudencia argentina reciente ha mostrado las renuencias a aceptar mujeres en oficios tan dispares como el trabajo en una heladería o la conducción –como choferes– de vehículos destinados al transporte colectivo de pasajeros, por recordar los precedentes “Freddo” y el más reciente “Sisnero”¹⁷.

Ahora bien, para hacer un paréntesis y abreviar en la realidad práctica, cabe recordar que los ejemplos de comportamientos discriminatorios contra mujeres en sus trabajos son múltiples y cotidianos, pero por lo reciente y por haber tomado bastante difusión, recordaré uno producido en julio de 2016 en un vuelo que se dirigía a Buenos Aires, pero replicado en varios otros países: los casos de las mujeres que son pilotos de avión, y hay pasajeros que se rehúsan a ser transportados de ese modo, por lo que se bajan de la aeronave¹⁸.

1- b.- Los temas a abordar – hoja de ruta:

A esta altura del análisis, vamos a trazar el sendero temático que se seguirá en este trabajo. En el mismo se van a recorrer los temas fronterizos y de tendencia, es decir: los que revelan una proclividad al cambio o a mayores novedades. Ciertamente, la bibliografía laboralista, tanto como los repertorios de jurisprudencia, son profusos en el estudio de temas ya tradicionales, tales como los referentes a las condiciones laborales, la tutela de la condición de embarazo y de la maternidad, la salvaguarda ante el acoso en todas sus formas, la protección

¹⁶ Véase: Ana F. Stefanovic y Manuela Saavedra Alvaay (Directoras), “Las mujeres en el sector minero de Chile - Propuestas para políticas públicas de igualdad”, Naciones Unidas – CEPAL, Cooperación Alemana, Santiago de Chile, Chile, septiembre de 2016, consultable en este link:

<http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40405/4/S1600926_es.pdf>.

¹⁷ No sorprende entonces, y tiene proyección universal, la anécdota que relató Michelle Obama en su visita a Buenos Aires en 2016, cuando recordaba que, de adolescente, a ella sólo le preguntaban con quién y cuándo se iba a casar, mientras que a sus amigos y familiares varones, les preguntaban qué carrera o profesión irían a elegir, trazando así la asimetría en las expectativas y mandatos sociales.

¹⁸ Puede verse un reporte de dichos episodios en la prensa:

<http://www.lacapital.com.ar/se-bajaron-raudamente-un-avion-al-enterarse-que-los-pilotos-eran-mujeres-n1191511.html>

<https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-195369-2012-06-01.html>

contra el despido arbitrario, la problemática de la equidad en la remuneración (por igual tarea), el “techo de cristal”, y a la miríada de tantos otros temas típicamente laborales que inciden de modo particular sobre las mujeres¹⁹. Sin embargo, nuestro análisis se centrará en las cuestiones que ponen en foco de modo directo temas de puntual discriminación, y las garantías constitucionales en juego, mayormente en punto al ingreso a los empleos.

Bajo esta guía, se abordarán los siguientes puntos: a) una mirada y diagnóstico de un comité experto de la ONU, para tener como punto de partida la visión actual desde fuera de nuestro país sobre el plano laboral; b) una reseña de la problemática de las cuotas para cargos políticos o públicos; c) una referencia a la situación de la mujer en el marco de la realidad sindical; y d) un replanteo sobre la noción de “trabajo”, que revise la situación del trabajo no remunerado y enfrente el desafío de su visibilización, medición, e incorporación a la agenda de políticas públicas.

2.- La mirada y el diagnóstico desde fuera de nuestro país:

La cuestión que abordamos en estas líneas tiene un importante cauce internacional, dado por el trabajo de múltiples organismos que bregan incesantemente por la igualdad de las mujeres en todos los órdenes, como son el Comité CEDAW, el PNUD, o la OIT.

Así las cosas, y como testimonio reciente y objetivo, cabe tener presente que el 18 de noviembre de 2016, el Comité CEDAW de la ONU²⁰, encargado de examinar los progresos logrados en la eliminación de la discriminación contra la Mujer, emitió el reporte conocido como “Observaciones finales sobre el Séptimo informe periódico sobre Argentina”, adoptadas en la 65ª Sesión del organismo²¹. Se trata de un análisis exhaustivo en torno de la situación de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida del país, por lo que las siguientes líneas irán dedicadas a la temática que se aborda en este artículo.

Así pues, sin dejar de reconocerse y destacarse con beneplácito –como es tradicional en este tipo de reportes–, los aspectos positivos de los numerosos esfuerzos llevados a cabo en diversos órdenes por nuestro país en pos de la efectiva vigencia de la Convención CEDAW (según sus siglas en inglés), lo cierto es que el Comité también observó con preocupación algunas situaciones disvaliosas, que revelan cuánto hace falta aún hacer en la materia.

Sobre las medidas especiales temporarias, en el acápite 16 del reporte, se hace la observación y repaso de elementos positivos, tales como la existencia de cuotas, en materia de la representación parlamentaria y sindical de las mujeres, que se reconocen como instauradas en 1991 y 2002 respectivamente. También se hace notar que hay diferentes normas que contemplan la paridad en la participación femenina respecto de la masculina en las tres ramas de gobierno. De todas maneras, el Comité notó con preocupación que resulta limitada la implementación efectiva de estas cuotas, lo cual, según advierte, se refleja en la baja representación de las mujeres en las legislaturas provinciales y municipales.

¹⁹ Entre los cuales cabe recordar, por ejemplo, a las licencias específicas por violencia de género, una protección que ya se implementa a nivel local: en Chubut, Santa Fe, Mendoza, Río Negro, Córdoba, Chaco, Tierra del Fuego y la C.A.B.A..

²⁰ Este Comité ha sido creado en virtud del art. 17 de la Convención CEDAW, fijándose sus atribuciones y funcionamiento en los artículos subsiguientes, hasta el 22.

²¹ El texto completo de este documento puede consultarse en inglés, en el siguiente link:

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/ARG/CO/7&Lang=En.

Paralelamente, y en cuanto a los ejes temáticos que nos interesan aquí, también le preocupó al Comité, y así lo dejó asentado expresamente, la ausencia en nuestro país de medidas temporarias especiales encaminadas a acelerar el logro de la igualdad sustancial de la mujer con el hombre, en otras áreas cubiertas por la Convención CEDAW, entre las cuales señaló a la educación y al empleo.

Es en función de ello, que se recomiendan a la Argentina varios cursos de acción en materia de paridad política: esencialmente, que se adopten e implementen medidas que estén en línea con lo previsto en el art. 4. 1. de la CEDAW. El mandato aparece precisado con la alusión a que estas medidas se lleven a cabo en todos los niveles de gobierno, trazándose objetivos específicos, y fijándose cronogramas para acelerar la igualdad sustancial de la mujer, en todas las áreas donde ésta continúa en desventaja o subrepresentación. En ese orden de ideas, también se aludió a la necesidad de atender a las “discriminaciones cruzadas”²².

Asimismo, se propició monitorear regularmente y evaluar el impacto de dichas medidas, además de proveerse información sobre los resultados alcanzados, con miras a los futuros reportes periódicos del país.

Con respecto, puntualmente, a la participación en la vida política y pública, se reconocieron los avances y datos positivos observados en la materia pero, sin perjuicio de ello, el Comité recomendó a nuestro país (en el párrafo 27 del documento) la adopción de una serie de políticas. Primeramente, que apruebe o convierta en ley la docena de proyectos a estudio del Congreso Nacional, que prevén la paridad de género en el Poder Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y en cargos electivos en general, los cuales identifica y enumera con precisión en el párrafo a) de dicho acápite. También se propugnó que se tomen medidas para implementar la Ley n° 25.674 de 2002, relativa a las cuotas en las asociaciones sindicales, para asegurar de este modo la representación femenina efectiva en puestos directivos de dichas organizaciones del sector privado.

Una preocupación especial se vincula con el orden local, es decir lo atinente al interior del país. Al respecto, se recomendó adoptar medidas para acelerar la plena y equitativa participación de la mujer en los cargos públicos –fuesen electivos o de nombramiento directo–, en las provincias y administraciones municipales, instándose a la remoción de las barreras que enfrentan las mujeres en la vida política y pública en dichos ámbitos.

Finalmente, entre otras propuestas, el Comité instó a intensificar las campañas de toma de conciencia tanto para políticos, periodistas, y maestros, como las dirigidas al público en general, con miras a mejorar la comprensión en cuanto a que la participación plena, igual, libre y democrática de las mujeres sobre bases igualitarias con los hombres en la vida política y pública constituye un requerimiento para la plena implementación de los derechos humanos de las mujeres. De allí que, por todo ello, se propició la adopción de medidas de promoción de las candidatas mujeres²³.

3.- Las Cuotas:

3.-a.- Panorama general de la cuestión:

²² Por tal motivo, se recomendó que estas medidas incluyan a las mujeres indígenas, las afrodescendientes, las migrantes, las ancianas y las que portan alguna discapacidad.

