

Título: Ley de Cupo: redefiniendo los contornos de los derechos de género

Autor: Basterra, Marcela I.

Publicado en: LA LEY 12/09/2017, 12/09/2017, 7

Cita Online: AR/DOC/2298/2017

Sumario: I. Introducción.— II. El fallo.— III. Fundamentos de la necesidad de protección de los derechos de género.— IV. Normativa aplicable en la materia.— V. Jurisprudencia destacada en la materia.— VI. Conclusiones.

I. Introducción

Nos encontramos nuevamente frente a la discusión acerca del reconocimiento y protección de los derechos de un grupo históricamente discriminado: las mujeres. El fallo bajo análisis versa sobre el derecho a la igualdad real de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el rol que juegan frente a este principio las denominadas acciones positivas o affirmative actions.

En los últimos años nuestro país ha adoptado una voluminosa normativa, a la vez que se han dictado numerosas sentencias sobre esta temática que analizaremos en el presente trabajo.

Con este precedente, "Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia y otros c. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ amparo" (1), la sala 3ª de la Cámara Contencioso Administrativa y Tributaria de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se suma a los tribunales que protegen y abogan por el efectivo reconocimiento de los derechos de género.

II. El fallo

II.1. Breve reseña de los hechos y la sentencia de grado

En el año 2013 la Legislatura de la Ciudad designó como nuevo auditor General de la Auditoría General de la Ciudad al Sr. Facundo del Gaiso.

La Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ), la Asociación Civil por los Derechos Civiles (ADC), la Fundación para el Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM), el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y la Fundación Mujeres en Igualdad (MEI) iniciaron acción de amparo contra la Legislatura, con la siguiente finalidad: a) que se declarara la nulidad de la mencionada resolución y b) que se le ordenara a la demandada realizar un nuevo nombramiento adecuado al cupo femenino, previsto en el art. 36 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el art. 138 de la ley 70 (2), sobre Sistemas de Gestión, Administración Financiera y Control del Sector Público de la Ciudad.

La sentencia de primera instancia hizo lugar a la demanda, declarando la nulidad de la resolución cuestionada. Además, dispuso la reparación del daño colectivo de acuerdo con lo previsto en el art. 15 inc. d) de la ley 5261, Ley contra la Discriminación (3), es decir, la emisión de disculpas públicas al grupo objeto de discriminación —en este caso las mujeres— y la publicación de tales disculpas en uno de los medios gráficos de mayor tirada en el ámbito de la Ciudad.

II.2. La sentencia de Cámara

La sala 3ª de la Cámara declaró parcialmente abstracta la demanda, ya que cuando las actuaciones arribaron a esa instancia se habían elegido nuevas autoridades para la Auditoría General de la Ciudad.

No obstante, la Cámara confirma la sentencia apelada en cuanto declaró la invalidez de la designación cuestionada en el entendimiento de que el cumplimiento del cupo constituye un elemento reglado del acto de nombramiento en examen, el que no puede ser soslayado por consideraciones vinculadas a la oportunidad, mérito o conveniencia de una solución diferente de la establecida en la norma. En este sentido, el 70% del total de 7 (siete) miembros con que cuenta la Auditoría General de la Ciudad es igual a 4,9. Por lo tanto, la designación que dota al órgano citado de cinco integrantes del mismo género supera el límite numérico señalado e incumple con el mandato constitucional.

Asimismo, confirmó la reparación dispuesta en la sentencia de grado. En este sentido, señaló que la medida de reparación del daño colectivo prevista en el art. 15 inc. d) de la ley 5261 resulta adecuada para evitar la repetición de conductas discriminatorias y cumplir con los fines enunciados en dicha norma.

III. Fundamentos de la necesidad de protección de los derechos de género

La preocupación por la discriminación por cuestiones de género se ha instalado en el centro del debate público en forma más o menos reciente, lo que claramente responde a la importancia que ostenta esta problemática en cualquier sociedad.

Se trata de un tema sumamente complejo, dado que exige un profundo análisis de las condiciones históricas,

sociales, políticas y económicas que resultan determinantes al momento de analizar supuestos como el que aquí nos ocupa; la discriminación estructural y las limitaciones para el acceso a los cargos públicos y al mercado laboral, en general, de las mujeres.

La discriminación ha sido utilizada reiteradamente como medio para el logro de la obtención del poder, por la que se excluyó del derecho al sufragio a las mujeres hasta hace un poco más de medio siglo, lo que ha significado en nuestra historia no sólo la negación del derecho a elegir y a ser elegidas, sino una capitis diminutio que las signaba peyorativamente en el ámbito laboral y familiar (4).

