

LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE DERECHO

POR LORENA BALARDINI*, LAURA PAUTASSI**,
LILIANA RONCONI*** y MARTÍN SIGAL****

Resumen:

El presente artículo es la sistematización de una iniciativa conjunta del Programa de Género y Derecho y el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la UBA, que reunió a profesores y profesoras de la Facultad para elaborar un diagnóstico sobre el estado de situación de la transversalización del enfoque de género y derechos humanos en el ámbito académico, identificando los principales obstáculos y propuestas, que habiliten diseñar cursos de acción superadores. Se recogen, entonces, las principales ideas discutidas en tres espacios de debate organizados por ambas áreas y se profundiza en una primera batería de respuestas institucionales.

Palabras clave:

Enseñanza del Derecho, enfoque de género, transversalización, comunidad académica, Universidad de Buenos Aires.

THE INSTITUTIONALIZATION OF THE GENDER APPROACH IN THE FACULTY OF LAW

Abstract:

In this article we work the systematization of a joint initiative by two areas of the School of Law of the Buenos Aires University, the Gender and Law Program and

* Licenciada en Sociología y magíster en Investigación en Ciencias Sociales por la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Coordinadora del Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho, UBA. lbaldini@derecho.uba.ar.

** Doctora en Derecho (UBA), Investigadora CONICET, directora del Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho, UBA. laurapautassi@derecho.uba.ar.

*** Doctora en Derecho, Becaria PosDoctorado CONICET. Miembro del Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, UBA. lrnconi@derecho.uba.ar.

**** Abogado. Director del Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, UBA. martinsigal@derecho.uba.ar.

the Human Rights Center, which brought together a number of professors to prepare a diagnosis on the state of affairs of the main stream of the gender and human rights approach in the academic sphere, identify in the main obstacles and proposals that enable the design of overarching courses of action. The main ideas discussed in three debate spaces organized by both areas are then collected and a first set of institutional responses is deepened.

Keywords:

Law Teaching, gender focus, mainstreaming, academic community, University of Buenos Aires.

INTRODUCCIÓN

Este artículo fue elaborado en un esfuerzo conjunto entre el Programa de Género y Derecho (PGyD) y el Centro de Derechos Humanos (CDH) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, a partir de la sistematización de las ideas recogidas durante tres encuentros organizados por ambos programas durante los meses de agosto y septiembre de 2018, cuyo objetivo fue promover un intercambio entre profesoras y profesores de la Facultad sobre la relevancia de la transversalización del enfoque de Género y Derechos Humanos en la enseñanza del Derecho.

Los encuentros contaron con la presencia de aproximadamente veinticinco docentes, de distintas cátedras y carreras que se dictan en la Facultad y constituyó un espacio óptimo para la realización de un diagnóstico del estado de situación actual. Cada participante pudo examinar desde su experiencia docente, las oportunidades como también los límites que existen a la hora de profundizar la enseñanza del derecho, a la vez de formular propuestas de corte general para avanzar sobre una efectiva transversalización de ambos enfoques. Esta información fue completada con entrevistas en profundidad realizadas a responsables de diversos departamentos de enseñanza y espacios de formación.

Cabe señalar que el PGyD es un programa institucional creado en 2011, que tiene como principal objetivo la transversalización del enfoque de género en los distintos ámbitos de la Facultad. Propone para ello el diseño de políticas universitarias que promuevan la igualdad, la no discriminación y la no violencia¹. Durante los primeros años de su creación el Programa asumió tareas de visibilización y sensibilización, mientras que durante 2018 se definió un Plan de Actividades y se ampliaron los objetivos y competencias del Programa (resolución 406/18), iniciando un trabajo conjunto con los distintos actores de las carreras que se dictan en la Facultad, en especial Abogacía y Traductor Públi-

¹ Ver para más información: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/>.

co, para implementar políticas de transversalización, tal como se verá en este artículo.