²³ Por ejemplo, se mencionó a la posibilidad de brindarles apoyo financiero para las campañas, ayudarlas en la estructuración de estrategias, y el desarrollo de sus habilidades de liderazgo y las atinentes a la negociación

Frente al panorama adverso que se describe, desde el Derecho se han pensado medidas de acción positiva para apurar la nivelación y empoderamiento de las mujeres, y el sistema de “cuotas” es uno de los más conocidos, en cuanto al ingreso a los cargos públicos, en especial aquellos a los que se accede por elección.

Pero hay un trasfondo cultural viscoso en esta temática, a raíz del cual hasta se ha negado en cierta época que la mujer pudiera ejercer funciones de “liderazgo” (la capacidad para identificar un objetivo, encontrar la solución y el camino para lograrlo, y hacer que un grupo de personas se encamine hacia su consecución, bajo la guía del líder). Ésta cualidad era concebida en términos puramente androcéntricos, de modo que las acciones de las mujeres, que algunas veces podrían tener un estilo o formato diferente al de los colegas varones, eran definidas como una negación del concepto, o directamente una ausencia de liderazgo. Con el tiempo, se aceptó que no hay tal ausencia, y se reconoció también que entre los hombres existen varios estilos de liderazgo, pero en el camino se estudiaron los traumas y hasta síntomas psicológicos que genera esta discriminación²⁴. En el presente, existen vastos estudios y análisis sobre la manera de liderazgo de la mujer, la cual se ha liberado de sus sesgos peyorativos iniciales.

La relevancia del tema se advierte, en tanto se tenga presente que, según ha destacado reiteradamente la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la participación y representación adecuada de las mujeres en todos los niveles de gobierno (obviamente incluye esto a los más altos) es una condición necesaria para el fortalecimiento de la democracia en las Américas²⁵. El organismo hemisférico tiene bien presente que la baja cantidad y calidad de la representación femenina en la estructura del poder político de los países se debe en gran medida a la existencia de ‘círculos excluyentes’ de poder”, suscitándose una concentración del poder en manos de los hombres, y asociándose con los rasgos de éstos, que trazaron los códigos y pautas de su lógica; todo lo cual marginó históricamente a las mujeres de los procesos de deliberación y toma de decisiones sobre los asuntos que son de interés en la sociedad en su conjunto.

Revertir este panorama con la implementación de cuotas ha dado motivo a acaloradas discusiones. La más conocida y basal se vincula con su pertinencia o legitimidad. Hay enormes sectores de la inasible o volátil opinión pública, que repudian este mecanismo. Se lo ha tildado de discriminador contra la mitad masculina de la Humanidad, se ha alegado que es contraproducente, y se ha dicho también que promueve forzada y artificialmente a mujeres carentes de calificaciones.

De hecho, las cuotas en órganos legislativos han suscitado bastantes polémicas legales en Europa²⁶. Por ejemplo, en España, Italia y Francia se ha objetado su validez constitucional, con cierto éxito. Así, en España el Partido Popular objetó la Ley de Igualdad de 2007, bajo el entendimiento de que lesionaba la libre actividad de los partidos, pero el recurso fue desestimado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia nº 12/2008. En dicho

²⁴ V.gr., el “síndrome del usurpador”, por el cual las primeras mujeres que accedían a puestos de dirección debían mostrar rasgos masculinizados o exagerar casi agresivamente las notas directivas y jerárquicas de su rol, porque el medio social y hasta ellas mismas se comportaban como si pensarán que no eran dignas o merecedoras del cargo.

²⁵ Véase tal afirmación y un desarrollo de la temática en el documento de la CIDH: “El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en las Américas”, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 79, 18 de abril de 2011, consultable en el link: <<https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/MUJERES%20PARTICIPACION%20POLITICA.pdf>>.

²⁶ Para mayores precisiones sobre las mujeres en los parlamentos en todo el mundo, cabe consultar el portal específico de la Unión Interparlamentaria, que arroja resultados muy desalentadores, en su portal: <<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>>.

pronunciamiento se reivindicó la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la vida política, y se interpretó que las cuotas son una medida razonable y proporcionada para garantizar esta igualdad efectiva, puesto que aseguran el parecido entre el conjunto de representantes y representados. En Italia, en 1995 la Corte Constitucional declaró que las leyes de cuotas eran inconstitucionales, a resultas de lo cual se reformó la Constitución para que se admitieran ciertas leyes de cuotas²⁷. En Francia sucedió algo similar en 1982, invalidándose por parte del Consejo Constitucional (por lesiva de la igualdad) una ley que había fijado una cuota del 25% para candidatas mujeres en las elecciones municipales.

Por otra parte, aún en el sector de los que sí aceptan las cuotas, el debate no termina allí: en efecto, surgen inmediatamente los dilemas de la proporción y de la duración temporal y revisión permanente. Así, el porcentaje de mujeres en los cargos o espacios bien puede ser un 30%, que para algunos es excesivo si se viene de una historia de exclusión histórica de la mujer, mientras que para quienes propician que la paridad sea plena es escaso, en tanto promoverán cuotas del 50% (algo de dificultades prácticas en organismos de integración múltiple y acotada, como 5, o 7 miembros). Por lo demás, el ciclo de mejoría no se ha asentado aún del todo, como para postular seriamente el retiro de estos mecanismos afirmativos, para que la propia dinámica social decante proporciones de forma espontánea, lo cual obviamente remite a la cuestión de en qué momento considerar cumplida la meta y dejar sin efecto la medida niveladora.

Ciertamente, no hace falta explicar la profundidad y complejidad de cada uno de estos interrogantes. En todo caso, sí se observa que quienes niegan de plano el mecanismo, suelen sortear con poco disimulada velocidad las raíces históricas de la discriminación que han sufrido las mujeres. Por otra parte, si las calificaciones y méritos son enfocados sólo en clave de miradas androcéntricas, las mujeres no sólo nunca estarán calificadas, sino que “nunca” ejercerán algo que es considerado “liderazgo” bajo aquellas miradas. Es decir que, si no se busca un punto de vista del conjunto de la Humanidad en vez de un sector de ésta, y no se incorpora a lo femenino al esquema de reflexión sobre quienes dirigen la cosa pública, directamente será improbable una medida afirmativa²⁸.

La novedad, entonces, es que el texto y filosofía normativa de las convenciones vigentes y de nuestra Constitución nacional, se han enrolado claramente por la paridad (recordemos que se la ve, incluso en la *Convención de Belén do Pará*²⁹), y brindan el soporte suficiente para rubricar la validez de estas políticas públicas, quedando al intérprete la modulación de sus rasgos en cada caso puntual, siempre dentro del paradigma de progresividad de los derechos fundamentales en general.

En este punto, cabe recapitular y recordar que inclusive puertas adentro de la Organización de las Naciones Unidas –donde se forjó la CEDAW–, se presenta una magra representación femenina en los cargos de mayor jerarquía, algo que se repite en el entramado de las demás organizaciones internacionales. Al ser ello así, se puede poner en duda la

²⁷ Posteriormente, en 2001, se las aprobó para las Regiones, respecto de las elecciones nacionales y Europeas, y no todas las regiones las implementaron.

²⁸ Huelga advertir que el sistema que niega la dignidad y derechos de las mujeres ofrece grandes perspectivas políticas, jurídicas, y en especial económicas, pues la denigración de las mujeres y niñas, la trata y explotación, también son esquemas rentables que reposan sobre una manera de pensamiento determinada.

²⁹ En efecto, según el art. 4º de dicha Convención, los Estados reconocen el derecho de las mujeres a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país, y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones (cfr. el inc. j- del art. cit.).

habilidad del organismo de lograr un resultado paritario, que en su propio seno no ha obtenido. Por ello, el Artículo 8 de la CEDAW pone al descubierto la lejanía que hay en el cumplimiento de metas en este sentido: así, dicha cláusula establece que se tomarán medidas apropiadas para que la mujer pueda alcanzar igualmente la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional³⁰. Sin embargo, pese a tratarse de un loable propósito, la experiencia y las estadísticas indican que el mismo está lejos de haberse alcanzado, lo cual evidencia otra de las brechas “desigualitarias” que aún persisten³¹. ¿De qué modo, entonces, puede el plano internacional promover para el plano interno de los Estados la política de reivindicación de género, si puertas hacia adentro de dicho plano ésta resulta tan deficitaria?. Por cierto, no encuentro una fácil respuesta, y menos al corto plazo, sin desconocerse los esfuerzos en el buen sentido.

3.b.- Las cuotas para las listas de candidatos a cargos legislativos:

Hecha esta introducción, y en cuanto al diseño de los textos legales, cabe observar que en las cuotas, el mecanismo se ha previsto tanto para candidaturas políticas, como directamente para las designaciones en los cargos alcanzados por las normas de que se trata.

En cuanto a la primera versión de acción afirmativa, el dictado en nuestro país de una ley nacional –la n° 24.012– que fijara un cupo femenino (del 30%) para la conformación de listas de candidatos a cargos electivos, sin dejar de reflejar un dato auspicioso, no implicó inmediatamente el ingreso consiguiente de las mujeres en la proporción indicada, ni allanó todos los obstáculos a la intervención femenina en la política. Las dificultades que se presentaron hace un cuarto de siglo, cuando dicha normativa entró en vigor, se atenuaron pero no desaparecieron, como lo muestra Mariana Caminotti en una interesante investigación en la que se repasa la experiencia histórica a partir del dictado de la Ley n° 24.012³². También cabe tener en cuenta que estos cupos sólo se aplican en el plano nacional para cargos legislativos, pero no rigen para la Administración Pública ni para el Poder Judicial, lo cual deja a vastos sectores del Estado sin políticas de igualación.