Son muchos los compromisos firmados por el Estado argentino y las sentencias de distintos tribunales que han puesto a los derechos de género en el nivel jurídico más alto de nuestro ordenamiento. Sin lugar a dudas, desde el punto de vista normativo y jurisprudencial, el avance hacia la igualdad entre mujeres y varones parece encontrar un fuerte respaldo.

No obstante, esto no alcanza para que las prerrogativas allí reconocidas se hagan efectivas. Como ha señalado Carmen Argibay: "Detectar las múltiples situaciones en las que una mujer se encuentra en desventaja por su condición de tal, requiere, además de un esfuerzo intelectual para comprender una temática que no fue parte de nuestra formación, agudeza de los sentidos para detectar los estereotipos culturales arraigados que reproducen la asignación de roles de género" (5).

Nuestra Constitución inicialmente recibió un concepto de igualdad formal expresamente reconocido en el art. 16. En consonancia, numerosos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación entendieron que no había razones para nivelar desigualdades de hecho. En consecuencia, igualdad para esta concepción significa neutralidad de trato del Estado para los particulares, u otras veces, imparcialidad ante los gobernados (6).

Sin embargo, resulta evidente que situaciones de estas características donde se encuentran en juego derechos de grupos desaventajados —como el caso—, exigen un rol activo por parte del Estado para que pueda alcanzarse un equilibrio social, a través de medidas especiales de tutela otorgadas a las personas que sufren procesos estructurales de discriminación. Así es que se deja de lado el modelo de la igualdad formal para adoptarse un concepto de igualdad material, que parte del reconocimiento que determinado colectivo de personas requieren acciones específicas a fin de modificar la estructura social (7).

Hay un cambio en el paradigma, ya que la visión tradicional de la igualdad se ve complementada —y a veces, en tensión— con otra más moderna, que advierte que la mera supresión de ciertos obstáculos normativos no se traduce necesariamente en un resultado igualitario, sino que es preciso realizar acciones positivas a fin de asegurar la igualdad real (8).

Tal como explica Abramovich (9), la adopción de un nuevo prototipo de igualdad estructural en el Sistema Interamericano trajo algunas consecuencias, las que obviamente a partir del año 1994 alcanzan a nuestro país. En primer lugar, hay que tener presente que las acciones afirmativas adoptadas por el Estado no pueden ser cuestionadas por una noción de igualdad formal, sino que su impugnación debe basarse en críticas concretas a su razonabilidad. En segundo término, corresponde señalar que los Estados no sólo tienen el deber de no discriminar, sino que ante ciertas situaciones de desigualdad de índole estructural, tienen la obligación de adoptar acciones positivas respecto de ciertos grupos desaventajados. Por último, no puede soslayarse que muchas prácticas o políticas aparentemente neutrales pueden tener un efecto discriminatorio sobre determinados sectores vulnerables.

En esta línea, podemos destacar que la reforma del 94 incorporó expresamente a las denominadas "acciones positivas". En efecto, de los arts. 37 (igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos), 38 (representación de las minorías en los partidos políticos) y 75 inc. 19 y 23 (legislar y promover medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato), surge la indelegable responsabilidad del Estado en la protección de los derechos de la mujer.

IV. Normativa aplicable en la materia

IV.1. Normativa complementaria de la Constitución Nacional y los Tratados con igual jerarquía

En el año 1948 la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos (10), donde proclama en el art. 2º la igualdad de derechos y libertades fundamentales para todas las personas, sin distinción de edad, sexo, etnia, condición social ni de ninguna índole. En particular, y relacionado concretamente con el fallo bajo análisis, en el art. 21 inc. 2º, dispone: "Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país".

Desde ese entonces, comienzan los avances en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de género. Así, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (11) del año 1966 reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres, en el art. 3º. En igual sentido, el Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales [\(12\)](#) del mismo año en su art. 2º inc. 2º dispone: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".

En el año 1969 se sancionó la Convención Americana sobre Derechos Humanos [\(13\)](#) cuyo art. 23, inc. 1º .c establece: "Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades: (...) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país". Asimismo el art. 24 prevé que "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Por otra parte, cabe señalar que se han sancionado convenciones específicas en la materia. Siguiendo un criterio cronológico podemos enumerar la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer [\(14\)](#) del año 1948. En su primer artículo declara: "Los Estados Americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre". Ese mismo año, la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer [\(15\)](#), en el art. 1º señala: "Las Altas Partes Contratantes convienen en que el derecho al voto y a ser elegido para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo".