Por su parte, el CDH fue creado en el 2014 (resolución 3156/14) tiene como principal eje de trabajo profundizar la educación en Derechos Humanos, y debatir sobre los desafíos que la enseñanza en derechos humanos enfrenta en la actualidad en las facultades de derecho en particular y en la formación de operadores jurídicos en general². Como se verá en la sección siguiente, esta área había realizado una primera indagación empírica sobre contenidos de género en los programas de las materias de la carrera de abogacía. Es así como ambas áreas asumieron la labor conjunta de realizar un diagnóstico en la materia que pudiera facilitar la implementación de cursos de acción efectivos para la transversalización de ambos enfoques en la currícula, pero también en la práctica general de la enseñanza del Derecho.

A partir de lo expuesto, se presentan de manera esquemática los aspectos principales a considerar, con base en un primer estado de situación elaborado a partir de las intervenciones, con el diseño de una muestra intencional, que buscó reunir a distintos profesores y profesoras representativos de distintas cátedras, en muchos casos, que ya han implementado el enfoque de género en sus programas, y en otros casos, con mayor afinidad o sin conocimiento del tema. Además, se seleccionaron docentes que ocupan distintos cargos, desde titulares, adjuntos, jefes y jefas de trabajos prácticos y auxiliares docentes, como también representantes de carrera y formación docente y práctica profesional.

El objetivo del artículo es exponer los resultados del diálogo llevado adelante, avanzar en identificar demandas y presentar propuestas e iniciativas que se están impulsando para promover un efectivo proceso de implementación del enfoque de género y derechos humanos en las carreras que se dictan en la Facultad.

1. PRINCIPALES PROBLEMAS U OBSTÁCULOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UBA

En las reuniones realizadas se trabajó prioritariamente en identificar los principales problemas u obstáculos en la implementación del enfoque de género. En este sentido, se han agrupado los problemas de la siguiente manera:

² Ver para más información: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/>.

1.1. Primer problema: la incorporación de contenidos de género en los programas de las materias

En general, en los encuentros se manifestó preocupación ante el dato demostrativo de que en algunas materias no hubiese ninguna incorporación del enfoque de género.

Este diagnóstico es acorde a una investigación empírica previamente realizada³, a partir de una muestra de programas de distintas comisiones de materias que corresponden al Ciclo Profesional Común (CPC)⁴, donde se identificó que es muy débil la incorporación del enfoque de género, y en la gran mayoría inexistente. Hay mayor incorporación del enfoque de género por parte de profesoras y profesores más jóvenes en el dictado de las materias, y en los casos que existe la incorporación del enfoque de género se concentra en algunos módulos o temas, y es menor en la bibliografía utilizada⁵.

La siguiente tabla resume los resultados obtenidos en la investigación de referencia:

Tabla 1. Materias del CPC de la carrera de Abogacía-UBA, según inclusión de temas de género en los programas

Materias	Nº comisiones	Nº programas	Incluyen temas de género
Derecho Penal y Procesal Penal	42	38	25 (65%) delitos contra la integridad sexual, aborto, femicidio, trata de personas

³ RONCONI, “La investigación se continuó durante el año 2018 desde el CDH”, 2017.

⁴ Conf. resol. (CS) 3798/04 la carrera de abogacía en la Facultad de Derecho de la UBA consta de dos etapas: el Ciclo Profesional Común (CPC) y el Ciclo Profesional Orientado (CPO). El primero consiste en una serie de materias obligatorias y no pretende profundizar sobre todos los temas del derecho, sino simplemente ofrecer ciertos principios y conceptos básicos para cada área, en cambio, el CPO, cuyas materias dependen de la orientación elegida, “implica la oportunidad de ofrecer un panorama más profundo y amplio” en la formación jurídica y durante este ciclo los alumnos eligen una orientación en alguna de las ramas del derecho. En esta investigación nos enfocamos en ciertas materias del CPC que son comunes a las diversas orientaciones que se brindan, de esta manera se trata de materias que deben ser cursadas y aprobadas por todos los estudiantes. Derecho Penal, Derecho de Familia, Derecho Internacional Privado, Derechos Humanos, Familia y Sucesiones, Teoría del Estado, Teoría del Derecho y Derecho Internacional Público.

