

Recensión del libro: Desigualdades de género en el campo jurídico. Trabajo, familias, cuidados y violencias



Ramallo, María de los Ángeles; Bruniard, Lucía Mora

María de los Ángeles Ramallo

mramallo@derecho.uba.ar

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho.

Departamento de Filosofía., Argentina

Lucía Mora Bruniard

bruniard452@est.derecho.uba.ar

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. ,

Argentina

Derecho y Ciencias Sociales

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

ISSN-e: 1852-2971

Periodicidad: Bianaual

núm. 29, 2023

derechoycienciassociales@jursoc.unlp.edu.ar

Recepción: 10 Septiembre 2023

Aprobación: 02 Octubre 2023

URL: <http://portal.amelica.org/amei/journal/724/7244601003/>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional.

INTRODUCCIÓN

En marzo de este año recibimos el libro “Desigualdades de género en el campo jurídico. Trabajo, familias, cuidados y violencias”, compilado por Daniela Zaikoski Biscay y Betsabé Policastro. En este, un conjunto de académicas del campo del derecho y la sociología jurídica indagan sobre diversas cuestiones que hacen centralmente a la vida de las mujeres en el ámbito del poder judicial. Entre ellas, las autoras del libro se preguntan por el ingreso y la permanencia de las mujeres en la judicatura, los regímenes de concursos, la persistente segregación vertical y horizontal, las formas de compatibilizar las tareas de cuidado con la profesión, las formas de violencia y discriminación que se dan dentro de los poderes públicos, el rol de las mujeres en el acceso a la justicia, las capacitaciones necesarias en temas de género para los y las magistrados/as. El proyecto tiene un gran valor en tanto aporta datos que reflejan una discusión ya extendida en el campo de la sociología y el derecho. Las autoras se centran en el Poder Judicial de la Provincia de La Pampa (Argentina), y trabajan con datos recolectados a partir de distintas técnicas de investigación (entrevistas, encuestas, análisis secundario de datos). Resaltamos lo valioso de las investigaciones cuyos resultados se presentan en este libro

ya que aportan a un conjunto de investigaciones empíricas y locales que, desde distintos lugares del país y del mundo, se preguntan por las mujeres en las profesiones jurídicas.

Nuestro objetivo es reseñar el libro, dando cuenta de algunos de los aspectos centrales y recuperando algunas de las conclusiones de las investigadoras. Además, plantearemos algunos interrogantes que nos han surgido de su lectura. En este sentido, no pretendemos ser exhaustivas, incentivando a los/as lectores/as de esta reseña a tomar el libro con sus propias manos y realizar sus propias lecturas e interpretaciones.

La reseña está dividida en cinco secciones. El orden de las secciones no responde al orden en que se presentan los capítulos en el libro. Hemos decidido comenzar por el primer paso de las mujeres en el ingreso a la justicia, seguir por su permanencia, y finalizar por su retiro. Así, en la sección 1 hablaremos sobre los concursos de ingreso y ascenso en la jerarquía judicial, reflexionando a partir de los datos que se presentan en el libro sobre los sesgos de género y las diferentes formas de abordarlos. En la sección 2, tocaremos el problema de la capacitación en género como una condición de idoneidad de los y las magistrados/as. Este tema conecta con el desarrollado en la sección 1 sobre los criterios de expertise para ocupar cargos públicos. Luego, en la sección 3 pasaremos a preguntarnos por las situaciones de discriminación que viven las mujeres que trabajan en la judicatura y sobre su percepción de estas situaciones. En la sección 4 hablaremos del cuidado (uno de los temas más importantes abordados en el libro) como un factor de discriminación muchas veces poco perceptible como tal. Y, finalmente, destinaremos la sección 5 a recuperar uno de los estudios presentados en el libro sobre las carreras profesionales de las mujeres pioneras de la Justicia de La Pampa, magistradas y funcionarias ya retiradas de la actividad judicial. En las conclusiones abordaremos brevemente dos interrogantes transversales sobre la presencia de las mujeres en los poderes públicos: ¿por qué y para qué? Retomaremos aquí una de las discusiones más importantes que nos plantean las investigadoras en este libro: ¿cuál ha sido el impacto de los procesos de feminización de los poderes judiciales?

1. INGRESO DE LAS MUJERES AL PODER JUDICIAL Y SU ASCENSO EN LA JERARQUÍA

Comenzaremos por reflexionar en torno al ingreso de las mujeres a la judicatura, y su ascenso en la jerarquía judicial. El androcentrismo en los regímenes de concursos para el acceso al empleo en distintas áreas de la profesión jurídica (poderes públicos, universidades) ha venido siendo denunciado desde la academia feminista desde hace ya muchos años. Ante los datos que nos muestran la persistencia de una segregación vertical, la pregunta sobre los sistemas de ingreso y promoción se vuelve particularmente relevante para pensar en las políticas a adoptar ante la necesidad de una composición igualitaria en los tribunales. Este tema es abordado en particular por Zaikoski Biscay en el Capítulo “El rol del Consejo de la Magistratura en materia de igualdad de género”.

Los sistemas de concursos han sido criticados por ser sesgados en cuanto al género en diversos aspectos. Entre las observaciones más frecuentes se encuentra, en primer lugar, la conformación de los jurados que evalúan los méritos de los/as postulantes. El hecho de que los jurados estén conformados principalmente por varones podría perjudicar a las mujeres ya que éstos han actuado históricamente como “guardabarreras, resistiendo una participación más igualitaria para las mujeres” (Kohen et. al. 2019, p. 114). En segundo lugar, merece una crítica feminista la forma en la que se evalúan los antecedentes, la evaluación del mérito, que “es un término ideológicamente cargado que esconde una preferencia por lo masculino” (Thornton 2013, p. 235). Entender al mérito como neutral implica desconocer que, tal como señala Zaikoski Biscay, “las mujeres (...) hacen un esfuerzo mayor para tener los mismos antecedentes que los varones de igual edad y composición familiar” (p. 103). Esto se debe a la distribución sexual del cuidado: criterios que no tengan en cuenta que las mujeres dedican años a la maternidad y que esto repercute en sus carreras profesionales tendrán, en este sentido, un impacto discriminatorio. Las responsabilidades de cuidado de las mujeres asiduamente restringen sus posibilidades de realizar cursos de posgrado, adicionar tareas de docencia a sus trabajos principales, participar en jornadas y paneles académicos, realizar publicaciones, etcétera. Asimismo, y en tercer lugar, el

