Protocolo de actuación para el acceso a la justicia en cuestiones vinculadas a los

Derechos Humanos de las Mujeres



JUSTICIA CÓRDOBA
PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Créditos

Poder Judicial. de Córdoba | Oficina de Derechos Humanos

Primera Edición: 2026

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra –incluido el diseño tipográfico y de portada– en ninguna forma ni por medio, sea mecánico fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de los titulares de los derechos patrimoniales.

ISSN 1666-3667.

Colección Protocolo de actuación para el acceso a la justicia en cuestiones vinculadas a los derechos humanos de las mujeres- Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

Hecho en Córdoba, Argentina / Impreso en Córdoba, Argentina.

Diseño y diagramación: zetas.com.ar

Protocolo de actuación para el acceso a la justicia en cuestiones vinculadas a los **Derechos Humanos de las Mujeres**

ÍNDICE

Parte General **02/** Instrumentos jurídicos de interés **06/** Parte Especial. Capítulo 1: Acceso a la justicia y derechos humanos de las mujeres **12 /** Capítulo 2: Estereotipos de género **18/** Capítulo 3: Derecho a la no discriminación por motivos de género **28/** Capítulo 4: Derecho a una vida libre de violencia **35/** Anexo **40/** Referencias bibliográficas **48/**

PROGRAMA AJuV
Acceso a justicia de sectores vulnerables

PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

Oficina de DERECHOS HUMANOS y JUSTICIA



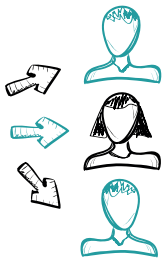
¿Qué es?

El Protocolo es una herramienta de consulta diaria que, fundada en el ordenamiento jurídico vigente, sistematiza reglas de actuación judicial y conceptos clave sobre violencia y no discriminación de las mujeres, para asegurar su efectivo y pleno acceso a la justicia en condiciones de igualdad ante la ley.



¿Para qué sirve?

Es un material útil para difundir la manera de llevar a la práctica y profundizar sobre los derechos que están en juego en los casos que involucran los derechos humanos de las mujeres. Estas herramientas no son únicas ni taxativas, pueden revisarse con criterio fundado con el fin de avanzar en el respeto a los derechos de las mujeres y de género.



¿A quién está dirigido?

El Protocolo está dirigido a todo el personal judicial de la Provincia de Córdoba, sea cual fuere su rol en el Poder Judicial, tanto sea de la magistratura, defensa, fiscalía, justicia de paz, cuerpos técnicos, áreas administrativas, y en cualquier cargo o función.



¿Por qué es importante?

Porque...

» Procura hacer efectivo el acceso a justicia en los casos que involucran los derechos humanos de las mujeres.

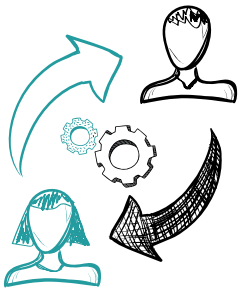
» Brinda una guía práctica y orientadora que contribuye con el quehacer judicial diario.

» Identifica aspectos centrales a ser considerados al momento de actuar en un caso concreto, con flexibilidad y criterios específicos para el abordaje de esta temática.

» Permite detectar y eliminar barreras para el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones.

» Ayuda a dar respuestas acordes a las necesidades de las personas, conforme el ordenamiento jurídico vigente.

» Aporta herramientas para el desarrollo de respuestas singulares con perspectiva de género ante las diversas situaciones que se presentan.



¿Cómo se elaboró?

Este Protocolo de actuación es el resultado de un proceso de elaboración colectivo y colaborativo realizado en el marco del Programa de investigación-acción para el acceso a justicia de sectores en condición de vulnerabilidad –Programa AJuV- (TSJ Ac. 664, Serie A, 11/09/17 y AR 1724/A 01/10/2021) de la Oficina de Derechos Humanos y Justicia del Poder Judicial de Córdoba.

El Programa AJuV hace eco del movimiento paradigmático a nivel global que cuestiona el acceso a justicia como un derecho meramente formal, y exige transformaciones que permitan un acceso real y sustancial a respuestas estatales que garanticen los derechos de las personas

sin que sufran distinciones ni discriminaciones arbitrarias. Es así que, desde el Poder Judicial de Córdoba, se ponen en práctica distintas estrategias de acción que identifican los obstáculos, estereotipos y buenas prácticas de acceso a justicia en el contexto de la Provincia para promover así su efectivización.

Para cumplir con este objetivo institucional se desarrolló una metodología de investigación-acción que permite: contextualizar el contenido del Protocolo de actuación a las necesidades y problemáticas específicas de la Provincia de Córdoba, valorar el saber de la experiencia en diálogo con el saber experto, y promover la participación plural de ciudadanía y de los sectores vinculados a los derechos humanos de las mujeres en la elaboración de propuestas.

Para abordar el acceso a justicia en cuestiones vinculadas a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito judicial se seleccionó un equipo de investigación-acción en el año 2019 en una convocatoria abierta y transparente. Ese equipo se conformó con personal judicial de la capital e interior de la provincia, elegido según la trayectoria, compromiso y formación en la temática. El equipo de investigación-acción comenzó a trabajar recolectando datos sobre obstáculos, estereotipos y buenas prácticas, como así también profundizando la formación vinculada a los casos que involucren los derechos humanos de las mujeres.

Se realizaron Conversatorios para el acceso a justicia en cuestiones vinculadas a los derechos humanos de las mujeres, con sectores diversos de la sociedad civil, del ámbito académico y del Estado que trabajan sobre esta temática. Los conversatorios se diseñan como un mecanismo de participación democrática en el que los actores clave envían previamente sus aportes con los obstáculos, estereotipos y buenas prácticas para el acceso a justicia. Con esos aportes se arma una lista de temas para el debate y al momento del conversatorio se dialoga sobre los problemas y las sugerencias para mejorar el acceso a justicia. Se envía una copia de lo debatido para que los participantes puedan aclarar, enriquecer, sumar o comentar los puntos que consideren convenientes. Este mecanismo de participación democrática resultó sumamente enriquecedor.

A partir de todos estos aportes, entre otros, el equipo de investigación-acción elabora el borrador de Protocolo de actuación, que envía para su revisión interna al personal jerárquico de la Magistratura, Ministerio Público de la Defensa y Ministerio Público Fiscal, tanto de Córdoba capital como de las sedes del interior de la Provincia.

Agradecemos a todas las personas que participaron y colaboraron en la elaboración de este Protocolo de actuación para el acceso a justi¬cia en cuestiones vinculadas a los derechos humanos de las mujeres.

Equipo de investigación-acción: Marisa N. Fassi, Rita Herrera, Exequiel Torres, Mariela Moyano, Ileana Guerrero, Florencia Marsengo, Daniela Domeniconi, Julia Bazán, Constanza Gigena, Sofia Herrera, Laura Nievas, María Verónica Ruiu, Gabriela Castelari, Anabel Ayelén Ladru, Carla Peretti, Elio Celiz, Mariana Pecchio, Mathias Domizi, Rosa Bustos. Colaboraciones en etapas de sistematización y análi¬sis de información: Ileana Oliva, Agustina Prosperi Ledesma, Marina Gudiño, Claudia Funes, Mariana Ferreyra, Laura Rodríguez, Carolina Palacios, Cecilia Ezpeleta, Karina Maccari, Laura Santolín, Patricia Ledesma, Eugenia Adad, Morena Peña, Lucía Heredia, Monserrat Pérez Fourcade.

Participantes de las instancias de diálogo abiertas y plurales: Defensoría del Pueblo de Córdoba, Centro de Asistencia a la Víctima del Delito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Secretaría de la Mujer del Gobierno de Córdoba, INADI, Colegio de Abogados (Sala Violencia de Género y Mujeres), Cuerpo de Abogadas Feministas, CISCSA Red Mujer y Hábitat, María Gabriela Lugones (UNC), Equipo de Abogadas "Ellas", Mujeres por un Parto Respetado, Ni una Menos, Asociación de Mujeres Meretrices Argentina, FEMGES, Área de la mujer de la Municipalidad de Cosquín, Fundación Centro de Protección Familiar (Ce.Pro.Fa), Municipalidad de La Cumbre Asistencia contra la Violencia de Género y Violencia Familiar, Consejo Provincial de la Mujer, Dirección de Derechos Humanos de la Municipalidad de Córdoba, Red contra las Violencias del Pro¬grama de Género de Unquillo.

Personal jerárquico para la revisión interna: María Ester Cafure (ex Vocal del Tribunal Superior de Justicia y Directora Académica de la Oficina de la Mujer), Wilfrido Pérez (Defensor a cargo de la Oficina de Derechos Humanos y Justicia), Fernanda Bentancourt (Vocal de Cámara civ., com., cont. adm. 2° nom. de Río Cuarto), Laura Barale (Jueza del Juzgado de control y faltas n° 2), Marina Cappelletti (Defensora de familia), María Victoria Jalil Manfroni (Jueza de Niñez, Adolescencia violencia Familiar y de Género), Alicia Rosa Soldevila (CATEMU Área de Servicios Judiciales), Pablo Duje (Director Área de Servicios Judiciales).

Instrumentos jurídicos de interés



INTERNACIONALES

INSTRUMENTO JURÍDICO	EMISOR	FECHA	ABREVIATURA
Declaración Universal de Derechos Humanos	ONU	1948	DUDH
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	OEA	1948	DADDH
Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza	UNESCO	1960	CDE
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	ONU	1965	CERD
Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica	OEA	1969	CADH
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	ONU	1976	PIDCP
Convenio OIT, sobre la Igualdad de la Remuneración (núm. 100)	OIT	1951	C100
Convenio n.° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	OIT	1958	C111
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	ONU	1976	PIDESC
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	ONU	1981	CEDAW

Instrumentos jurídicos de interés / INTERNACIONALES

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	OEA	1988	Protocolo de San Salvador
Observación General n.° 18: No Discriminación.	CIDH	1989	CCPR/GC/18
Convención Internacional sobre los Derechos del Niño	ONU	1989	CDN
Convenio n.° 89 sobre trabajo nocturno (mujeres)	OIT	1990	C89.OIT
Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental	OEA	1991	PPEM
Recomendación General n.° 19 (CEDAW, 1992)	ONU	1992	RG/19/CEDAW
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra La Mujer	ONU	1993	DEVAW
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belém do Pará»	OEA	1994	Convención Belém do Pará (BP)
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	ONU	1999	OP-CEDAW
Convención Interamericana para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad	OEA	1999	CIEFDPD
Recomendación General n.° 25 (CEDAW, 2004)	ONU	2004	RG/25/CEDAW
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo	ONU	2006	CRPD
100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad	Cumbre Judicial Iberoamericana	2008	100RB
Recomendación General n.° 28 (CEDAW, 2010)	ONU	2010	RG/28/CEDAW
Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género	ONU	2011	A/HRC/19/41

Instrumentos jurídicos de interés / INTERNACIONALES

Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia	OEA	2013	A-69
Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer 57° período de sesiones	ONU	2013	CSW57
Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores	OEA	2015	CIDHPM
Recomendación general n.° 33 (CEDAW, 2015)	ONU	2015	RG/33/CEDAW
Recomendación general n.° 35 (CEDAW, 2017)	ONU	2017	RG/35/CEDAW
Convenio n.° 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo	OIT	2022	C190

NACIONALES

INSTRUMENTO JURÍDICO	EMISOR	FECHA	ABREVIATURA
Constitución Nacional de la República Argentina	Rep. Arg.	1853/1994	CN
Código Civil y Comercial de la Nación	Rep. Arg	1869-1862/2015	CCCN
Código Penal Argentino	Rep. Arg	1886/1984	CP
Contratos de Trabajo (Ley n.° 20.744)	Rep. Arg	1974	Ley Nac. 20.744
Asociaciones Sindicales.Tipos de asociaciones sindicales. Afiliación y desafiliación. Estatutos. Dirección y administración. Asambleas o congresos. Inscripción. Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales. Asociaciones sindicales con personería gremial. Federaciones y confederaciones. Representación sindical en la empresa. Tutela sindical. Prácticas desleales (Ley n.° 23.551)	Rep. Arg	1988	Ley Nac. 23.551