En el plano convencional, la cuestión está tratada en el art. 7° de la CEDAW³³. Si bien el origen conceptual de los deberes que emanan del art. 7° tiene que ver con los cargos políticos

³⁰ Cuyo Art. 8 prohíbe restricciones discriminatorias contra la mujer para ejercer funciones en los órganos e instituciones onusianas; algo que se correlaciona con la propia Carta de la ONU. Sin embargo, en una estimación de hace unos 10 años atrás, se verificaba que sólo un 36,9 % de los puestos en áreas profesionales y categorías altas de la ONU son ocupados por mujeres.

³¹ La Asamblea General acepta y conoce esta realidad, por lo cual abordó dicha cuestión desde su 57° período de sesiones –mediante las Resoluciones 57/180 y 58/144–, y en el período 59° convocó a que se redoblaran los esfuerzos para lograr la plena aplicación de la Res. 58/144. Mediante dicha previsión, se reafirmó el objetivo urgente de que las mujeres ocupen el 50% de los puestos de todas las categorías dentro del sistema de las Naciones Unidas, en especial en cargos superiores y directivos.

³² Véase, de la citada autora, el trabajo titulado: “Dos décadas de leyes de cuota: avances y retos para la participación política de las mujeres”, en la obra colectiva dirigida por Natalia Gherardi: *Lidera: participación en democracia – Experiencias de mujeres en el ámbito social y político en la Argentina*, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA, Buenos Aires, 2012, págs. 95 y ssgtes., consultable en: <www.ela.org.ar>.

³³ El cual prevé que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a: a-) votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; b-) participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer

electivos, debe ponerse de resalto que el Comité especializado, en la Recomendación General n° 23, ha sido claro en otorgar una proyección amplia a la cláusula convencional, que no se reduce a comprensiones restrictivas de la noción de “cargo político”. En efecto, en dicho documento se propicia una interpretación del artículo en cuestión, que abarque “todas las esferas de la vida pública y política”, sin que las enunciadas en los tres incisos del artículo marquen una taxatividad. En este sentido, se han mencionado otros ámbitos, como son las juntas públicas, los consejos locales, y diversas clases de organizaciones dedicadas a la vida pública y política: v.gr., partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales o industriales, organizaciones femeninas, y organizaciones comunitarias. En particular, y habiéndose examinado los informes periódicos de los Estados partes, surgió la preocupación del Comité CEDAW, por la extendida exclusión de la mujer, tanto en el ámbito de las administraciones públicas como en los sistemas judiciales³⁴.

Esta cláusula de la CEDAW, además, se complementa con la que prevé las medidas especiales de carácter temporal, contenida en el art. 4°. Según este artículo, los Estados deben adoptar esta clase de medidas, con miras a “acelerar” la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, aclarando que su adopción no se considerará discriminación en la forma definida en la Convención; asimismo se prevé el cese de estas políticas, una vez que se hayan alcanzado “los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

Valga tener presente que, como lo recuerda la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el incumplimiento por nuestro país de esta ley suscitó una petición a título individual. Se trata del caso de María Merciadri de Morini, en el cual la peticionaria –histórica y destacada dirigente radical– alegó ante la CIDH que en la lista electoral de candidatos del partido Unión Cívica Radical para diputados nacionales de la Provincia de Córdoba, se había transgredido la ley 24.012 y su decreto reglamentario entonces vigente, n° 379/93³⁵. En lo que interesa, el Estado Argentino y los peticionarios terminaron suscribiendo un acuerdo de solución amistosa, por el cual nuestro país reconoció responsabilidad por los hechos, y se dictó un decreto por el que reglamentó la ley N° 24.012, con el fin de garantizar de forma concreta la participación femenina en las listas de candidatos a cargos electivos nacionales.

Con el tiempo, hubo otras novedades legislativas de finalidad simbólica y orientadas a un cambio del “clima de época”, destinadas a recordar y reafirmar los logros en la paridad política de las mujeres³⁶.

todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; y c-) participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

³⁴ En este sentido, algunas disposiciones que vedan la intervención femenina, como las relativas a los derechos de sucesión al trono, o bien el rol de juez en tribunales religiosos o tradicionales, o la realidad de la esfera militar, fueron consideradas por el Comité como discriminatorias y contrarias al texto de la Convención.

³⁵ Véase: CIDH, Informe N° 103/01, Caso n° 11.307, María Merciadri de Morini - Argentina, 11 de octubre de 2001. Según la denuncia comentada, se había colocado a una mujer en el cuarto y a otra en el sexto puesto, en una elección llevada a cabo en 1993, mientras que de cumplirse con las normas de cupo, debió haberse colocado a dos mujeres dentro de los primeros cinco puestos. Cabe observar que la peticionaria interpuso y agotó los recursos internos disponibles ante las autoridades judiciales, las cuales rechazaron su petición.

³⁶ Por ejemplo, recuérdense: la Ley n° 24.784, de Declaración del año 1987 como “Año del Cincuentenario de la Consagración de los Derechos Políticos de la Mujer”; la Ley n° 24.785, de Institución del “Día Nacional de los Derechos Políticos de las Mujeres”; la Ley n° 24.821, de Institución del “Día de la Mujer Destacada”; la Ley n° 24.784, de Declaración del año 1987 como “Año del Cincuentenario de la Consagración de los Derechos Políticos de la Mujer”; y los arts. 1°, 88° y ccdtes. de la Ley N° 26.571

En la actualidad, la jurisprudencia de los fueros con competencia electoral se muestra pletórica en causas en las que diversos partidos políticos pretendían –luego sin éxito– la oficialización de listas de candidatos que no cumplían con el porcentaje de cupo femenino legalmente previsto. De hecho, el “Observatorio de Sentencias Judiciales” de ELA y Articulación Feminista dan detallada cuenta de ello, y a dicho portal con su buscador cabe remitir para evitar transcripciones reiterativas³⁷.

Sólo para dar uno de entre muchos ejemplos, cabe tener presente el caso “Alianza Frente de Izquierda y de los Trabajadores s/oficialización de candidaturas – elección general Diputados Nacionales y Parlamentario del Mercosur – 25 de octubre de 2015”, de la Cámara Nacional Electoral, sent. del 24/09/2015³⁸. En dicha oportunidad, fue confirmado el pronunciamiento del Juzgado Federal con competencia electoral de Buenos Aires, por el cual se había emplazado a un partido político para que reubicara a las candidatas mujeres de la lista presentada para candidatos a Diputados Nacionales, para que se adecuara al art. 4º del dto. 1246/2000. A tal fin, se objetó que la primer mujer de la lista estuviera en el puesto número tres, pese a que unos años antes dicho partido se había presentado sin haber obtenido cargo alguno. A tal fin, se tuvo en cuenta en el considerando 8º de la sentencia que, según reiterada jurisprudencia, la Ley n° 24.012 legisla sobre una materia de orden público, de manera que no es disponible por los interesados, de modo tal que los magistrados intervinientes deben verificar la observancia de dicho ordenamiento e, incluso, disponer adecuaciones de oficio, atento a que la ley en cuestión expresamente establece que no será oficializada ninguna lista que no cumpla con sus requisitos.

Paralelamente, la Ley 24.012 fue aplicada en ámbitos donde se pensaba que no resultaba obligatoria, mostrando su fuerza expansiva. Es que, aunque no todas las trabas a la paridad pueden resolverse judicialmente, lo cierto es que no han faltado fallos que demostraron lo mucho que hace falta trabajar por el acceso de las mujeres a ciertos ámbitos. Un ejemplo viene dado por una acción que debió promoverse contra una “persona pública no estatal”, tal el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, demandado por referentes y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la paridad y empoderamiento de las mujeres (caratulada: “P., M. y otros c/CPACAF”), en sentencia que fue dictada en la primera instancia el 19 de julio de 2001, y por la cual se declaró el derecho de las actoras y, en general, de todas las abogadas matriculadas en el Colegio Público de Abogados de Capital Federal, a que en las listas de candidatos a elegir autoridades del Colegio profesional mencionado, y con posibilidades de resultar electos, se reservase una cuota mínima del 30% para las mujeres, en los términos de la Ley n° 24.012³⁹.

Por lo demás, en el plano legislativo local las novedades se siguen produciendo permanentemente, y un ejemplo de ello es la Provincia de Buenos Aires, donde en fecha reciente entró en vigencia la ley de paridad de género n° 14.848, que modifica la regulación

(modificatoria de la Ley N° 23.298) de Democratización de la Representación Política, la Transparencia y la Equidad Electoral, entre otros.

³⁷ Véanse los portales: <www.ela.org.ar> y <www.articulacionfeminista.org>.

³⁸ Véase el Expte. N° CNE 6046/2015/CA1.