análisis de los antecedentes en muchos concursos para cargos públicos es complementado con entrevistas personales en las que se habilita un grado de discrecionalidad importante que nuevamente podría perjudicar a las mujeres. Sobre este punto, Zaikoski Biscay muestra cómo en la evaluación para las entrevistas en el caso del Poder Judicial de La Pampa se toman en cuenta criterios como “características personales de los postulantes”, ‘la motivación para el cargo’ y ‘la solvencia moral e idoneidad’, [que] no solo son conceptos vagos e indeterminados, sino que pueden ser interpretados de formas muy disímiles [y así] sería muy difícil impugnar un dictamen que califique con un puntaje mayor o menor a una persona u otra en base a estos criterios” (p. 106). Por último, en cuarto lugar, entre las críticas feministas relevantes al sistema de concursos, se ha sostenido que los temarios para la evaluación sustantiva están orientados a temas sobre los que trabajan principalmente los varones. No olvidemos que persiste en las profesiones jurídicas una segregación horizontal por género. En el caso de La Pampa, Zaikoski Biscay critica, además, la falta de incorporación de temas sobre cuestiones de género, derechos de las mujeres y del colectivo LGBTI+ (p. 111-118, ver también Garone 2021, Rodríguez y Asencio 2008).

Resulta ahora pertinente resaltar, de conformidad con lo expresado en la Introducción de esta reseña, lo relevante de la realización de estudios empíricos que tiendan a poder explicar para el caso de cada institución el problema concreto en los sistemas de ingreso y ascenso a los cargos. De la diversidad de obstáculos relatados que podrían enfrentar las mujeres, se deriva una diversidad de soluciones que podrían ser imaginables. En este sentido, pensar en políticas generales para los concursos puede resultar poco eficiente si no sabemos cuál es el problema o el obstáculo específico que atañe a la institución sobre la que se implementará la política. Por ejemplo, sabemos que los jurados conformados por varones tenderán a ser menos imparciales que los jurados conformados por personas de distinto sexo. De eso podríamos derivar la necesidad de establecer cupos en los jurados. Sin embargo, puede suceder que el problema principal en una institución determinada radique en que haya pocas mujeres que se presenten a concursos y no en que pocas de ellas ganen. Debemos, entonces, pensar en políticas que apunten a aumentar las inscripciones de las mujeres. Concursos en donde solo puedan postularse mujeres pueden ser buenas alternativas. Asegurarse que las mujeres cuenten con espacios para el cuidado de sus hijos en el trabajo o que las licencias por maternidad y cuidado no las perjudiquen también resultará fundamental.

En el caso de la Justicia de La Pampa, de la investigación hecha por la autora surge que el problema principal en el sistema de selección de jueces/zas, defensores/as y fiscales/as se da en la elección final por parte del Poder Ejecutivo (p. 119).¹ Esto no implica que el sistema no requiera otros ajustes para la igualdad de género — para una inscripción más igualitaria o repensar criterios de evaluación para la conformación de las ternas que se elevan al Poder Ejecutivo—. Pero va a resultar esencialmente importante un cuestionamiento fuerte a la discrecionalidad política que, evidentemente, no deja de perjudicar a las mujeres. Es esto lo que permite a la autora concluir que “la información recogida nos permite afirmar que son falsas las ideas acerca de que no hay mujeres o que a las mujeres no les interesan los cargos en la magistratura o la función judicial” (p. 122).

En síntesis, los problemas de los sistemas de concursos han sido muy bien conceptualizados ya por la doctrina feminista. También se han teorizado sobre distintas soluciones a estos problemas. Ahora debemos dar un paso más hacia el análisis de lo que ocurre en cada institución si queremos pensar en políticas concretas para lograr una participación igualitaria.

2. LA CAPACITACIÓN EN GÉNERO COMO CONDICIÓN DE IDONEIDAD

Anteriormente señalamos que Zaikoski Biscay criticaba que en los concursos de la judicatura de La Pampa el género se presentaba como un tema ausente. En el capítulo “Capacitación en género en la justicia pampeana” Marcia Alexandra Catinari y Emilce Noelia Moreno se proponen abordar la capacitación de funcionarios/as y empleados/as judiciales en materia de género y su impacto tanto en la resolución de casos como en el funcionamiento interno del trabajo judicial (p.167). Las autoras sostienen que la capacitación en género es

una condición de idoneidad, es decir, debería ser un requisito que se le exige a toda persona para ingresar y permanecer en un cargo público, con sustento en la Constitución Nacional (artículo 16) y provincial (artículo 27) (p.169).

Luego de realizar un análisis sobre la necesidad de capacitación para la legitimación social de la función jurisdiccional, las autoras advierten que la capacitación con perspectiva de género posee impactos no solo hacia el exterior (a través de respuestas más justas a los conflictos y como garantía para las personas que acuden a la justicia), sino también hacia el interior (generando un ambiente de trabajo seguro y relaciones laborales sanas) y concluyen que un agente del Poder Judicial que omite capacitarse en materia de género está incumpliendo con el deber constitucional de idoneidad para ejercer su cargo (pp.169-170). Sin embargo, existen distintas formas de evaluar la formación en género en el empleo público y su impacto en la idoneidad.

Desde el año 2019 con la sanción de la ley 27.499 (Ley Micaela), la capacitación en género y violencia contra las mujeres es obligatoria para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación². En la actualidad, las autoras afirman que se puede observar que su aplicación se hizo extensiva a algunas empresas, colegios profesionales y movimientos político-sociales (p.190). Previo a esta ley, en Argentina la ley 26.485 (Ley de Protección Integral a las Mujeres) había establecido la obligación de la autoridad de aplicación de brindar capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los/as funcionarios/as públicos/as en el ámbito de la Justicia, las fuerzas policiales y de seguridad, y las Fuerzas Armadas³.