En el año 1952 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer [\(16\)](#), disponiendo que las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones, ser elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

Asimismo, se comprometen a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, en la educación, el trabajo, la salud y en otras esferas de la vida económica y social.

En 1994 se adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [\(17\)](#) conocida como Convención de Belém do Pará. Ésta implica un gran paso en la protección de los derechos de género reconociendo que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado (art. 3º). En referencia a la problemática del fallo en estudio, la Convención reconoce el derecho a la igualdad de la mujer de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU señaló que la discriminación incluye la violencia basada en el sexo, "es decir, la violencia dirigida contra la mujer por el sólo hecho de serlo, o que la afecta en forma desproporcionada", abarcando "actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad" [\(18\)](#).

IV.2. Leyes nacionales y provinciales que incorporan acciones positivas en razón del género

A nivel nacional, con el objeto de garantizar la participación de la mujer en la vida política, se sancionó la ley 24.012 [\(19\)](#) que dispone que las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos electivos, y en proporciones con posibilidad efectiva de resultar electas. En consecuencia, no será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos.

En el año 2009 se sancionó la ley 26.485 [\(20\)](#) de Protección Integral a las Mujeres. Esta normativa tiene por objeto promover y garantizar la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres. Asimismo, señala que son derechos protegidos por la normativa, la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. Agrega que los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones (art. 7º).

En consonancia son varias las provincias que dieron un paso más y establecieron un cupo mayor del 50%, garantizando la igualdad de posibilidades en cargos electivos en órganos colegiados; veamos algunos ejemplos.

El Código Electoral Provincial [\(21\)](#) de Santiago del Estero, dispone en el art. 46º: "Queda asegurada la igualdad real de oportunidades, entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos en órganos colegiados; para lo cual las listas de candidatos deberán presentarse intercalando una persona de cada género sucesivamente en las listas de titulares y suplentes".

En Córdoba, el Código Electoral [\(22\)](#) establece en su art. 49: "Las listas de candidatos deben ser integradas observando las prescripciones de la ley de participación equivalente de género vigente".

El Código Electoral y de Partidos Políticos [\(23\)](#) de la Provincia de Río Negro, señala en su art. 148: "Conformación de Listas. Establécese, como regla general, el principio de Participación Equivalente de Géneros

para la conformación de las listas de candidatas a cargos electivos en Cuerpos colegiados, de modo tal que contengan porcentajes equivalentes, es decir el cincuenta por ciento (50%) de candidatas de cada género".

La ley 5109 (24) de la provincia de Buenos Aires establece: "Otorgada la personería a un Partido Político, la Junta Electoral oficializará sus Listas de Candidatos, conforme a las disposiciones legales pertinentes, las que deberán respetar para los cargos de cuerpos colegiados en todas las categorías, una equivalencia del cincuenta por ciento (50%) del sexo femenino y otro cincuenta por ciento (50%) del sexo masculino. Este porcentaje será aplicable a la totalidad de la lista, la que deberá cumplir con el mecanismo de alternancia y secuencialidad entre sexos por binomios (mujer-hombre u hombre-mujer). Cuando se trate de nóminas u órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno [1]" (art. 32°).

IV.3. Normativa de protección de los derechos de la mujer y cupos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

La Constitución de la Ciudad dispone en su art. 36: "La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución.

"Los partidos políticos deben adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas.

"Las listas de candidatos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo.

"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".

Complementa esta protección el art. 38, que destaca que la Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres. Además, "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; promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; 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; facilita a las mujeres único sostén de hogar, el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrolla políticas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas, las ampara y garantiza su permanencia en el sistema educativo; provee a la prevención de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres y brinda servicios especializados de atención; ampara a las víctimas de la explotación sexual y brinda servicios de atención; promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a las temáticas de las mujeres en el diseño de las políticas públicas".

La ley 4016 (25) crea la "Guía de Programas y Servicios para la Prevención y Asistencia de la Violencia contra las mujeres". Igualmente, por ley 4203 (26) la Ciudad adhirió a la ley nacional 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

Por otro lado, en cuanto a la normativa específica del fallo bajo análisis, el art. 138 de la ley 70 señala: "Los/as Auditores/ as Generales son designados por la Legislatura, por el voto de la mayoría absoluta de sus miembros a propuesta de los representantes de los partidos políticos o alianzas de la Legislatura, respetando su proporcionalidad. (...) La integración del cuerpo debe adecuarse a lo dispuesto en el art. 36 in fine de la Constitución de la Ciudad".

