



Derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia

Mujeres que violentan mujeres

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Melina Andrea Sarraf Lemus

Legajo: VABG76414

DNI: 29.062.875

Fecha de entrega: 21/11/2021

Tutora: María Belén Gulli

Año 2021

Autos: “V.D.G.A. C/ C.M.A Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT.LEY 2786”.

Tribunal: Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, de la Provincia del Neuquén.

Fecha de Sentencia: 14 de marzo de 2019.

Sumario: I- Introducción. II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III- La *ratio decidendi* de la sentencia de la Cámara Provincial de Apelaciones. IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. VI- Postura personal. VII- Conclusión. VIII-Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

La perspectiva de género, como método de análisis, es una consecuencia más del surgimiento del género como categoría independiente (...) los sexos no sólo se clasifican a partir de criterios biológicos, sino también y fundamentalmente a partir de rasgos construidos desde lo cultural.¹

Nuestro país, desde la reforma de la Constitución Nacional (en adelante CN) en el año 1994, adhirió a diversos Tratados Internacionales de Derechos Humanos otorgándoles Jerarquía Constitucional como a la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”² (en adelante CEDAW), según surge del art. n° 31 de Nuestra Carta Magna³. Por otro lado, distintas convenciones adquirieron carácter supra legal, como es el caso de la “Convención de Belem do Pará”⁴, que insta a los estados a

“adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad” y “establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos” (art.7).

A su vez la Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus

¹ Al Respecto véase: shorturl.at/ntR59 (consultada el 20/10/21)

² CEDAW.1979. Entrada en Vigor 03/09/1981

³ Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella (...)

⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

relaciones interpersonales⁵(en adelante Ley Nacional), en su artículo 6 inc. c, tipifica la violencia laboral contra las mujeres “*como aquella que discrimina las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados (...) asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora, con el fin de lograr su exclusión laboral*”. En el mismo sentido, la Provincia del Neuquén, en ejercicio de sus facultades, sancionó la Ley N° 2786⁶(en adelante Ley Provincial).

La “Convención de Belem do-Pará” y la Ley Nacional, son receptadas en autos “**V.D.G.A. C/ C.M.A Y OTRO S/ MEDIDA CAUTELAR SIT.LEY 2786**” (Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, 14/03/2019), donde las denunciadas apelan la medida cautelar a la que hizo lugar el *a-quo*, en una situación originada en el ámbito laboral, por no estar de acuerdo con ésta, pretendiendo que la cuestión fuera tratada como administrativa con intervención del Consejo Provincial de Educación (en adelante CPE) y no con perspectiva de género en virtud del hostigamiento, violencia verbal y psicológica, que ejercían sobre la denunciante.

Debido a esta circunstancia, el problema jurídico del fallo, es de relevancia, justamente porque esta problemática no puede determinar cuál es la norma aplicable al caso “*incluso estando de acuerdo con el significado de las expresiones que aparecen en un texto jurídico, en cambio se discrepe acerca de si la norma expresada en el mismo es o no aplicable a un determinado caso*” (Moreso, J.J & Vilajosana, 2004, pag.185).

Dicha relevancia se materializa pues si bien el conflicto entre denunciante y denunciadas surge en la esfera laboral, este fallo de la Cámara de Apelaciones, confirma lo dispuesto por el inferior, quien, apartándose del ámbito y normativa del derecho laboral, tuvo en claro la prevalencia de la perspectiva de género e hizo lugar a la medida cautelar solicitada por la actora en el marco de la Ley Provincial, teniendo en cuenta la amplitud de protección de la Ley Nacional.

El análisis de este fallo resulta interesante en razón de esta relevancia, ya que los Jueces tuvieron en cuenta, para resolver la apelación de las denunciadas y ratificar la decisión del tribunal inferior, la situación de hostigamiento y violencia que sufría la denunciante por su condición de mujer y no por su posición en el ámbito donde se dieron estos episodios.

⁵ Ley 26485. 2009. BO 14/04/2009

⁶ Ley 2786. 2011. Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

En lo que sigue haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también la resolución que el Tribunal adoptó junto a la *ratio decidendi* identificada en la sentencia. Luego, formularé un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El fallo que analizaré, se inicia con la apelación interpuesta por las denunciadas C.M.A Y OTRO a la resolución de primera instancia que admitiera la denuncia por violencia laboral en los términos de la Ley Provincial⁷, solicitada por V.D.G.A. Las denunciadas hacen uso de su legítimo derecho y apelan las medidas cautelares impuestas, agraviándose pues no se citó al CPE como empleador de las partes, ni se dio intervención al Fiscal de Estado, convirtiendo la sentencia, según su criterio, en nula de nulidad absoluta. Entienden también que tramitada en el proceso sumarísimo correspondiente a la Ley Provincial, se ha dictado una sentencia condenatoria y no una medida cautelar, considerando éstas que no se ha respetado su derecho de defensa.