³⁹ Cfr. causa “P., M. y otros c/CPACAF”, Expediente n° 10.958/2000, en la cual recayó sentencia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal el 23 de abril de 2002, publ. en revista *La Ley*, 2004-A, pág. 614, con nota de Rey, Sebastián Alejandro. Un valioso abordaje de esta cuestión es el realizado por Violeta Cánaves, en: “Cupo femenino en la Federación Argentina de Colegios de Abogados - Una deuda pendiente entre la profesión jurídica y la democracia” (Documento de Trabajo ELA), ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, diciembre de 2010.

electoral, reconociendo a las mujeres el 50% en las listas para cargos públicos electivos. Mediante esta modificación, se busca incorporar la participación política equitativa entre géneros, en el que constituye el principal distrito electoral del país. El dato novedoso viene dado por la proporción (la mitad) de la cuota, con lo que supera a las normas de otras provincias, que se limitaban a reproducir el 30% de la normativa nacional.

3.c.- Las cuotas en las designaciones:

Por otra parte, en cuanto a las cuotas o pisos mínimos en el plano de las designaciones, la cuestión no ha estado exenta de algunos contratiempos.

En efecto, la casuística demuestra que no todo es fácil en la aplicación de algunas cláusulas de paridad, y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires da evidencia de ello. Sobre este tópico, cabe partir de la base de que la Ciudad, en su Constitución, cuenta con el art. 36, por el cual se garantiza y promueve la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres, previéndose también las “acciones positivas” que permitan el ejercicio efectivo de los derechos⁴⁰. Bajo este lineamiento, el citado artículo prevé que los partidos políticos adopten tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas.

Concretamente, se contempla además que las listas de candidatos a cargos electivos en la Ciudad Autónoma no puedan incluir más del setenta por ciento (70%) de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas; y tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo. Paralelamente, se establece que en la integración de los órganos colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior, cláusula que tiene una incidencia directa en la conformación de los tribunales revisores: las cámaras de apelaciones y el Superior Tribunal de Justicia de la Ciudad.

En la práctica, el cumplimiento de este mandato normativo encontró inconvenientes. Así, por ejemplo, a fines de 2015 se hizo lugar a un amparo colectivo, y fue declarada la nulidad de la designación de un auditor general de la Auditoría General de la Ciudad. Se trata del fallo recaído en el caso: “Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia y Otros c/Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/amparo”, sentencia del Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario n° 13⁴¹.

El origen del litigio se remonta a la producción de una vacante en el directorio del organismo citado, pese a lo cual el nombramiento que le siguió no cumplió, según lo advirtieron las organizaciones actoras, los arts. 36 de la Constitución local, y 138 de la Ley n° 70, que mandan resguardar el cupo por sexo. Se consideró, por lo tanto, que había mediado discriminación contra la mujer, máxime al regir disposiciones concretas en la materia. Según la normativa vigente, en los cuerpos colegiados no puede haber más del 70% de integrantes del mismo sexo, con lo cual la designación invalidada, al tratarse de un directorio de siete miembros, dejaba al cuerpo integrado por cinco varones y dos mujeres, o sea que el 71,42 por ciento de éstos era varón, extralimitándose así el límite establecido.

La causa suscitaba algunas cuestiones procesales que fueron desbrozadas en el fallo, al considerarse que la vía elegida era idónea para la tutela pretendida, y que se configuraba un

⁴⁰ La previsión ha sido reglamentada mediante el dictado de la Ley local n° 474 relativa al Plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y varones.

⁴¹ Expediente n° A1684-2015/0, sentencia del 3 de noviembre de 2015.

“caso” judicial, por lo que las ONGs actoras contaban con legitimación activa para actuar. En cuanto a las cuestiones de fondo, se efectuaron valiosos desarrollos en torno de “la igualdad real de oportunidades y de trato”, que garantizan la Constitución Nacional y la de la Ciudad Autónoma (en especial, mediante el art. 36, al cual ya se ha hecho referencia), recordándose además la vigencia de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el artículo 138 de la Ley local n° 70, además de las Leyes locales nros. 474, relativa al Plan de igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y varones, y 5261, Contra la Discriminación⁴².

En otro orden de cuestiones, cabe observar una tendencia a incorporar la perspectiva de género en ámbitos usualmente refractarios a la incorporación de mujeres. Así sucede con las normas modernas en materia de integración de las fuerzas de defensa y seguridad, como surge del Decreto n° 980/2008, atinente al Ingreso en los distintos Agrupamientos Escalonarios y Especialidades de la Gendarmería Nacional⁴³.

Bajo una similar filosofía, el Decreto n° 1.714/2009, por el cual fue aprobada la Directiva de Política de Defensa Nacional, en el Capítulo III, relativo a las “Directrices para la Instrumentación de la Política de Defensa y de la Política Militar”, se establece, como parte inescindible de una perspectiva integral en materia de Derechos Humanos y del proceso de modernización institucional que transitan las fuerzas de seguridad y defensa, que cabe atender a las políticas de género, por lo cual se manda a mantener el trabajo de diagnóstico, monitoreo y seguimiento de la situación sobre integración de la mujer en las Fuerzas Armadas⁴⁴.

3.d.- Estado de situación: algunas cifras y mediciones de la realidad:

Según un relevamiento de la organización no gubernamental *ELA* (el *Equipo Latinoamericano de Justicia y Género*)⁴⁵, la vigencia de las *Leyes de Cupo* no ha evitado que las mujeres deban seguir enfrentando importantes barreras en el camino de la participación en cargos públicos. De todas maneras, no todas las legislaturas provinciales cuentan con leyes de cupo, por lo que aún faltan pasos en pos de la implementación de medidas de acción positiva

⁴² Fue en virtud de esta última normativa que en el fallo se dispuso la reparación del daño colectivo, encomendando a la Legislatura porteña el cumplimiento de la medida que prevé el inc. d) del art. 15° de su articulado, que contempla la emisión y difusión de disculpas públicas al grupo discriminado. Ello así, en el marco de las disposiciones relativas a las sentencias que sean dictadas en casos en los cuales se verifique discriminación. Como es sabido, la Ley CABA n° 5.261 contiene un capítulo específico dedicado a las sentencias que se dicten en casos de discriminación; allí el legislador ha dispuesto de modo imperativo la obligación de disponer medidas de sensibilización, capacitación y concientización al/a la responsable del acto discriminatorio e, incluso, prevé medidas de reparación del daño colectivo (cfr. arts. 15 y 16, ley n° 5261).

⁴³ Se tuvo presente, en su dictado, las previsiones de la CEDAW, y se incluyó la perspectiva de género. En sus considerandos, se dejó en claro que el propósito de dicha norma apunta a considerar especialmente la Convención CEDAW, y se recordó que el preámbulo de la misma reconoce el aporte de la maternidad, por lo cual se señaló que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación. Se recordó, asimismo, que sobre el Estado pesa “la obligación genérica de seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación”.

⁴⁴ Se ordenaron, asimismo, una serie de cometidos, como asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en la reforma educativa (para dar sustentabilidad al cambio), promover políticas específicas contra el acoso sexual y otras formas de género en las instituciones de Defensa, y la protección de la maternidad.

⁴⁵ Para consultar su composición y objetivos, entre otros materiales, puede ingresarse al sitio web: <<http://www.ela.org.ar>>.

en el plano local, máxime cuando –como se ha visto– la mera sanción de leyes en tal sentido no se convierte en una panacea al problema que se procura superar.

En cuanto a las cifras, se suele hacer el repaso de las proporciones de mujeres en varios sectores del Estado: éstas alcanzan a algo más del 30% en el Congreso Nacional, bajan a menos de un magro 10% en los poderes ejecutivos de los 2.172 municipios argentinos, y llegan a un 20% en los magistrados integrantes de las cortes supremas provinciales y nacional⁴⁶. Más allá de datos puntuales, hacia fines de 2007 el cálculo de mujeres con funciones ejecutivas en los diferentes niveles del gobierno nacional alcanzaba al 38,5%⁴⁷. En el Poder legislativo nacional, se ha observado un incremento de mujeres en cargos de legisladoras, como resultado de la Ley de Cupo y sus decretos reglamentarios. La reivindicación judicial de dicho ordenamiento mediante acciones de amparo y el otorgamiento de legitimación procesal activa al Consejo Nacional de la Mujer para reclamar su cumplimiento se han considerado datos auspiciosos en pos de la igualdad⁴⁸.

En los últimos tiempos se ha enfocado la mirada en los Poderes Judiciales nacional y provinciales, para conocer en detalle la integración, vista en clave de género. A tal fin, desde la *Oficina de la Mujer* creada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁴⁹, se ha elaborado un “Mapa de Género de la Justicia argentina”, en el cual se detalla la participación femenina, tanto en los poderes judiciales, nacional y locales, como asimismo en los ministerios públicos de las diversas jurisdicciones⁵⁰. Según el *Mapa de Género 2014 de la Justicia Argentina*, que publica aquella Oficina, la cantidad de mujeres en los niveles más altos de la Justicia dista de ser paritaria⁵¹, pese a que –sin preverse cuotas– hay directivas en pos de la diversidad que mandan contemplar la dimensión de género⁵². En definitiva, cuanto más alta es la jerarquía, mucho

⁴⁶ Cfr. datos del documento “Informe sobre Género y Derechos Humanos (2005-2008) – Vigencia y respecto de los Derechos de las Mujeres en Argentina”, cargado en el portal del ELA.