Instrumentos jurídicos de interés / NACIONALES

Convenciones. DD.HH.Protocolo de San Salvador (Ley n.°24.658)	Rep. Arg	1996	Ley Nac. 24.658
Salud Pública. Mujer embarazada. Test de HIV (Ley n.° 25.543)	Rep. Arg	2002	Ley Nac. 25.543
Salud Pública. Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable (Ley n.° 25.673)	Rep. Arg	2002	Ley Nac. 25.673
Asociaciones sindicales. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación (Ley n.° 25.674, modifica el art. 18 de la ley n.° 23.551)	Rep. Arg	2008	Ley Nac. 26.378
Asociaciones sindicales. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Reglamentación de la Ley N° 25.674 (Decreto reglamentario 514/03)	Rep. Arg	2003	Decreto 514/2003
Salud Pública. Parto Humanizado.Protección del embarazo y del recién nacido (Ley n.° 25.929)	Rep. Arg	2004	Ley Nac. 25.929
Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley n.° 26.061)	Rep. Arg	2005	Ley Nac. 26.061
Régimen para las intervenciones de contracepción quirúrgica. (Ley n.° 26.130)	Rep. Arg	2006	Ley Nac. 26.130
Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley n.° 26.150)	Rep. Arg	2006	Ley Nac. 26.150
Protocolo Facultativo. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley n.° 26.171)	Rep. Arg	2006	Ley Nac. 26.171
Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas (Ley n.° 26.364)	Rep. Arg	2008	Ley Nac. 26.364
Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas (Ley n.° 26.413)	Rep. Arg	2008	Ley Nac. 26.413

Instrumentos jurídicos de interés / NACIONALES

Protección integral a las mujeres (Ley n.° 26.485)	Rep. Arg	2009	Ley Nac. 26.485
Decreto reglamentario 1011/2010,aprueba la reglamentación de la Ley n.° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.	Rep. Arg	2010	Decreto Reglamentario 1011 / 2010
Protección integral a las mujeres. Promuévese la erradicación de difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual (Decreto 936/2011)	Rep. Arg	2011	Decreto 936/2011
Servicios de Comunicación Audiovisual (Ley n.° 26.522)	Rep. Arg	2009	Ley Nac. 26.522
Salud Pública. Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud (Ley n.° 26.529)	Rep. Arg	1974	Ley Nac. 20.744
Ley Nacional de Salud Mental (Ley n.° 26.657)	Rep. Arg	2010	Ley Nac. 26.657
Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas (Ley n.° 26.842), modifica arts. de la ley n.° 26.364	Rep. Arg	2012	Ley Nac. 26.842
Violencia de género. Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (Ley n.° 27.234)	Rep. Arg	2015	Ley Nac. 27.234
Ley de Derechos y garantías de las personas víctimas de delitos (Ley n.° 27.372)	Rep. Arg	2017	Ley n.° 27.372
Paridad de género en ámbitos de representación política (Ley n.° 27.412)	Rep. Arg	2017	Ley Nac. 27.412
Paridad de género en ámbitos de representación política (decreto reglamentario 171/2019)	Rep. Arg	2019	Decreto Reglamentario 171 / 2019
Ley Brisa. Reparación Económica para Niñas, Niños y Adolescentes víctimas de violencia (Ley n.° 27.452)	Rep. Arg	2018	Ley Nac. 27.452

Instrumentos jurídicos de interés / NACIONALES

Ley sobre cupo femenino y acceso de artistas mujeres a eventos musicales (Ley n.° 27.539)	Rep. Arg	2019	Ley Nac. 27.539
Ley Micaela. Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres (Ley n.°27.499)	Rep. Arg	2019	Ley Nac. 27.499
Ley de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo (Ley n.° 27.610)	Rep. Arg	2020	Ley Nac. 27.610
Equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación de la República Argentina (Ley n.° 27.635)	Rep. Arg	2021	Ley Nac. 27.635

PROVINCIALES

INSTRUMENTO JURÍDICO	EMISOR	FECHA	ABREVIATURA
Constitución de la Provincia de Córdoba	Provincia de Córdoba	2001	Const. Prov. Cba.
Código Procesal Penal de la Provincia de Córdoba	Provincia de Córdoba	1992	CPPC
Código Procesal Civil de la Provincia de Córdoba	Provincia de Córdoba	1995	CPPC
Violencia Familiar (Ley n.° 9283)	Provincia de Córdoba	2006	Ley Prov. 9283
Régimen de la Protección de la Salud Mental en la Provincia de Córdoba (Ley n.° 9848)	Provincia de Córdoba	2010	Ley Prov. 9848
Adhesión provincial a la Ley Nacional n.° 26.485 sobre Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (Ley n.° 10.352)	Provincia de Córdoba	2016	Ley Prov. 10.352
Protección Integral a las Víctimas de Violencia, a la Mujer por Cuestión de Género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional (Ley n.° 10.401)	Provincia de Córdoba	2016	Ley Prov. 10.401

Capítulo 1

Acceso a la justicia y Derechos Humanos de las Mujeres



NOCIÓN FUNDAMENTAL

El acceso a la justicia es un derecho humano fundamental y un pilar del Estado de Derecho. Permite hacer efectivo todos los demás derechos e impone el deber de garantizar la tutela judicial efectiva sin discriminaciones arbitrarias. Ante la desigualdad histórica y estructural por motivos de género, el ordenamiento jurídico vigente de orden público exige remover las barreras estructurales, institucionales y simbólicas que condicionan la real igualdad ante la ley.

CONCEPTOS DESTACADOS		
GÉNERO	PERSPECTIVA DE GÉNERO	INTERSECCIONALIDAD

GÉNERO: Es el conjunto de significados y prácticas culturalmente construidas que sitúan lo masculino en posición de superioridad frente a lo femenino. Asigna valores, roles y comportamientos a las personas según el sexo asignado al nacer y organiza jerárquicamente los distintos ámbitos de la sociedad. El género no es natural ni inmutable: es una relación de poder que varía entre culturas y a lo largo del tiempo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es un enfoque que permite identificar las relaciones de poder entre los géneros en los distintos ámbitos de la sociedad (familiar, institucional, social, jurídico, etc), para poder analizar cómo operan las desigualdades y actuar para prevenir, reparar o evitar sus efectos discriminatorios.

INTERSECCIONALIDAD: Es una herramienta conceptual que analiza cómo distintas formas de discriminación —por género, clase, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones— se superponen e interactúan, afectando a las personas de manera particular. Reconoce que nadie vive una única forma de opresión, sino combinaciones que generan desigualdades específicas.

PREGUNTAS **frecuentes**



¿Los términos patriarcado, androcentrismo, machismo y misoginia son sinónimos?

No. Aunque estos conceptos describen distintas dimensiones (estructural, simbólica, cultural y conductual) de las relaciones de poder basadas en el género, no son sinónimos. Comprender la diferencia entre estos términos permite identificar cómo opera la desigualdad de género en los casos concretos.

El patriarcado es la estructura social, política y cultural que sostiene la dominación masculina y naturaliza la subordinación de lo femenino.

El androcentrismo es la mirada que coloca la experiencia de los varones como referencia universal, invisibiliza y desvaloriza otras identidades y realidades.

El machismo traduce esas estructuras patriarcales y androcéntricas en conductas, valores y prácticas cotidianas que refuerzan la idea de superioridad masculina y la desigualdad entre los géneros.

La misoginia, en cambio, es la expresión más extrema de ese entramado: se manifiesta en el desprecio, la hostilidad o la violencia hacia las mujeres por el solo hecho de serlo.

¿SABÍAS QUÉ?

El Compendio de Jurisprudencia de Género del Poder Judicial de Córdoba reúne 189 resoluciones con perspectiva de género dictadas en distintos fueros de la justicia provincial (Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba, 2025).

¿Existen obstáculos para el acceso a justicia de las mujeres?

Sí. Existen múltiples barreras que enfrentan las mujeres en toda la trayectoria de acceso a la justicia. Estas barreras son actitudinales y simbólicas (nivel micro), institucionales y procedimentales (nivel meso), y estructurales (nivel macro). Algunos de estos obstáculos son: la falta de información sobre derechos, los costos económicos y la distancia geográfica para poder acercarse a puntos de acceso a la justicia, el lenguaje técnico y formalista, la persistencia de estereotipos de género al momento de la atención, respuesta o trámite, la demora en las comunicaciones y la desconfianza hacia las instituciones judiciales.

Desde una perspectiva interseccional, estos obstáculos impactan de manera distinta si las mujeres son migrantes, indígenas, rurales, o pertenecen a un sector cuyas condiciones sociales y económicas las coloquen en situación de desventaja.

La obligación de erradicar estas barreras impone al personal estatal cargas de hacer (adoptar acciones concretas) y de no hacer

PREGUNTAS **frecuentes** 

(abstenerse de perpetuar prácticas discriminatorias). Estos obstáculos se pueden manifestar de diferente modo en distintos fueros, sedes o trámites judiciales.

En el ámbito judicial ¿la perspectiva de género se debe aplicar solo al momento de resolver?

No. La perspectiva de género es una herramienta que debe incorporarse a toda etapa, instancia y acto judicial para poder erradicar los obstáculos en el acceso a justicia. Si bien se habla de "juzgar" con perspectiva de género, la obligación constitucional y convencional de orden público exige que todas las personas que integran el Poder Judicial, cualquiera sea su cargo o función, actúen con perspectiva de género para garantizar la igualdad sustantiva y prevenir nuevas formas de discriminación. Los órganos judiciales deben actuar con debida diligencia reforzada y perspectiva de género desde el inicio de las actuaciones (conf. CIDH Campo Algodonero vs. México y Atala Riffo y Niñas vs. Chile).

Esta debida diligencia reforzada incluye:

» Visibilizar los roles, expectativas y actitudes socialmente asignados según el sexo al nacer.

» Revelar las diferencias en oportunidades y derechos que derivan de esa asignación.

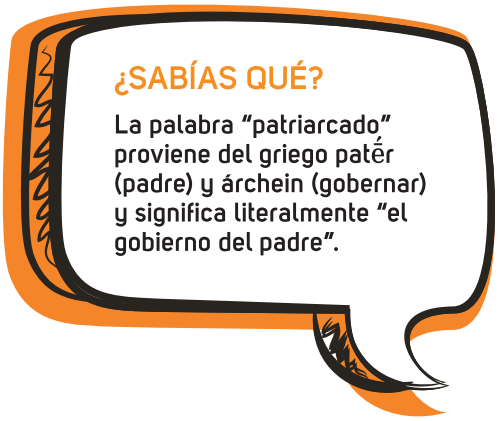
» Evidenciar las relaciones de poder que originan desigualdades.

» Atender a la intersección con factores como raza, edad, religión, condición socioeconómica u orientación sexual.

» Analizar los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas.

» Determinar cuándo corresponde aplicar medidas de acción positiva para revertir desigualdades estructurales.

De este modo, incorporar la perspectiva de género desde la admisión, las audiencias, las medidas cautelares y la ejecución asegura un acceso real a la justicia y de esa forma poder llegar a decisiones no discriminatorias.

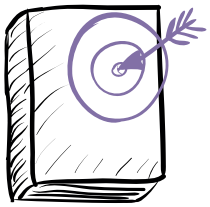


¿Los conceptos de vulnerabilidades múltiples y de interseccionalidad están relacionados?