Seguidamente fundan los demás agravios y concluyen en que no están frente a una cuestión de género, sino frente a un conflicto laboral, que debió ser resuelto por la autoridad administrativa.

Ambos jueces de la Cámara de Apelaciones, confirman el fallo de primera instancia en todos sus términos y ratifican así la prevalencia de la perspectiva de género por encima de la cuestión laboral; rechazan la nulidad y el recurso de apelación interpuesto.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la Cámara Provincial de Apelaciones

Para llegar a la resolución, el *ad-quem*, deja en claro que lo ocurrido debe ser analizado bajo la perspectiva de género, fundado ello en que las denunciadas ejecutaron actos de violencia de género contra la denunciante, tal lo define la Ley Provincial de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, aunque éstas hayan ejercido idénticos actos contra hombres y argumentan que los que sufrió la denunciada fueron solo por su condición de mujer.

⁷ Ley 2786.2011.

Coinciden con el análisis de la prueba rendida efectuado por la jueza de primera instancia en orden a los malos tratos y comentarios hacia la denunciante por su condición de mujer, desacreditándola y degradándola hasta lograr su exclusión laboral. Señalan que ésta, es merecedora de la protección de la Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, por ser esta última más amplia que la ley provincial, toda vez que protege a la mujer de la violencia psicológica dentro del ámbito laboral.

Procesalmente el caso tratado en segunda instancia resuelve, además, dentro de la apelación interpuesta por las denunciadas, un planteo de nulidad y de violación del derecho de defensa garantido por el Art.18, 1º párrafo de la CN⁸, con el fundamento, en opinión de las apelantes de no haber dado el *a-quo*, intervención a la empleadora de las partes.

Finalmente, y con base en los argumentos mencionados, rechazan el recurso de apelación interpuesto, confirman el fallo de primera instancia en todas sus partes, disponen además ampliarlo y notificar al CPE las medidas dispuestas para asegurar a la denunciante el efectivo cumplimiento de sus tareas.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

“Ya todes sabemos que desde 1994 (...) el derecho internacional de los derechos humanos y las interpretaciones que respecto de él efectúen los distintos órganos de aplicación, poseen carácter vinculante para todos los poderes del Estado, incluido el poder judicial”⁹. CEDAW, es uno de los tratados con Jerarquía Constitucional, que sentó las bases para que tanto Nación como Provincias, haciendo uso de las facultades que les confiere el art. 31, CN dictaran leyes para proteger a todas las mujeres. Asimismo, las políticas públicas de género pueden definirse como las políticas orientadas explícitamente a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y a garantizar sus derechos humanos.¹⁰

Desde un marco internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) ha comenzado a destacar en sus estándares el deber de los Estados

⁸ Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo; ni arrestado sino en virtud de orden escrita de autoridad competente. Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos.

⁹ Al respecto véase: shorturl.at/kvDK1 (consultada el 19/10/21)

¹⁰ Al respeto véase: shorturl.at/lmuP5 (consultada el 18/10/21)

de tomar en consideración la intersección de distintas formas de discriminación que puede sufrir una mujer por diversos factores combinados con su sexo (UFEM, p.14), como también lo recepta el art. 9° de la Convención de Belém do Pará, “*dado que la discriminación y la violencia no siempre afectan en igual medida a todas las mujeres*” (CIDH,2011,pag.22,parr.28).

Señalan Gastaldi y Pezzano (2021) que

Para comprender la perspectiva de género, debemos partir de la ya clásica distinción entre los conceptos de sexo y género (...) El primero de ellos, sexo, hace referencia a las características biológicas de los cuerpos, mientras que género es el conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo (pag.37).

De igual modo “la noción de género ha servido, con mayor o menor suerte, para suscitar escenarios menos discriminatorios respecto de las mujeres y de las llamadas “minorías sexo-genéricas”” (Mattio, 2012, p.86).