⁴⁷ Cfr. lo reportado en el Sexto Informe para el Comité CEDAW, que puede ser consultado en Internet, en la siguiente dirección:

<<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/499/72/PDF/N0849972.pdf?OpenElement>>.

⁴⁸ De hecho, para finales de 2007, el panorama de diputadas era del 40% de los miembros de la Cámara baja, mientras que en el Senado se llegó al 39%. Se siguen en esto los datos del *Sexto Informe Periódico* de la Argentina ante el Comité CEDAW, ya citado. Por lo demás, la incorporación femenina no se presentó sólo en lo cuantitativo, sino en lo cualitativo. Así, las nuevas legisladoras ocupan cada vez más el sitial de cabezas de lista, o líderes de sus bloques partidarios, y pasa a tener cada vez mayor peso la propia trayectoria profesional, más que los vínculos personales o familiares, para el acceso al cargo.

⁴⁹ Dicha repartición fue creada mediante la Acordada N° 13/2009, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitió el 23 de abril de 2009. Entre sus diversas funciones, la *Oficina de la Mujer* debe velar por la difusión y cumplimiento en el ámbito judicial de la Ley N° 26.485.

⁵⁰ Los datos de dicho informe obran en la página oficial de la *Oficina de la Mujer*, en: <<http://www.csjn.gov.ar/om/mapa.html>>.

⁵¹ Así, según dicho “Mapa”, las mujeres acceden en un 24% al cargo de ministra de Corte, en un 34% al de camarista, en un 45% al de jueza, en un 48% al de jueza de paz, el 59% al de secretaria de Corte, 66% al de secretaria de Cámara, y en un 67% al de secretaria de juzgado.

⁵² En este sentido, cabe tener presente que según el art. 3° del Decreto n° 222/2003, al considerarse las candidaturas a Jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, debe tenerse en cuenta la diversidad de género, entre otros factores y “en la medida de lo posible”; mediante el Decreto n° 588/2003, dicha pauta fue extendida a la designación de quien sea titular de la Procuración General de la Nación y de la Defensoría General de la Nación.

menor es la representación femenina, más allá de que también existen asimétricas distribuciones por fueros⁵³.

En todo caso, es positivo el auge reciente de mediciones, como lo muestra el novel “Índice de Paridad Política”, que asigna a la Argentina el 44,7%⁵⁴. Como fuese, las estadísticas y las novedades sólo sirven para tomar noción detallada de la gravedad del problema, y las dificultades estructurales subsisten, tal vez más solapadamente, pese a las normas que tienden a la paridad.

4.- El acceso al empleo privado:

En cuanto al acceso al empleo privado, el panorama también sigue mostrando barreras, disimuladas o no tanto, que generan vastas asimetrías. Hace tiempo que se detecta una significativa segmentación, tanto horizontal como vertical, del empleo femenino, que no se está superando suficientemente⁵⁵. Los estereotipos juegan un rol determinante en esta realidad, al creerse que existen trabajos “típicos” o “propios” de las mujeres, o que éstas dependen económicamente de sus parejas, por lo que no tendrían la responsabilidad primaria de manutención de sus hogares, creencias que se basan en falacias caducas⁵⁶. También perjudica a las trabajadoras el hecho que las empresas creen que la mujer debe lucir de determinada forma, o conducirse según ciertos patrones de “normalización”, como lo demostró la jurisprudencia⁵⁷.

A su vez, desde una óptica eminentemente legal, cabe advertir que una limitación de derechos en el plano laboral puede constituir “violencia de género”. La conclusión, que para algunos podrá ser sorprendente, surge de la lectura de la Ley n° 26.485, norma directamente emparentada con la Convención de Belém do Pará – Convención Interamericana para Prevenir,

⁵³ Por ejemplo, del relevamiento surge que en los fueros de la Seguridad Social, Trabajo y Civil las mujeres representan entre un 43% y un 51% de la magistratura, mientras que en el otro extremo se ubican los fueros Criminal y Correccional Federal, Electoral y Penal Económico con un porcentaje de magistradas que oscila entre el 6% y el 13%.

⁵⁴ Este valor o índice surge del “Proyecto Atenea”, desarrollado por: el Hon. Senado de la Nación, IDEA Internacional, ONU Mujeres, y el PNUD (o UNDP), sobre el cual se informa en este sitio web: <<http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/ourwork/ATENEA/>>.

⁵⁵ Las fuentes son múltiples, valga recordar entre otras el reporte: “Considerations of reports submitted by States parties under article 18 of the CEDAW” – Fifth periodic report of Argentina, de febrero de 2002, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, consultable en este link:

<<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/249/12/PDF/N0224912.pdf?OpenElement>>.

Huelga recordar, porque está demostrado, que la igualación jurídica y fáctica de la mujer no la beneficia sólo a ésta sino a los varones también, o sea a la Humanidad toda; lo cual daría para un trabajo aparte y excede, obviamente, el marco programado para estas líneas.

⁵⁶ Es fascinante la historia de la destacada Doctora en Farmacología Frances Oldham Kelsey, residente en los EE.UU., quien comenzó siendo contratada en la Universidad de Chicago a mediados de los años '30 del siglo pasado, con base en su destacado *curriculum vitae*, aunque ello sólo fue debido a que se confundió su nombre de pila, pensándose que era varón.

⁵⁷ En un recordado fallo de 1989, la Suprema Corte de Justicia de EE.UU. consideró que los estereotipos de género constituyen discriminación, respecto de una ejecutiva a la que se le negó una promoción porque la firma empleadora sostenía que aquella no encajaba en lo que una mujer “debería” hacer, o en cómo debería lucir (véase: *Price Waterhouse v. Hopkins*, 490 U.S. 228).

Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer⁵⁸. En efecto, en el art. 5° de la Ley n° 26.485, se caracterizan varios “tipos” de violencia contra la mujer que preocupan al legislador, aludiéndose a la física, la psicológica, la sexual, la económica y patrimonial, y la simbólica. En particular, cabe detenerse en la definición que se brinda de la cuarta categoría que, a su vez, se desagrega en varios supuestos, y que consiste en la violencia “que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer”. Interesa entonces observar que se contempla como este tipo de accionar a la “limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer” las necesidades de la mujer, o la “privación de los medios indispensables para vivir una vida digna”; incluyéndose además en el inciso d-) a la “...limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo”.

De estas previsiones se deduce razonablemente que la situación desventajosa de las mujeres en el mundo laboral, e incluso la mismísima brecha salarial, encuadran dentro de los supuestos de *violencia de género* que la Ley n° 26.485 busca desterrar. Inclusive, es interesante el mandato que dicha ley confiere a la autoridad de aplicación en materia de empleo, el cual encontramos en el art. 11° de la ley, referente a las “políticas públicas”. En dicha cláusula se establece que el Estado nacional implementará el desarrollo de acciones prioritarias, por las que se promueva la articulación y coordinación con las autoridades tanto del Poder Ejecutivo nacional, como de las jurisdicciones provinciales y municipales, e incluso con organizaciones de la sociedad civil. Cabe tener en cuenta que el acápite 6 de dicho artículo 11° va dirigido concretamente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, al cual se le encomienda la gestión de una serie de políticas puntuales, tendientes todas ellas a eliminar la violencia laboral contra las mujeres y a promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetarse el principio de no discriminación en una serie de dimensiones que incluyen el acceso, la carrera, y la igualdad de remuneración; promoviéndose también la protección contra el acoso y el resguardo de los derechos de las mujeres que padezcan violencia.

Sentado lo expuesto, y para completar una perspectiva liminar, cabe tener presente que según un relevamiento del Ministerio de Trabajo de la Nación, la participación femenina en el mercado de trabajo⁵⁹ argentino se consolidó hacia 1960, aunque incidida por la tendencia a concentrar el trabajo de las mujeres en ocupaciones asociadas a las habilidades consideradas “naturales” para su sexo. A su vez, entre 1970 y 1990 las mujeres aumentaron su presencia en el mercado de trabajo: mientras en 1970 de cada cien puestos de trabajo 29 estaban ocupados por mujeres, dicha proporción para 1990 había ascendido a 40⁶⁰.

Según la Organización Internacional del Trabajo, bajo una perspectiva global, las mujeres siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes, y se sigue verificando un alto grado de desigualdad entre mujeres y hombres en los mercados

⁵⁸ La cual fue aprobada mediante la Ley n° 24.632. Cabe tener presente que en el art. 5° de dicha Convención, los Estados Partes reconocieron que la violencia contra la mujer “impide y anula” el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de ésta.

⁵⁹ Al consignar esta frase recordamos el pasaje del fallo “Vizzotti” de la C.S.J.N.: el hombre (la Humanidad) no debe ser objeto sino señor de los mercados y, además, el trabajo humano no debe ser una mercancía, cfr. *Fallos*, 327:3677, Considerando 11°.

⁶⁰ Véase, al respecto, el documento cargado en el sitio web:

http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Collectiva-Modulo1.pdf.

laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados⁶¹. Si bien se han logrado algunas mejorías en este plano, por ejemplo a partir de la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* de Beijing (1995), éstas son consideradas mínimas.

Así, surge del análisis de la OIT que en muchas regiones del mundo las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, y cuando acceden a puestos suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad⁶². Al respecto, se considera que el desigual reparto de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, constituye un determinante importante de estas desigualdades. En todo caso, más allá de leves mejorías coyunturales, lo cierto es que el balance general es desfavorable para el género femenino pues, en general, se concluye que no se han observado prácticamente cambios, situación que hace replantear el rumbo y efectividad de las políticas públicas comprometidas a cerrar estas asimetrías.

Las medidas de acción positiva en este ámbito no han cambiado demasiado el panorama adverso, y han generado gran debate. Como referencia útil de otros sistemas jurídicos, cabe recordar el caso “Johnson v. Transportation Agency”, fallado en 1987 por la Suprema Corte de los Estados Unidos de América⁶³. En dicha causa se abordó lo concerniente a las acciones afirmativas en el ámbito del empleo, particularmente en los cuadros de una agencia de la Administración norteamericana. El pleito había sido promovido por el Sr. Paul Johnson, un empleado de la agencia de transportes de Santa Clara, California, quien fue “salteado” en una promoción, en la cual fue favorecida la Sra. Diane Joyce. El Máximo Tribunal de aquel país rechazó la demanda, reivindicando como válida la actuación de la demandada⁶⁴.

En la experiencia argentina, y como panorama general y de mayor proyección, cabe observar que el mercado laboral privado muestra dos casos paradigmáticos sobre el derecho de acceso al empleo: “Freddo” y “Sisnero”.

Con el primero, nos referimos al fallo dictado el 16 de diciembre de 2002 por la Sala “H” de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, en la acción de amparo promovida por la *Fundación Mujeres en Igualdad* contra la conocida cadena de heladerías, con el objeto de que cesaran los actos discriminatorios que se atribuyeron a la demandada⁶⁵.

⁶¹ La perspectiva de la OIT surge del documento de la organización titulado: “Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, Ginebra, 2016. Las referencias a este estudio y el link para acceder a su texto completo, obran en el portal de la OIT: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang--es/index.htm.

⁶² A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo para la OIT casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres.

⁶³ Se trata del caso: *Johnson v. Transportation Agency*, 480 U.S. 616.

⁶⁴ Al interpretar el marco legal aplicable, la Suprema Corte –por el voto de la destacada Jueza Ruth Bader Ginsburg– entendió que el Plan de la agencia traducía un criterio moderado, flexible y caso por caso, en el mejoramiento gradual de la representación de las minorías y las mujeres en la estructura de personal de la repartición, que fue percibido como guardando conformidad con el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Mediante esta norma se había procurado revertir la exclusión histórica de la mujer de vastos ámbitos del mundo laboral. Cabe recordar que el Plan implementado por la Agencia de Transporte no preveía cuotas, pero sí mandaba a considerar el género del candidato o candidata como un factor relevante para la promoción a discernir, en especial cuando se trataba de acceder a una posición donde las mujeres hubieran estado significativamente sub representadas. El actor reputaba (erróneamente, por lo visto) a la Sra. Joyce como menos calificada que él para el puesto en cuestión.

⁶⁵ Autos: “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo S.A. s/amparo”, Expte. CIV n° 021.606/2000.

Según la actora, su contraria durante años prefirió contratar empleados del sexo masculino, en una proporción tan considerable que excedía todo margen razonable de discrecionalidad y constituía discriminación en contra de las mujeres, un grupo históricamente en desventaja. Así, un 95% del personal era de género masculino, lo cual coincidía con el hecho de que las búsquedas de personal publicadas en los diarios requerían a varones.

La Cámara, al hacer lugar a la demanda, ordenó que la heladería sólo contratase personal femenino hasta compensar equitativa y razonablemente la desigualdad existente. Básicamente, interpretó que si bien el empleador puede gozar de libertad al seleccionar al personal, ello debía respetar las garantías constitucionales, y no implicar discriminación, vedada por nuestro Derecho.

Al referirse a las acciones afirmativas en pos del acceso de las mujeres al mundo laboral, en este valioso fallo se interpretó que es sumamente razonable que el legislador intente corregir una desigualdad de la realidad por medio de una diferenciación jurídica. En ese orden de ideas, se destacó que "...existen casos en los que es menester discriminar para igualar, aunque suene contradictorio", lo cual se justifica siempre y cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual, con lo cual se procura reparar injusticias pasadas. En estas políticas, se hace imperioso dejar atrás el concepto perimido de la igualdad formal, buscándose más bien una igualdad real, en especial de las oportunidades.

Al efectuarse el repaso de la normativa convencional, la Cámara recordó que el mecanismo de la "discriminación inversa" aparece en varias convenciones internacionales que tienen rango constitucional en nuestro Derecho, tales como el art. 1.4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, y el art. 4.1. de la CEDAW. En estas previsiones se aclara que las medidas especiales que se tomen no deberán ser entendidas como formas de discriminación.

Después de repasarse la jurisprudencia extranjera y la doctrina en la materia debatida, se recordó en el fallo que las medidas de discriminación inversa deben ser razonables, tendiendo así a la búsqueda de un equilibrio, por el cual se evite dar derechos excesivos a un grupo, resguardándose también la optimización o excelencia en el servicio, cargo o función. En particular, se destacó que cualquier distinción desfavorable hacia una persona con motivo de su raza, religión, nacionalidad, sexo, condición social, aspecto físico, lengua, u otras similares, se presume inconstitucional, según la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁶⁶.

Entre la profusa enumeración de antecedentes constitucionales, convencionales y legales que dan sustento a esta sentencia, cabe destacar puntualmente la invocación de las previsiones del art. 11° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW, por el cual los Estados "...adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección, en cuestiones de empleo (...)"

Otro de los instrumentos especialmente relevantes en esta materia radica en las líneas conceptuales trazadas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Al respecto, el fallo

⁶⁶ Se recordó, en este sentido, el voto de los Dres Petracchi y Bacqué en el pronunciamiento de la Corte Suprema recaído en la causa "Repetto c/Pvcia. de Buenos Aires". Se estima que se estaría haciendo referencia al pronunciamiento publicado en *Fallos*, 311:2272, sent. del 8/11/1988.

señala que esta institución ha tenido activa participación en el logro de la igualdad en el ámbito del empleo, mencionándose en particular el Convenio n° 111 y la Recomendación n° 111. Se recuerda, asimismo, que en 1975 la OIT emitió una *Declaración sobre la igualdad de oportunidades y trato para las trabajadoras*, completada en 1985 con una *Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo*, la cual fue complementada con un Plan de Acción.

Asimismo, y receptando las observaciones y recomendaciones generales de los Comités de la ONU en materia de Derechos Humanos, se enfatiza que muchas veces es necesario, además de “facilitar” el disfrute de un derecho, “hacer efectivo” directamente el mismo, cuando un individuo o grupo sea incapaz, por razones ajenas a su voluntad, de lograrlo por los medios a su alcance.

Finalmente, las partes arribaron a un convenio para el mejor cumplimiento del pronunciamiento, cuyo texto obra en el portal de internet de “Mujeres en Igualdad”.⁶⁷

Sentado lo anterior, y en cuanto al más reciente fallo “Sisnero” resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 20 de mayo de 2014, cabe recordar que fue promovido por Mirtha Graciela Sisnero, quien se consideró afectada por la renuencia de las empresas de transporte de pasajeros de Salta a contratar choferes de sexo femenino. Fue así como inició una acción de amparo contra la firma Taldelva S.R.L. que, si bien no prosperó en el Superior Tribunal provincial⁶⁸, sí suscitó singulares reflexiones y análisis una vez que intervino el Máximo Tribunal de nuestro país e hizo lugar al reclamo⁶⁹.

En su fallo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dejó sin efecto el fallo de la máxima instancia judicial salteña, por la cual se había revocado la decisión por la cual, a su turno, un tribunal local había admitido la demanda de amparo y ordenado el cese de la discriminación por razones de género. Para resolver de ese modo, la Corte nacional interpretó, en lo esencial, que el tribunal salteño no había valorado adecuadamente la prueba obrante en la causa ni respetado los criterios de la propia Corte en materia de cargas probatorias en litigios por discriminación. Al resolverse la cuestión de este modo en sede local, la Corte nacional concluyó que se habían convalidado las explicaciones dogmáticas de las empresas demandadas que, en verdad, resultaban inadmisibles para destruir la presunción de que mediaban conductas y prácticas discriminatorias para las mujeres en general, y para la Sra. Sisnero en particular.

Al definir la cuestión debatida en la causa, se precisó que la misma consistía en determinar si las empresas de servicios de transporte público de pasajeros de la ciudad de Salta han vulnerado el derecho constitucional de las mujeres en general, y de la actora en particular, a elegir libremente una profesión o empleo y a no ser discriminadas en el proceso de selección,

⁶⁷ Véase el texto del mismo en el siguiente link: <<http://www.mujeresenigualdad.org.ar/assets/acuerdofredo.pdf>>.

⁶⁸ Dicho fallo data del 8 de junio de 2010, y recayó en el expte.: “Sisnero, Mirtha Graciela, Caliva, Lía Verónica, Bustamante, Sandra, Fundación entre Mujeres c/Taldelva S.R.L., Ahynarca S.A., Alto Molino S.R.L. s/amparo s/recurso de apelación”.

⁶⁹ Véase: C.S.J.N., *Fallos*, 337:611, sentencia del 20/05/2014, en autos: “Sisnero, Mirtha Graciela y Otros c/ Taldelva S.R.L. y Otros s/amparo, expte. S.932. XLVI Rhe.. Entre los numerosos comentarios que suscitó, cabe consultar el de Mariela Puga y Romina Otero: “La justicia salteña y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral: El caso Sisnero”, en: Natalia Gherardi (Directora): *La Justicia en Construcción – Derechos y género ante los tribunales y los medios de comunicación en América Latina*, ed. por ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, 2012, págs. 141 y ssgtes.. Para un resumen y el texto completo del fallo, se puede acceder a este link: <<http://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>>.

en el caso, a los fines de acceder a un empleo como conductora de colectivos. Sentado ello, el camino argumental de la Corte transitó hacia una respuesta afirmativa al interrogante planteado.

En cuanto al fallo que revisaba, el Máximo Tribunal dejó en claro la existencia de paradojas o contradicciones que lo privaban de sustento⁷⁰.

Luego, en cuanto a las consideraciones de fondo, y después de ratificar la doctrina según la cual los actos discriminatorios pueden provenir tanto de sujetos públicos como privados, y señalar que el afectado merece tutela frente a ambas fuentes de lesión constitucional, la Corte Suprema de Justicia de la Nación recordó que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable. Así expuesto el problema, pasó a analizar la problemática de la prueba en litigios en los que, justamente, el acto lesivo exige una complejidad y dificultad probatoria adicional, determinadas por la forma solapada y disimulada del acto a revertir. Se explicó al respecto –recordando el precedente “Pellicori”, relativo a una demanda de nulidad de despido y reinstalación⁷¹– que, normalmente, el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y la información que podría servir de elemento de prueba está, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación.

En cuanto al estándar probatorio aplicable a estas situaciones, se señaló que para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

En definitiva, se concluyó que allí residía el vicio de la sentencia de la máxima jurisdicción salteña, puesto que, para la Corte Suprema nacional, aquella no había valorado adecuadamente la prueba obrante en el expediente, ni se tuvieron en cuenta los criterios señalados en materia de prueba en casos de discriminación, ello con lesión de los derechos en juego. Por ello, se dejó sin efecto lo resuelto y se mandó dictar un nuevo fallo que siguiera las pautas así trazadas.

5.- La mujer en el mundo sindical:

Un creciente subtema de la problemática que se viene analizando, se refiere al lugar que el escenario sindical da a las mujeres.

⁷⁰ Ello así, en tanto la justicia local, si bien rechazó la demanda por considerar que no se configuraba un caso o “causa” judicial –descartando que hubiera un accionar discriminatorio–, también había considerado que correspondía tomar medidas apropiadas para lograr la modificación de los patrones socio-culturales de conducta con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios, a fin de garantizar la igualdad laboral de las mujeres. Fue así como en la instancia provincial se había hecho lugar a la demanda sólo con efectos preventivos, ello con miras a que en futuras contrataciones se asegurara que las empresas demandadas iban a analizar a las postulantes femeninas, no tomando en cuenta sólo dicha condición, sino examinando los requisitos exigibles para el puesto de que se trate. De allí que se emplazó a las demandadas a que presentasen un informe ante la autoridad administrativa de aplicación, en el cual se debían detallar los requisitos exigidos para la admisión de postulantes de choferes de vehículos transporte público colectivo.

⁷¹ Se trata de la sentencia de la C.S.J.N., en el caso “Pellicori, Liliana Silvia c/CPACAF”, publicada en Fallos: 334:1387, del 15/11/2011.

Como es sabido por la experiencia histórica, el mundo sindical parece esquivo a la mitad femenina de la Humanidad. Así, se ha advertido que aún en los sindicatos referentes a actividades o sectores donde las mujeres representadas son muchas más numéricamente, resultan ser mayormente hombres los que ocupan los sitios de dirigencia⁷². Es que el lugar de la mujer aparece sesgado en el escenario gremial: la mayoría de las dirigentes sindicales mujeres terminan ocupando cargos “temáticos”, tales como la Secretaría de la Mujer, la Secretaría de Acción Social, áreas de turismo o tesorería. Es así como ninguno de los sindicatos estudiados tiene a una representante femenina como secretaria general o adjunta de su gremio, sin importar la proporción de mujeres que conforman la masa de trabajadores de dicha entidad.

Esta relevante cuestión tiene que ver con el grado de sindicalización de la mujer, fenómeno analizable en varios planos, que incluyen saber cuántas mujeres ocupan puestos de dirección en las asociaciones gremiales. La cuestión aparece legislada al crearse el Cupo Femenino de Representantes Sindicales, en los términos de la Ley n° 25.674 y el decreto reglamentario n° 514/03. Así, con la Ley de Cupo Sindical N° 25.674, de noviembre de 2002, se ha buscado revertir la escasez de representación femenina en el ámbito de las asociaciones de trabajadores. Dicho ordenamiento es considerado uno de los muchos logros de la *Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral* (CTIO), que funciona en el marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación⁷³.

Según esta ley, cada “unidad de negociación colectiva” de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad (cfr. art. 1º, ley cit.). Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas (cfr. art. 2º, ley cit.). Asimismo, se modificó la Ley n° 23.551 de Asociaciones Sindicales, al preverse que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores; agregándose que cuando la cantidad de trabajadoras no alcance dicha proporción, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad, regulándose que las listas de candidatos deberán respetar estas proporciones (cfr. nuevo art. 18 de la ley 23.551, según art. 3º de la ley 25.674).

Como telón de fondo de este ordenamiento, cabe recordar que contemporáneamente a su dictado, las mujeres ocupaban menos del 22% del total de cargos en los sindicatos, federaciones y confederaciones; y si la estadística se acota a los cargos directivos –de secretario general–, dicho porcentaje se reduce al 9,44%⁷⁴.

⁷² Es lo que se verifica en los sectores de la docencia, la salud, la alimentación o el gremio textil.

⁷³ Pueden verse los antecedentes de éste y otros logros de la gestión de la Comisión mencionada, en el informe: “Diálogo Social y Género – Experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral”, editado por la Organización Internacional del Trabajo, 2007, disponible en Internet: <<http://www.trabajo.gov.ar/ctio/estudios.asp>>.

⁷⁴ Además, según surge del exhaustivo diagnóstico del *Plan Nacional contra la Discriminación*, véase la pág. 148, del documento del Plan, *cit.*, también se observa la paradoja de que en las autoridades de los gremios de sectores en que trabajan abrumadoras mayorías de mujeres, éstas mantienen una ínfima representación: v.gr., en los cargos de Secretario General de los gremios de Educación, Salud e Industria del Vestido, las mujeres llegan al 32,6%, 9,8% y 4,3%, respectivamente. También cabe tener en cuenta como

Un diagnóstico revelador de las dificultades que aún hoy persisten, es el que surge del informe titulado “La Participación Femenina en las Comisiones Directivas de las Organizaciones Sindicales”, el cual fue realizado por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación. El relevamiento se basó en una muestra representativa de 25 organizaciones sindicales, y arroja como resultado que las mujeres ocupan, en promedio, el 18% de los cargos de secretario, subsecretario o prosecretario en el conjunto de los 25 sindicatos analizados.

Como fuese, a la baja representatividad se suma una clara opacidad. Es que, paralelamente al contenido sustancial del derecho, está la necesidad de que se conozca si el mismo está siendo efectivamente ejercido o gozado, para lo cual es imprescindible contar con la información pertinente. Sobre esta cuestión, debe destacarse que la vertiente informativa es muy relevante para el ejercicio de estos derechos; se trata de un aspecto instrumental, sin el cual no es posible tomar conciencia cabal de la magnitud de las desigualdades, dejando a la población afectada en una nebulosa de ignorancia, desde ya insostenible. Pues bien, esta perspectiva instrumental de los Derechos de las Mujeres, se conecta directamente con el acceso a la información relevante en materia de Género.

En todo caso, el acceso a la información en la materia no ha estado exento de dificultades. Por ejemplo, se han tenido que instar acciones judiciales para acceder a la información pública referente a los lugares ocupados por mujeres en los sindicatos, tratándose así de vencer la renuencia al suministro de la respectiva información. Un ejemplo en este sentido viene dado por la causa “Asociación por los Derechos Civiles c/Estado Nacional – Mrio. de Trabajo Empleo y Seg. Social s/amparo ley 16.986”⁷⁵, en la cual recayó sentencia del Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo Federal N° 2, el 15 de octubre de 2015, favorable a la parte actora. En dicho caso, se propiciaba la realización de un relevamiento de los datos existentes sobre el Cupo Femenino de Representantes Sindicales, en los términos de la Ley n° 25.674 y su decreto reglamentario n° 514/03.