Sí. Ambos conceptos se relacionan. La noción de vulnerabilidades múltiples describe la concurrencia de factores que agravan la exclusión o la desprotección de ciertos grupos o personas. Por su parte, la interseccionalidad es una herramienta analítica que reconoce que las condiciones particulares de una persona pueden generar formas específicas y combinadas de opresión, distintas de las que enfrentan otras personas o grupos sociales. Por ejemplo, la discriminación que experimentan las mujeres con discapacidad no es igual a la que viven las mujeres sin discapacidad ni los varones con discapacidad en cuanto al ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en Gonzáles Lluy y otros vs. Ecuador (2015), reconoció que la combinación de género, edad y condición de salud puede generar una vulnerabilidad agravada que demanda medidas específicas de protección. Del mismo modo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, en Sisnero y otros c/ Taldelva SRL y otros (2014), afirmó que la igualdad real requiere analizar las formas convergentes de discriminación que afectan a una misma persona.

REGLAS PRÁCTICAS **de actuación**



Reglas generales

» Escuchar y adecuar la comunicación a las necesidades de la persona para que sea efectiva, por ejemplo si la persona se comunica con lengua de señas, o requiere traducción, pictogramas, etc.

» Brindar información clara y suficiente sobre los derechos y el procedimiento judicial para que la persona tome decisiones informadas y asegurar su respeto en todas las instancias.

» Aplicar un enfoque interseccional para reconocer las condiciones diversas presentes que confluyen y se expresan de manera específica en cada persona.

» Analizar de manera exhaustiva el contexto personal, familiar y comunitario de la persona afectada, de manera tal que incluya: antecedentes, frecuencia de los hechos y posibles consecuencias de la demanda o denuncia en la persona, sus vínculos o su trabajo.

» Dar cuenta del contexto a la hora de realizar la evaluación integral del riesgo y determinar la respuesta judicial adecuada.

» Establecer los roles, relaciones y accesos diferenciales a recursos desde una perspectiva de género.

» Identificar asimetrías de poder y contextos de desigualdad o violencia de género presentes en el caso.

» Mantener la articulación interinstitucional (Polo de la Mujer, Policía de la Provincia, SENAF, etc) para garantizar respuestas integrales y evitar pérdida o duplicación de información.

» Informar y asegurar el derecho a contar con patrocinio en las actuaciones judiciales.

Reglas por actos procesales

Audiencias/Entrevistas

» Comunicar a la persona el nombre y función de las personas que participan del acto, el propósito de la actuación judicial, los pasos que se seguirán y los derechos que le asisten.

» Brindar una escucha activa, respetuosa, confidencial y libre de prejuicios.

» Identificar y analizar situaciones de desigualdad, discriminación o estigmatización por motivos de género durante las audiencias o entrevistas.

» Registrar y valorar las expresiones de la persona considerando su situación de desigualdad o violencia de género.

Pericias/pruebas

» Garantizar la amplitud probatoria y considerar la situación de vulnerabilidad de la mujer.

» Instar prueba, de oficio o a pedido de parte, para visibilizar asimetrías de poder, desigualdades estructurales y violencias de género.

Para conocer más sobre lenguaje no discriminatorio se puede consultar la guía práctica sobre lenguaje y vulnerabilidad.

Resoluciones/Notificaciones

» Redactar las resoluciones en lenguaje claro y no discriminatorio.

» Detallar el alcance de las medidas dispuestas para asegurar su comprensión.

» Notificar a la persona afectada, en el mismo acto de su atención, las decisiones y medidas firmes adoptadas en el expediente, de manera oral o escrita, para evitar demoras indebidas.

» Brindar copia de las decisiones y medidas adoptadas a la persona involucrada.

Capítulo 2:

Estereotipos de género



NOCIÓN FUNDAMENTAL

Los estereotipos son estructuras simbólicas de pensamiento que condicionan la manera en que las personas perciben, interpretan y valoran las experiencias humanas. Estas representaciones son naturalizadas en los procesos de socialización y moldean las relaciones sociales.

Los estereotipos de género, en el ámbito judicial, afectan la valoración de los hechos, las pruebas y la credibilidad de las personas y comprometen la objetividad y la igualdad ante la ley. Erradicarlos es una obligación en todo fuero y actuación judicial.

CONCEPTOS DESTACADOS	
ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DEL GÉNERO

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Son creencias o expectativas socialmente construidas que asignan roles, comportamientos y atributos a las personas según la división binaria varón/mujer. Estas representaciones sostienen una jerarquía que valora lo masculino como superior a lo femenino y restringen la autonomía y el libre desarrollo de las personas. En el ámbito judicial, su reproducción genera decisiones e interacciones sesgadas.

SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DEL GÉNERO: Es el proceso mediante el cual las personas aprenden los valores, expectativas y roles asignados socialmente según el género. Familia, amistades, escuela, medios de comunicación, redes sociales, etc. transmiten esos modelos.

- Algunos estereotipos de género que circulan sobre las características propias de lo femenino y de lo masculino son los siguientes:



- El artículo 5 de la CEDAW, obliga a los Estados a "modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

¿Cómo se modifican y eliminan los estereotipos de género en el ámbito jurídico?

Los estereotipos de género influyen en la manera en que interpretamos la realidad y toman forma en decisiones, prácticas y normas que

afectan el acceso a la justicia. No siempre se reproducen de manera consciente, por lo que resulta imprescindible poder identificarlos y analizarlos para erradicarlos.

El proceso de reproducción de estereotipos tiene una dimensión cognitiva que sucede a nivel de los sentidos, los significados y las representaciones, conscientes o inconscientes, sobre el mundo en el que vivimos; y una dimensión práctica, que sucede cuando esos pensamientos dan sustento a una acción u omisión determinada. Es decir, que las ideas basadas en estereotipos de género producen prácticas discriminatorias. Estas acciones generan daños y exclusiones, tales como: imponer cargas, degradar, negar beneficios o directamente negar derechos. Finalmente, el ciclo de (re)producción del estereotipo se refuerza y legitima cuando esos daños y exclusiones reproducen las ideas estereotipadas que desencadenaron en primer lugar.

Entonces, el primer paso para poder erradicar y modificar los estereotipos de género es identificarlos y poder **nombrarlos**. Una vez nominado, podemos llenar de contenido las **presunciones estereotípicas** que engloba; es decir: listar las creencias e ideas que conlleva ese estereotipo.

Finalmente, este proceso nos conduce a reconocer **acciones perjudiciales**, es decir cuando esas presunciones guían decisiones, normas o prácticas en un sentido discriminatorio, simplificador y estigmatizante. Como ya se mencionó esas acciones se manifiestan en **daños y exclusiones**, o sea en consecuencias materiales y simbólicas que naturalizan o sostienen la desigualdad, en particular hacia las mujeres.

Dichos daños y exclusiones pueden expresarse bajo distintas formas y modalidades que enumeramos a continuación:

1- Impone Carga: implica la obligación de asumir roles o tareas por el solo hecho de ser mujer. Específicamente, en el ámbito judicial puede representar un aumento del estándar probatorio. Por ejemplo, se le impone a la mujer la carga de corroborar reiteradamente su testimonio mediante pruebas adicionales o indicios externos.

2- Degrada a la persona: la reduce o menosprecia (por ej: bromas sexistas).

3- Niega Beneficio: impide acceder a ventajas o recursos (por ej: licencia, retiro, autorización de salida).

4- Niega Derecho[1]: directamente obstaculiza el ejercicio de un derecho (ej: el derecho a la no discriminación, cuando se despide a una mujer por estar embarazada, simulando desconocer el estado de gravidez).

Comprender este ciclo permite a quienes integran el Poder Judicial detenerlo y transformarlo, evitando que los estereotipos distorsionen la valoración de los hechos, afecten la credibilidad de las personas o limiten el ejercicio efectivo de sus derechos.



[1] El ciclo descripto de la reproducción de los estereotipos de género se basa en la propuesta teórica de las autoras Cook y Cusack (2010). Estas autoras señalan que los daños y exclusiones pueden manifestarse como la imposición de una carga, la negación de un beneficio o la degradación de una persona. A partir de la investigación realizada por el Programa AJuV sobre los estereotipos identificados en las trayectorias de acceso a justicia de mujeres víctimas de violencia familiar y de género, se añade a esta lista la negación de un derecho.

ALGUNOS EJEMPLOS DE ESTEREOTIPOS PERJUDICIALES PARA EL ACCESO A JUSTICIA





El estereotipo de la ***mujer mendaz***, mentirosa o fabuladora aparece cuando se presupone que las mujeres deben adaptarse y aceptar las condiciones en las que viven y que, si reclaman, lo hacen movidas por el resentimiento, exagerando o inventando hechos para perjudicar a la otra persona. Esta mirada opera como un lente de sospecha que distorsiona la escucha del personal estatal.

En la práctica, este sesgo se traduce en respuestas que deslegitiman su palabra: se resta seriedad a sus dichos, se formulan preguntas invasivas sobre su vida privada y se orienta la prueba hacia su personalidad en lugar de indagar sobre los hechos denunciados. Las consecuencias son graves: se redirecciona la prueba, se demoran o niegan medidas de protección y se minimiza el riesgo. Con ello, se refuerza la idea de que la mujer no será creída si reclama y que debe resignarse a las condiciones existentes. Así, el ciclo estereotípico se reproduce y consolida.



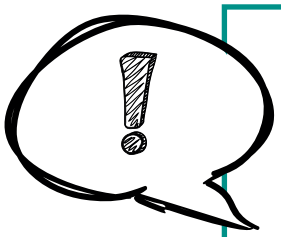


El estereotipo de la ***víctima icónica*** aparece cuando se espera que una persona que atraviesa violencia responda de un modo predefinido: sumisa, frágil, pasiva o incapaz de defenderse. Esta mirada opera como un filtro que condiciona las prácticas estatales vinculadas al caso.

Cuando la persona se ajusta a ese perfil, se decide por ella y no con ella, se reinterpretan sus necesidades desde prejuicios y se reinterpretan sus dichos a la hora de tomar medidas de protección. En cambio, cuando no encaja en ese molde, su relato se pone en duda, se le exige más prueba que en otros casos y se aplican "tests de credibilidad" injustos.

El resultado es una profundización de la desigualdad: se degradan sus derechos, se la sobrecarga con exigencias y se la excluye del acceso a medidas de protección. A la vez, se refuerza la falsa idea de que las mujeres con personalidades fuertes no son verdaderas víctimas, perpetuando así el ciclo.

El estereotipo de la víctima icónica tiene como correlato el del ***agresor icónico***. Que asume que los varones violentos tienen una estructura psíquica deficiente, son pasionales y enajenados, tienen impulsos sexuales descontrolados y consumo problemático de sustancias. Cuando el perfil del denunciado no responde a ese estereotipo se desconfía del relato de la víctima, se demoran o se niegan las medidas de protección; e incluso, si hay pruebas claras, se buscan justificaciones de su conducta como el estrés, la provocación o la personalidad de la víctima. De esta manera se refuerza la presunción que la persona que se muestra tranquila, trabajadora, y como un buen padre de familia, no es capaz de ejercer violencia de género.



En 2009, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) dictó una sentencia histórica en el caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, al reconocer que los estereotipos de género obstaculizaron la investigación oportuna y eficaz de las desapariciones y asesinatos de tres jóvenes en Ciudad Juárez. El tribunal concluyó que las autoridades actuaron con ideas preconcebidas sobre las mujeres adolescentes —como la creencia de que eran "promiscuas" o "responsables de su desaparición"—, lo que retrasó las diligencias e impidió prevenir los crímenes. Esta decisión mostró cómo los estereotipos hostiles y discriminatorios se reproducen dentro de las instituciones de seguridad, justicia; y estableció la obligación de capacitar a quienes juzgan para evitar que tales prejuicios afecten la valoración de los hechos o de las víctimas.

Asimismo, los casos Atala Riffo y Niñas vs. Chile (2012) y Fornerón e hija vs. Argentina (2012) evidenciaron cómo los estereotipos de género en el ámbito familiar condicionaron decisiones judiciales que restringieron el ejercicio de derechos vinculados a la maternidad de una madre lesbiana y a la paternidad de un padre soltero, reafirmando la necesidad de una justicia libre de prejuicios.