En ese sentido sostienen Gastaldi y Pezzano (2021):

Asumir perspectiva de género implica tomar en serio la realidad material de las minorías sexo-genéricas y advertir el recorrido histórico que ha legitimado y solapado dicha realidad. La perspectiva de género, entonces, se compromete con esta concepción de igualdad material. Es decir, entiende que las desigualdades por razones de género responden a cuestiones estructurales, en las que están involucradas tanto cuestiones de distribución como de reconocimiento. (pag.43)

En la Provincia de Neuquén, se sancionaron leyes complementarias de las leyes nacionales sobre cuestiones de violencia de género, discriminación y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres. Constitucionalmente, es válido, ya que las provincias están obligadas a conformarse a ellas, según lo dictamina la CN. En ese contexto en el año 2011, entró en vigor la Ley N° 2786 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”¹¹. La legislación provincial, se adecuó a la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley Nacional N° 26.485 “Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”¹². De esta manera, la norma provincial, en su art.1°, dice que “*tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, salvo la violencia doméstica la cual se rige por otra Ley*”. A su vez en su art. 4°, habla de las políticas públicas y de que “*el Estado Provincial debe implementar el desarrollo de acciones prioritarias,*

¹¹ Sancionada el 24/11/2011; BO.: 06/01/2012

¹² Sancionada el 11/03 /2009; BO.:14/04/2009

promoviendo su articulación y coordinación con los distintos ministerios y secretarías del Poder Ejecutivo, municipios, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia”.

Seguidamente en su art.5°, regula el procedimiento para “*el cese de la situación de violencia sufrida por la mujer, el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia, y el refuerzo de la autonomía de la voluntad y la capacidad de decisión de la víctima*”, y dispone, en el art.6° que lo sea según el trámite sumarísimo. Por último, en su art.13°, deja en claro que

“durante cualquier etapa del proceso el/la juez/a interviniente puede, de oficio o a petición de parte, ordenar una (1) o más de las siguientes medidas preventivas, de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres previstas en los artículos 5° y 6° de la Ley nacional 26.485”.

De un tiempo a esta parte, las decisiones de los Tribunales Provinciales Neuquinos, emitidas con perspectiva de género, han generado novedosos fallos debido a que nuestro sistema jurídico incorpora normas específicas que exigen la eliminación de toda discriminación hacia las mujeres y las minorías sexo-genéricas (Gastaldi y Pezzano, 2021) se cree que “junto con otras formas de control social, la falsa neutralidad de la ley, sirve para enmascarar desigualdades de género y reproducir prácticas sexistas que sustentan la violencia” (Di Corletto, 2010).

En consecuencia, ante la vasta jurisprudencia que ha evolucionado con el pasar de los años, se ratifica que la Provincia de Neuquén, aborda la perspectiva de género con carácter prevalente.

Este es el caso de la Sala III, de la Cámara de Apelaciones de la Primera Circunscripción de la Provincia de Neuquén en el fallo “*C. J. D. M. C/ M. G. S/ violencia de género Ley 2786*”, en el cual el Tribunal de Alzada, hizo lugar a la apelación deducida por la actora, donde se indicó proceder en la instancia de grado conforme el procedimiento establecido en la Ley 2786. Resolvió

a) Que el maltrato dispensado por parte del demandado no lo sea solo con respecto a la actora sino también con el resto del personal, no es un argumento de peso para declarar la inadmisibilidad de la acción, pues de manera alguna la Ley 2786, requiere como requisito tal circunstancia. Además, en la denuncia efectuada por la actora, ante la OFIJU LABORAL, ha dejado en claro que los malos tratos son como consecuencia de diferencia de género, al decir: “**...en todo momento denigra a sus compañeras por el hecho de ser mujer...**” Es decir, más allá que los hechos deberán ser acreditados en la etapa procesal oportuna, frente a los términos empleados en la denuncia, estamos en una situación que prima facie puede considerarse como de “violencia de género”.

b) Más allá que el conflicto tome relevancia desde que el denunciado asume como delegado sindical, ello no descarta la posibilidad de que exista a la par la cuestión de

violencia de género que la propia Ley N° 2786 y su par Nacional Ley N° 26.485, tratan de prevenir o erradicar, mediante un proceso que tiene como objeto principal (art. 5 Ley 2786), el “cese de la situación de violencia sufrida por la mujer”; “el restablecimiento de la situación de equilibrio conculcada por la violencia” y “el refuerzo de la autonomía de la voluntad y capacidad de decisión de la víctima”.

Por otro lado, el Tribunal Superior de Justicia de Neuquén (en adelante TSJ), en un fallo reciente, fijó su postura respecto de las leyes rectoras para juzgar con perspectiva de género, en cuestiones que involucran a mujeres. El decisorio fue firmado por los vocales doctores Oscar E. Massei y Alfredo A. Elosú Larumbe, que sostuvieron

[L]con respecto a la mujer que trabaja, ya sea en el ámbito público como privado, resulta operativa la tutela proveniente de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Arts. 1°, 2°, 5°, 11.1, inc. B, 12, 15, 23) y –fundamentalmente- la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará” mediante la cual los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Ahora bien, ese compromiso internacional es cumplido por parte del Estado Argentino con la sanción de la Ley N° 26.485 (B.O. 14.4.09) denominada “Protección Integral a las mujeres” estableciendo -en primer término- que sus disposiciones son de orden público y de aplicación en toda la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal. Dicha norma se encontraba vigente al momento de resolverse la situación laboral de la actora, tanto en Primera como en Segunda Instancia. Para este caso, importa el artículo 6° en cuanto establece que una de las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia es el “...hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.”

Estos precedentes jurídicos, son sumamente importantes en cuanto a cuestiones de género, debido a que ratifican no solo la importancia de estos instrumentos legales, sino la necesidad de que la “Convención de Belem do Pará”, la Ley Nacional y la Ley Provincial, vayan de la mano para tutelar derechos de las mujeres en cuestiones de género.

V. Postura de la autora

De un tiempo a esta parte, el concepto de género, es sumamente importante para tramitar un proceso judicial y decidir en consecuencia, debido a que, si no logramos comprender el concepto en sí mismo, no podremos comprender el sentido de las leyes que garantizan los derechos de las mujeres, por el solo hecho de ser mujer. Para ello son necesarias políticas públicas que garanticen la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos donde sean parte. De este modo el Estado está obligado a implementarlas a estos fines, para cumplir así con la manda Constitucional y lo preceptuado en las leyes dictadas en su consecuencia.

Al comienzo de este trabajo advertí que el problema jurídico era de relevancia, por la decisión de la Cámara de Apelaciones de juzgar con perspectiva de género, ratificando lo ya resuelto por el *a-quo*, en el marco de Ley Provincial N° 2786 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres frente a la normativa laboral, debido a que la violencia y hostigamiento que se ejercía sobre la denunciante por su condición de mujer se dio en su lugar de trabajo. Esto demuestra el conocimiento por parte de aquella de la existencia de patrones socioculturales en la violencia contra la mujer, sin ninguna distinción de sexo/género del cual provinieron los hechos.

Este problema de relevancia, trae aparejado decidir qué normativa es aplicable a un determinado caso, en relación con un sistema jurídico y determinar si no hay otra norma jurídica mejor. En este contexto, el fallo genera interrogantes, que los podemos resumir en una pregunta *¿Resulta suficiente únicamente la preeminencia de la perspectiva de género dejando de lado toda consideración de la normativa laboral, aun cuando los hechos sucedieron en un lugar de trabajo?*

Si la respuesta es positiva, *¿Alcanzaría solo con garantizar derechos según lo dispuesto por las leyes que avalan la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres?* Si la respuesta es negativa, *¿Sería correcto garantizar solamente derechos laborales?*

Para responder a estas últimas, la Cámara de Apelaciones Provincial, consideró primordial fallar en el marco de los derechos tutelados por la Ley N° 2786 y únicamente notificar a la empleadora sobre lo acontecido.

Con relación al primero, considero acertada la decisión del Tribunal en cuanto a priorizar los derechos de las mujeres y erradicar todo tipo de violencia ejercida hacia ellas, ello amparado en el carácter imperativo que tienen los mandatos Constitucionales, seguido por las Leyes Nacionales y las Leyes Provinciales dictadas en consecuencia; buscó así dar fin al constante hostigamiento y violencia que sufría la denunciante. A su vez, la Cámara, amplía el fallo de primera instancia con una notificación al lugar de trabajo de las partes, para asegurar a aquella el efectivo cumplimiento de sus tareas.

Por lo tanto, podemos responder a la primera pregunta de forma afirmativa, ya que existió tal relevancia, puesto que la Cámara, priorizó los derechos de una mujer,

amparados por la Ley n°2786. Se centró en erradicar y prevenir la violencia que ejercían sobre ella, por encima de cualquier sanción laboral que pudiese recaer sobre las denunciadas.

De este modo, las Provincias, con fines de prevención ante la violencia sistemática que se comenzó a ejercer en los últimos años hacia personas de sexo femenino, dictaron leyes, conforme lo ordena la CN a través del artículo n° 31, para así de este modo, brindar aún más protección a los derechos de éstas, en diferentes ámbitos y circunstancias.

Puedo decir entonces, que estoy de acuerdo con el fallo de la Cámara de Apelaciones Provincial, debido a que es vasta la jurisprudencia, como el caso del fallo del TSJ Neuquino, *supra* citado, en el que se dan los fundamentos específicos de porqué en muchas situaciones laborales de violencia prevalece juzgar con perspectiva de género por ante la normativa laboral, con fines de prevención, sanción y erradicación de cualquier tipo de violencia.

No debemos dejar de lado que las Provincias dictaron sus propias leyes, para definir qué tipo de actos considera violentos y violatorios de derechos fundamentales, receptando no solo Leyes Nacionales, sino también Tratados Internacionales con jerarquía constitucional.

Téngase en cuenta también, que quienes apelan ante la Cámara, son las mismas mujeres que ejercieron violencia y hostigamiento contra la denunciante, otra mujer. Aquellas quisieron demostrar que se les había negado el derecho de defensa y que de ninguna manera el caso debió ser juzgado por violencia de género en el marco de la Ley n°2786, sino que constituía una situación laboral que debió ser tratada como tal.

Por último, estoy de acuerdo con la decisión final del Tribunal, toda vez que, al priorizar derechos fundamentales, como es *vivir una vida libre de violencia y de discriminación*, evidencia la prevalencia de la perspectiva de género, por encima de cualquier otro ordenamiento legal y logra de esta forma, visibilizar situaciones naturalizadas bajo patrones socioculturales.

VI. Conclusión

La presente nota, giró en torno a la decisión de la Cámara Provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, de la Provincia del Neuquén, en la cual se pudo distinguir un problema de relevancia. Este fue muy bien resuelto por el Tribunal, que con gran exactitud determinó claramente que la violencia que se ejercía sobre la denunciante era la situación más urgente a resolver y así resaltar la importancia de la perspectiva de género en los fallos provinciales por encima de cuestiones generales del derecho.

Lo que se pretendió en este trabajo fue, a través de la reconstrucción de los hechos, los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales, mostrar lo que estimo más trascendente, la prevalencia de ausencia de violencia y discriminación sobre la normativa del derecho laboral. Y de esta forma, demostrar que el problema jurídico identificado en el fallo era tal, ya que para el juzgador primó la importancia de la perspectiva de género por sobre la normativa jurídica.

En este caso en particular, sin dejar de tener en cuenta lo que finalmente decidió la Cámara, no se debe dejar de lado que lo que prevaleció aquí, fue la decisión de dar por terminada con la violencia psicológica y el hostigamiento que se estaba realizando para lograr la exclusión laboral de la denunciante y garantizar así, el efectivo cumplimiento de sus tareas.

Finalmente, diré que me enaltece pertenecer a una Provincia que garantiza, tutela y prioriza la perspectiva de género, en la gran mayoría de los fallos y en todas y en cada una de sus instancias, actitud que considero digna de imitar por los estamentos judiciales de las demás Provincias Argentinas.

VII. Referencias Bibliográficas:

Doctrina

De la Nación, M. P. F. (Ed.). (s. f.). *Jurisprudencia y doctrina sobre estándares internacionales de interseccionalidad en casos de violencia de género* (Vol. 3).

Ministerio Público Fiscal.

Di Corletto, J. (2010). *La Construcción Legal de la violencia contra las mujeres*. Buenos Aires: Librería.

Gastaldi y Sofía Pezzano, P. (Ed.). (2021). *Juzgar con perspectiva de género “Desigualdad por razones de género” como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales* (Vol. 12). Disponible en: shorturl.at/cxHU7 (consultado el 19/10/21)

Juan José Moreso, J. M. V. (2004). *Introducción a la Teoría del Derecho*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales. S.A.

Mattio, E. (2012). *¿De Qué Hablamos Cuando Hablamos De Género? Una Introducción Conceptual*. Córdoba: Ciencia, Derecho y Sociedad.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (CEDAW)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). (Ley Nacional N° 24.632)

Ley N° 26.485: Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Ley N° 2786: Ley De Protección Integral Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres.

Jurisprudencia

TSJ, Sala Civil, “Barrionuevo, Claudia Cecilia c/ Provincia del Neuquén s/ cese de acoso laboral”, (2016)

Cam. 1º, Sala III, “*C. J. D. M*”, (2018)

Otros

Comisión Económica para América Latina y el Caribe: shorturl.at/lmuP5 (consultada el 18/10/21)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos: shorturl.at/cuCF3 (consultada el 22/10/2021)

Instituto de Estudios Comparados en Ciencias Penales y Sociales: shorturl.at/kvDK1 (consultada el 19/10/21)

Suprema Corte de Justicia de la Nación de México: shorturl.at/ntR59 (consultada el 20/10/21)