6.- Preocupámonos por el abordaje del trabajo que no recibe remuneración:

Hasta aquí se ha hecho una referencia genérica y un tanto acrítica a la noción de *trabajo* en todas sus formas, y se ha apelado a su acepción o significado usual.

Ahora bien, es imperioso reconocer, en la medida en que se asuma una perspectiva de género, que este significado está contaminado de estereotipos, naturalizaciones e invisibilizaciones⁷⁶. De allí que para el intérprete avezado y preocupado por la objetiva verdad, se debe advertir que la idea misma de “trabajo” se está reconfigurando, a raíz de que las mujeres realizan gran cantidad de actividades no remuneradas, que están pasando a ser

dato positivo que, por ejemplo, en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, se cuenta con un 40 % de participación femenina en los puestos de dirección. En el otro extremo, el menor porcentaje de participación femenina (un 4 %) se registró en la conformación de la comisión directiva de SMATA, ámbito en el cual sólo una de sus 23 secretarías se encuentra a cargo de una mujer.

⁷⁵ Tramitada como Expte. n° 71.623/2014 del Fuero en lo Contencioso Administrativo Federal.

⁷⁶ Bajo el análisis económico tradicional, la significación y trascendencia de las tareas de cuidado en el ámbito del hogar o doméstico era encarada con un criterio sesgado, que la desconocía e invisibilizaba. Sin embargo, los últimos tiempos dan testimonio de una apertura mental hacia una revisión de los paradigmas caducos, ello en un claro esfuerzo de dotar de realismo y equidad a las mediciones económicas y a los marcos teóricos que las acompañan y justifican.

consideradas “trabajo”, por las nuevas corrientes de pensamiento crítico, al menos en la ciencia económica y desde la sociología. No habrá forma válida, entonces, de razonar sobre el trabajo, si no nos hacemos cargo de esta área que lo complementa e integra.

Es decir: si en la definición del trabajo estaba incluida (como premisa implícita) la contraprestación dineraria, ahora se la excluye, algo similar a lo que contestaría una persona razonable sobre la esclavitud, que tampoco era remunerada, pero hoy no dudaríamos que implica una clase de “trabajo”, aunque sea un aporte a la economía aún invisible en muchas estadísticas. No hace falta explicar las alternativas que esta visión va a implicar para el mundo del Derecho.

Por cierto que la asimetría con sus múltiples efectos⁷⁷, sumada a la ausencia de retribución por dichos esfuerzos, están suscitando una tensión dialéctica relevante, pues se están comenzando a cuestionar las premisas culturales y creencias que condujeron a la invisibilización y falta de pago de estos “trabajos”, una temática que tiene implicancias muy significativas, que exceden lo económico.

Por lo pronto, para el estatus de las mujeres esta cuestión es relevante, pues mereció la atención del Comité CEDAW, el cual dedicó a este tema su Recomendación General N° 17 (de 1991), sobre medición, cuantificación y reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado de la mujer. Para el Comité, esta clase de trabajo constituye nada menos que “una forma de explotación que contraviene la Convención”, por lo cual se recomendó que se pasara a incluir en los informes, atento a que los países directamente omitían reportarlo, enmascarando el fenómeno. Es así como la agencia ONU Mujeres le asigna una sigla distintiva: “TDnR”, y ya ha sido calificado como una “carga desproporcionada” para las mujeres⁷⁸.

Recientemente, desde organismos como la OPS (Organización Panamericana de la Salud) y la CEPAL, se han realizado estudios sobre la llamada “economía invisible” y su impacto en las desigualdades de género, poniendo el foco en la necesidad de medir y valorar sus manifestaciones⁷⁹. De este modo, se cumplen las metas de la “Plataforma de Acción de Beijing”, adoptadas en la *Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer*, de 1995, donde se reafirmó el compromiso de los Estados en punto a medir y valorar el trabajo no remunerado en la economía, propiciándose que se refleje su real incidencia, y procurando la adopción de políticas públicas tuitivas, por todos los medios disponibles⁸⁰.

Este universo sumergido muestra las dificultades que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo remunerado. Al respecto, desde la economía se han buscado respuestas que

⁷⁷ Cabe reflexionar sobre la pérdida de chances de capacitación que se deriva del hecho de recaer este trabajo de modo mucho mayor sobre las mujeres, por la incidencia negativa sobre la carrera laboral que de ello se puede derivar.

⁷⁸ Así se plasmó en el “Consenso de Brasilia”, al cual se llegó en el marco de la Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe, de julio de 2010. Paralelamente, se interpretó que el TDnR es un subsidio no regulado al sistema económico. Por tales motivos, los Estados acordaron impulsar cambios en el marco jurídico y programático, con miras al reconocimiento de su valor productivo en las cuentas nacionales.

⁷⁹ En este sentido, cabe citar el trabajo: “La economía invisible y las desigualdades de Género – La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado”, Organización Panamericana de la Salud (OPS) y CEPAL, Washington (DC), EE.UU., 2008. Asimismo, el informe final de la “X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe”, que la CEPAL organizó en 2007, destacó el deber de los Estados de visibilizar y reconocer el impacto económico de las tareas de cuidado y atención familiar.

⁸⁰ La valoración del trabajo en el hogar, entonces, suscita un ajuste en la medición y análisis de factores de la economía, con un paralelo rediseño de las políticas públicas, en función del impacto en el desarrollo social y en la superación de la pobreza de amplios sectores sociales que van ínsitos en el mismo.

expliquen por qué se produce allí una situación de desventaja de la mujer. Principalmente, las circunstancias que se identifican como causantes de la misma parecen vincularse con la cantidad de horas que dedican las mujeres a las tareas en el hogar. Esto incluye una serie de actividades conocidas como los “quehaceres domésticos”, o las “tareas de cuidado”, como ser la crianza y cuidado de niños y adultos, lo cual abarca también funciones de “apoyo escolar” para con aquellos. El común denominador de estas actividades, es que suelen tener baja consideración o valoración, tanto social como económica. Por ello, sólo en los últimos tiempos se han desarrollado análisis puntuales sobre el fenómeno. De hecho, recién en el año 2013, el INDEC realizó por primera vez una encuesta sobre “Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo” en la Argentina, a resultas de la cual se verificó que las mujeres aplican en promedio 6,4 horas de tiempo diarias a estas tareas, mientras que los varones les dedican 3,4 horas por día.

Ahora bien, reconocer un valor a ese trabajo que no recibe remuneración, no porque no la merezca sino por un entramado de creencias que se la niega, está replanteando primeramente la teoría económica. Sin embargo, los operadores jurídicos también deberían asumir una nueva mirada sobre las premisas que manejan, en una tendencia que se espera se refleje cada vez más en la construcción teórico doctrinal y en el “clima jurídico”.

La cuestión no es ajena a nuestro derecho interno e intrafederal, como lo atestiguan, entre otros, el art. 17 de la Constitución de la Provincia de Entre Ríos, el cual, además de sostener la equidad de género, reconoce el valor social del trabajo en el ámbito del hogar. Análogamente, en el art. 73 de la carta magna formoseña, se considera “importante” la labor del ama de casa y se destaca su aporte a la comunidad.

De hecho, esta concepción, favorable a asignar valor al esfuerzo de las personas en el hogar, guarda concordancia con la filosofía, texto y fundamentos del Código Civil y Comercial de la Nación. En efecto, en los “Fundamentos” expuestos por la Comisión Redactora para acompañar al Anteproyecto de Código⁸¹, se hizo alusión al reconocimiento del valor del aporte de las mujeres a la sociedad mediante la asignación de valor a las tareas de cuidado (cfr. art. 660 del Cód. Civ. y Com. N.), entre tantos otros factores relevantes⁸².

Estas normas guardan afinidad con el art. 11 de la CEDAW, donde se prevé que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad los mismos derechos a hombres y mujeres, reconociéndose, entre otros, el derecho a igual remuneración y prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo “de igual valor” (cfr. inc. d-, en lo pertinente). Así las cosas, esta cláusula se pondría en juego si se postula que el trabajo doméstico no remunerado es de “igual valor” al que se presta fuera del hogar.

En todo caso, es necesario para los actores estatales construir un marco teórico y doctrinal más completo y robusto en torno de estas cuestiones, que las asuma, y que les asigne horizontes temporales para cumplimientos de metas, con miras a afrontar los procesos sociales y económicos aún en desarrollo.

⁸¹ Véase el texto completo de los mismos en este link:

<<http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/02/5-Fundamentos-del-Proyecto.pdf>>.

⁸² Esta novedad va de la mano con la circunstancia de que el nuevo Código Civil y Comercial “registra” y considera a una serie de sujetos que, con anterioridad, no habían tenido una recepción sistemática, como ser: la mujer, el niño, las personas con capacidades especiales, el consumidor y muchos otros.

Mientras tanto, las expectativas de miles y millones de personas siguen reposando sobre el ingenio y sinceridad de compromiso de los operadores jurídicos, para que los nobles mandatos normativos no se reduzcan a promesas, y se plasmen en la realidad.