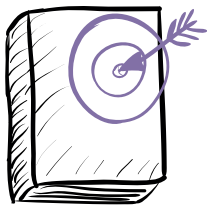
¿SABÍAS QUÉ?

Existe una herramienta de apoyo para evaluar los estereotipos de género y la utilización de perspectiva de género y estándares internacionales en procesos judiciales, denominada Auto-Test. (Inter-Agency Gender Group ONU-Uruguay, 2020).

▶ Hacé el autotest ACÁ



REGLAS PRÁCTICAS **de actuación**



Reglas generales

» Identificar los estereotipos de género que caracterizan a varones y mujeres para analizar cómo influyen en los hechos del caso y la interrelación de las partes.

» Erradicar estereotipos de género en la atención.

» Eliminar estereotipos de género en la valoración de los hechos.

» Excluir comentarios que expresen o sugieran desconfianza previa hacia los dichos de la persona.

» Identificar prácticas profesionales que reproducen estereotipos y vulneran el derecho a la no discriminación, tanto en el ejercicio de la función judicial como en el de la profesión liberal cuando excede la defensa de las partes.

» Brindar una escucha libre de prejuicios personales o valoraciones morales que afecten la credibilidad del relato.

Reglas por actos procesales

Audiencias/Entrevistas/Testimoniales/Indagatoria

» Valorar el relato de la persona, sea en calidad de actora, testigo, denunciante, etc., sin aplicar estereotipos que distorsionen su credibilidad.

» Evitar la valoración de la credibilidad de la persona en función de ideas preconcebidas sobre cómo "debería" haber actuado antes, durante o después del hecho.

» Abstenerse de utilizar criterios estereotipados que se basan en el carácter o personalidad.

Pericias/prueba

» Valorar la credibilidad del relato sin aplicar estereotipos sobre cómo debería actuar una mujer ni presumir que una pretensión alimentaria, indemnizatoria, laboral o patrimonial vuelve de por sí sospechoso su reclamo.

Resoluciones

» Identificar los estereotipos de género presentes en los alegatos que refuercen discriminación o invisibilicen los derechos de las mujeres.

» Fundar las decisiones evitando estereotipos de género que afecten el acceso a la justicia.

Capítulo 3

DERECHO A LA NO **DISCRIMINACIÓN** POR MOTIVOS DE GÉNERO

NOCIÓN FUNDAMENTAL

La discriminación por motivos de género se expresa en prácticas, decisiones y actitudes que reproducen desigualdades y limitan el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres. En el ámbito judicial, estas distinciones pueden manifestarse en sesgos, omisiones o prácticas institucionales que afectan la imparcialidad y el acceso efectivo a la justicia. El derecho a la no discriminación se traduce en el deber estatal de erradicar toda normativa, acción u omisión que vulnere este derecho fundamental

CONCEPTOS DESTACADOS		
SEXISMO	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA O ACCIONES AFIRMATIVAS	CATEGORÍAS SOSPECHOSAS

SEXISMO: Es el conjunto de actitudes y prácticas discriminatorias basados en el sexo o género que produce, sostiene y justifica desigualdades sistemáticas en el acceso a espacios de poder, recursos y oportunidades para el libre desarrollo personal. El sexismo se considera estructural cuando forma parte del modo en que una sociedad está organizada, lo cual se refleja en sus instituciones, normas, sistemas y patrones de relación social.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA O ACCIONES AFIRMATIVAS: Son acciones que brindan un trato diferencial a los sectores históricamente excluidos, con el fin de revertir condiciones desfavorables que obstaculizan la igualdad real de oportunidades. Pueden aplicarse en el ámbito laboral, educativo, político, etc. Son dinámicas y transitorias, se pueden ampliar, modificar, morigerar o eliminar según se haya cumplido su objetivo a nivel social.

CATEGORÍAS SOSPECHOSAS: Son criterios que se usan para analizar el derecho a la igualdad en casos judiciales. Permite interpretar de manera restrictiva y con un "manto de sospecha" toda distinción, exclusión, o diferencia que se haga en una norma, resolución, acto administrativo, o disposición de un agente público o privado que se base en criterios como: el origen étnico, la nacionalidad, el género, la edad, la orientación sexual, la religión, entre otros.

¿CÓMO SE MANIFIESTA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL?

La desigualdad de género en el ámbito laboral se sostiene sobre una serie de **causas estructurales y barreras institucionales y culturales** que limitan el acceso, la permanencia y el desarrollo de las mujeres. Esto responde a una organización social del trabajo atravesada por los estereotipos de género.

La **división sexual del trabajo** es una de las raíces de esta desigualdad. Mientras que a los varones se les asigna el trabajo productivo en el mercado, a las mujeres se les delega el trabajo reproductivo y de cuidado.

El siguiente gráfico muestra cómo se expresa la desigualdad en el ámbito laboral. Por un lado, están los llamados **pisos pegajosos**, que explican la concentración de mujeres en empleos de baja calificación, con menores salarios, alta informalidad y escasas posibilidades de capacitación y ascensos. Asimismo, existen las denominadas **escaleras rotas**, que refieren a los obstáculos basados en la sobrecarga de las tareas de cuidado, que impiden a las mujeres avanzar de un peldaño a otro en la carrera profesional o educativa. Esta limitación está directamente relacionada con la **doble jornada** —cuando las mujeres, además de cumplir con el trabajo remunerado, sostienen las responsabilidades del hogar y del cuidado— y con la **triple jornada**, en la que, además, muchas asumen tareas comunitarias, sociales o políticas.

¿SABÍAS QUÉ?

El 46 % de las mujeres en Argentina considera que existe sesgo de género en los procesos de selección laboral, frente al 20 % de los hombres (Grow-Género y Trabajo, 2024).

Otra de las barreras son las **paredes de cristal,** que muestran cómo la segregación laboral horizontal ubica a varones y mujeres en ocupaciones distintas, reforzando estereotipos de género. Mientras los varones predominan en sectores como la construcción, la seguridad o el transporte, las mujeres se concentran en tareas de docencia, enfermería, limpieza o asistencia, que suelen estar peor remuneradas y menos valoradas. Incluso en empleos formales las mujeres suelen quedar relegadas a áreas de apoyo o de servicio con menos dinamismo y posibilidades de crecimiento. A veces esta barrera es sutil y no ajena a decisiones que acentúan estas desigualdades.

Los **techos de cristal** son otro tipo de barreras. Representan las limitaciones invisibles que tienen las mujeres para acceder a cargos de decisión y jerarquía, e impacta directamente en el poder de influencia, en el desarrollo de la carrera y en las escalas salariales. A esta noción se suman nuevas categorías analíticas como los **techos de hierro**, que hacen visibles las barreras que enfrentan las mujeres con múltiples discriminaciones, por ejemplo, las mujeres con discapacidad. Implican tanto estigmas sociales como condiciones materiales (falta de accesibilidad, segregación laboral, ausencia de políticas inclusivas).

A continuación, la gráfica que refleja la relación de las nociones descritas:

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO
ÁMBITO LABORAL

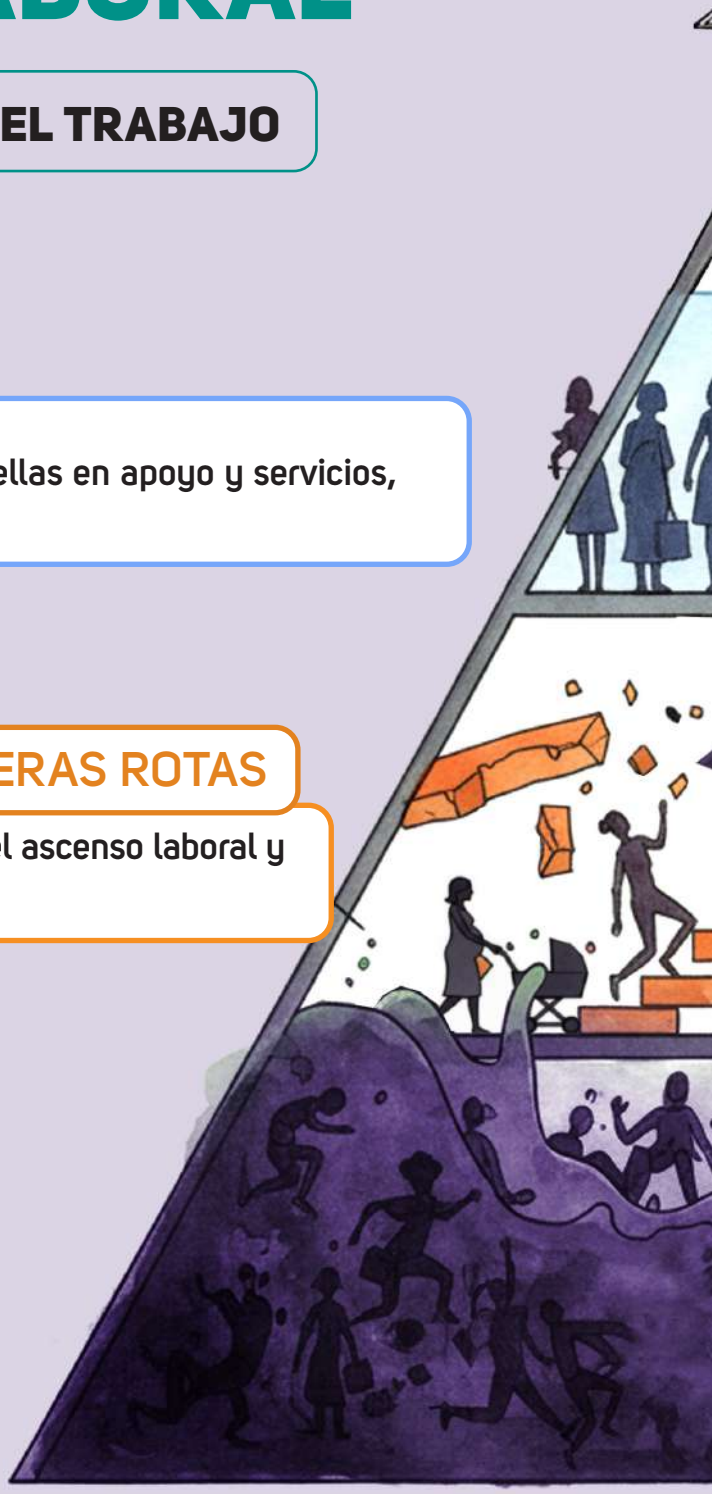
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

PAREDES DE CRISTAL

▶ Separan los trabajos por género: ellas en apoyo y servicios, ellos en sectores más reconocidos.

ESCALERAS ROTAS

▶ La sobrecarga de cuidados frena el ascenso laboral y educativo de las mujeres.





TECHOS DE CRISTAL

▶ Barreras invisibles que impiden acceder a cargos jerárquicos y mejores salarios.

TECHOS DE HIERRO

▶ Obstáculos rígidos para mujeres que enfrentan múltiples discriminaciones.

PISOS PEGAJOSOS

▶ Concentran a las mujeres en empleos precarios, mal pagos y sin movilidad.



PREGUNTAS **frecuentes**

La aplicación práctica de las categorías sospechosas ¿busca eliminar toda referencia a las mujeres en la normativa?

No. Las categorías sospechosas no buscan eliminar toda referencia a las mujeres ni toda distinción vinculada con una condición de vulnerabilidad. Lo que se busca eliminar son las diferencias de trato que mantienen desigualdades, refuerzan estereotipos o reproducen relaciones de poder.