Si bien resulta fundamental que los/as empleados/as públicos/as realicen la capacitación obligatoria conforme a la Ley Micaela, a la hora de evaluar el compromiso de ellos/as con la perspectiva de género, desde nuestro entendimiento, no basta con exigir una constancia de haber cursado la capacitación. Es así que en los concursos de ingresos y ascenso incorporar en los temarios problemáticas de género para evaluar su resolución por los/as postulantes se vuelve una herramienta indispensable. La capacitación obligatoria, por su parte, funciona como un mecanismo para enseñar el tema a quienes han desarrollado sus estudios en Abogacía sin aprendizajes sobre el género.

En este punto resulta fundamental comentar que Catinari y Moreno sostienen que la capacitación resulta una herramienta central para la transversalización de la perspectiva de género en la justicia teniendo especialmente en cuenta que la mayoría de los planes de estudio de las facultades de Derecho no abordan de forma transversal la perspectiva de género, no poseen oferta académica que trate estos temas y sí la ofertan, es únicamente en modalidad de seminario (p.168). Estudios recientes han buscado dar cuenta de la forma en la que se enseña (o no se enseña) temáticas de género en las carreras de Abogacía. A simple modo de ejemplo, Ramallo y Ronconi (2020) analizan la situación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires; Andriola (2021) hace lo propia en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata; Jaramillo Sierra, Alviar y Carvajal (2020) evalúan la enseñanza de derechos sexuales y reproductivos en las Facultades de Derecho de Colombia; y Marchetti (2020) analiza los estereotipos en la enseñanza del derecho en la Universidad de Concepción en Chile.

Es importante tener presente que existe “una clara vinculación entre lo que se enseña y el modo en que se lo hace y el desarrollo posterior de la profesión” (Ramallo y Ronconi 2020, p. 16) y esta cuestión cobra especial relevancia respecto de futuros operadores jurídicos ya que las/os abogadas/os “históricamente han ocupados cargos de relevancia en los órganos estatales” (Ramallo y Ronconi 2020, p. 13) ubicándose en puestos de poder donde se toman decisiones que impactan en la sociedad en su conjunto. Asimismo, para poder incorporar transversalmente la perspectiva de género, se presentan múltiples desafíos que requieren de “voluntad política, decisión técnica, presupuesto y principalmente un cambio de las culturas institucionales” (Pautassi y Balardini 2020, p. 82).

Respecto de las capacitaciones en La Pampa, las autoras de este capítulo analizaron los resultados de una encuesta que realizaron a integrantes del Poder Judicial a los fines de evaluar el impacto de las capacitaciones en temáticas de género, resaltando que, si bien la mayoría afirmó que la perspectiva de género era importante

para su ámbito laboral, menos de la mitad participaron de las actividades de formación en los temas (pp.188-189). Desde ya que evaluar el impacto de estos procesos formativos, cuya obligatoriedad se estableció en el 2019, será una tarea extensa. Advertimos que no es suficiente una encuesta de satisfacción para emitir conclusiones sobre el impacto de estas medidas. En cambio, convendrá evaluar dentro de un tiempo si se han generado modificaciones en las sentencias judiciales, en los ambientes laborales de las dependencias del Poder Judicial o su estructura, en los índices de acoso laboral, etcétera.

Asimismo, dado que se trata de una medida relativamente reciente, la mejor forma en la que esta debe ser implementada está aún siendo revisada. Catinari y Moreno resaltan como positivo el trabajo del Centro de Capacitación Judicial de La Pampa en tanto el dictado de sus cursos está a cargo de profesionales externos al Poder Judicial, introduciendo así prácticas ajenas a la “casta judicial” (p.187). A pesar de ello, las capacitaciones en materia de género también deben pensarse para el trabajo específico que las personas receptoras realizan. Por ejemplo, no son los mismos conocimientos o habilidades que requiere alguien que trabaja en atención al público, que quien desempeña tareas administrativas sin contacto con los justiciables o quien recibe las denuncias. Por lo tanto, si bien los capacitadores externos pueden resultar en un aporte positivo —tal como resaltan las autoras al hacer referencia a las investigaciones de Fernández Meijide y Novelli (2012)—, resulta necesario que estos posean ciertos conocimientos sobre las tareas específicas que se realizan en la gestión judicial y que las contemplen en las capacitaciones para evitar dar teorías abstractas y que lo aprendido pueda performar en la práctica cotidiana de la función jurisdiccional.

Volvemos a resaltar que la capacitación en género en el Poder Judicial es relevante desde una doble dimensión: por un lado para lograr un mejor acceso a la justicia, y por otro lado, para evitar prácticas discriminatorias al interior de la judicatura. Sobre este último tema nos explayaremos a continuación.

3. EL PASO POR EL PODER JUDICIAL: SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

Betsabé Policastro en el capítulo “La discriminación en el Poder Judicial de La Pampa” se pregunta si es posible pensar la discriminación como un problema público. Para ello analiza una encuesta realizada en el año 2021 a las/os empleadas/os del Poder Judicial de La Pampa sobre prácticas discriminatorias en la justicia⁴ y advierte una percepción generalizada de que la discriminación es una problemática a trabajar en el Poder Judicial (p. 39-41). Sin embargo, al analizarse situaciones de discriminación concretas, los resultados tienden a tornarse más difusos. A su vez, la autora observa que las personas perciben más situaciones de discriminación sufridas por sus compañeras y compañeros de trabajo que propias (p. 35), es decir que la autopercepción de la discriminación es menor que la percepción de la discriminación ajena.