Por último, debemos destacar la ley 5261 (27) "Ley contra la Discriminación", que si bien no se refiere específicamente a derechos de género, tiene por objetivo: "a) garantizar y promover la plena vigencia del principio de igualdad y no discriminación, con vistas a asegurar el efectivo ejercicio de los derechos de todas las personas y grupos de personas, b) prevenir la discriminación en todas sus formas, a través de la implementación y el desarrollo de políticas públicas inclusivas y acciones afirmativas que promuevan la igualdad de oportunidades y fomenten el respeto a la diversidad y a la dignidad inherente de cada ser humano; c) sancionar y reparar los actos discriminatorios, garantizando el acceso a la justicia y generando condiciones aptas para erradicar la discriminación, la xenofobia y el racismo".

V. Jurisprudencia destacada en la materia

Uno de los fallos emblemáticos sobre discriminación por razones de género y acceso al empleo por parte del colectivo femenino es "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo SA s/ amparo" (28). En el caso, la

mencionada Fundación inició un amparo colectivo contra la empresa Freddo SA, alegando la utilización de prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal. El juez de primera instancia no hizo lugar al amparo, argumentando que no se había demostrado que se hubiesen presentado mujeres a las convocatorias y que fueran rechazadas por su condición de tal. Asimismo, expresó que la ley prohíbe el empleo de mujeres en tareas peligrosas e insalubres, por lo que la empresa tiene la potestad de determinar su política de empleo.

La demandada reconoció que tomaba empleados del sexo masculino, porque además de preparar el producto y atender al cliente, "podían cargar baldes con un peso 10 Kg. e ingresar a los pozos de frío de una gran profundidad y bajas temperaturas".

La sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil revocó la sentencia de grado e hizo lugar al amparo, condenando a la empresa Freddo SA a contratar en el futuro sólo personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

Resulta interesante destacar la evaluación realizada por la sala sobre las denominadas "acciones positivas", las que son tan necesarias como complejas de efectivizar. De este modo, argumentaron: "Es sumamente razonable que el legislador intente corregir una desigualdad de la realidad a través de una diferenciación jurídica. Existen casos en los que es menester discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual. Se acude así a los llamados 'programas de acción afirmativa', cuyo propósito es reparar injusticias pasadas".

En este sentido, entendieron que el justificativo utilizado por la empresa no podía ser admitido ya que responde a prejuicios sobre el "sexo débil", agregando que, "Al limitarse a la mujer la posibilidad de emplearse en determinadas tareas, por la sola razón de su sexo, se está restringiendo arbitrariamente su derecho a elegir una tarea u ocupación".

En esta línea, cabe recordar el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en "Sisnero, Mirtha G. y otros c. Taldelva SRL y otros s/ amparo" (29), que se vincula justamente con una situación de inequidad de género en la etapa de acceso al empleo.

Las actrices interpusieron dos pretensiones, una individual y otra colectiva. En relación con la pretensión individual, alegaron la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género, a raíz de la imposibilidad de la señora Sisnero de acceder a un puesto de trabajo como chofer en las empresas demandadas pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. En cuanto a la pretensión colectiva, argumentaron —con excelente criterio— la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación, ante la probada falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros por parte de las empresas operadoras de Sociedad Anónima del Estado de Transporte Automotor.

Siguiendo esa línea argumental, solicitaron (i) el cese de la discriminación por razones de género, (ii) la incorporación de Mirtha Sisnero como chofer de colectivo y (iii) el establecimiento de un cupo de puestos para ser cubiertos exclusivamente por mujeres, hasta que la distribución total refleje una equitativa integración de los géneros en el plantel de choferes de las empresas demandadas.

La Cámara hizo lugar al amparo ordenando a las empresas de transporte a contratar mujeres hasta cumplir con el 30% de cupo femenino de la planta de choferes existentes, y, en caso de incumplimiento, a abonar un salario a la mujer que estuviera en primer lugar de la lista de aspirantes de la Autoridad Metropolitana de Transporte. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de Salta revocó la sentencia por entender que no se configuraba caso judicial, toda vez que no se demostró que las empresas convocaran sólo hombres para cubrir sus puestos vacantes.

Llegado el caso a la Corte Federal, se deja sin efecto la sentencia impugnada y se reenvía la causa a la Corte de Justicia provincial para que dicte un nuevo pronunciamiento que tuviera en cuenta la discriminación alegada y debidamente probada. En forma complementaria, aquella destacó que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional.