En la práctica, las categorías sospechosas —como el género, la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o la religión— funcionan como un criterio interpretativo que exige un escrutinio estricto de toda norma, decisión o práctica que establezca una diferencia de trato. Su finalidad es detectar tratos diferenciados, aparentemente neutrales o justificados a partir de los mismos estereotipos de género que reproducen. El control judicial de estas distinciones exige aplicar el test de razonabilidad y no discriminación, mediante el cual el Estado o quien adopte la medida debe justificar que la diferencia persigue un fin legítimo o constitucionalmente valioso, resulta adecuada y necesaria para alcanzarlo, y es el medio menos restrictivo posible.

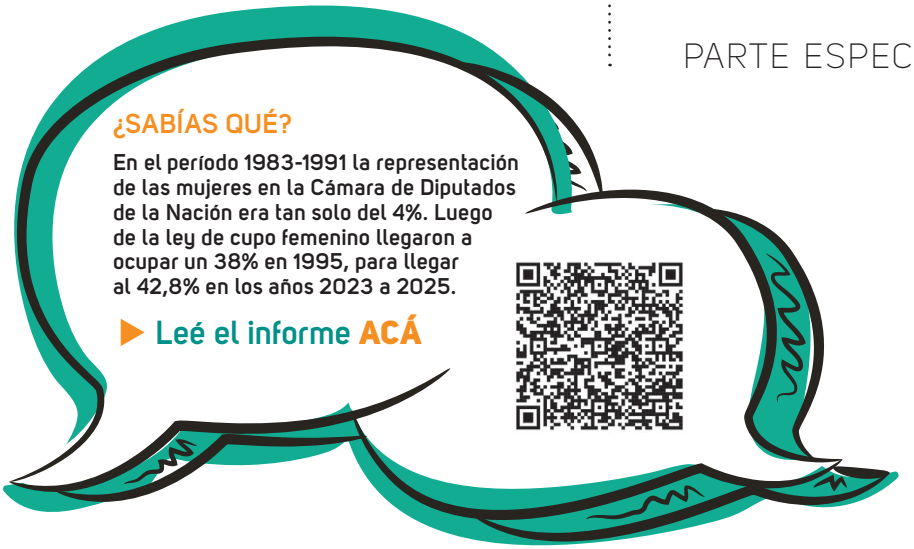
Este estándar tiene su origen conceptual en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Estados Unidos, especialmente a partir de United States v. Carolene Products Co. (1938). Luego se consolidó como doctrina judicial antidiscriminatoria en casos como Loving v. Virginia (1967) y Graham v. Richardson (1971), al exigir un control judicial más estricto frente a distinciones basadas en rasgos históricamente utilizados para discriminar. La aplicación judicial de este criterio interpretativo se extendió a otros países como herramienta para fortalecer la real igualdad ante la ley.

En la jurisprudencia local se aplica el concepto de "casos sospechados de género" para identificar aquellas situaciones en las que la desigualdad estructural entre varones y mujeres puede incidir en la valoración de la

¿SABÍAS QUÉ?

En Argentina, la brecha salarial de género estimada es del 25 %, lo que significa que, en promedio, las mujeres perciben un cuarto menos que los varones por trabajos comparables (Grow-Género y Trabajo, 2024).

Para conocer las reglas de actuación en caso de mujeres con condición del espectro autista, con discapacidad, personas mayores o niñas se pueden consultar los respectivos Protocolos.



prueba o en la resolución del caso. Así, cuando el demandado en una causa de reivindicación desplegó una conducta procesal que sustenta sus argumentos defensivos en "negar toda productividad a quien fuera su compañera de vida en el sostenimiento y crecimiento de la familia que juntos construyeran, centrando la noción de 'trabajo' en el que se realiza fuera del hogar o tiene una remuneración en dinero, mirada propia de una visión androcéntrica que no resulta admisible a esta altura." (conf. H. G. D. c/ P. C. M. s/ acciones posesorias/reales, Cámara Civil y Comercial de 06/03/2024)

¿El prefijo "micro" en el concepto de micromachismos se refiere a la magnitud del daño que generan?

No. "Micro" no alude al nivel de daño, sino a la dificultad para reconocer estas prácticas como discriminatorias debido a su carácter implícito y naturalizado. Los micromachismos se expresan en dichos o comportamientos cotidianos, sutiles y aparentemente insignificantes, lo que facilita que pasen desapercibidos y se invisibilicen. Por ejemplo, llamar "ayuda" a la participación del varón en las tareas del hogar refuerza la creencia que esas tareas corresponden a las mujeres, o la práctica de entregar al varón la cuenta en un restaurante sostiene el estereotipo del varón como sostén económico, o interrumpir, ignorar y deslegitimar a las mujeres cuando hacen uso de la palabra, etc. En ámbitos sociales o laborales, es frecuente que el humor se utilice para canalizar micromachismos y que las reacciones que no se adhieren a ese registro sean descalificadas como exageradas, necias o "amargadas". La jurisprudencia local reconoció que el humor sexista tiene un impacto lesivo que coloca a la mujer en condición de vulnerabilidad e inferioridad, afectando su dignidad. (C. L. D. E. Y OTROS s/ sumaria, 2022).

En el ámbito judicial, los micromachismos pueden aparecer en gestos, comentarios o decisiones aparentemente menores, pero con efectos concretos en el acceso a la justicia. Por ejemplo, desestimar la situación de una mujer porque "se la ve bien", mirar con sospecha un reclamo económico vinculado a sus hijos o fijar horarios y demoras sin considerar tareas de cuidado previamente informadas. Estas prácticas no siempre se advierten como discriminatorias, pero pueden reforzar estereotipos y dificultar el ejercicio de derechos.

REGLAS PRÁCTICAS de actuación



Reglas generales

» Abordar las múltiples y simultáneas formas de discriminación y los daños diferenciados que generan, como las que niegan o disminuyen las capacidades de la mujer.

» Identificar las cargas y las ventajas sociales que existen para los varones y las mujeres intervinientes en un proceso judicial, y tomar acciones concretas destinadas a asegurar la igualdad real.

» Identificar los aspectos que afectan la distribución de los recursos entre varones y mujeres, el acceso a la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones, el ejercicio del poder político, las decisiones sobre su cuerpo y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública.

» Advertir que la discriminación por género puede presentarse incluso cuando la mujer ocupa posiciones de paridad o jerarquía formal respecto del varón, dado que se sostiene en desigualdades culturales y simbólicas estructurales.

¿SABÍAS QUÉ?

El Índice de Crianza se consolidó como una herramienta judicial innovadora para prevenir la violencia económica y valorar el trabajo de cuidado en los procesos de alimentos. En 2024, se registraron más de 30 fallos que aplicaron este índice en distintas jurisdicciones del país.

Reglas por actos procesales

Audiencias/Entrevistas

» Identificar y analizar las desigualdades, discriminación, estigmatización por motivos de género que puedan surgir en el marco de las entrevistas o audiencias.

Prueba/pericias

» Identificar los datos de contexto que permitan advertir una situación de discriminación y vulnerabilidad, tales como: falta de redes de cuidado, jefatura de hogar, condición migrante, informalidad laboral, dependencia económica, existencia de procesos conexos, falta de vivienda alternativa, dificultades para acceder a garantías o informes técnicos basados en apreciaciones estereotipadas.

Resoluciones

» Aplicar una interpretación con criterio estricto en casos que se adviertan distinciones basadas en el género.

Capítulo 4

DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA



NOCIÓN FUNDAMENTAL

El derecho a una vida libre de violencia impone al Estado la obligación de prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia por motivos de género, garantizando una respuesta judicial eficaz, integral y no revictimizante.

Su aplicación es transversal a todos los fueros, instancias y etapas procesales. Exige aplicar la perspectiva de género en las decisiones, prácticas y procedimientos para garantizar una actuación judicial que asegure la protección, la reparación y la no repetición del daño.

CONCEPTOS DESTACADOS

FEMICIDIO | **VIOLENCIA DE GÉNERO** | **MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL**

DEBIDA DILIGENCIA REFORZADA | **RUTA CRÍTICA**

FEMICIDIO. Es la manifestación más extrema de la violencia de género. No toda muerte violenta contra una mujer es femicidio (por ejemplo un homicidio de una mujer en ocasión de robo), sino que se configura el tipo penal cuando un varón mata a una mujer y media un contexto de violencia de género (artículo 80, inc. 11 del Código Penal). La ley no exige la existencia de un vínculo conyugal, familiar o afectivo, actual o previo, haya mediado o no convivencia entre víctima y agresor. Este término, se explica desde las razones por las cuales el varón las mata: por el hecho de ser mujeres.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Es toda acción u omisión, en el ámbito público o privado, que se basa en el género y causa daño físico, sexual, psicológico, económico o simbólico.

MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL: Son acciones orientadas a restituir los derechos vulnerados, facilitar la recuperación física, psicológica, económica y social de las víctimas de violencia de género. Buscan, no solo compensar el daño sufrido, sino también transformar las condiciones estructurales que lo originaron y así garantizar la rehabilitación, la satisfacción y la no repetición de los hechos.

DEBIDA DILIGENCIA REFORZADA: Es la obligación del Estado de actuar con prontitud, eficacia y perspectiva de derechos humanos ante situaciones de violencia de género. Implica prevenir, investigar, sancionar y reparar los daños, garantizando la protección integral a las víctimas y la erradicación de la impunidad. Exige al Poder Judicial respuestas activas, fundadas y libres de estereotipos para asegurar la igualdad y la no discriminación.

RUTA CRÍTICA: Es la secuencia de decisiones, acciones y respuestas comunitarias e institucionales que atraviesa una persona en situación de violencia para pedir ayuda, protección y justicia.

PREGUNTAS **frecuentes**



¿Se debe valorar la información del contexto para identificar la violencia de género?

Sí. Analizar el contexto de violencia de género permite comprender el hecho no como un acto aislado, sino como parte de una trayectoria marcada por relaciones de poder, normas sociales, roles de género y dinámicas culturales que reproducen desigualdad. Este análisis contextual es clave para diferenciar la violencia de género de otros conflictos interpersonales y garantizar una respuesta judicial ajustada a los estándares internacionales de derechos humanos.

En la práctica judicial, valorar el contexto implica que quienes toman decisiones evalúen no solo el acto concreto —por ejemplo, una lesión o amenaza—, sino también las condiciones de vulnerabilidad, los antecedentes de control o subordinación, los factores de riesgo y las barreras que impiden la protección efectiva.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Campo Algodonero vs. México, 2009) y la Ley 26.485 establecen la obligación de analizar el contexto para identificar patrones de violencia y asegurar medidas de prevención, protección y sanción eficaces.

Esta valoración integral permite emitir decisiones no revictimizantes, con enfoque de género, y avanzar hacia la erradicación de la violencia estructural.

¿SABÍAS QUÉ?

En todo el mundo, 1 de cada 3 mujeres (736 millones) han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja; de violencia sexual fuera de la pareja o de ambas al menos una vez en su vida. Estos datos no incluyen el acoso sexual. (ONU Mujeres, 2024)

¿El análisis de la ruta crítica permite identificar el contexto de violencia de género?

Sí. La ruta crítica es el recorrido institucional, judicial y comunitario que realizan las personas en situación de violencia para buscar protección y justicia.

Analizar ese recorrido ayuda a identificar si los hechos forman parte de un contexto de violencia de género y permite detectar demoras, respuestas insuficientes o falta de articulación entre organismos.

Por eso, la ruta crítica permite evidenciar que cada reclamo ante la justicia no es un episodio aislado, sino que requiere valorar las trayectorias de acceso a justicia para analizar el contexto de violencia tanto de la persona denunciada como de la denunciante, para garantizar respuestas oportunas, integrales y efectivas.

¿SABÍAS QUÉ?

Los femicidios eran antes llamados "crímenes o dramas pasionales" en los medios de comunicación, lo que reproducía el estereotipo del agresor icónico como un varón que no controlaba sus impulsos o sufría "exceso" de cariño y la víctima como la que incitaba el desenlace pasional violento. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018)

¿La omisión de incorporar la perspectiva de género en decisiones de fueros no especializados puede constituir una forma de violencia institucional?