Es interesante analizar el cuadro confeccionado por Policastro en el cual sistematiza la percepción de conductas discriminatorias en el ámbito laboral (p. 34), ya que podemos notar cifras similares en casi todas las conductas sufridas tanto por mujeres como por varones. En este sentido, la conducta más señalada por los/as entrevistados/as fue la de sobrecarga de tareas: un 55.6% de los varones y un 49.7% de las mujeres respondieron sufrir esta situación. En relación con la asignación de trabajos por debajo de su capacidad, un 26.3% de las mujeres y un 23.6% de los varones señalaron haber pasado por esto. Notamos porcentajes similares también en haber recibido comentarios sobre la vida privada: 24% de las mujeres y 21% de los varones lo notaron. La diferencia más importante la encontramos en la respuesta a la recepción de saludos incómodos: en el caso de las mujeres respondieron afirmativamente un 19.9% y en el caso de los varones un 8.3%. Sin embargo, ante la pregunta por haber recibido burlas, bromas o apodos, el porcentaje se invierte: 19.4% de los varones y 12.9% de las mujeres respondieron afirmativamente.

Los datos de la encuesta permiten señalar, que si bien es posible pensar ciertos avances en la materia con la visibilización de prácticas discriminatorias antes no advertidas⁵ y la incorporación de una mirada interseccional⁶ (p. 30), aun persiste la naturalización de la violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Anabel Surin afirma en el capítulo del libro “Reflexiones en torno a los Derechos Humanos Laborales a propósito de la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT” que tenemos el desafío como sociedad de desnaturalizar la violencia laboral antes invisibilizada (p. 324) y que debemos repensar la noción violencia en el trabajo, comprendiendo que esta se relaciona con la afectación a la dignidad de la persona (p. 323). También la autora advierte que debemos tener presente los compromisos internacionales asumidos por el Estado de intervenir activamente en situaciones de desigualdad estructural. “La visión de la igualdad estructural no adhiere sólo y exclusivamente a la idea de no discriminación (entendida como trato no arbitrario fundado en prejuicios) sino a un trato segregacionista y excluyente tendiente a consolidar una situación de grupo marginado” (Saba 2005, p.142). Para comprender estas situaciones de desigualdad estructural resulta necesario ubicarse en una noción de igualdad como no sometimiento, la cual supone que el Estado procure dismantelar las situaciones de subordinación de grupos históricamente desaventajados. No alcanza con la igualdad ante la ley ni con que el Estado omita tratar de manera privilegiada a ciertos sectores de la sociedad (Ronconi 2018). El debate sobre la desigualdad estructural y la igualdad como no sometimiento toma especial relevancia y resulta necesario en el ámbito del derecho laboral ya que su ausencia permitió perpetuar dinámicas discriminatorias sin ser cuestionadas. La igualdad desde este enfoque propone reconocer las relaciones de dominación y tensionar los roles de género que las constituyen (Lobato 2019, p. 29).

En el capítulo “Relaciones de Género y empleo en el Poder Judicial. Análisis exploratorio de la encuesta de opinión” Zaikoski Biscay retoma ciertas contradicciones en las respuestas a los/as encuestados/as, que podrían relacionarse justamente con la invisibilización de las situaciones de discriminación y violencia. Volviendo a los concursos, ante la pregunta de si estos garantizan la igualdad de género, un igual porcentaje responde que “sí” y que “no” o “solo parcialmente” (p.161-162). Por otra parte, hay una respuesta favorable al grado de satisfacción del trato por parte de los superiores, similar en mujeres que en varones. Según Zaikoski Biscay “resulta ciertamente contradictorio (...) la satisfacción “alta” en cuanto al tratado con los superiores, si al mismo tiempo quien fija los criterios para los concursos y los ascensos es el mismo jefe de la oficina (...) Estas paradojas (...) pueden dar una pista acerca de un alto grado de naturalización a una serie de violencias institucionales (discriminación en los ascensos, falta de carrera para quienes no son abogados/as, sobrecarga de tareas, disciplinamiento, etc.)” (p. 156).

En una de las siguientes secciones de esta reseña hablaremos del capítulo “Género y carreras jurídicas: Reconstruyendo las trayectorias de magistradas y funcionarias del Poder Judicial de la Pampa”, en el que Zaikoski Biscay y Galmes presentan los resultados de entrevistas a mujeres pioneras, hoy retiradas de la judicatura pampeana. Allí, las autoras muestran cómo la discriminación de género no es señalada como algo que las haya atravesado personalmente y en gran medida en sus trayectorias. Sin embargo, sí dan cuenta de situaciones que hoy describiríamos como discriminatorias. En el caso de la encuesta presentada en los capítulos descriptos hasta ahora, la “sensación de discriminación” es advertida pero la reflexión sobre las situaciones concretas, como se dijo, se complejiza.

Uno de los grandes ejes que produce discriminación y que retomaremos a continuación es el del tratamiento del cuidado y su impacto en las profesiones de las mujeres.

4. EL CUIDADO COMO CAUSANTE DE DISCRIMINACIÓN

En las últimas décadas se habla de un “boom” de las tareas del cuidado y que América Latina está atravesando una “crisis de cuidado”. Un enfoque de derechos de las tareas del cuidado implica entender que toda persona tiene derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado) (Pautassi 2016).

Tanto en el momento en que se escribió el libro como esta reseña todavía no se ha debatido el proyecto de ley “Cuidar en Igualdad” presentado por el Poder Ejecutivo en mayo del 2022 cuyo objetivo principal es la creación de un sistema integral de cuidados con perspectiva de género (SINCA). El proyecto entiende que la inversión en cuidados tiene un efecto multiplicador en la economía⁷ e informes de la sociedad civil

han advertido que invertir en cuidados es invertir en generación de empleos de calidad⁸. Este proyecto abre la posibilidad de debatir la creación de un sistema nacional integral de cuidados, con intervención de los sectores y actores de la organización social del cuidado⁹ y reconoce a los cuidados como necesidad, un trabajo y un derecho fundamental para la reproducción social y económica de nuestra sociedad. Asimismo, en abril del año 2023 se anunció públicamente que el Estado argentino solicitó a la Corte Interamericana de Derechos Humanos una opinión consultiva a los fines de que el tribunal internacional se pronuncie acerca del contenido y el alcance del cuidado como derecho humano¹⁰.

