

CUESTIONES DE GÉNEROS EN LA CONSOLIDACIÓN DE CIUDADANÍAS CON IGUALDAD DE DERECHOS EN ARGENTINA

Por Darío Germán Spada¹

Fecha de recepción: 22 de febrero de 2023

Fecha de aprobación: 27 de febrero de 2023

ARK CAICYT: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s23470151/8rtn5xs9z>

Resumen

A través del presente trabajo se pretende determinar de qué manera se han mantenido hasta mediados del siglo XX, en Argentina, las desigualdades en materia de derechos ciudadanos entre varones y mujeres, desigualdades que respecto al colectivo LGBTI+ se han mantenido hasta las primeras décadas del siglo XXI, y qué leyes y proyectos han entrado en vigencia en nuestro país para transformar estas realidades.

¹ Abogado de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Doctor en Derecho con orientación en Derecho Privado de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Magíster en Alta Dirección Pública por la Universidad Menéndez Pelayo, Santander, en convenio con el Instituto Universitario Ortega y Gasset, Madrid, y el Instituto Ortega-Marañón, Madrid. Magíster en Derecho Administrativo de la Universidad Abierta Interamericana (UAI). Especialista en Docencia Universitaria (UBA). Diplomado en Diseño y Evaluación de Políticas Públicas de la Universidad Catalana Pompeu Fabra. Diplomado en Gestión de Proyectos de Desarrollo por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Diplomado en Gestión Pública Provincial con orientación en Gobierno del Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP). Profesor Titular de doctorado y maestría (UCES). Docente (UAI). Investigador y co-director de los Proyectos de Investigación en curso “Los Derechos Humanos en Argentina ante los nuevos desafíos” y “La promoción de la igualdad en las comunidades afrodescendientes: aportes del derecho a la lucha contra la desigualdad en Argentina” (UCES). Miembro del InCJyP, Instituto de Ciencias Jurídicas y Políticas (UCES). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0181-8798>

Tales desigualdades radican en la persistencia de prejuicios de géneros arraigados culturalmente al paradigma heteropatriarcal que, sustentado en una concepción del mundo desde el punto de vista hegemónico masculino, ha concedido supremacía y dominancia social a los varones heterosexuales por sobre los otros géneros y sobre las otras orientaciones sexuales y, contrariamente, asignó a las mujeres y a las diversidades de géneros y disidencias sexuales una posición inferior, que se manifestó durante muchos años en la falta de reconocimiento de sus derechos.

Dicha coyuntura se tradujo en un obstáculo que impidió una adecuada representación de las mujeres y las diversidades de géneros en la conformación de los espacios públicos, principalmente en el ámbito de la política y del mercado laboral.

Contra este sistema de creencias, las leyes sancionadas en nuestro país durante la segunda mitad del siglo XX y lo que va del siglo XXI han consagrado derechos a las mujeres y a las diversidades en pos de la igualdad social, política y laboral, de modo tal de alcanzar la igualdad de condiciones y oportunidades sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.

Abstract

Through this work we intend to determine how, since ancient times and until the middle of the 20th century, in Argentina, inequalities in terms of citizen rights between men and women have been maintained, inequalities that with respect to the LGBTI+ collective have been maintained until the first decades of the 21st century, and what laws and projects have come into force in our country to transform these realities.

Such inequalities lie in the persistence of gender prejudices culturally rooted in the heteropatriarchal paradigm that, based on a conception of the world from the male hegemonic point of view, has granted supremacy and social dominance to heterosexual men over other genders and on other sexual orientations and, conversely, assigned women and diversities of gender and sexual dissidence an

inferior position, which manifested itself for many years in the lack of recognition of their rights.

This situation resulted in an obstacle that prevented an adequate representation of women and gender diversities in the conformation of public spaces, mainly in the field of politics and the labor market.

Against this system of beliefs, the laws enacted in our country during the second half of the 20th century and so far in the 21st century have enshrined the rights of women and diversity in pursuit of social, political and labor equality, in such a way as to achieve equal conditions and opportunities without discrimination based on gender or sexual orientation.

Resumo

Através deste trabalho, pretendemos determinar como, desde a antiguidade e até meados do século XX, na Argentina, as desigualdades em termos de direitos de cidadania entre homens e mulheres foram mantidas, desigualdades que em relação ao coletivo LGBTI+ foram mantidas até primeiras décadas do século XXI, e que leis e projetos entraram em vigor em nosso país para transformar essas realidades.

Tais desigualdades residem na persistência de preconceitos de gênero culturalmente arraigados no paradigma heteropatriarcal que, a partir de uma concepção de mundo do ponto de vista hegemônico masculino, tem concedido supremacia e domínio social aos homens heterossexuais sobre os demais gêneros e sobre outras orientações sexuais e, inversamente, atribuiu às mulheres e diversidades de gênero e dissidências sexuais uma posição inferior, que se manifestou por muitos anos na falta de reconhecimento de seus direitos.

Essa situação resultou em um obstáculo que impediu uma representação adequada das mulheres e das diversidades de gênero na conformação dos espaços públicos, principalmente no campo da política e do mercado de trabalho.

Contra esse sistema de crenças, as leis promulgadas em nosso país durante a segunda metade do século XX e até agora no século XXI consagraram os direitos das mulheres e da diversidade em busca da igualdade social, política e trabalhista, de forma a alcançar igualdade de condições e oportunidades sem discriminação de gênero ou orientação sexual.

Palabras clave

Desigualdad de derechos ciudadanos, Géneros, Roles de Géneros, Hegemonía del varón heterosexual, Cambio de Paradigma, Derechos humanos, Deconstrucción de los Discursos Hegemónicos, Igualdad de condiciones y oportunidades.

Keywords

Inequality of citizen rights, Genders, Gender roles, Hegemony of the heterosexual male, Paradigm shift, Human rights, Deconstruction of Hegemonic Discourses, Equal conditions and opportunities.

Palavras chave

Desigualdade de direitos de cidadania, Género, Papéis de Género, Hegemonia do homem heterossexual, Mudança de Paradigma, Direitos Humanos, Desconstrução dos Discursos Hegemónicos, Igualdade de condições e oportunidades.