Sí. La falta de incorporación de la perspectiva de género en los fueros civil, laboral, de familia o contencioso administrativo puede configurar

una forma de violencia institucional, conforme lo establece la Ley 26.485 (art. 6 inc. b).

Esta omisión implica desconocer los mandatos de debida diligencia reforzada y de transversalidad del enfoque de género en todas las actuaciones judiciales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Atala Riffo y Niñas vs. Chile, 2012; Campo Algodonero vs. México, 2009) ha sostenido que los Estados son responsables por los actos y omisiones del Poder Judicial que perpetúan discriminación o reproducen estereotipos.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina ha establecido que juzgar sin perspectiva de género vulnera el principio de igualdad y puede traducirse en denegación de justicia (Góngora, Analía c/ Provincia de Buenos Aires, 2014).

Por ello, todo tribunal —aun cuando no sea del fuero especializado— debe reconocer y valorar las manifestaciones de violencia o desigualdad presentes en los hechos sometidos a su conocimiento, para evitar decisiones que profundicen las violencias estructurales.

¿Violencia de género es lo mismo que violencia familiar?

No. La violencia familiar o doméstica es una modalidad de violencia que puede afectar a cualquier persona dentro del ámbito intrafamiliar, por lo que no toda violencia familiar constituye violencia de género.

Sin embargo, cuando el hecho ocurre en el marco de una relación interpersonal (pareja, ex pareja, noviazgo u otros vínculos afectivos), debe analizarse con especial atención, ya que puede tratarse de un caso de violencia de género. En estos casos, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, reafirma que los organismos del Estado deben actuar con máxima diligencia frente a toda manifestación de violencia en vínculos afectivos (TSJ, Sala Penal, "Trucco", Sent. n.º 140, 15/04/2016).

¿Las medidas reparatorias de no repetición forman parte de la reparación integral?

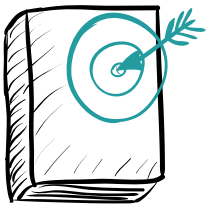
Sí. Las medidas de no repetición son una dimensión de la reparación integral. No buscan solamente compensar el daño ya causado, sino evitar que la violencia vuelva a ocurrir respecto de la mujer afectada y de otras mujeres que puedan atravesar situaciones similares.

Estas medidas tienen como finalidad modificar las condiciones que permitieron, toleraron o agravaron el daño. Algunos ejemplos de estas medidas son: ordenar tratamientos o programas especializados para quienes ejercen violencia, adecuar o elaborar protocolos, exigir capacitaciones obligatorias, registros de información, revisión de prácticas institucionales y toda otra acción concreta destinada a hacer cesar la violencia y prevenir su reiteración.

Esta finalidad se ve reflejada en la Ley provincial 10.401 y en la Ley Nacional 26.485, que exige prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, remover patrones socioculturales que sostienen relaciones desiguales de poder y adoptar medidas para hacer cesar la violencia y evitar su repetición. También en la función preventiva de la responsabilidad civil que permite ordenar obligaciones de dar, hacer o no hacer para impedir la continuación o agravamiento del daño (arts. 1708, 1710, 1711 y 1713, CCyC).

En el sistema interamericano, la Corte IDH ha desarrollado esta dimensión de la reparación al ordenar medidas como la investigación diligente, la capacitación de agentes estatales, la adecuación de prácticas institucionales, la adopción de protocolos, actos de reconocimiento y reformas dirigidas a remover patrones de discriminación. En casos como Campo Algodonero vs. México y Atala Riffo y Niñas vs. Chile, la reparación se vinculó con la obligación estatal de evitar que los hechos o las prácticas discriminatorias vuelvan a repetirse.

REGLAS PRÁCTICAS **de actuación**



Reglas generales

» Informar sobre el derecho a la asistencia y patrocinio jurídico gratuito.

» Brindar información clara y oportuna sobre: el proceso, el alcance de las medidas de protección y reparación dictadas, como también de los efectos de esas medidas.

» Abordar la violencia basada en género no como actos aislados e individuales, sino como manifestaciones sistémicas, estructurales y naturalizadas.

» Informar en lenguaje claro el derecho de la persona a ser acompañada por alguien de su confianza.

» Dar a conocer los medios disponibles para hacer cesar la situación de violencia, los derechos que le asisten, cómo y dónde conducirse para ejercerlos.

» Explicar en lenguaje claro y accesible el derecho de la víctima a oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial.

» Adoptar medidas para evitar la revictimización como prevenir encuentros con la persona agresora.

» Evitar reiteraciones innecesarias del relato y proteger la privacidad de la persona.

» Llevar un registro riguroso e identificar causas conexas para analizar los hechos de manera integral y disponer la acumulación que corresponda.

» Brindar carácter prioritario y rotular como urgentes las actuaciones vinculadas con hechos de violencia de género.

» Informar sobre los servicios disponibles de contención psicológica, asesoramiento y asistencia económica, dentro y fuera del sistema judicial.

» Evitar toda forma de atribución directa o indirecta de responsabilidad a la persona afectada por su forma de vestir, su ocupación laboral, su conducta sexual o su vínculo con la persona agresora que justifican, explican o disminuyen la violencia sufrida.

Reglas por actos procesales

Audiencias/Entrevistas

» Incorporar el abordaje interdisciplinario en audiencias y entrevistas para obtener una comprensión integral y multidimensional de la problemática.

» Realizar las audiencias en un ámbito reservado para garantizar un espacio seguro, favorecer un relato fluido y garantizar la escucha atenta.

» Evitar las audiencias, evaluaciones médicas o psicológicas, conciliación, mediación y avenimiento que requieren la participación conjunta entre la persona denunciada o denunciante. Estas actuaciones se deben realizar de forma individual para evitar la intimidación, la manipulación o la revictimización de la persona denunciante.

¿SABÍAS QUÉ?

El clima hostil en los entornos digitales afecta de manera diferencial el derecho a la libertad de expresión. El 80% de las mujeres limita su participación en redes por la violencia en línea, y el 40% evita opinar o manifestarse sobre temas vinculados a su ámbito profesional. (ARLEI y ONU Mujeres, 2022).

Notificaciones

» Adoptar todas las medidas necesarias para la efectiva notificación de oficio a la persona denunciada de las medidas de protección dictadas, y el adecuado seguimiento judicial de su implementación y ejecución.

Prueba/pericia

» Indagar sobre la existencia de medidas de prohibición de contacto u otras restricciones vigentes entre las partes involucradas en el acto.

» Valorar la credibilidad del testimonio como el de cualquier víctima de otro tipo de delito.

Resoluciones

» Evaluar continuamente la seguridad de la mujer y adoptar las medidas de protección necesarias, no solo al momento de su dictado sino también con posterioridad.

» Garantizar la confidencialidad y la protección de los datos de la víctima, sus familiares y testigos.

» Escuchar la opinión de la víctima sobre decisiones relativas a la libertad de la persona agresora y disponer, cuando corresponda, una nueva evaluación de riesgo.

» Disponer medidas individuales y colectivas de reparación integral con efecto restitutivo de derechos con miras a la no repetición.

» Valorar el impacto de la violencia en todas las dimensiones de la vida de la persona agredida.

» Verificar que se haya considerado la totalidad de los daños identificados.

ANEXO



PERSPECTIVA EN ACCIÓN

A continuación se presentan diferentes casos que llegaron a la Justicia local, y hemos tomado la información principal para valorar los hechos y el derecho. Los elementos del caso y los argumentos de valoración fueron elaborados específicamente a los fines didácticos y ejemplificativos para comparar entre un posible análisis "con" y "sin" perspectiva de género.

María

▶ Laboral - Licencia por maternidad – despido discriminatorio – abandono de tareas – teletrabajo – COVID19

CASO: María Martínez, al quedar embarazada, tomó licencia en el consultorio odontológico donde trabajaba. Al finalizar el período de licencia por maternidad, su empleador le solicitó que se reincorporara de manera presencial. En ese momento, se encontraba vigente el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) dispuesto por la emergencia sanitaria ante la pandemia de COVID-19.

María solicitó a su empleador retomar la modalidad remota que tenía previa a la pandemia y a la licencia por maternidad, dado que no contaba con otra persona que pudiera cuidar a su hijo y que los jardines maternales estaban cerrados por las medidas sanitarias. Sin embargo, la parte empleadora se negó reiteradamente a retomar la modalidad de tareas de teletrabajo.

Transcurrido un tiempo, María fue despedida bajo la causal de "abandono de tareas". Frente a ello, interpuso una demanda laboral solicitando la nulidad del despido y, como medida urgente, su reincorporación al puesto de trabajo con el correspondiente pago de haberes hasta que se dictara una resolución definitiva.

María

Laboral - Licencia por maternidad – despido discriminatorio – abandono de tareas – teletrabajo – COVID19

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
La actividad odontológica se ejerce en el ámbito de la salud, y era una de las actividades especialmente autorizadas a desarrollarse de manera presencial. El empleador estaba autorizado a requerir esta modalidad de trabajo.	María se encontraba en una situación particular de vulnerabilidad debido a su reciente maternidad, la falta de redes de cuidado y de jardines maternales por las medidas gubernamentales durante la pandemia. El cambio arbitrario de la modalidad de trabajo a exclusivamente presencial encubre la intención real de despedir a María, sin responder a las indemnizaciones correspondientes al caso.
	La Cedaw establece que "Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y, asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y, la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil" (CEDAW, artículo 11. 2. a).
El empleador puede disponer el despido con causa por abandono de tareas cuando verifica que María no se presentó a trabajar en la modalidad indicada.	María permaneció a disposición de la institución y solicitó continuar con las tareas remotas que realizaba previo a la pandemia y a su licencia por maternidad. En consecuencia, puede inferirse, con un alto grado de probabilidad, que el despido resultó arbitrario y discriminatorio, en relación con su condición de mujer y su reciente maternidad.
	La ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres "(...) Reconoce la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, obstaculizando su acceso al empleo, su permanencia o estabilidad en el mismo o el ascenso". (Art. 6° inc. c de la Ley 26.485).

María

▶ **Laboral - Licencia por maternidad – despido discriminatorio – abandono de tareas – teletrabajo – COVID19**

Análisis SIN perspectiva

La reincorporación de María a su puesto de trabajo, como medida urgente, debe ajustarse a requisitos legales estrictos. Corresponde, esperar a que la sentencia definitiva determine la nulidad del despido, a partir de lo cual podrá efectuarse el regreso a sus funciones.

María debe acreditar que el despido fue discriminatorio y, en caso de comprobarse, será reincorporada a sus tareas.

Análisis CON perspectiva

El caracter alimentario del salario y la situación de vulnerabilidad de María configuran, en el caso, una urgencia impostergable extrema que habilita la reincorporación inmediata.

La CEDAW establece que "La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria." (art. 4. 2) Y pone en cabeza de los Estados "Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil" (art 11. 2.a).

Cuando un despido presenta indicios de discriminación, se aplica un estándar probatorio que establece que la persona trabajadora debe manifestar la discriminación sufrida y describir de manera clara y precisa las circunstancias concretas en las que ocurrió. Si de los hechos puede inferirse la existencia de actos discriminatorios, corresponde a la parte demandada demostrar que su conducta se basó en un motivo objetivo y razonable, ajeno a toda forma de discriminación.

La CSJN, tiene dicho en numerosos precedentes que "la carga de la prueba en estos casos pesa sobre la parte denunciada ya que la discriminación se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta" (cf. autos: Farrell Ricardo Domingo c/ Libertad SA – CSJN Sentencia 6/2/2018)

Sandra

▶ Violencia obstétrica – Persona gestante - Aborto espontáneo – supuestos de violencia

CASO: En octubre de 2019, Sandra Sánchez se encontraba cursando su semana veinte de embarazo. El día 10 de ese mes, a las 2 am, acudió a la Clínica donde se atendía regularmente por dolores compatibles con trabajo de parto y una leve pérdida de sangre. Al llegar, fue ubicada en una cama de preparto sin recibir información clara sobre su estado ni sobre la situación del embarazo. El contacto del personal fue intermitente y despersonalizado.