En el capítulo “Los cuidados de las infancias a cargo de las trabajadoras del Poder Judicial de Santa Rosa (La Pampa)” Guadalupe Bustos y Emilia Cordero se propusieron analizar las estrategias utilizadas por las mujeres trabajadoras del Poder Judicial de La Pampa para conciliar las tareas de cuidado que ejercen con la realización de un trabajo remunerado. Para ello, analizaron los datos obtenidos a partir de la encuesta realizada en el 2021 a empleados/as judiciales de esa provincia mencionada anteriormente. Entre los resultados de análisis señalaron que ninguna de las mujeres encuestadas afirmó que la limpieza del hogar esté enteramente a cargo de su pareja y casi la mitad de ellas se encargan de manera exclusiva de las compras y comidas. También advirtieron que el 32% de las personas encuestadas respondieron que reciben ayuda de algún familiar o contratan a alguien para el cuidado de las infancias y que el 25% de las mujeres encuestadas respondieron ser responsables del cuidado de las infancias mientras que solo un 5,6% de los varones afirmó lo mismo. Finalmente las autoras resaltan que según la encuesta, el 53,2% de los trámites relativos a la gestión del hogar están exclusivamente a cargo de mujeres (pp. 215-223)¹¹.

En el capítulo “Relaciones de género y empleo en el Poder Judicial. Análisis exploratorio de la encuesta de opinión”, Zaikoski Biscay advierte respecto de los desafíos que la pandemia del COVID¹² trajo para la organización familiar, y señala que de la encuesta mencionada surge que el 50.3% de los/as entrevistados/as considera que las mujeres son quienes mayormente requieren licencias para cuidar a un familiar (p.153). También, la autora resalta una normativa implementada por el Poder Judicial de La Pampa durante este contexto: la justificación de inasistencia a la persona empleada responsable de niños y niñas en educación inicial o primaria obligatoria. Sin embargo, afirma que esta medida no fue del todo propicia ya que sus requisitos eran exigentes, requería cumplir con trabajo remoto y/o a contra turno e injustificadamente excluyó funcionarios/as y magistrados/as aun cuando tuviesen personas a su cuidado (p.154). Esto último, al destinarse esta dispensa únicamente a empleados/as, demuestra la relación entre las tareas del cuidado y la segregación vertical.

Por su parte, Bustos y Cordero identifican como una estrategia importante para la compatibilización de las tareas de cuidado y el trabajo los avances en materia de cuidado infantil, como por ejemplo la obligatoriedad de la escolaridad a partir de los 5 años con la posibilidad de que las provincias la establezcan para la edad de 4 años (como en La Pampa). Sin embargo, aquí realizan dos críticas: la primera advierte la carencia de opciones estatales para los niveles de educación no obligatorias, y la segunda, la poca cobertura en términos de horario que ofrecen los jardines estatales, específicamente señalan que los horarios de estas instituciones en La Pampa únicamente son de 9 a 12, complejizando la gestión diaria de las obligaciones laborales y responsabilidades de las familias (pp. 214-215).

En cuanto al cuidado y las personas mayores, Ana Lis Palacio en el capítulo “Mujeres mayores, cuidados personales y autonomía: vínculos y tensiones conceptuales” indaga sobre las mujeres mayores tanto como proveedoras, como demandantes de cuidados. Palacio, con cita a Pautassi (2015) señala que en el caso de las mujeres mayores que requieren cuidados, esto posee un mayor impacto en su subjetividad, al haber pasado de ser proveedoras de cuidado toda su vida, con una noción de autocuidado reducida, a ser receptoras. En este capítulo, la autora considera que debemos ser conscientes que entre la persona cuidadora y la cuidada, ambas protagonistas se encuentran en posibles situaciones de vulnerabilidad (p. 291), ya que la cuestión del género impacta no solo en quien debe proveer el cuidado, sino también cuando quien lo requiere es una mujer adulta

mayor (p. 290). La regulación normativa relativa a tareas del cuidado es escasa, pero es aún mayor su ausencia en torno al cuidado de las personas adultas mayores (Pautassi, 2015).

Un ejemplo es el caso de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado, establecido en julio de 2021 por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto 475/21¹³ que permitió a las mujeres con edad para jubilarse y sin los años de aportes necesarios, computar un año de servicio por cada hijo/a que haya nacido con vida; dos años por cada hijo/a adoptado/a y un año adicional por cada hijo/a con discapacidad. Esta medida si bien constituyó un claro avance en materia de reconocimiento de derechos, omitió considerar que las mujeres no solo cuidan en las infancias y dejó de lado el cuidado de las personas mayores.

Por otro lado, si bien se ha avanzado en cuestiones de derechos de las personas mayores y en la deconstrucción de algunos mandatos patriarcales, Palacio considera fundamental procurar mantener la autonomía de las personas mayores en un modelo inclusivo que priorice la voluntad para que las personas puedan ejercer su autocuidado y abandonar el prototipo asistencialista (p. 291). En consonancia con la idea de priorizar la voluntad de las personas, en el capítulo “El derecho al cuidado infantil en el marco de la responsabilidad parental y la mediación como alternativa” Silvina Rodríguez Musso afirma, que los niños, niñas y adolescentes deben participar en los temas relativos a sus cuidados en las relaciones parentales y la mediación es una buena forma de velar por el principio del interés superior del niño, escuchándolos para evaluar y determinar su mejor interés de evaluar, determinar su mejor interés (p. 272).

El cuidado afecta las vidas profesionales de las mujeres. Por eso, y habiendo conceptualizado al cuidado como un derecho, resulta fundamental que desde el Estado se brinden las posibilidades para facilitar el cuidado igualitario, y que se tenga en cuenta el tiempo que se dedica al cuidado para las contrataciones (en los concursos), los ascensos, para el trabajo diario, y para los egresos de las mujeres en los empleos públicos.

5. LAS MUJERES LUEGO DE SU PASO POR EL PODER JUDICIAL

Por último, queremos hacer mención al capítulo “Género y carreras jurídicas: Reconstruyendo las trayectorias de magistradas y funcionarias del Poder Judicial de la Pampa”, de Zaikoski Biscay y Galmes. Este capítulo está basado en una serie de entrevistas a abogadas que integraron el Poder Judicial de La Pampa y que actualmente se encuentran retiradas. Dejamos este capítulo para lo último ya que —habiendo pasado por el ingreso y el ascenso, y por las situaciones que viven las mujeres durante su permanencia en el empleo judicial— nos gustaría cerrar con la pregunta sobre el después del paso por el poder judicial. ¿Cómo perciben las mujeres sus trayectorias jurídicas?

Los resultados de la investigación cualitativa muestran que los discursos de “las pioneras” presentan ciertas contradicciones: mientras describen situaciones que hoy conceptualizaríamos como discriminación, no siempre las reconocen en estos términos. Esto es coincidente con otros estudios sobre mujeres en las profesiones jurídicas. Por ejemplo, Kohen et. al. (2020, p. 73) han realizado una investigación también basada en entrevistas a un grupo selecto de profesoras de derecho de la Universidad de Buenos Aires hoy en día retiradas, en la que constatan que “por un lado aparece un registro por parte de las entrevistadas de situaciones de inequidad y maltrato que hoy llamaríamos discriminación y, por otra parte, todas ellas han dicho que no se han sentido discriminadas”. Sin embargo, “no es raro que mujeres que han conseguido importantes logros laborales de alguna forma le resten importancia a la discriminación, o se nieguen a llamar de este modo a circunstancias de desigualdad sistemática” (Kohen et. al. 2020, p. 73; ver también Kohen 2005, Hunter 2002; 2003). Las autoras se plantean la pregunta de si se trata de una “negación de la discriminación” o de una “conciencia práctica” dando alusión a distintas explicaciones por las cuales este fenómeno podría ocurrir: grupos subordinados pueden no reconocer situaciones de discriminación por haber incorporado la visión del grupo dominante (Bourdieu 2002) o puede tratarse de estrategias discursivas para seguir en carrera (Giddens 1986).

En las entrevistas realizadas por Zaikoski Biscay y Galmes aparece claramente reflejada la cuestión en reflexiones en torno al ingreso y al ascenso, y al rendimiento laboral de las mujeres en la esfera judicial de la provincia de La Pampa. En este sentido, retomamos algunos dichos del capítulo:

“(E5) ‘Las mujeres siempre tuvieron que hacer un esfuerzo doble para pisar fuerte, para que las reconozcan, para que las respeten... en cambio había cada cachivache en la función judicial... y terminaba en un lugar mucho más preponderante... de más jerarquía... de más sueldo’” (p. 64)

“(E3) ‘En el trabajo ahí sí las mujeres teníamos que ser tanto o un poquito más para ser respetadas. Yo nunca tuve problemas de respeto de mis colegas, pero de cualquier manera uno se exige como para no mostrar debilidad (...) No es que me exijan los demás, uno es... De todas maneras hay una presión íntima, uno la siente, que tenés que ser bueno para estar (...) tenés que estar a la altura de los demás, no podés decir que no, no voy porque tengo el chico enfermo.... pero ya te digo, yo no sentí diferencia’” (p. 65).

Según Zaikoski Biscay y Galmes “las entrevistadas cuentan que han debido imponerse, hacer esfuerzos por ejercer la autoridad del cargo (...), con lo cual quiere significarse que el respeto no se daba por sentado” (p. 69). Por otro lado, se puede ver en las entrevistas una tendencia a relacionar ciertas diferencias entre el trabajo de los varones y el trabajo propio (de las mujeres entrevistadas) con autodiscriminaciones, autoexclusiones, o autoexigencias, más que con situaciones de discriminación estructural:

“(E4) ‘Yo muchas veces digo [que] a mí no me discriminaron. Por ahí la discriminación o limitación para ejercer en plenitud viene de uno mismo’” (p. 66).

En cuanto a la dedicación al cuidado, este no es percibido por las entrevistadas como un obstáculo en sus carreras. Las autoras del capítulo señalan que “no tienen clara conciencia del impacto de los cuidados ni en sus trayectorias ni en las de los demás. Se asumen como si no tuvieran cargas familiares o lo que es peor como si ni siquiera pudieran flaquear en las obligaciones laborales por cuestiones de lo privado (la casa, las enfermedades de los hijos, etc.)” (p. 71).

Como hemos visto, todavía existen obstáculos para la incorporación de las mujeres a la profesión jurídica en condiciones de igualdad. Sin embargo, también es cierto que han habido avances —impulsados por la propia agenda feminista. Al final del capítulo, Zaikoski Biscay y Galmes se preguntan por los cambios estructurales ocurridos a partir de la mayor incorporación de las mujeres en las distintas áreas del ejercicio profesional. En este sentido, sostienen que existe polémica en cuanto al impacto de la feminización. Las mujeres entrevistadas en la investigación reconocen que ciertas actividades, temas o áreas de especialidad les fueron adjudicadas por el hecho de ser mujeres. Esto es lo que sostiene aún hoy en día una segregación horizontal por género —la concentración de las mujeres en ciertas ramas del derecho asociadas a sus roles tradicionales dentro de la familia.

Por otro lado, algunas entrevistadas afirman y valoran como algo positivo que las mujeres aportan una visión distinta, más empática y práctica a la profesión. Esto puede relacionarse, como lo hacen las autoras, con “estereotipos que esencializan el carácter emocional y afectivo de las mujeres y que naturalizan la capacidad de cuidar” (p. 77). Dicho esto, también es dable decir que teóricas feministas como Bartlett (1990) han planteado que el uso de la “razón práctica” es un método de análisis feminista del derecho. Este método de “razonamiento contextual” implica dar particular relevancia al posicionamiento subjetivo en el que se encuentran los sujetos y a sus relaciones contextuales. De esta forma se pone en jaque, a su vez, los principios de neutralidad e imparcialidad: distintos contextos darán cuenta de distintas formas y usos del derecho. Es relevante, para el feminismo, tener en cuenta los puntos de vista de los/as participantes y sus contextos relacionales en la resolución de los conflictos jurídicos (Ramallo 2022, p. 36). Entonces, sin caer en el esencialismo que nos marca que todas las mujeres, por el simple hecho de serlo, son empáticas y consideradas hacia el otro/la otra, podría afirmarse que una visión más relacional de los problemas es algo propio del pensamiento feminista sobre el derecho. Esto, sin dudas no debería llevarnos a una justificación de la persistente segregación horizontal.

Lo dicho hasta aquí nos habilita a realizarnos una última pregunta, que abordaremos brevemente en las Reflexiones finales, a continuación: ¿por qué es relevante la presencia de las mujeres en los poderes judiciales? Tomaremos la siguiente frase de las compiladoras del libro (p. 16) para que nos de pie a intentar responder a este interrogante: “Contra el sentido común, una mayor cantidad de mujeres no necesariamente cambiaron el marco sexo-genérico de la profesión ni del poder judicial, cuestión que pone en dudas el significado del proceso de feminización”.

REFLEXIONES FINALES

La subrepresentación de las mujeres en los poderes judiciales afecta su igualdad y no discriminación en la participación política. La participación política de las mujeres y su representación en los distintos poderes del Estado es una obligación internacional que surge de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). El artículo 11 obliga a los Estados a adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo; y el artículo 7 a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, lo que incluye participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales. En relación con los sistemas de justicia, el Comité CEDAW ha sostenido en la Recomendación General 33 que los Estados deben “elimin[ar] obstáculos a la participación de las mujeres como profesionales en todos los órganos y a todos los niveles de los sistemas de justicia y cuasi judiciales y los proveedores de servicios relacionados con la justicia. Tom[ar] medidas, incluso medidas especiales de carácter temporal, para garantizar que las mujeres estén igualmente representadas en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley, como los magistrados, jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, administradores, mediadores, funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, funcionarios judiciales y de la justicia penal y especialistas, así como en otras capacidades profesionales” (art. 15 inc. f).

Además, la falta de participación en igualdad de condiciones de las mujeres en los poderes judiciales menoscaba su legitimidad, ya que esto es un aspecto esencial para la democracia (Malleon 2007). En este sentido, un primer argumento para sostener la importancia de las mujeres en la judicatura se relaciona con los efectos en la igualdad en ellas. Pero un segundo argumento se relaciona con los efectos en los órganos judiciales y políticos, y en el acceso a la justicia. Se trata de un argumento relacionado con las ideas de democracia deliberativa y de legitimidad democrática, conforme a las cuales las decisiones serán más justas e imparciales cuantos más grupos estén representados en los órganos que toman esas decisiones. Esto parte de un presupuesto que nos indica que los distintos grupos tendrán distintas perspectivas y formas de abordar un tema. Por eso, la participación de las mujeres tendría un impacto en el ejercicio mismo de la justicia.

Pensemos en el caso planteado en el capítulo “Violencia económica contra la mujer: el incumplimiento del deber alimentario como una de sus aristas”, de Claudia Alejandra Machado. En este capítulo la autora propone dejar de pensar en el incumplimiento del deber alimentario simplemente como un suceso que afecta a los/as hijos/as, para pasar a pensarlo más bien como una forma de violencia de género. Ella retoma una investigación en la que surgía de los testimonios de distintos/as operadores jurídicos que con mucha dificultad podían advertir la violencia de género, en particular la violencia económico-patrimonial (p. 232). Esto tiene un impacto en las respuestas que el sistema de justicia le brinda a las mujeres damnificadas (p. 232). Machado relata un antecedente jurisprudencial en donde el incumplimiento del deber alimentario se enmarcaba en un contexto generalizado y claro de violencia de género, donde existía un riesgo de que se use el incumplimiento como una forma de venganza o presión hacia la mujer víctima de la violencia (pp. 241-247). Sin embargo, el planteo puede ir más allá. Cabe preguntarnos si podríamos incluso hablar de violencia económica en otros casos en donde exista un incumplimiento alimentario sin un contexto tan claro de otras violencias. En principio creemos que podríamos ir por la afirmativa. ¿Tendrán las mujeres una perspectiva distinta a la de

los varones sobre el incumplimiento alimentario como una forma de violencia contra ellas? (MacKinnon 1987; 1989).

Si bien coincidimos en que los procesos de feminización de la esfera judicial y política son complejos y que una paulatina mayor participación de las mujeres ha demostrado no ser suficiente para invertir ciertas lógicas patriarcales, entendemos a su vez que el aporte de grupos que sufren una discriminación específica a las discusiones sobre derechos es relevante a la hora de buscar mayor imparcialidad y legitimidad. Así, confiamos en que la escucha de distintas voces y distintas perspectivas —subjetividades atravesadas por distintas experiencias de vida— repercutirá en un mejor acceso a la justicia. Por eso, la participación de las mujeres en igualdad de condiciones debe ser un reclamo tanto desde la perspectiva de los derechos individuales como desde la perspectiva de la democracia.