1. Introducción

Los fundamentos de los distintos paradigmas que desde la antigüedad han imperado en las sociedades en materia de género se han erigido en cada momento de la historia como los únicos indicadores válidos para definir la sexualidad.

A partir de la articulación entre organismos del Estado, movimientos y organizaciones sociales se puso en marcha en Argentina, desde 1947 hasta la actualidad, un proceso de deconstrucción de los discursos hegemónicos que excluían a las mujeres y a las diversidades de las nociones de ciudadanía, tanto a nivel político como social y laboral.

Este proceso, que se mantiene en curso, se materializó en el dictado de una serie de leyes que permitió la visibilización de las personas excluidas como sujetos de derechos ciudadanos y les otorgó legitimación para canalizar sus demandas frente a un Estado que se había mantenido indiferente o represor, y una sociedad que las discriminaba.

A lo largo del presente trabajo examinaremos los fundamentos que definieron la sexualidad a través de los diferentes paradigmas de género y el proceso de deconstrucción que se tradujo en el dictado de las principales leyes que rigen en la materia, hasta la situación actual de respeto a la igualdad y a la autodeterminación en el marco del respeto de los derechos humanos.

Analizaremos las normas que han permitido la deconstrucción de los discursos hegemónicos, tanto aquellas que han garantizado los derechos de las mujeres, como las que hicieron lo propio con los derechos de las diversidades.

En este contexto el interrogante que pretendemos responder a través del presente trabajo es: ¿de qué manera las leyes sancionadas en nuestro país en materia de reconocimiento de derechos a las mujeres —durante la segunda mitad del siglo XX— y a las diversidades sexuales —durante los años transcurridos del siglo XXI— han permitido a estos colectivos ejercer la ciudadanía?

En función de nuestra pregunta de investigación, a partir de un diseño no experimental y de alcance descriptivo, la finalidad del presente trabajo será corroborar o refutar nuestra hipótesis: las leyes sancionadas en nuestro país en materia de reconocimiento de derechos a las mujeres —durante la segunda mitad del siglo XX— y a las diversidades sexuales —durante los años transcurridos del siglo XXI— han

permitido a estos colectivos ejercer la ciudadanía en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.

2. Los paradigmas que históricamente se erigieron en materia de género

En materia de género distintos paradigmas pretendieron dar respuesta a los interrogantes que planteó la ciencia.

Tal como lo sostiene Kuhn (1962), cuando las teorías de un paradigma dejan de dar respuestas satisfactorias a dichos interrogantes se produce el inicio de una crisis paradigmática, que se prolonga hasta la aparición de nuevas teorías que comienzan a ser aceptadas, compartidas y consensuadas por los científicos expertos en la materia como nuevo modelo explicativo de los fenómenos investigados.

En tal sentido, en materia de género, es posible mencionar tres grandes paradigmas:

i. El Paradigma Unisex de la Sexualidad, que tuvo su auge en la Antigüedad clásica, período grecorromano de la Edad Antigua europea, entre el siglo V a. C. y el siglo V d. C., sostuvo que varón y mujer pertenecían al mismo género. Así pues, para Aristóteles varón y mujer, tienen la misma forma y, por ende, son sustancialmente iguales. La diferencia sexual se manifiesta solamente en los órganos sexuales. En consecuencia, entre el varón y la mujer la única diferencia radica en la materia, de allí que se entendiera que la mujer era un varón incompleto (Solana Dueso, 2005, p. 25).

ii. El Paradigma de la Complementariedad de los Sexos, cuyo apogeo tuvo lugar en la modernidad, etapa que comienza en el siglo XV y entra en crisis hacia 1918, es decir, fines de la Primera Guerra Mundial, en la que tiene lugar un conjunto de condiciones históricas materiales que permiten pensar la emancipación conjunta de las tradiciones, las doctrinas o las ideologías heredadas, y no problematizadas por la cultura tradicional.

Este paradigma postuló que los sexos no eran iguales sino complementarios. El surgimiento del ideal de maternidad otorgó al útero una función social específica e

importante, dar hijos a sus maridos y a la sociedad: este paradigma se fundamentó principalmente en el sostenimiento de roles y estereotipos de género. Las mujeres dejaron de ser hombres imperfectos; varones y mujeres eran diferentes sexualmente y perfectos en su complementariedad. Podían definirse como opuestos complementarios (Schiebinger, 2004, p. 307).

iii. El Paradigma Heteropatriarcal, que surge en el contexto de la fase cultural del capitalismo tardío (Jamenson, 2005), que tiene lugar en la expansión económica subsiguiente a la Segunda Guerra Mundial –1939/1945–. Sus fundamentos radican en el androcentrismo, la heteronormatividad y los criterios biologicistas para definir la sexualidad.

El androcentrismo es la perspectiva que coloca al varón como medida y verdad universal de todas las cosas (Sau, 2000), y como contrapartida ha menospreciado el rol de las mujeres, relegándolas a cumplir funciones únicamente en el mundo privado del hogar: la reproducción y la producción de bienes de consumo familiar (Moreno Sardá, 2006).

La heteronormatividad se expresa como el régimen social, cultural y político, que sostiene que la heterosexualidad es la única sexualidad posible, natural y aceptada, y también su correlato: la persecución y la marginación de las personas no heterosexuales (Warner, 1993).

Por su parte, los criterios biologicistas para definir la sexualidad se clasifican en fenotípicos: genitales —pene/vagina—, gónadas —testículos/ovarios—, gametos —espermatozoides/óvulos—, hormonas —testosterona/estrógenos y progesterona—, caracteres sexuales secundarios —vello, musculatura, voz, contextura— y genotípicos: pares cromosómicos —XY/XX—.

Los fundamentos descriptos constituyen un conjunto de teorías, creencias y conocimientos que han pretendido servir de modelo para dar respuestas a los interrogantes que suscita un problema de investigación en una época determinada.

Tal como se ha mencionado, el paradigma heteropatriarcal se sustenta en una concepción del mundo desde el punto de vista de hegemonía androcentrista y

heteronormado, así como también biologicista, que imperó en las sociedades desde la Segunda Guerra Mundial y hasta la década del 70, marcada por el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral, circunstancia que se relaciona con la inmensa mortalidad de varones jóvenes producida durante la Guerra y la necesidad de cubrir puestos de trabajo que hasta entonces eran ocupados privativamente por el género masculino.

Cabe mencionar que el capitalismo, en el que surge el paradigma heteropatriarcal, es el sistema económico y social basado en la propiedad privada de los medios de producción y en la importancia del capital como generador de riqueza (Marx, 2000, pp. 174-176), en el que la mujer jugó un papel fundamental, como realizadora de las tareas domésticas y de cuidado al servicio de la mano de obra asalariada y como reproductora de la mano de obra que luego se emplearía en las fábricas.

Para Engels (1884) el surgimiento del capitalismo junto al advenimiento de la familia monogámica y su paradigma patriarcal, dieron lugar a la familia moderna, que convirtió a la mujer en una suerte de esclava doméstica, excluida del trabajo fabril y de todas las ramas laborables que le pudieran proveer ingresos, y coaccionada social y culturalmente a cumplir con sus deberes en el servicio privado de la familia. Por su parte, el varón, a cargo de ganar los medios de vida para alimentar a su familia, por lo menos en las clases poseedoras, adquiere una posición preponderante frente a la mujer. Así, pues, el varón es en la familia el burgués; en tanto que la mujer representa al proletario. Es decir, la familia moderna es escenario del antagonismo entre ambas clases y, de igual modo, en cuanto al predominio del varón sobre la mujer en la familia (p. 32).

Resulta oportuno mencionar que el capitalismo tuvo lugar en Europa entre el siglo XIII y el siglo XX.

3. Proceso de deconstrucción de los discursos hegemónicos

Tal como se ha mencionado en la Sección 1, desde la segunda mitad del siglo XX, mayoritariamente, en Argentina se puso en marcha un proceso de deconstrucción de los discursos hegemónicos que excluían a las mujeres y a las diversidades de las nociones de ciudadanía, tanto a nivel político como social.

Para mayor precisión, este proceso, aún en curso, que se materializó en el dictado de una serie de leyes que reconoció a las personas excluidas como sujetos de derecho, comenzó el 9 de septiembre de 1947 con la sanción de la Ley 13.010 de sufragio femenino, que estableció el voto femenino obligatorio en todo el país y permitió a las mujeres argentinas ejercer por primera vez su derecho al sufragio en las elecciones del 11 de noviembre de 1951.

El 12 de abril de 1968 se sancionó la Ley 17.711, modificatoria del Código Civil de la República Argentina —redactado por el Doctor Dalmacio Vélez Sársfield y aprobado por el Congreso Nacional el 25 de septiembre de 1869, vigente entre 1871 y 2015— que estableció la plena capacidad civil de la mujer mayor de edad, superadora de la Ley 11.357, que también reformó el Código Civil y reconoció a todas las mujeres mayores de edad, cualquiera sea su estado, el ejercicio de sus derechos y funciones civiles, sancionada el 14 de septiembre de 1926, pero cuyos defectos de técnica legislativa limitaron en la práctica sus verdaderos alcances y dieron lugar a interpretaciones restrictivas de los derechos.

El 8 de mayo de 1985 se sancionó la Ley 23.179 que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, adoptada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 18 de diciembre de 1979. Desde 1994 goza de jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, CN).

El 3 de junio de 1987 se sancionó la Ley 23.515 de divorcio vincular, modificatoria del Código Civil, que permitió la disolución de la unión matrimonial.

El 6 de noviembre de 1991 se sancionó la Ley 24.012 de cupo femenino en las listas de candidatos que presenten los partidos políticos en las elecciones, que deben contener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. La necesidad de sancionar esta ley se debió a que, pese al logro del reconocimiento del derecho de sufragio femenino, las mujeres fueron excluidas de la política hasta mucho tiempo después. Esta situación llevó a que en 1991 el Congreso sancionara la Ley de Cupos.

El 6 de noviembre de 2002 se sancionó la Ley 25.674 de cupo sindical femenino, que establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales no inferior al 30%.

El 4 de octubre de 2006 se sancionó la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral –ESI–, que establece que todos los educandos tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal.

El 15 de noviembre de 2006 se sancionó la Ley 26.171 por la que se aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en octubre de 1999. En términos generales, cabe señalar que el Protocolo es un mecanismo jurídico adjunto a la Convención que introduce aspectos relativos a su exigibilidad, pero que no consagra nuevos derechos.

El 11 de marzo de 2009 se sancionó la Ley 26.485 de protección integral a las mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

El 15 de julio de 2010 se sancionó la Ley 26.618 de matrimonio igualitario, hito que consagró la incorporación de la diversidad sexual en la agenda del Estado e implicó el desplazamiento de las cuestiones vinculadas al género y a la sexualidad del orden de la moral al ámbito de los derechos y la ciudadanía, mostrando así que relaciones consideradas privadas están también atravesadas por una dimensión política.

Es posible afirmar que la Ley 26.618 de matrimonio civil, que modificó el Código Civil argentino y permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, constituyó el antecedente ineludible para la Ley de Identidad de Género.

Así es, el 9 de mayo de 2012 se sancionó la Ley 26.743 de Identidad de Género, primera en el mundo que no exige diagnóstico médico ni orden judicial para garantizar el pleno respeto al derecho humano a la identidad de género, independientemente del sexo asignado al nacer y, asimismo, garantiza a las personas ser identificadas en los instrumentos que acreditan la identidad tal como se autoperciben. Esta ley tiene el mérito de reconocer la diversidad sexual y de género y de desmarcar al género y la sexualidad del terreno de la biología —criterio biomédico—, para considerarla social y versátil.

El 14 de noviembre de 2012 se sancionó la Ley 26.791 que incorporó el femicidio —expresión más extrema de la violencia de género— al Código Penal como agravante, mediante la modificación del Artículo 80:

Se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare: [...]

Inciso 1º: A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediere o no convivencia.

[...]

Inciso 4º: Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

Inciso 11: A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediere violencia de género.

[...]

Inciso 12: Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso 1º.

El 5 de junio de 2013 se sancionó la Ley 26.862 de acceso integral a los procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, que garantizó el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida (TRHA) independientemente de la orientación sexual.

Estas tres leyes dinamizaron la posibilidad de constituir familias de conformación diversa.

El 30 de diciembre de 2020 se sancionó la Ley 27.610 de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo, que reconoce el derecho a la interrupción voluntaria y legal del embarazo para mujeres y otras personas gestantes en todo el territorio nacional, hasta la semana catorce inclusive, de forma gratuita y en todos los sistemas de salud: público, obras sociales y prepagas, manteniendo la vigencia del derecho al aborto en casos de violación y riesgo para la vida o salud de la persona gestante, sin límite de tiempo.

El 17 de mayo de 2021 se presentó en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley —4669-D-2020— para otorgar una pensión reparatoria a personas travestis y trans denominado Pensión Reparatoria para Personas Mayores Travestis y Trans, que plantea el otorgamiento en carácter vitalicio de una percepción a todas las personas travestis y transexuales de más de 40 años, hayan o no realizado la rectificación registral del acta de nacimiento y DNI. El proyecto aún cuenta con estado parlamentario.

El objeto de la ley, conforme surge del primer párrafo de los fundamentos del proyecto es:

...reconocer y reparar la deuda histórica que el Estado Argentino tiene con la comunidad travesti trans, específicamente con las generaciones que más han padecido la exclusión social, la negación de su identidad y la violación de sus derechos humanos durante la mayor parte de sus vidas.

El 24 de junio de 2021 se sancionó la Ley 27.636 de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, cuyo objetivo es lograr la efectiva inclusión laboral de las personas beneficiarias —establece un cupo mínimo del 1% en la Administración Pública nacional— con el fin de promover la igualdad real de oportunidades, respetando el derecho a la identidad de género, al libre desarrollo personal, a la igualdad real de derechos y oportunidades, a no ser discriminado/a, el derecho al trabajo digno y

productivo, a la educación, a la seguridad social, a la dignidad, a la privacidad, a la intimidad y a la libertad de pensamiento.

El 17 de julio de 2021 se dictó el Decreto 475/2021, que facilita el acceso a la jubilación a las mujeres con hijos/as que están en edad de jubilarse —60 años o más— pero no cuentan con los aportes necesarios. Por medio de la mencionada norma la Administración Nacional de la Seguridad Social —ANSES—, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reconoce las tareas de cuidado de los/las hijos/as como un trabajo y valora el tiempo que las mujeres o personas gestantes destinaron y destinan a la crianza de sus hijas e hijos.

En tal sentido, el mencionado decreto permite reparar una desigualdad histórica y estructural relacionada con la distribución inequitativa de las tareas de cuidado, que agrega el reconocimiento de uno a tres años de aportes por hijo/a. En efecto, el reconocimiento es de un año de aportes por cada hijo/a; dos años por hijo/a adoptado/a siendo menor de edad; un año adicional por cada hijo/a con discapacidad y dos años adicionales en caso de que por el/la hijo/a haya accedido a la Asignación Universal por Hijo/a —AUH— por al menos 12 meses.

El 22 de marzo de 2022 se dictó el Decreto 144/2022, que reglamentó el artículo 179 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) de Contrato de Trabajo, y sus modificatorias, que dispuso que los establecimientos laborales en los que preste servicios un número de trabajadores/as no inferior a cien personas deberán contar con salas maternas y guarderías para niños/as de entre 45 días y 3 años de edad, y que el cumplimiento de la norma será exigible durante toda la jornada de trabajo con relación a los niños y las niñas a cargo de las personas trabajadoras.

Asimismo, el decreto dispone que la implementación de los espacios de cuidado podrá realizarse de manera consorcial —a través de redes de empresas— dentro de un radio que no supere los 2 kilómetros del lugar de prestación de tareas, o por subcontratación, con el fin de facilitar la concreción del derecho y garantizar una razonable proximidad de la persona trabajadora con el niño o la niña a su cargo. Finalmente, la normativa establece la posibilidad de sustituir dicha obligación en

especie por el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidados de personas, en cuyo el monto de reintegro no podrá ser inferior al 40% del salario correspondiente a un asistente de cuidados.

Por otra parte, es oportuno señalar el Proyecto “Cuidar en Igualdad”, presentado por el Presidente de la Nación, Alberto Fernández, el 2 de mayo de 2022, que pretende impulsar la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados en Argentina, que propone un programa integrado y federal de cuidados que contribuirá a la redistribución, socialización y remuneración de los cuidados, cuando así corresponda, a través de la instauración de un modelo solidario, entre el Estado, el sector privado, las organizaciones comunitarias y las familias.

En materia de corresponsabilidad del cuidado entre los géneros al interior de los hogares, el Proyecto prevé la reforma de los regímenes de licencias, que constituye una herramienta fundamental para repartir la carga del cuidado de una manera más equitativa entre los/las progenitores/as desde los primeros años de la crianza. Asimismo, prevé la capacitación de cuidadores/as para socializar el cuidado puertas afuera del hogar.

Esta modificación fundamental tiene por objeto combatir y desnaturalizar los roles y estereotipos de género que impusieron la responsabilidad del cuidado a las mujeres y al colectivo LGBTI+.

Por último, vale mencionar que el 27 de octubre de 2022 se sancionó la Ley 27.696 de incorporación al PMO de las Obras Sociales Nacionales de un protocolo para el abordaje integral de personas víctimas de violencia de género a través de la cobertura total e integral de las prácticas preventivas y terapéuticas, quedando incluidas todas las terapias médicas, psicológicas, psiquiátricas, farmacológicas, quirúrgicas, y toda otra atención que resulte necesaria o pertinente.

4. Las dificultades del acceso de las mujeres al mercado laboral

En la historia de la exclusión de las mujeres de la esfera de la cultura, del trabajo, y de los ámbitos de poder, el dualismo razón/emoción y todos los rasgos conductuales estereotípicamente masculinos opuestos a los estereotípicamente femeninos, han representado los sesgos de género más importantes en la materia (Cuadrado y Morales, 2007, p. 190).

La razón se ha asociado fundamentalmente al varón y la emoción a la mujer. Así, la empatía, la sensibilidad y las características relacionadas con la atención a los/as otros/as han sido consideradas durante largo tiempo como virtudes inferiores en contraposición con las virtudes asociadas a la razón e inherentes, en virtud de creencias vinculadas a los estereotipos de género, al varón.

La lucha por la igualdad entre los sexos, encaminada a evitar la discriminación y alcanzar la justicia social debe expandirse a todos los ámbitos de la acción humana: la ciencia, la economía, la política, entre otras.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral creció marcadamente desde la década del 70, años en los que la falta de mano de obra trabajadora masculina cobró mayor notoriedad tras el aniquilamiento masivo de varones jóvenes durante la Segunda Guerra Mundial.

Ahora bien, esta inserción de las mujeres en el mercado laboral no se vio acompañada de una redistribución de las tareas del hogar y de cuidado al interior de los hogares, razón por la cual las mismas se vieron forzadas a conciliar el trabajo del hogar con el trabajo en el mercado laboral. Es decir, las mujeres lograron un gran paso en cuanto a su independencia económica, pero lo cierto es que nunca dejaron de representar un eslabón fundamental al servicio del sistema capitalista en la medida que producen bienes de consumo indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo que sale al mercado como mano de obra para su explotación, en buenas condiciones de descanso, aseo, alimentación y salud (Federici, 2018, p. 30).

Un dato interesante a tener en cuenta es que pese al crecimiento sostenido que experimentó la inserción femenina en el mercado laboral desde los años 70, desde 2020 su tasa de participación laboral experimentó un retroceso del 10,3 %, es decir, cerca de 12 millones de mujeres salieron de la fuerza laboral regional debido a la destrucción de los empleos durante la pandemia COVID-19. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, desde hace más de 15 años que no se registraba una tasa tan baja de participación laboral de las mujeres (https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_774797/lang--es/index.htm).

Además, la OIT señala que los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70 % de los ingresos medios mensuales del varón, es decir, la brecha salarial entre varones y mujeres es de 30 puntos porcentuales (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf).

Esta circunstancia responde a una multiplicidad de causas: mayor porcentaje de mujeres que de varones que trabajan a tiempo parcial, muchas veces para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad. Los trabajos a tiempo parcial reciben menor remuneración que los empleos a tiempo completo. Pero, además vale señalar que por las mismas horas trabajadas, las mujeres perciben menores salarios que los hombres, pues consiguen emplearse en trabajos peor remunerados y con menores posibilidades de progresar en su carrera profesional, siendo la maternidad una de las circunstancias que provocan esa discriminación.

Por su parte, los estereotipos de género en las empresas y organizaciones asocian los cargos de responsabilidad a los hombres (techo de cristal). Asimismo, existe un componente subjetivo en las mujeres, pues por propia asunción de rol, interiorizan que su trabajo vale menos que el de sus compañeros varones (<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>).

En cuanto al fenómeno conocido con el nombre Techo de Cristal, es posible definirlo como aquel que hace referencia a las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de decisión, es decir, puestos jerárquicos y de mayor responsabilidad y remuneración: se trata de una limitación vertical en razón del género.

5. Normas que han facilitado la inserción laboral de las mujeres y de las diversidades

El proyecto “Cuidar en Igualdad” consagra el derecho a recibir y a brindar cuidados, así como también el derecho al autocuidado, protegiendo a los sujetos activos —con o sin remuneración— y pasivos de la relación, principalmente a los/las niños/as, prioritariamente hasta la edad de 5 años inclusive, a los/las adolescentes, y a las personas de 60 años o más, y personas con discapacidad, cuando lo requieran (https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf).

En la construcción de un sistema de cuidados, la propuesta legislativa hace visible el valor social y económico de los mismos y los reconoce como un trabajo, ya sea que se realice con o sin remuneración, y promueve su organización social de una manera más justa y con responsabilidades compartidas, involucrando a todas las personas, géneros y ámbitos con injerencia en el trabajo de cuidados.

La socialización del cuidado implica la implementación de un conjunto de políticas y servicios que aseguran el reconocimiento, la provisión y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y determina cuáles son los lineamientos que deben seguir las políticas para el cuidado de niños/as, personas mayores y personas con discapacidad.

El proyecto obliga al Poder Ejecutivo Nacional a crear un registro nacional de trabajadores/as del cuidado remunerado con el fin de facilitar la instrumentación de las políticas antes mencionadas, así como también obliga a crear un registro de

espacios comunitarios de cuidado, y promueve la formación de cuidadores/as a través de la capacitación y la certificación de conocimientos, y la remuneración adecuada.

De esta manera el proyecto prevé la ampliación de la oferta de servicios e infraestructura de los cuidados.

En materia de corresponsabilidad del cuidado entre los géneros al interior de los hogares, la reforma de los regímenes de licencias constituye una herramienta fundamental para repartir la carga del cuidado de una manera más equitativa desde los primeros años de la crianza.

Esta modificación fundamental permitirá combatir y desnaturalizar los roles y estereotipos de género que impusieron la responsabilidad del cuidado a las mujeres y al colectivo LGBTI+.

En tal sentido, el proyecto propone extender las licencias por nacimiento para los/las trabajadores/as previstas en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo —LCT—: así, pues, en la actualidad el artículo 177 de la mencionada ley establece una licencia por nacimiento de 90 días para la trabajadora y el artículo 158, inciso a, del mismo cuerpo legal, establece una licencia por nacimiento de 2 días para el trabajador. El proyecto plantea la modificación del mencionado régimen de licencias y cambia la manera de designar a los beneficiarios de las mismas: lleva de 90 a 126 días la licencia por nacimiento para la persona gestante e incluye como beneficiarios/as a otras identidades de género, así como también amplía la licencia para personas no gestantes de 2 a 90 días, independientemente de su género.

Además, el proyecto crea licencias para futuros adoptantes, de 2 a 12 días por año para visitar al/la niño/a o adolescente que se pretende adoptar.

En caso de adopción, el proyecto prevé una licencia de 90 días de los cuales 15 deben ser utilizados inmediatamente luego de la notificación de la resolución judicial que otorga la guarda con fines de adopción y el resto, dentro de los 180 días posteriores a esa notificación.

También crea una licencia especial para cuidado por enfermedad de persona a cargo, conviviente o cónyuge, hasta un máximo de 20 días por año.

En definitiva, el programa establece una serie de nuevas licencias con una mirada inclusiva tendiente a desnaturalizar los roles de géneros y superar la división sexual del trabajo, para cambiar la matriz de las desigualdades de género y garantizar el acceso universal a derechos humanos fundamentales.

En el mismo sentido, cabe agregar que el Decreto 144/2022 mencionado en la Sección precedente, además de reconocer el valor del cuidado, reglamenta el artículo 179 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, segunda parte, cuyo texto reza: “En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños[as] hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”, al disponer que los establecimientos a los que hace mención el artículo 179 de la LCT son aquellos donde presten servicio al menos 100 trabajadores/as, los cuales deberán que contar con espacios de cuidado para niños/as de entre 45 días y 3 años que estén a cargo de los/las trabajadores/as durante la respectiva jornada laboral y agrega que las empresas podrán subcontratar los espacios de cuidado.

De tal forma, el Decreto 144/2022 promueve la socialización del cuidado fuera del hogar, incluyendo a los sectores públicos, privados y comunitarios.

El novedoso marco normativo descrito pretende contribuir a superar los sesgos de género y la persistencia de la división sexual del trabajo, al integrar al varón en la corresponsabilidad del cuidado de los hijos/as desde los primeros años de la crianza.

Mención aparte merece la Ley 27.636, sancionada el 24 de junio de 2021, llamada Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, cuyo objeto es lograr la efectiva inclusión laboral de las personas Trans con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio nacional, respetando los siguientes derechos: identidad de género, libre desarrollo personal, igualdad real de derechos y oportunidades, no discriminación, trabajo digno y productivo, educación, seguridad social, respeto por la dignidad, privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

La Ley 27.636 promueve la inclusión laboral de las personas Trans en el Estado Nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran —Ejecutivo, Legislativo y Judicial—, los Ministerios, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, y las empresas y sociedades del Estado, en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal.

Vale señalar que, a los fines de garantizar la igualdad real de oportunidades, la presentación de un certificado de finalización de estudios no resulta un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo. En efecto, si las personas aspirantes a los puestos de trabajo no completaron su educación, se permite su ingreso con la condición de cursar los niveles requeridos para finalizar los estudios.

Por su parte, la Ley 27.636 promueve incentivos al sector privado, pues las contribuciones patronales que se generen por la contratación de las personas beneficiarias podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales —o provinciales, o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda la jurisdicción que adhiera a la ley— durante los primeros 12 meses de la contratación. En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas el plazo de exención se extenderá a 24 meses.

Asimismo, el Estado otorgará prioridad, a igual costo, a las empresas privadas prestadoras y proveedoras que incluyan en su planta laboral a personas Trans.

Cabe aclarar que el cumplimiento del cupo laboral Trans, en ningún caso podrá implicar una causal de sustitución de personas que ya se encontraren trabajando.

Finalmente, es dable mencionar que la ley promueve la participación de personas Trans en representación de organizaciones sindicales en todo el país.

6. Normas que han permitido la consolidación de familias de conformación diversa

Antes de introducirnos al concepto de familias de conformación diversa, surge necesario definir qué entendemos por diversidad sexual y de géneros y la importancia de la deconstrucción del sistema binario hegemónico.

Entendemos por diversidad sexual y de géneros a una categoría genérica definida principalmente por su condición de disidente del sistema binario hegemónico “varón / mujer, heterosexuales, cisgénero”, que contempla una pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales y afectivas en el campo de la sexualidad, ya sea hacia personas del mismo sexo, o de distinto o ambos sexos, amparadas por la igualdad de derechos, donde la orientación sexual y la identidad de género constituyen sólo dos aspectos de todas las diferencias existentes entre las personas (INADI, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, ¿2013?, pp. 8-9).

Las identidades que componen el colectivo de la diversidad, representada por el acrónimo LGBTI+, son construcciones conceptuales cuyo objeto es visibilizar la existencia de realidades alternativas a las categorías hegemónicas impuestas históricamente por la cultura que rigió a las sociedades a través de un régimen regulador binario, heteronormativo y géneronormativo de la sexualidad como única opción “sana, correcta y normal” (Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2017, p. 12). Es decir, tales construcciones conceptuales identitarias de las diversidades vienen a deconstruir esa rígida organización de la sexualidad humana producto del dominio histórico de dicho régimen binario (Rachid, 2020).

El régimen regulador binario mencionado consistió en analizar a las personas a partir de tres categorías predeterminadas: sexo, género y orientación sexual.

Para dicho régimen el sexo era una categoría objetiva determinada por la genitalidad presente al nacer.

En materia de género, en tanto categoría considerada no vivencial, el régimen regulador establecía que si de la lectura corporal surgía que se trataba de un varón, su género sería el que describiera los roles, las funciones, la forma de ser y de relacionarse propia de los varones, por ende, el género sería masculino. Si, por el contrario, de la lectura corporal se concluía que se trataba de una mujer, los roles, las funciones y la forma de relacionarse serían propias del género femenino. Es decir que el género se encontraba normado y toda expresión que tuviera lugar por fuera de la norma era considerada patológica, criminalizada, o pecaminosa.

En relación con la orientación sexual, la sociedad y la cultura habrían de esperar que si de la lectura corporal surgía que se trataba de un varón, su deseo sexual estaría dirigido hacia las mujeres y, por lo tanto, su orientación sería heterosexual. En tanto que, si la lectura corporal determinaba que se trataba de una mujer, su sujeto de deseo sexual estaría dirigido hacia el varón y, por consiguiente, sería heterosexual. Es decir que la heterosexualidad constituía la orientación sexual disciplinadora y toda atracción que tuviera lugar por fuera de la heteronorma era, como en el caso de la diversidad de género, considerada patológica, criminalizada, o pecaminosa.

Esta fue la forma en que la cultura imperante en las sociedades organizó históricamente la sexualidad y las identidades de género y orientaciones sexuales bajo el régimen regulador de la sexualidad, que determinó un sistema binario de identidades hegemónicas “varón / mujer, heteronormados y cisgénero” como única alternativa sana, correcta y normal (Rachid, 2020).

En este punto consideramos oportuno realizar una breve pero importante aclaración: la expresión “Cis” o “cisgénero” representa a las personas cuya identidad de género coincide con su fenotipo sexual, en el caso puntual que nos convoca, con el sexo asignado al nacer.

En cambio, la expresión “Trans” —transgénero, transexual, travesti— representa a las personas cuya identidad y expresión de género no se adecua al sexo asignado al nacer.

En síntesis, bajo la vigencia del régimen regulador de la sexualidad descripto, el sexo se establecía a partir de una lectura anatómica del cuerpo, y el género se determinaba en función de los roles, las funciones y las formas de ser de las personas, presuntivamente esperables a partir de la lectura biologicista en la que se fundamentaba el sexo.

Algunos años después del apogeo del sistema binario, heteronormado y géneronormado de la sexualidad, que cumplió un rol regulador de la sociedad, este fue puesto en crisis y sus premisas identitarias fueron cuestionadas, para dar inicio a un nuevo paradigma, que comenzó a afianzar la idea de que el sexo no iba a estar estrictamente asociado a la genitalidad, sino que sería el resultado de una lectura cultural, vivencial e integral sobre las identidades y no solamente sobre los cuerpos.

Es decir, el sexo fue perdiendo su condición de categoría excluyentemente biológica para presentarse como una categoría cultural, social, vivencial y política. Consecuentemente, el nuevo paradigma dio lugar al reconocimiento de otras identidades y orientaciones sexuales.

Sin dudas, la cultura en la que vivimos influye en la manera de valorar las distintas identidades sexuales y de género. Coincidimos que la sexualidad no responde al biologicismo. El sexo y el género han dejado de responder a lecturas de la corporalidad humana para dar lugar a la concepción de una construcción cultural y vivencial que desliga los roles y las funciones presuntivamente esperables del sexo asignado al nacer.

Si la cultura que conocemos hubiera reconocido la igualdad en la diversidad, no habría sido necesario crear las categorías que conforman el colectivo LGBTI+ para visibilizar los reclamos de los grupos discriminados y vulnerados.

En primer lugar, señalaremos las identidades encarnadas por personas lesbianas, gays y bisexuales, que están conformes con la asignación de sexo que se les dio al nacer, así como también con el género atribuido. Dicha conformidad, tal como se ha mencionado, se denomina con la expresión “Cis” en contraposición a la expresión “Trans”.

En cuanto a su sujeto de deseo, en las personas lesbianas y gays, la orientación sexual se encuentra dirigida hacia personas del mismo sexo, en tanto que en las personas bisexuales su sujeto de deseo oscila entre personas del mismo sexo o el sexo opuesto, en distintas circunstancias, momentos, oportunidades, y maneras. Con respecto a la expresión de género, pueden variar entre más o menos masculinos, más o menos femeninos, o ambiguos, ya sea desde lo afectivo o lo sexual.

Otras identidades no hegemónicas están constituidas, entre otras, por las personas transexuales, cuya lectura del cuerpo es distinta a la realizada al nacer, pues en términos binarios deciden identificarse con el sexo opuesto. La lectura de los cuerpos por parte de la sociedad ha sido tan fuerte y avasallante que muchas personas transexuales consideran que para poder ser identificadas de acuerdo a su identidad autopercebida tienen que intervenir sus cuerpos, ya sea mediante tratamientos hormonales o prácticas quirúrgicas.

Por su parte, las personas transgénero en principio no tienen intención de intervenir sus cuerpos, pero pretenden desarrollar roles, formas de ser y funciones, entre otras características, acordes a un género distinto al asignado a partir de la lectura que la sociedad y la cultura realizaron de su cuerpo al nacer por la cual se le asignó un sexo. Es decir, más allá del sexo asignado al nacer, conforme a la lectura biológica de su cuerpo, las personas transgénero tienen una lectura de sí mismas que difiere del género social y culturalmente asignado y, en tal sentido, desarrollan roles, funciones y formas de ser acordes a su propia autopercepción.

En cuanto a la identidad travesti, más que una identidad se trata de una expresión que ha sido utilizada por la sociedad y la cultura como una suerte de insulto o agresión y que actualmente ha sido resignificado por el colectivo como un término político con la finalidad de resaltar su sentido de lucha y revertir su connotación negativa.

Finalmente, otra categoría fundamental, considerada no hegemónica, es la de las identidades intersexuales, que para la ciencia y la medicina van a ser consideradas identidades ambiguas por su imposibilidad de categorizarlas a través de una lectura

corporal dentro del sistema binario clásico, al menos no sin una intervención quirúrgica previa, a la cual esta categoría se opone, pues reclaman que no se les realicen estas cirugías sin su voluntad, es decir, reclaman que la decisión se postergue hasta que ellos puedan manifestar su consentimiento previo e informado (Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2017, pp. 18-22).

Vale señalar que hay infinidad de matices en todas las identidades, ya que las líneas que dividen una identidad de otra no están estrictamente establecidas y dependen de la autopercepción de cada persona y de cómo cada quien se autodefine en materia de sexo y género.

En la actualidad la cultura y la sociedad atraviesan el desafío de revalorizar los roles y funciones de género tendientes a despojarse del tradicional sistema binario de la sexualidad “varón / mujer, heterosexuales, cisgénero” determinante de los mandatos sociales que históricamente han ordenado a la sociedad dando lugar a relaciones de poder entre hombres y mujeres que aún hoy responden a sus roles estereotipados de género.

Con respecto a la deconstrucción del concepto clásico de familia, es oportuno señalar que las diversas configuraciones familiares en relación al género de los/las cónyuges, convivientes o progenitores/as son consecuencia de las distintas maneras de sentir y expresar la sexualidad. Claramente, con el transcurso del tiempo, los cambios producidos en materia de géneros en la sociedad y en la cultura permitieron otorgar mayor visibilidad a las familias de conformación diversa.

En materia de familias diversas, existe una tríada de leyes que constituye el marco normativo en la materia: la Ley 26.618 que garantizó el acceso pleno al matrimonio para parejas del mismo sexo; la Ley 26.743 de derecho a la identidad de género de las personas, y la Ley 26.862 de reproducción médicamente asistida.

En virtud de dicha tríada legal se avanzó en el reconocimiento legal y visibilización de las diversas conformaciones familiares. Por su parte, aunque no haya sido sancionada en este siglo, no debemos olvidar la Ley 24.779 de adopción,

sancionada en 1997, que en nuestro país permite adoptar sin referencia alguna a la identidad o preferencia sexual del adoptante.

Estas normas impulsaron la deconstrucción del sistema binario hegemónico en materia de familia.

7. Conclusión

Nuestro país ha sido, y sigue siendo, escenario de un proceso de deconstrucción de los discursos hegemónicos en materia de géneros y derechos ciudadanos a través de la sanción de diversas leyes.

Podemos identificar dos etapas: una inicial que comienza con la sanción de la Ley 13.010 de sufragio femenino, el 9 de septiembre de 1947, que estableció el voto femenino obligatorio y permitió a las mujeres argentinas ejercer por primera vez su derecho al sufragio en las elecciones del 11 de noviembre de 1951.

Esa ley constituye el primer paso para el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas, legitimadas para elegir a sus representantes y participar en la vida política del país. De allí en más, las leyes sancionadas fortalecieron ese nuevo estatus: así, la Ley 17.711, sancionada el 12 de abril de 1968, que estableció la plena capacidad civil de la mujer mayor de edad, la Ley 24.012, sancionada el 6 de noviembre de 1991, conocida como ley de cupo femenino del 30% en las listas de candidatos que presenten los partidos políticos en las elecciones, la Ley 25.674, sancionada el 6 de noviembre de 2002, conocida como ley de cupo sindical femenino no inferior al 30%.

En cuanto a las diversidades, el reconocimiento de sus derechos ciudadanos llegó en una segunda etapa, y el primer paso lo constituyó la sanción de la Ley 26.618 de matrimonio igualitario, el 15 de julio de 2010, hito que consagró la incorporación de la diversidad sexual en la agenda del Estado e implicó el desplazamiento de las cuestiones vinculadas al género y a la sexualidad del orden de la moral al ámbito de los derechos y la ciudadanía, mostrando así que relaciones consideradas privadas están también atravesadas por una dimensión política. Luego se sancionó la Ley

26.743 de Identidad de Género, el 9 de mayo de 2012, que garantiza a las personas ser identificadas en los instrumentos que acreditan la identidad tal como se autoperciben. Estas dos leyes, junto a una tercera, la 26.862, de acceso integral a los procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida, independientemente de la orientación sexual, sancionada el 5 de junio de 2013, dinamizaron la posibilidad de constituir familias de conformación diversa.

Finalmente, vale mencionar la Ley 27.636, sancionada el 24 de junio de 2021, llamada Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán – Lohana Berkins”.

Las leyes señaladas en la presente Sección son las que con mayor peso han permitido la consolidación de ciudadanías, con independencia del género y la orientación sexual.

Podemos concluir que las leyes sancionadas en nuestro país durante la segunda mitad del siglo XX —reconocimiento de derechos a las mujeres— y lo que va del siglo XXI —reconocimiento de derechos a las diversidades sexuales—, en pos de la igualdad civil, social, política y laboral, han permitido a estos colectivos ejercer la ciudadanía en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación por motivos de género u orientación sexual.

8. Bibliografía y fuentes de información

8.1 Bibliografía

Cuadrado, I., y Morales, F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.

Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Hottingen-Zürich: Verlag der Schweizerischen Volksbuchbandlung.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo*. (Trad. M. Catalán Altuna, C. Fernández Guervós y P. Martín Ponz). Traficantes de sueños.

Jamenson, F. (2005). *La lógica cultural del capitalismo tardío*. Editorial Trota.

Kuhn, T. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas*. The University of Chicago Press.

Marx, K. (2000). *El Capital*. ALBA.

Moreno Sardá, A. (2006). Más allá del género: Aportaciones no androcéntricas a la construcción de un humanismo plural. En C. Rodríguez (comp.). *Género y Currículo. Aportaciones del Género al Estudio y práctica del currículo* (pp. 103-130). Akal.

Rachid, M. (2020). [archivo de video]. Seminario Igualdad y No Discriminación. Diversidad sexual. <https://www.youtube.com/watch?v=GCnHZB28hfU>

Sau, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista*. Icaria.

Schiebinger, L. (2004). *¿Tiene sexo la mente? Las mujeres en los orígenes de la ciencia moderna*. Ediciones Cátedra Universitat de València.

Solana Dueso, J (2005). La construcción de la diferencia sexual en Aristóteles. *CONVIVIUM*, 2005(18), 23-45.

Warner, M. (1993). *Miedo a un planeta queer: política queer y teoría social*. University of Minnesota Press.

8.2 Fuentes de información

Decreto 475/2021. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-475-2021-352106/normas-modifican>

Decreto 144/2022.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/259691/20220323>

Honorable Cámara de Diputados de la Nación. Proyecto de ley Expediente 4669-D-2020. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=4669-D-2020>

INADI. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación. (¿2013?). *Diversidad sexual y derechos humanos*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diversidad_sexual_y_derechos_humanos.pdf

Ley 11.357. Sobre derechos civiles de la mujer. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-11357-232934/texto>

Ley 13.010. Ley del voto femenino. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/47353/norma.htm>

Ley 17.711. Código Civil. Modificaciones. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=103603>

Ley 23.179. Apruébase la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/26305/texto>

Ley 23.515. Código Civil. Modificaciones.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=21776>

Ley 24.012. Código Electoral Nacional.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto>

Ley 25.674. Asociaciones Sindicales.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>

Ley 26.150. Programa Nacional de Educación Sexual Integral.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/121222/norma.htm>

Ley 26.171. Apruébase el Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26171-122926>

Ley 26.485. Ley de Protección Integral a las Mujeres.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

- Ley 26.618. Matrimonio Civil.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley 26.743. Identidad de Género.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley 26.791. Código Penal.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>
- Ley 26.862. Reproducción Médicamente Asistida.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/216700/norma.htm>
- Ley 27.610. Acceso a la interrupción voluntaria del embarazo.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239807/20210115>
- Ley 27.636. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351815>
- Ley 27.696. Abordaje integral de personas víctimas de violencia de género.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27696-374556>
- Proyecto Cuidar en Igualdad.
(https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/sistema_integral_de_politicas_de_cuidados_de_argentina.pdf).

Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural del Ministerio de Justicia y
Derechos Humanos de la Nación (2017). Hablar de Diversidad Sexual y
Derechos Humanos. Guía Informativa y Práctica.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_diversidad.pdf