A las 7 am fue formalmente ingresada, momento a partir del cual se impidió el ingreso de su pareja sin brindar razones. Hacia las 9 am, continuaba sintiendo movimientos fetales y la inminencia del nacimiento. Una médica que la había examinado le indicó que pujara y, de manera abrupta, le comunicó que su bebé "tenía que nacer porque estaba muerta". Sandra dio a luz sola y permaneció un tiempo con el cuerpo sin vida de su hija hasta que el personal acudió a brindarle asistencia.

Seis meses después, la Clínica entregó el cuerpo sin la documentación correspondiente y se negó a emitir el certificado de defunción. Sandra logró acceder a su historia clínica recién meses más tarde, advirtiendo múltiples errores, omisiones e inconsistencias. Un año después del parto, interpuso demanda por violencia obstétrica contra la institución y el equipo médico.

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
El personal médico de la Clínica actuó conforme a las reglas de la medicina y los protocolos institucionales para resguardar la vida de la paciente, lo cual no incluye expresamente el deber de informar.	Sandra tenía derecho a ser informada sobre su situación de salud, sobre el estado del embarazo, sobre su viabilidad y riesgo, y sobre los protocolos aplicados. Asimismo, debió recibir la información que le permitiera dar su consentimiento libre ante las alternativas de intervención médica disponibles. La omisión de brindar esta información de manera cabal y oportuna configura violencia obstétrica.

La ley 25.929, de Parto Humanizado, reconoce que "Toda mujer, en relación con el embarazo, el trabajo de parto, el parto y el postparto, tiene los siguientes derechos: a) A ser informada sobre las distintas intervenciones médicas que pudieren tener lugar durante esos procesos de manera que pueda optar libremente cuando existieren diferentes alternativas... e) A ser informada sobre la evolución de su parto, el estado de su hijo o hija y, en general, a que se le haga partícipe de las diferentes actuaciones de los profesionales". (Ley 25.929, art 2° inc. a y e).

Sandra

▶ **Violencia obstétrica – Persona gestante - Aborto espontáneo – supuestos de violencia**

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
La disposición de no permitir el ingreso de una persona acompañante respondió a una gestión ordenada de los procedimientos sanitarios.	El derecho a recibir acompañamiento durante el embarazo, el parto y el posparto, es fundamental para que la persona gestante pueda comprender de manera integral los procesos que atraviesa. Este derecho no puede primar ante razones de orden interno de la Clínica.
	La ley 25.929, de Parto Humanizado, reconoce que "Toda mujer, en relación con el embarazo, el trabajo de parto, el parto y el postparto, tiene los siguientes derechos: … b) A ser tratada con respeto, y de modo individual y personalizado que le garantice la intimidad durante todo el proceso asistencial y tenga en consideración sus pautas culturales.. (…) g) A estar acompañada, por una persona de su confianza y elección durante el trabajo de parto, parto y postparto" (Ley 25.929, art 2° inc. b y g)."
El personal médico no puede ser sujeto activo de violencia obstétrica en el caso en cuestión, porque no se trató técnicamente de un parto, sino de un aborto espontáneo del feto. La bebé ya había fallecido y no se podía hacer nada para revertir la situación.	La violencia obstétrica puede ejercerse durante el momento del aborto o en el postaborto, y comprende todos los supuestos en que se interrumpe un embarazo.
	"El decreto reglamentario de la ley de protección integral a las mujeres , señala los momentos en que puede ejercerse esta modalidad de violencia hacia las mujeres e incluye la atención de complicaciones de abortos naturales o provocados". (Art. 6° inc. e Decreto 1011/10)

Sandra ▶ **Violencia obstétrica – Persona gestante - Aborto espontáneo – supuestos de violencia**

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
La entrega del cuerpo y de la documentación correspondiente es una gestión burocrática posterior a la intervención obstétrica, que responde a procedimientos administrativos internos.	La violencia obstétrica comprende las prácticas y omisiones ejercidas durante la atención del preparto, parto, posparto y postaborto. La demora excesiva y arbitraria en la entrega del cuerpo, así como en condiciones inadecuadas —por ejemplo, sin el uso de líquidos conservantes o sin la documentación correspondiente— constituye un trato inhumano y degradante, contrario a los estándares de derechos humanos.
	La ley de protección integral de las mujeres define a la violencia obstétrica como "aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, conforme lo previsto en la ley de parto humanizado". (Art. 6° inc. e Ley 26.485).
El comportamiento del personal administrativo de la clínica no se encuadra como violencia obstétrica porque no son estrictamente profesionales de la salud.	La violencia obstétrica puede ser ejercida por cualquier persona que interviene, o tiene algún tipo de contacto, con la persona gestante durante o después del proceso reproductivo.
	El decreto reglamentario de la ley de protección integral a las mujeres, define al personal de salud como "todo aquel que trabaja en un servicio, se trate de los/as profesionales (médicos/as, enfermeros/as, trabajadores/as sociales, psicólogos/as, obstétricas/os, etc.) o de quienes se ocupan del servicio hospitalario, administrativo o de maestranza". (Art. 6° inc. e Decreto 1011/10).

Lorena

▸ Penal – Femicidio – Relación sin convivencia

CASO: Luego de una búsqueda de tres días, Lorena López fue hallada sin vida en un descampado de la ciudad de Córdoba. Presentaba múltiples heridas de arma blanca en la zona del cuello y el tórax.

Durante la investigación penal preparatoria, el principal sospechoso fue identificado como Carlos Carlengo, quien había mantenido con Lorena una relación ocasional de la cual nació un hijo en común. Lorena insistía, por vías judiciales y personales, el reclamo por las obligaciones alimentarias para su hijo.

Tres días antes del hecho, Lorena se había presentado en el domicilio de Carlos y su actual pareja, para reclamar el pago de la cuota alimentaria. La pareja actual de Carlos desconocía la existencia del niño, lo que derivó en una discusión en la que el imputado habría expresado frases descalificadoras y amenazantes, tales como: *"Estás loca, dejá de inventar cosas para pedirme plata; salí de mi casa o te voy a matar"*.

El día posterior al conflicto Carlos envió un mensaje a Lorena en el que manifestaba: *"Voy a llevarte la plata para que puedas comprarle comida y remedios; encontrémonos en la plaza de tu barrio"*. Desde ese momento, no se registraron más comunicaciones ni se tuvo noticia del paradero de la víctima, hasta que su cuerpo fue hallado sin vida con signos de violencia.

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
El hecho no puede calificarse de femicidio, porque Carlos y Lorena tuvieron solo dos encuentros y él nunca la mencionó públicamente como su pareja.	Resulta irrelevante que Carlos haya mantenido o no una relación duradera y pública con Lorena. Tampoco es determinante que la violencia ocurra en el ámbito público o en el privado, siempre que se configure una posición de superioridad o subordinación respecto de la mujer, expresada a través de violencia física, psicológica, sexual u otras formas de agresión.

La violencia a la que se refieren los tratados internacionales y las leyes nacionales tiene como característica principal constituir una manifestación de la discriminación derivada de la desigualdad estructural entre varones y mujeres. Esta violencia se ejerce contra las mujeres "por el solo hecho de serlo o cuando las afecta de manera desproporcionada" (Comité CEDAW, Recomendación General N.º 19), o cuando está "basada en su género" (Convención de Belém do Pará, art. 1; conf. TSJ, "Lizarralde", Sentencia N.º 56 del 09/03/2017).

Lorena ▸ Penal – Femicidio – Relación sin convivencia

Análisis SIN perspectiva	Análisis CON perspectiva
No se puede hablar de violencia de género en el caso en cuestión, porque Carlos actuaba en su vida cotidiana como si Lorena y el hijo en común no existieran.	El comportamiento de negación, indiferencia y ausencia de reconocimiento de Carlos constituye una forma de violencia psicológica que se inscribe en una trama estructural de desigualdad. Asimismo, la omisión de dar cumplimiento a los deberes alimentarios frente al hijo en común configura una forma de control económico que priva a la mujer y a su hijo de los derechos que le asisten.
No se configura violencia de género en este caso, dado que Lorena no era una mujer en situación de vulnerabilidad, sino que poseía carácter y una personalidad fuerte, lo cual fue justamente lo que incitó a Carlos a realizar la conducta que se le reprocha.	Afirmaciones como que Lorena "poseía carácter o una personalidad fuerte" reproducen el estereotipo de la "buena víctima" y trasladan la responsabilidad del hecho a la víctima. Esto desdibuja la conducta violenta de Carlos, y perpetúa los prejuicios contrarios a los estándares de derechos humanos y a la jurisprudencia en materia de violencia de género. El derecho de Lorena a la protección legal, es independiente de sus características personales, sociales o culturales.

La ley de protección integral de las mujeres, define la violencia psicológica como "la que causa daño emocional y disminución de la autoestima, perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias o decisiones de la mujer mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación o cualquier otro medio que cause perjuicio psicológico o emocional". (Art. 5° inc. 2 Ley 26.485).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció expresamente que "Los estereotipos de género constituyen una causa y una consecuencia de la violencia contra las mujeres; su reproducción por las autoridades estatales refuerza la discriminación estructural que enfrentan". En este sentido, el fallo enfatiza que ninguna mujer debe ser privada de justicia por no responder al ideal cultural de víctima "débil, sumisa o inocente", y que la fortaleza, autonomía o carácter de una mujer no excluyen la existencia de violencia de género. Por el contrario, exigir ese perfil constituye un estereotipo que vulnera el principio de igualdad y la obligación estatal de garantizar la debida diligencia reforzada. (Corte IDH, Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México, 2009, párr. 401).

Referencias bibliográficas

- Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Estereotipos de género. Recuperado de https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping

- Álvarez, J. S. (2018). El tratamiento sobre estereotipos de género en los dictámenes del Comité de Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Foro Revista de Derecho, 29, 21-48.

- Arena, F. J. (2016). *Los estereotipos normativos en la decisión judicial: Una exploración conceptual*. Revista de Derecho, Valdivia, 29(1), 51-75. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502016000100003

- Asensio, R., Di Corleto; J., Picco, V.; Tandeter, L.; & Zold, M. (2010). Discriminación de género en las decisiones judiciales: Justicia Penal y Violencia de Género. Defensoría General de la Nación. Buenos Aires

- Bonavitta, P., Quargnenti, C., Fioretti, L., Alazraki, L., Nicolás, P., & Páez, F. (2022). *Capacitaciones de la Ley Micaela*. Universidad Provincial de Córdoba, Centro Universitario de Estudios Sociales. Recuperado de https://www.upc.edu.ar/wp-content/uploads/2023/09/Capacitacion-Ley-Micaela-UPC-isbn.pdf

- Busquier, L. (2018). ¿Interseccionalidad en América Latina y el Caribe? La experiencia de la Red de Mujeres Afrolatinoamericanas, Afrocaribeñas y de la Diáspora desde 1992 hasta la actualidad. Con X, (N.º 4), e023. Recuperado de https://doi.org/10.24215/24690333e023

- Cano, J. (2016)**.** *Discurso judicial y violencias contra las mujeres: el desafío de construir al derecho como una "tecnología de género" feminista*. En *IV Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género*. En *Actas*. Ensenada: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género. En *Memoria Académica*. Recuperado de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9965/ev.9965.pdf

- Cardoso Onofre de Alencar, E. (2015). *Mujeres y estereotipos de género en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.* Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad, Nº 9, 26-48. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5214033

- Casas Becerra, L. (2016.). *Introducción a los problemas de género en la justicia penal en América Latina*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA). Recuperado de https://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/595

- Chiodi, A.; Fabbri, L.; Sánchez, A.; (2019). *Varones y masculinidades: Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes*. Instituto de Masculinidades y Cambio Social Recuperado de https://generoymetodologias.org/media/publicaciones/archivos/Varones_y_Masculinidades.pdf

- Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales* (A. Parra, Tr.). Bogotá, Colombia: Profamilia. Recuperado de https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotipos-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, Vol. 1989: Iss. 1, Artículo 8. 139-167. Recuperado de http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

- De Miguel Álvarez A. D. (2005). La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género. Cuadernos de Trabajo Social, 18, 231-248. Recuperado de https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110231A

- Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género* (1.ª ed.). Suprema Corte de Justicia de la Nación, México. Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf

- Dirección General de la Mujer – Observatorio de Equidad de Género, Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat. (2018). Mujeres que rompen el silencio: La voz de las sobrevivientes de violencia de género. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

- Domeniconi, D. M. (2023). *La debida diligencia reforzada como estándar de acceso a la justicia en casos de violencia de género*. *Revista Argumentos*, (16), 66–87. Recuperado de http://revistaargumentos.justiciacordoba.gob.ar/

- ELA. (2012). Diversidad y equidad de género. Editorial ELA.