BIBLIOGRAFÍA

- Andriola, K. (2021). ¿Una pedagogía feminista para la enseñanza del derecho?. *Trayectorias Universitarias*, 7(13), 251-275.
- Bartlett, K. (1990). Feminist legal methods. *Harvard Law Review*, (1), 829-888.
- Bourdieu, P (2002). *Masculine Domination*. Stanford University Press.
- ELA y UNICEF (2022). ¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?. ELA.
- Faur, E. y Pereyra, F. (2018). Gramáticas del cuidado. En J. I. Piovani y A. Salvia. *La Argentina del siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigualdad. Encuesta nacional sobre la estructura social* (pp. 497-537). Siglo XXI Ediciones.
- Giddens, A. (1986). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Polity Press.
- Hunter, R. (2002). Talking up equality: Women barristers and the denial of discrimination. *Feminist legal studies*, (10), 113-120.
- Hunter, R. (2003). Women barristers and gender difference in Australia. En U. Schultz y G. Shaw (eds.), *Women in the world's legal professions* (pp.103-122). Hart y Oñati International Series in Law and Society.
- Jaramillo Sierra, I. et. al. (2020). La enseñanza de los derechos sexuales y reproductivos en las Facultades de Derecho en Colombia: una agenda postergada. En I. C. Jaramillo Sierra y L. F. Buchely. *Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latinoamericana* (pp. 265-302). Universidad Icesi y Red Alas.
- Kohen, B. et. al. (2019). Las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, (33), 99-130.
- Kohen, B. et. al. (2020). Mujeres docentes en la Facultad de Derecho de la UBA. Un homenaje a un pequeño número de profesoras pioneras que siguen en carrera. En D. Suárez Tomé, et. al. *Intervenciones feministas para la igualdad y la justicia* (pp. 54-75). JUSBAIRES.
- Kohen, B. (2005). ¿Dónde están las profesionales del derecho en la ciudad de Buenos Aires?. En *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, 6(3), 225-244.
- Marchetti, X. (2020). Enseñanza sobre estereotipos de género en la formación en Derecho: una estrategia deseable para favorecer una educación no sexista y un avance en la erradicación de violencias y abusos. El caso de la Universidad de Concepción. En I. C. Jaramillo Sierra y L. F. Buchely. *Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latinoamericana* (227-247). Universidad Icesi y Red Alas.
- Lobato, J. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". *Revista de la Facultad de Derecho*, (46), 49-107.
- MacKinnon, C. (1987). *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*. Harvard University Press
- MacKinnon, C. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State*. Harvard University Press.
- Malleson, K. (2007). La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 35-56.

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA).
- OIT (2020). *Conciliación familiar, personal y laboral durante el COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pautassi, L. y Balardini, L. (2020). *La universidad en clave de género: a 100 años de la reforma universitaria*. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
- Pautassi, L. (2015). Inaugurando un nuevo escenario: el derecho al cuidado de las personas adultas mayores. *Argumentos. Revista de crítica social*, (17), 257-180.
- Pautassi, L. (2016). Del “boom” del cuidado al ejercicio de derechos. *SUR Revista Internacional de Derechos Humanos*, (1), 35-42.
- Ramallo, M. (2022). Igualdad e inclusión de las mujeres en la enseñanza universitaria del derecho. En G. Bustos et. al. *Justicia y Géneros: Herramientas para pensar el camino hacia la igualdad* (pp.29-46). Ediciones SAIJ.
- Ramallo, M. y Ronconi, L. (2020). *La enseñanza del derecho con perspectiva de género: herramientas para su profundización*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Derecho. Secretaría de Investigación. Departamento de Publicaciones.
- Ronconi, L. (2018). *Principio de Derecho a la educación e igualdad como no sostenimiento*. Universidad Externado de Colombia, Centro de Investigación en Filosofía y Derecho.
- Saba, R. (2005). (Des)igualdad estructural. *Derecho y Humanidades*, 11, 23-147.
- Thornton, M. (2013). The changing gender regime in the neoliberal legal academy. *Zeitschrift für Rechtssoziologie (The German Journal of Law and Society)*, 33(2), 235-251.

NOTAS

- 1 Conforme a la constitución provincial, estos cargos son designados por el Poder Ejecutivo con acuerdo del Poder Legislativo a partir de una terna elevada por el Consejo de la Magistratura (artículo 92).
- 2 República Argentina, Ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, promulgada el 10/01/2019
- 3 República Argentina, Ley 26.485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, promulgada el 01/04/2009, art. 9 inc. h.
- 4 Según la autora, la investigación permite adentrarse en la discriminación en el Poder Judicial en la provincia de La Pampa pero el relevamiento no fue representativo por lo que, si bien “no se pueden inferir los datos al total de los operadores jurídicos, sí permite indagar y conocer un tema hasta el momento sin abordaje” (p. 32).
- 5 En el capítulo la autora analiza dos investigaciones empíricas realizadas en los años 2012 y 2019 por la Universidad Nacional de la Pampa en conjunto con el INADI, advirtiendo que un mayor porcentaje de personas se sintieron discriminadas en 2019 respecto del año 2012 lo que puede dar cuenta de un proceso de desnaturalización de la discriminación más que de un aumento de esta (p. 30).
- 6 Del análisis de las investigaciones referidas en la nota al pie anterior, Policastro también resalta que en el año 2019 se visibilizan otras cuestiones por las cuales las personas se sintieron discriminadas como el aspecto físico y la clase social.
- 7 Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). Proyecto de Ley Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA), p.3
- 8 Ver, por ejemplo, ELA y UNICEF 2022, p.16.
- 9 Usualmente se utiliza la figura del diamante del cuidado para ilustrar esta interconexión, que “simboliza la interacción de las cuatro instituciones centrales en la provisión del cuidado: el Estado, las familias, los mercados y las organizaciones comunitarias” (Faur y Pereyra 2018, p.498)
- 10 Ver <https://www.argentina.gob.ar/noticias/hacia-el-reconocimiento-del-cuidado-como-un-derecho-humano>
- 11 Sin embargo, nos gustaría resaltar que debe tenerse presente que esta encuesta de percepciones ha sido mayoritariamente contestada por mujeres (70,5% de las personas encuestadas), lo que podría influir en los resultados de la encuesta.

- 12 La OIT (2020) ha afirmado que las mujeres se vieron “desproporcionadamente afectadas por la pandemia mundial de salud y la crisis socioeconómica relacionada” y que el cierre de escuelas, el trabajo doméstico intensivo y las necesidades de cuidado aumentaron el trabajo no remunerado a su cargo.
- 13 Poder Ejecutivo Nacional, Decreto 475/21 modificatorio Ley N° 24.241, 17/07/2021.