En este pronunciamiento se hace referencia a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que dispone que los Estados parte deben adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar el derecho de igualdad de oportunidades de empleo, e incluso a la aplicación de los mismos criterios de selección. En la misma línea, se pronuncia el convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

También la Corte IDH se ha manifestado enfáticamente sobre estos criterios. Un caso paradigmático es la

sentencia producida en el precedente "González y otras ('campo algodoner') c. México" (30), en el que la Corte trata la desaparición y muerte de tres jóvenes en la ciudad de Juárez. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos alegó ante el Tribunal la responsabilidad internacional del Estado mexicano por: (i) la falta de medidas de protección a las víctimas; (ii) la falta de prevención de estos crímenes, pese al conocimiento de la existencia de un patrón de violencia de género en la zona, (iii) la inexistencia de respuesta de las autoridades frente a la desaparición, (iv) la ausencia de debida diligencia en la investigación de los asesinatos y, (v) la denegación de justicia y de reparación adecuada.

La novedad del caso reside en el abordaje que hace la Corte, enfatizando como causal el contexto de desigualdad estructural en el que se encontraban las víctimas. No obstante, coincido con quienes entienden que el análisis del Tribunal resulta en algún punto insuficiente dado que basó las causales de desigualdad estructural, solamente en factores culturales, omitiendo los referidos a la estructura de producción que atraviesa las formas de acceso al empleo y su relación con la desaparición y muerte de las mujeres. En definitiva, se trata de trabajadoras jóvenes —por lo general migrantes— y de escasos recursos económicos, sometidas a condiciones cercanas a la explotación laboral (31).

En esta línea el Tribunal Internacional consideró: "el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado (...), es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes (...). La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer" (32).

VI. Conclusiones

Como surge de la normativa y la jurisprudencia previamente analizadas ha habido significativos avances a favor de la igualdad entre hombres y mujeres tanto a nivel internacional, nacional y local.

No obstante, como se ha señalado, aún persiste un desafío después del camino recorrido entre "igualdad formal" e "igualdad real", es decir entre la existencia de los derechos y su reconocimiento, exigibilidad y efectivo goce. En particular, este tránsito ha sido más lento y desigual para las mujeres (33).

Estas situaciones de incumplimiento o imposibilidad efectiva del ejercicio de estos derechos se dan de manera recurrente, como podemos observar en el fallo que motiva el presente comentario.

Del art. 36 de la Constitución de la CABA y del 138 de la ley 70 de "Sistemas de Gestión, Administración Financiera y Control del Sector Público de la Ciudad", surge la existencia de un cupo en la integración de la Auditoría General local no pudiendo incluir más del setenta por ciento (70%) de auditores del mismo sexo. Siendo un organismo compuesto por 7 (siete) personas, deben ser 3 (tres) —al menos— de un sexo y 4 (cuatro) del otro.

No podemos negar que una cultura fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres, no muta de la noche a la mañana. El cambio de patrones socioculturales y la erradicación de la discriminación por cuestiones de género, es una tarea larga y compleja en la que resulta indispensable un abordaje integral que involucre a toda la sociedad a trabajar en conjunto.

(1) Cód. Cont. Adm. y Trib. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, "Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia y otros c. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/ amparo", 28/04/2012.

(2) Ley 70 de "Sistemas de Gestión, Administración Financiera y Control del Sector Público de la Ciudad", publicada en el BOCBA el 29/09/1998.

(3) Ley 5261, publicada en el BOCBA el 10/06/2015. Art. 15.- "Reparación del daño colectivo. Cuando por su alcance, trascendencia, publicidad, divulgación, efectos u otras circunstancias de modo, tiempo o lugar, el tribunal considere que exista una afectación social a un grupo vulnerado, la sentencia por actos u omisiones discriminatorias debe contener medidas de reparación del daño colectivo, sin perjuicio de las demás indemnizaciones o sanciones que correspondan. La reparación del daño deberá contener una o varias de las siguientes medidas, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia del acto o hecho discriminatorio: a. Campañas públicas de sensibilización y concientización sobre los efectos negativos de la discriminación. b. Programas internos de capacitación e información sobre los derechos humanos y el derecho a la igualdad y la no discriminación. c. Implementación de medidas internas de acción positiva a favor del grupo discriminado. d. Emisión y difusión de disculpas públicas al grupo discriminado. e. Cualquier otra medida adecuada a la reparación de los daños. Tomando debida cuenta de las sentencias y resoluciones emitidas por aplicación de la presente Ley, la autoridad de aplicación, en consulta con el o los grupos damnificados, desarrollará medidas y acciones para evitar la repetición de los actos discriminatorios".

(4) FERREIRÓS, Estela M., "La discriminación a la luz de los Derechos Humanos. La seguridad como principio jurídico base imprescindible para la efectivización de la igualdad", Ponencia presentada en el VIII Congreso Nacional de Derecho Laboral de la SADL y IV Encuentro Nacional de Maestrandos, realizado en Junín los días 14, 15 y 16/10/2010, organizado por la Sociedad Argentina de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Junín.

(5) ARGIBAY, Carmen, Prólogo del "Protocolo de trabajo en talleres para una justicia con perspectiva de género" (Material de trabajo para Magistrados), p. 3.

(6) Fs. CS 312:496, "Portillo Alfredo s/ infracción de art. 44 ley 17.531", —entre otros—.

(7) Ver BASTERRA, Marcela I., "El principio de igualdad y la elección del apellido de los hijos en el nuevo Código Civil" RCCyC, nro. 2, Ed. La Ley, agosto 2015, p. 79.

(8) TREACY, Guillermo F., "Categorías sospechosas y control de constitucionalidad", Lecciones y Ensayos, nro. 89, 2011, p.184.

(9) ABRAMOVICH, Víctor, "De las violaciones masivas a los patrones estructurales. Nuevos enfoques y clásicas tensiones en el sistema interamericano de derechos humanos", Revista Derechos Humanos, año nro. 1, noviembre 2012, Id Infojus DACF120196.

(10) Declaración Universal de Derechos Humanos, adquirió jerarquía constitucional con la reforma de 1994 al ser incluido en el art. 75, inc. 22.

(11) PIDyP aprobado por ley 23.313, publicada en el BO el 17/04/1986. Adquirió jerarquía constitucional con la reforma de 1994 al ser incluido en el art. 75 inc. 22.

(12) PIDESC aprobado por ley 23.313, publicada en el BO el 17/04/1986. Adquirió jerarquía constitucional con la reforma de 1994 al ser incluido en el art. 75 inc. 22.

(13) CADH aprobada por ley 23.054, publicada en el BO el 27/03/1984 y adquirió jerarquía constitucional con la reforma de 1994 al ser incluida en el art. 75 inc. 22.

(14) Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer aprobada por el dec.-ley 9983, BO el 04/09/1957.

(15) Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer aprobada por el dec.-ley 9983, BO el 04/09/1957.

(16) Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer aprobada por ley 15.786 publicada en el BO el 28/12/1960.

(17) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres fue aprobada por ley 24.632, publicada en el BO el 09/04/1996.

(18) CEDAW, recomendación general 19, "La violencia contra la mujer", 29/01/1992.

(19) Ley 24.012, publicada en el BO el 03/12/1991.

(20) Ley 26.485, publicada en el BO el 14/04/2009.

(21) Ley 6908, publicada en el BOP el 19/09/2008.

(22) Ley 9571, BOC 29/12/2008.

(23) Ley 2431, publicada en el BOP el 05/09/2011.

(24) Ley 5109, texto según ley 14.848 publicado en el BO el 26/10/2016.

(25) Ley 4016, publicada en el BOCBA el 27/01/2012.

(26) Ley 4203, publicada en el BOCBA el 03/08/2012.

(27) Ley 5261, publicada en el BOCBA el 10/06/2015.

(28) CNCiv., sala H, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c. Freddo SA s/ amparo", 16/12/2002.

(29) CS, "Sisnero, Mirtha G. y otros c. Taldelva SRL y otros s/ amparo", 20/05/2014.

(30) Corte IDH, "González y otras ("campo algodonero") c. México", 16/11/2009, serie c nro. 205, párr. 401.

(31) Ver, CLÉRICO Laura - NOVELLI, Celeste, "La inclusión de la cuestión social en la perspectiva de género: Notas para re-escribir "Campo Algodonero", Revista de Ciencias Sociales, Volumen Monográfico Extraordinario, Universidad de Valparaíso, Chile, 2015, p. 458.

(32) Corte IDH, "González y otras ('campo algodnero') c. México", sent. del 16/11/2009, Serie C nro. 205, párr. 401.

(33) SANTIAGO, Martín, "Palabras del Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas en la Argentina", en Protocolo de trabajo en talleres para una justicia con perspectiva de género. Material de trabajo para Magistrados, p. 4.