- Escuela de la Defensa Pública – Ministerio Público de la Defensa. (2024). Medidas razonables para el cumplimiento de la obligación alimentaria derivada de la responsabilidad parental (Boletín de Jurisprudencia). Recuperado de https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/bitstream/123456789/5294/1/Medidas%20razonables%20para%20el%20cumplimiento%20de%20la%20obligaci%C3%B3n%20alimentaria%20derivada%20de%20la%20responsabilidad%20parental.pdf

- Facio, A. (2000). *El acceso a la justicia desde la perspectiva de género*. América Latina Genera por Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/06/acceso_justicia_facio.pdf

- Facio, A. (2002). Con los lentes del género se ve otra justicia. El Otro Derecho, (28), 85–102. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos (ILSA). Bogotá D.C., Colombia. Recuperado de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ea00b98043f84b9b9bb8bf009dcdef12/15.+Con+los+lentes+del+-g%C3%A9nero+se+ve+otra+justicia.pdf?MOD=AJPERES

- Facio Montejo, A. (1992). *Cuando el género suena, cambios trae: Una metodología para el análisis de género del cambio legal* (1.ª ed.). San José, Costa Rica: ILANUD. Recuperado de https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2022/06/Cuando-el-genero-suena-cambios-trae.pdf

- Farji Neer, A. (2015). *Cuerpo, derechos y salud integral: Análisis de los debates parlamentarios de las leyes de Identidad de Género y Fertilización Asistida (Argentina, 2011-2013)*. Salud Colectiva, 11(3), 351-365. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/731/73141743004.pdf

- Fernández Villanueva, M. C. (2004). *Dimensiones psicosociales en la administración de justicia sobre violencia de género*. *Intervención Psicosocial*, 13(2), 177–193. Recuperado de https://www.ucm.es/data/cont/docs/701-2014-02-28-intervencion2.pdf

- Fondevila, G., & Mejía, A. (2014). Género y ocupación en la justicia federal. *La ventana. Revista de estudios de género*, *5*(40), 135-164. Recuperado de https://doi.org/10.32870/lv.v5i40.1222

- Fraser, N. (1995). *¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era postsocialista. New Left Review*, I/212. Recuperado de https://doi.org/10.64590/4rl

- Fraser, N. (2007). *Feminist politics in the age of recognition: A two-dimensional approach to gender justice*. *Studies in Social Justice*, 1(1), 23–35. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/26637298_Feminist_Politics_in_the_Age_of_Recognition_A_Two-Dimensional_Approach_to_Gender_Justice

- Garaigordobil, M., & Aliri, J. (2011). *Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural. Revista de Psicodidáctica*, 16(2), 331-350. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/175/17518828008.pdf

- Gebruers, C. (2021). *La noción de interseccionalidad: desde la teoría a la ley y la práctica en el ámbito de los derechos humanos.* Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas, 11(1), 55-74. Recuperado de https://doi.org/10.19137/perspectivas-2021-v11n1a04

- General de Derechos Humanos, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf

- Gherardi, N. (2011). *El acceso a la justicia como garantía de igualdad: de los principios a las estrategias*. En H. Birgin & N. Gherardi (Coords.), *La garantía de acceso a la justicia: aportes empíricos y conceptuales* (pp. 1–30). Editorial Fontamara.https://www.magistrados-santafe.org.ar/wp-content/uploads/2020/05/Revista2015-El_acceso_a_la_justicia_como_garant%C3%ADa_de_igualdad_de_los_principios_a_las_estrategias-pag.332-347.pdf

- Gómez, P. (2015). Androcentrismo. Boletín N.º 06. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Observatorio de Género en la Justicia, Consejo de la Magistratura de la CABA. Recuperado de https://consejo.jusbaires.gob.ar/documento/?doc=E419E2744FDEE40DC3726C32C5998000

- Gordaliza, R. P. (2021). *¿Es la justicia juvenil patriarcal? Percepciones, actitudes y expectativas de los y las profe-*

sionales que intervienen directa o indirectamente con las jóvenes y niñas infractoras. Géneros, Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 10(1), 1–21. Recuperado de https://doi.org/10.17583/generos.2021.5970

- Hooks, b. (2000/2017). El feminismo es para todo el mundo (A. B. Agustí et al., Trads.; 1.ª ed. trad.). Madrid: Traficantes de Sueños. Recuperado de https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/TDS_map47_hooks_web.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Guía para una comunicación con perspectiva de género: Violencia simbólica y mediática*. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violenciasimbolica_recomendaciones.pdf

- Jenkins, P., & Davidson, B. (1990). Battered women in the criminal justice system: An analysis of gender stereotypes. *Behavioral Sciences & the Law*, *8*(2), 161-170.Recuperado de https://doi.org/10.1002/bsl.2370080208

- Korol, C., & Castro, G. C. (2016). *Feminismos populares: Pedagogías y políticas. Aprendizajes compartidos y voces desobedientes de Colombia, Argentina, Brasil, Venezuela, Paraguay, Palestina y Cuba*. La Fogata Editorial y América Libre. Recuperado de https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2019/12/Feminismos-populares.pdf

- Lacrampette, N. (2014). Entrevista a Rebecca Cook: "Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales". Anuario De Derechos Humanos, (10), Págs. 197–204. Recuperado de https://doi.org/10.5354/adh.v0i10.31712

- López, V. (2019, 2 de septiembre). *Las mujeres en un mundo de algoritmos: advierten una alta desigualdad de género en la economía digital.* Clarín. Recuperado el 11 de noviembre de 2025 de https://www.clarin.com/sociedad/mujeres-mundo-algoritmos-advierten-alta-desigualdad-genero-economia-digital_0_-uq-F5j4i.html

- Maffía, D. (2016). *Violencia de género: emociones y violencias extremas en el tratamiento judicial*. Pensar en Derecho, 9, Dossier "Pensar en mujeres". Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de https://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/9/violencia-de-genero-emociones-y-violencias-extremas-en-el-tratamiento-judicial.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino.* Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual. (2020). La perspectiva de género: un enfoque necesario (Cuadernillo 01). En *Género y Territorio: Herramientas feministas para la gestión local* . Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/Municipios_Genero_y_territorio_01_dig.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires (2022).*Incumplimiento de la obligación alimentaria en la provincia de Buenos Aires: Un problema estructural que profundiza las desigualdades de género.* Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Recuperado de https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACI%C3%93N%20ALIMENTARIA%2021.6.pdf

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2022). *La igualdad de género en el mundo del trabajo: Cuadernillo de formación.* Programa Nacional Igualar. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/04/cuadernillo_de_formacion_digital_-_programa_igualar.pdf

- Ministerio de Obras Públicas de la Nación. (2022). *Capacitación: Ley Micaela. Hacia la construcción de espacios de trabajo igualitarios e inclusivos. Glosario*. Red de Género y Diversidad. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/glosario_vd_final_isbn.pdf

- Observatorio de Género del Instituto Proyección Ciudadana. (2019). *Desigualdad de género en la televisión argentina.* Recuperado el 28 de octubre de 2019 de http://www.agenhoy.com.ar/wp-content/uploads/2019/03/desigualdad-de-ge%CC%81nero-en-la-tv-argentina_OK.pdf

- Oficina de la Mujer del Poder Judicial de Córdoba. (2025). *Compendio de jurisprudencia de género del Poder Judicial de Córdoba: Actualización n.° 17*. Poder Judicial de Córdoba. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1swzNxerkUhPyt-4JrWK14s899wljpHHX4/view

- ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017: Transformar las economías para realizar los derechos*. Recuperado dehttps://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017_web.pdf

- Peñas Defago, M. A. (2015). *Estereotipos de género: la perpetuación del poder sexista en los tribunales argentinos*. Revista Estudos Feministas, 23(1), 35-51. Recuperado de https://hdl.handle.net/11336/9510

- Poyatos Matas, G. (2019). *Juzgar con perspectiva de género: Una metodología vinculante de justicia equitativa*. iQual: Revista de Género e Igualdad, 2, 1-21. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6804078

- *Ruta Crítica en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de https://www.buenosaires.gob.ar/sites/default/files/media/document/2018/03/15/7b42468e9899bc9069f220d4b04c3b0af45b8d5b.pdf

- Salgado Álvarez, J. (2018). *El tratamiento sobre estereotipos de género en los dictámenes del Comité de Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Foro: Revista de Derecho, 29, 21-48. Recuperado de https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/608

- Sandoval Vázquez, F. R., Reyes Barragán, A. L., & García Betanzos, F. (2020). *Machismo y violencia de género en la impartición de justicia para adolescentes*. En *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial: desafíos actuales y escenarios futuros*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C. Recuperado de https://ru.iiec.unam.mx/5238/

- Schultz, U. (2019). *El aumento de la concientización sobre cuestiones de género en los jueces: Elementos para la formación de jueces en Alemania*. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 17(33), 257-272. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7510967

- Siegel, R. B. (2000). *Discrimination in the eyes of the law: How "color blindness" discourse disrupts and rationalizes social stratification*. *California Law Review, 88*(1), 77-118. Recuperado de https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/Faculty/Siegel_DiscriminationInTheEyesOfTheLaw.pdf

- *Sierra, M. T. (Ed.). (2004). Haciendo justicia: Interlegalidad, derecho y género en regiones indígenas. México: CIESAS/ Porrúa.* Recuperado de https://revistas.inah.gob.mx/index.php/dimension/article/view/3117

- Suprema Corte de Justicia de la Nación de México (2020)**.** *Protocolo para juzgar con perspectiva de género* (1.ª ed.). Ciudad de México, México: Dirección

- Symington, A. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). Recuperado de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

- UNFPA. (2018). *Jóvenes con discapacidad: Estudio global sobre cómo poner fin a la violencia de género y lograr la salud y derechos sexuales y reproductivos.* Recuperado de https://argentina.unfpa.org/es/publications/j%C3%B3venes-con-discapacidad-estudio-global-sobre-c%C3%B3mo-poner-fin-la-violencia-de-g%C3%A9nero-y

- Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM). (2023). *Estereotipos de género en los procesos judiciales.* Dossier n.º 9: Ministerio Público Fiscal de la Nación. Recuperado de https://www.mpf.gob.ar/ufem/files/2023/09/Dossier_UFEM_N9-Estereotipos-de-Genero-PJ_.pdf

- Universidad Nacional de Tres de Febrero. (2019, 12 de abril). *El pluralismo como nuevo horizonte. Mundo Untref.* Recuperado el 12 de agosto de 2021 de https://www.untref.edu.ar/mundountref/coloquio-los-mil-pequenos-sexos-pluralismo

- Vallejo, C. (2003). *Institucionalidad de género: El acceso a cargos en la administración de justicia*. Asunción: Coordinadora de Mujeres del Paraguay / CODEHUPY. Recuperado de https://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/cde/20121001032429/genero2003.pd



JUSTICIA CÓRDOBA

PODER JUDICIAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA