

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



Modelo de Caso
Tema: Cuestiones de Género

**“La perspectiva de género como herramienta para
valorar la prueba: condiciones sexistas y discriminación
laboral de la mujer”**

Carrera: Abogacía
Nombre del alumno: Pierantonelli Antonella
Legajo: VABG56165
DNI: 34.816.698
Fecha de entrega: 14 de Noviembre de 2021
Tutora: María Laura Foradori
Año: 2021

Sumario: I. Introducción. II. Breve descripción del Problema jurídico del caso. III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. IV. Análisis de la ratio decidendi. V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Postura del autor. VII. Conclusión. VIII. Listado de revisión bibliográfica

I. Introducción

Para hablar de la importancia de este fallo: “Valdatta Florencia Micaela En J° 152.510 Valdatta Florencia Micaela C/ Asfalia S.A. P/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial”, es necesario dar un pequeño panorama sobre la temática de “perspectiva de género”, herramienta que tiene como objetivo poder conocer, comprender y así erradicar las condiciones que hacen que las desigualdades y la discriminación, especialmente contra las mujeres, se perpetúen.

Según la Real Academia Española (2021), la palabra género significa: “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico. Es decir, hombres y mujeres somos construcciones sociales y de nuestro tiempo, construcciones que derivan en estereotipos que encasillan roles y papeles sociales”.

En Argentina, está temática gana relevancia, con la reforma constitucional de 1994 donde se incorporan al ordenamiento jurídico diversos instrumentos internacionales, adquiriendo jerarquía constitucional y de esta manera introduciendo importantes cambios para los derechos de las mujeres y consolidando el compromiso con el desarrollo de normativas, políticas públicas, programas e instituciones abocadas a trabajar por la igualdad sustantiva (Universidad Siglo 21, 2021).

Este fallo, tiene especial importancia debido a que la Suprema Corte de Mendoza, lo analiza y resuelve ubicándolo dentro de esta “perspectiva de género”, advirtiendo que en este caso existió un trato discriminatorio, de corte sexista por parte de la empresa empleadora,

evidenciado en la clara distinción entre los uniformes de hombre y mujeres, lo que “implica desde ya un estereotipo patriarcal tendiente a visualizar a la mujer destacando su cuerpo como instrumento”(S.C.J.M. Dr. Adaro, 2021 p.20).

El caso planteado tuvo gran repercusión en la prensa provincial y nacional, ya que sienta precedente, sirviendo de lineamiento para la resolución de posteriores casos análogos. Sin duda la perspectiva de género, es una herramienta para llegar a la verdad real, para poder comprender y aplicar la norma desde otra óptica, pero es también esencial comprender que tanto el Estado, a través de sus representantes en cada poder e institución y de sus políticas, como así también la sociedad en su conjunto, cada uno desde su rol, tenemos que trabajar en conjunto para incorporarla en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Por todo lo mencionado anteriormente, y por considerarlo una evolución en la temática se ha decidido analizar este fallo, primero identificando el problema jurídico, para luego reconstruir los hechos y la historia procesal que llevaron a la decisión del tribunal. Posteriormente indagaremos en la ratio decidendi, es decir, las razones que tuvo en cuenta del tribunal para resolver y continuaremos por un análisis conceptual de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales; para finalizar con la postura del autor y una conclusión sobre la temática.

II. Breve descripción del problema jurídico del caso

Los problemas de prueba son aquellos vinculados a la plataforma fáctica, es decir, a los hechos del caso, donde todos o alguno de ellos no pudieron ser probados y resultan indispensables para resolver el conflicto; por lo que el juez en razón del principio de inexcusabilidad por oscuridad de la norma o de los hechos, debe resolver recurriendo a presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática (Universidad Siglo 21, 2021).

En base a lo expuesto anteriormente podemos evidenciar que en este caso se hace presente este tipo de problema jurídico, ya que “la única cuestión a resolver es si resulta

procedente o no la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 23.592” (S.C.J.M. Dr. Valerio, 2021 p.3), esto es, probar que el despido no fue injustificado, sino por el contrario, tuvo causa en la discriminación por la condición de mujer de la actora; tema que se rechazó en la sentencia del a quo por no valorar los hechos y pruebas desde una perspectiva de género, como se ha logrado evaluar en la actualidad gracias a diversas herramientas jurídicas e institucionales.

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

El caso data del año 2012 cuando Valdatta Florencia (en adelante , la actora), empleada de una estación de servicio “Oil Combustibles” ubicada en la provincia de Mendoza, era obligada a utilizar como uniforme unas calzas, un talle menor al que le correspondía. La trabajadora solicitó en reiteradas ocasiones vestimenta de su talle o un pantalón de corte de mujer y expresó, que la situación la hacía sentir incómoda y afectada en su sentido del pudor ya que estaba expuesta a constantes frases inapropiadas de los clientes, lo que fue ignorado por la empleadora.

Ante un cambio de indumentaria de planta masculina y dado que a ella no le dieron ropa nueva, consiguió que un compañero le prestara un pantalón de hombre que empezó a utilizar, por lo que recibió un apercibimiento. Luego fue suspendida por tres días, por presentarse con el uniforme masculino y no con el uniforme reglamentario de playera de “Oil combustibles”.

La actora impugnó las sanciones, expresando claramente que el uso del uniforme afectaba su pudor, que se sentía discriminada respecto a sus compañeros dado que se les permitía el uso de otro uniforme, y que su pedido respondía también a cuestiones de seguridad porque necesitaba manejar dinero y las calzas no tenían bolsillos. Finalmente fue despedida por la empleadora alegando abandono de trabajo, lo que dió origen a un juicio laboral.

La Excma. Cámara Quinta del trabajo de la Primera Circunscripción Judicial, hizo lugar a la demanda de manera parcial. Reconoció la procedencia de la indemnización por despido sin causa, invocando que “la accionada no logró probar la causal invocada de abandono de trabajo por parte de la actora” y por otro lado rechazó la condena por despido discriminatorio, ya que según la cámara, no logró demostrarse.

No conforme con la decisión, la actora interpuso recurso extraordinario provincial ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. El 7 de mayo de 2021 la Sala Segunda del máximo tribunal provincial, conformado por los Sres. Ministros José Valerio, Mario Adaro y Omar Palermo; hizo lugar al recurso interpuesto y ordenó indemnizar a la actora por el rubro “daño moral”.

IV. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

La S.C.J.M. resuelve hacer lugar al recurso interpuesto e incluir la condena por el rubro de “daño moral”. A continuación analizaremos los votos de los ministros:

El Dr. José V. Valerio hace lugar al recurso, entendiendo que se encuentra ante un “despido susceptible de ser calificado como discriminatorio” ya que ha quedado acreditado en grado de indicio, que a la actora se la obligaba a usar un uniforme en contra de su sentido de pudor, debiendo soportar agravios de clientes y transeúntes varones, sin que la demandada pudiera presentar prueba en contra, para desvirtuar el hecho.

A ello, agrega como fundamental, que la accionada: no logró probar el supuesto abandono de trabajo por parte de la actora, no impugnó la pericia psicológica ofrecida por la actora donde se evidencian secuelas psico-emocionales producto de los hechos sufridos ,y no ofreció prueba en contra de los hechos expuestos por la actora en la carta documento enviada a la empleadora, donde claramente dejó asentado su malestar y que la situación era discriminatoria respecto del personal masculino que usaba otro tipo de uniforme (pantalón).

El magistrado también expresa, su convicción de que en el marco de la ley 26.485 de protección de la mujer, se evidencia un menoscabo a la actora por su condición de mujer y hace referencia a precedentes en los que intervino donde destacó la necesidad de que se analice la prueba teniendo en cuenta las convenciones internacionales “Belem Do Pará” y “CEDAW”; así como también, legislación nacional, destinada a la protección de los derechos de la mujer.

Por último, el Dr. Valerio expone que:

Es el contexto en el que se inserta el ilícito el que viene a determinar el modo en que debe ser apreciado tal o cual elemento probatorio. Es por ello que en los casos de violencia contra las mujeres el testimonio de la víctima ostenta un valor fundamental en la comprobación de los extremos necesarios para la determinación del hecho y la imputación de responsabilidad (p.11).

Por otro lado, en expresión de su voto el Dr. Mario D. Adaro, en disidencia parcial, expresa que coincide con el ministro Valerio en la procedencia del reclamo, pero considera que, aunque la causa del despido no fue la actitud discriminatoria de la empleadora, si se violentaron los derechos de la trabajadora, por parte de esta, al invocar el supuesto abandono del trabajo.

El Dr. Adaro entiende también, que existió discriminación, ya que si bien la empresa tiene la atribución legal de imponer el vestuario que considere apropiado, debe respetar los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Partiendo de que la misma determinaba uniformes diferentes para hombres y mujeres y que luego, aunque la trabajadora comunicara los motivos razonables de no utilizar la vestimenta, por afectar su pudor y dignidad, la empleadora continuó con su postura sin justificación objetiva y razonable de su decisión, evidenciando una clara discriminación por su condición de mujer.

El voto final fue el del Dr. Omar A. Palermo, quien adhiere al voto del Dr. Valerio, en relación a que en la presente causa se acreditó el despido discriminatorio de la actora, y corresponde hacer lugar al rubro de daño moral.

V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En la actualidad, a pesar del avance en lo social y particularmente en el derecho internacional con tratados sobre derechos humanos y en especial sobre los derechos de la mujer, ratificados en nuestro ordenamiento jurídico, aún existe discriminación contra la mujer basada en su género, y uno de los ámbitos donde estas prácticas ocurren, es en el mercado laboral. Gran parte de esta violación a sus derechos se debe a estereotipos de género que se asignan social y culturalmente a hombres y mujeres, los cuales dan por sentado y normalizan ciertas creencias, como por ejemplo en relación a las tareas que cada sexo debe realizar (Guadagnoli, 2013).

Se han identificado como principales aspectos de desigualdad en el ámbito laboral: a la brecha salarial en perjuicio de las mujeres; las diferencias que nacen de las responsabilidades familiares y domésticas, relacionada con la distribución inequitativa de las mismas en los hogares, que si bien se está reorganizando socialmente, mayoritariamente aún recaen sobre ellas. Otros factores son las diferencias en el mismo colectivo de mujeres, por razones de educación, posición sociocultural; y la segmentación ocupacional, tanto la llamada segmentación “horizontal” que cataloga las actividades como típicamente femeninas o la “vertical” que las excluye de puestos jerárquicos (Guadagnoli, 2013).

Las formas de discriminación que mencionamos son modalidades de violencia laboral que se ejercen contra la mujer, así como también la violencia psicológica y la violencia sexual. La primera es aquella que afecta a la víctima en sus emociones, autoestima, desarrollo personal, que se ejerce a través de acoso, hostigamiento, manipulación, humillación, etc. y que tiene como objetivo coartar su comportamiento y creencias. La segunda hace referencia a cualquier acción, coerción, intimidación, etc. que implique la

vulneración del derecho de la mujer a decidir libremente sobre su sexualidad o reproducción (Jalil Manfroni ,2021).

Es claro que esta problemática se da tanto en nuestro país, como a nivel mundial, por lo que hay una gran cantidad de normativa vigente como tratados internacionales con jerarquía constitucional, legislación que los ratifica, creación de instituciones y un especial “movimiento” para lograr la aplicación efectiva de la perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente a la hora de aplicar justicia.

María Julia Sosa (2021) nos hace referencia al concepto de perspectiva de género, que se consolidó en la Conferencia de Beijing, China en 1995 y su reafirmación en el tiempo como:

Una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Debe entenderse cómo una metodología y/o mecanismo que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, para así poder implementar acciones positivas sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad en la materia (p.2).

Si bien juzgar desde esta perspectiva constituye una obligación legal, fundamentada en el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Nacional y en los tratados incorporados por el Art. 75 inciso 22 de la misma, que adquirieron su idéntica jerarquía. Esta igualdad formal, oculta o dificulta visualizar situaciones de vulnerabilidad de ciertos sectores sociales que sufren violencia y discriminación en el plano material (María Julia Sosa, 2021).

La aplicación de la perspectiva de género es necesaria en todas las valoraciones que se hacen a lo largo del proceso judicial, y no solo al momento de interpretar y aplicar la norma para resolver. Para ello necesitamos remover patrones socio culturales que promueven y sostienen la desigualdad y la discriminación por cuestiones de género, y requerir a todos los operadores jurídicos llevarlo a cabo. Esto implica un proceso de transformación que depende de todos nosotros (Scaglia, 2019).

Al momento de valorar la prueba desde esta perspectiva es necesario comprender la violencia de género como un fenómeno complejo, entender especialmente que tanto la discriminación, como la violencia por razón de género, en la mayoría de los casos, no se manifiestan explícitamente, por lo que se dificulta probarlas. También es necesario la incorporación de la amplitud probatoria, la evaluación especial de las declaraciones testimoniales, particularmente la de la víctima, la incorporación de pautas sensibles y el estándar probatorio de las “categorías sospechosas”, según el cual basta que la víctima acredite hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir la existencia de discriminación, siendo la otra parte quien deba probar que los mismos tuvieron como causa otro motivo justificado. Todo ello evitando la revictimización (Scaglia, 2019).

La sanción de la Ley 26.485, ha sido esencial en la valoración de la prueba, cumpliendo una función pedagógica y modificando criterios judiciales discriminatorios. En su Art. 16 otorga a los órganos judiciales amplias facultades para ordenar e impulsar la investigación; en su inciso j, dispone el derecho “a la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos”. Por otra parte en el Art. 31 reclama que al momento de la resolución se evalúen las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica y se consideren las presunciones de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes. Lo cual lleva al juzgador a analizar el contexto (Di Corleto, 2015).

Hasta aquí se advierten las dificultades de prueba que enfrenta la violencia de género, ya que en general, se trata de conductas cometidas en espacios con fuertes esquemas

de dominación, donde no hay testigos. Todo ello justifica que la fuente de comprobación del delito se remita primordialmente a la víctima y se valore su declaración, si bien debe llevarse a cabo una evaluación exhaustiva del relato, tanto en su coherencia como solidez y debe tenerse en cuenta si hay una relación asimétrica de poder entre víctima y victimario, para evitar alteraciones en el relato, ya sea por coerción o por las consecuencias económicas, afectivas o familiares que pueda tener (Di Corleto, 2015).

Podemos finalizar con la observación de cómo se han aplicado estos criterios a casos concretos ejemplificados en solo dos casos que citamos de una, cada vez más amplia, jurisprudencia en las diversas ramas del derecho:

El caso “S. M. G. Y Otros C/ Taldelva Srl. Y Otros S/ Amparo” de la C.S.J.N., trata de una mujer, Mirta y una fundación que interpusieron una acción de amparo colectivo contra distintas empresas de transporte público de la ciudad de Salta, alegando la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género, a raíz de su imposibilidad para acceder a un puesto de trabajo como chofer, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad para dicho puesto. Respecto a la pretensión colectiva, fundaron la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros.

El caso llegó a la C.S.J.N. que sostuvo que “los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional” y entendió que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; sino que sea una acción más presunta que patente y difícil de demostrar. Citando jurisprudencia, afirmó que el principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación, implica que es la parte demandada quien debe acreditar que no hubo tal. Finalmente, se consideró que se acreditaron los hechos que podrían encuadrarse en una situación de discriminación dado que de los listados incorporados al expediente existía una ausencia de mujeres contratadas incluso después de los reclamos y postulaciones de M.G.S. Por tanto, se sostuvo que los argumentos de las demandadas no destruyeron la presunción de haber incurrido en conductas y prácticas

discriminatorias declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia impugnada.

Otro fallo destacado, resuelto por la S.C.J. de Mendoza es “Kraus Ingrid Analía En J° 12345 Kraus Ingrid Analía C/ La Caja Art S.A. P/ Enfermedad Profesional (12345) P/ Recurso Extraordinario Provincial” La causa llegó al máximo tribunal provincial luego de que el tribunal de primera instancia no hiciera lugar al reclamo de indemnización de la trabajadora ,de una importante cadena alimenticia, por tratos hostiles y discriminatorios en su ambiente laboral , que la llevaron a padecer dolencias psíquicas, por entender que no era posible establecer la relación de causalidad adecuada por no haberse acreditado fehacientemente las condiciones dañosas.

La Suprema Corte de la provincia buscó analizar el caso desde una perspectiva de género. Analizó las pruebas aportadas, de las cuales surgía que la trabajadora había sufrido, de manera sistemática y a lo largo del tiempo, tratos degradantes y humillantes por parte de sus superiores. En este sentido, afirmó que: “Se advierte, entonces, claramente que se encuentra en juego una mirada de género que nos lleva a considerar que la condición de mujer de la trabajadora agravó su condición de vulnerabilidad y empeoró las condiciones hostiles y violentas en las que desarrolló su trabajo (...)”. Y finalmente resolvió dictar sentencia definitiva en la causa y anular la sentencia de primera instancia.

VI. Postura del autor

Después del análisis de doctrina y jurisprudencia realizado podemos decir que nos encontramos en total acuerdo con la sentencia dictada por la S.C.J. de Mendoza que hace lugar a la indemnización por daño moral, en el caso al cual dedicamos este trabajo, por encontrar coherencia en su resolución con relación a los conceptos, normas y principios estudiados.

El fallo fue abordado con perspectiva de género, teniendo en cuenta la relación de asimetría que se da en el ámbito laboral y que coloca al empleador en una posición de poder

con respecto a la trabajadora , por otro lado se valoró su condición de mujer, con la carga de vulnerabilidad que esto conlleva socialmente, también se recurrió a jurisprudencia resuelta desde esta perspectiva , que aunque juzga hechos diferentes, son recurrentes en la aplicación de las normas y tratados internacionales en aras de la protección de los derechos de la mujer y en la incorporación, tan valiosa ,al momento de considerar la prueba , de conceptos tales como: la amplitud probatoria , la importancia del testimonio de la víctima ; como así también el principio que indica que en materia de discriminación es la parte acusada quien debe probar que no se trató de un hecho de discriminación, sino de alguna otra causa que justifique su accionar.

Esta manera de analizar la prueba, fue la que pudo darle una solución justa a la víctima de este fallo, luego de aproximadamente 8 años desde que comenzó su reclamo. Hecho que nos permite observar una evolución en la justicia que llevó a cabo la aplicación del concepto al caso concreto, en un avance del proceso de cambios de paradigmas y estereotipos.

Consideramos que es un gran aporte y avance, sentando un nuevo precedente para casos análogos, y sirviendo de ejemplo para los demás tribunales.

VII. Conclusión

En el fallo que se analiza: “Valdatta Florencia Micaela C/ Asfalia S.A. P/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial”. La actora demanda a la empresa que la empleaba, alegando que el despido no fue injustificado sino que se trató de un despido discriminatorio por su condición de mujer y en relación a sus compañeros de trabajo, varones.

En este contexto es menester conocer el papel fundamental del concepto perspectiva de género como una herramienta que permite comprender las diferencias entre hombres y mujeres, construidas social y culturalmente, y que trascienden lo biológico, y como éstas determinan estereotipos.

En una primera instancia la cámara laboral, reconoce despido injustificado, pero considera que la discriminación alegada por la actora, no se probó. Ante tal circunstancia la misma decide recurrir ante la S.C.J de Mendoza. En esta oportunidad los Sres. Ministros, contemplando los hechos bajo esta perspectiva de género, teniendo en cuenta la dificultad que presentan estos casos al momento de probarlos ,por el contexto de subordinación y vulnerabilidad en el que se manifiestan, es que se valoran con amplitud probatoria y especial atención al testimonio de la víctima. El tribunal basándose también en los tratados “Belem Do Pará” y “CEDAW”; y normativa que protege los derechos de las mujeres como la ley 26.485 y analizando su aplicación en casos de similares condiciones, es que deciden hacer lugar al reclamo y considerar que se vulneraron los derechos de la trabajadora y se trató de un despido discriminatorio, correspondiendo incluir una indemnización en concepto de daño moral.

Si bien esta perspectiva de género se encuentra en el texto formal de la ley desde hace varios años y en nuestro país fundamentalmente desde 1994, vemos que en la práctica, este concepto se ha propagado muy lentamente. Por este motivo cada fallo que logra abrir camino a la visión desde esta óptica es considerado un avance y un aporte importante, que va denotando cambios en la percepción de la realidad y que nos lleva a seguir trabajando desde lo jurídico y lo social en todos sus ámbitos, para poder reivindicar la igualdad real y resguardo de los derechos humanos en general.

VIII. Listado de revisión bibliográfica

a. Doctrina

- Universidad Siglo 21 (2021) Cuestiones de Género
- Real Academia Española (2021). Recuperado el 20/10/2021 de: <https://dle.rae.es/género>
- Guadagnoli R. S. (2013) Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente. Recuperado el 20/10/2021 de: <http://www.sajj.gob.ar/rominasoledad-guadagnoli-desigualdades-genero-como-obstaculo-trabajo-decentedacf130390-2013-12-09/123456789-0abc-defg0930-31fcanirtcod>.
- Sosa M. J. (2021) Investigar y juzgar con perspectiva de género. *Revista Jurídica AMFJN* (8). Recuperado el 20/10/2021 de: <https://www.amfjn.org.ar/revista-juridica/>

- Scaglia R. (2019) La Prueba Con Perspectiva De Género. Juris Online. Recuperado el 20/10/2021 de: <https://www.facebook.com/193086250877831/posts/1078972688955845/>
- Di Corleto J. (2015) Valoración de la prueba en casos de violencia de género. Recuperado el 20/10/2021 de: https://www.academia.edu/26028109/La_valoración_de_la_prueba_en_casos_de_violencia_de_género
- Jalil Manfroni, M. V. (2021) #Doctrina Un ejemplo a seguir... cuando se trata de juzgar con perspectiva de género. *Microius.com inteligencia jurídica*. Recuperado el 20/10/2021 de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/07/29/doctrina-un-ejemplo-a-seguir-cuando-se-trata-de-juzgar-con-perspectiva-de-genero/>
- Espino A. (2011) Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? Revista electrónica Nueva Sociedad (232) Recuperado el 20/10/2021 de: <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/>
- Klepp C. (2019) Highton de Nolasco: “Juzgar con perspectiva de género para que las sentencias tengan igualdad”. Comercio y Justicia. Recuperado el 20/10/2021 de: <https://comercioyjusticia.info/profesionales/highton-de-nolasco-juzgar-con-perspectiva-de-genero-para-que-las-sentencias-tengan-igualdad/>
- Dra. Kemelmajer A. (2021, Marzo) Sentencias con perspectiva de género. Conferencia presentada en ocasión del día internacional de la mujer, organizada por el: Instituto De Estudios Judiciales De La Suprema Corte De La Provincia De Buenos Aires. Recuperada el 20/10/2021 de: <https://www.scba.gov.ar/institucional/videos.asp?expre=Sentencias%20y%20perspectiva%20de%20g%20E9nero>.
- Dirección General de Políticas de Género (2020) Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas. Compendio de los Fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo. Ministerio Público Fiscal. Recuperado 20/10/2021 de: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021) Administración de justicia y perspectiva de género. Recuperado el 20/10/2021 de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/03/administracion_de_justicia_y_perspectiva_de_genero_31-3.pdf

- Bergallo P. y Moreno A.(2017) Hacia políticas judiciales de género.(1° Ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Jusbaire. Recuperado el 20/10/2021 de: <http://editorial.jusbaire.gov.ar/libro/cargar/161>
- Gastaldi P.y Pezzano S.(2021) Juzgar con perspectiva de género “Desigualdad por razones de género” como propiedad relevante en la toma de decisiones judiciales. *Revista Argumentos* (12) 36-48 Recuperado el 20/10/2021 de: <https://revistaargumentos.justiciacordoba.gov.ar/index.php/primera/article/view/209/122>

b. Legislación

- Constitución Nacional Argentina
- Constitución de la Provincia de Mendoza.
- Ley 23.592 (1988) Actos discriminatorios
- Ley 26.485 (2009) Protección Integral a las Mujeres
- Ley 27.499 (2019) Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia Contra la mujer: “Convención de Belem do Pará” (1994).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1981)
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1999)
- Ley 20.744 (1976) Régimen de contrato de trabajo.
- O.I.T C190 (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo N°190.
- O.I.T. R206 (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso N°206.

c. Jurisprudencia

- S.C.J.M. Sala 2 (07/05/2021) “V. F. M. C/ Asfalia S.A. S/ Despido P/ Recurso Extraordinario Provincial”.

- C.S.J.N. (20/05/2014) “Sisnero, Mirtha Garcia Y Otros C/ Taldelva Srl Y Otros S/ Amparo”.
- C.S.J.N. (15/11/11) “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”.
- S.C.J.M. (01/11/2020) “Kraus I. A. c/ La Caja ART S.A. s/ enfermedad profesional (12345) p/ recurso extraordinario provincial”.