⁵ Debe tenerse presente que el estudio fue hecho a partir de la lectura de los programas. Esto no implica necesariamente que aquellas materias que incluyen temas de género sean dictadas desde una perspectiva de género o, a la inversa, que quienes no incluyen temas de género en sus cronogramas dicten la clase sin perspectiva de género. Para llegar a este tipo de conclusiones sería necesario realizar un estudio mucho más amplio, que incluya, por ejemplo, un análisis más detallado de la bibliografía y la jurisprudencia utilizada, los casos prácticos dados en clase, las técnicas de enseñanza en el aula, la metodología de evaluación.

Materias	N° comisiones	N° programas	Incluyen temas de género
Derechos Humanos y Garantías	56	28	16 (57%)
Derecho Internacional Público	37	32	0
Teoría del Estado	32	19	1 (5.2%) - La crítica feminista a la teoría liberal del Estado - - La crítica feminista a las teorías de la democracia clásica
Teoría General del Derecho	35	14	4 (28.5%) - El derecho desde una perspectiva de género - La resistencia al derecho desde el feminismo - La crítica feminista a la teoría rawlsiana - Una mirada más sobre teorías de la justicia. La perspectiva de Fraser - Sexualidad, género, normas y teorías - Críticas libertaria, igualitaria y feminista al liberalismo igualitario de John Rawls
Derecho Internacional Privado	35	7	0
Derecho de Familia y Sucesiones (Conforme el plan de estudio de la carrera de abogacía dentro de los contenidos mínimos de esta materia se encuentra el tema Violencia Familiar)	36	15	12 (80%) - Violencia familiar (ley 24.417) - - Protección integral a las mujeres (ley 26.485) - Matrimonio. Efectos personales del matrimonio: Principio de igualdad jurídica de los cónyuges. Evolución histórica sobre el <i>status</i> de la mujer casada.

Materias	N° comisiones	N° programas	Incluyen temas de género
			Régimen patrimonial del matrimonio: la dote bienes de administración reservada a la mujer -Filiación: la ley 11.357 de ampliación de la capacidad civil de la mujer -Derecho de Familia y Derechos Humanos: (...) matrimonio homosexual, las convivencias de pareja hetero y homosexuales. - Matrimonio: principio de igualdad: imposibilidad de discriminar por razones de género u orientación sexual.

Fuente: Ronconi, L. (2017), *La enseñanza del derecho con perspectiva de género: situación actual y desafíos pendientes*. Proyecto PII606, Facultad de Derecho, UBA.

Los resultados de investigación, que en muchos casos alertaron a las profesoras y profesores convocados respecto a la escasa —o nula— incorporación del enfoque de género, se complementan con otros aspectos de este problema identificados durante los encuentros, a saber:

- a) En los casos en que sí hubo una incorporación de temáticas o de enfoque de género en la enseñanza, este se introduce en general como categoría identitaria y no como régimen normativo.
- b) Existe una debilidad de formación en el enfoque de género y nuevas identidades, que requieren procesos de formación específica. En este sentido, para muchos docentes resulta complejo poder incorporar en ciertas disciplinas el enfoque de género, en especial en las materias dogmáticas.
- c) Se resaltó que el enfoque de género no es parte de la currícula de la Formación Docente, con lo cual lxs docentes se enfrentan a ciertas demandas sin recibir formación/apoyo de ningún tipo.
- d) En general, se coincidió en la falta de materiales con enfoque de género o desconocimiento de estos por parte de lxs docentes. En este sentido, esta

dificultad hace más compleja la inclusión de temáticas de género en los contenidos curriculares.

e) En muchos casos lxs profesorxs adjuntxs, jefxs de trabajos prácticos u auxiliares docentes deben dictar el programa de la cátedra elaborado por titulares, sin posibilidad de modificarlo. Se identificó que esto dificulta aún más la posibilidad de incluir el enfoque de género a la enseñanza del derecho. En algunos casos, se reconoció la incorporación de temas de género vinculados a la agenda social y política, como el caso reciente del proyecto de ley de interrupción voluntaria del embarazo, aunque de manera optativa y clase a clase.

1.2. Segundo problema: la práctica de la enseñanza y el vínculo con lxs estudiantes

En este punto es posible identificar tres niveles de análisis: las demandas de lxs estudiantes, la participación en el aula y el rol de lxs profesorxs.

Respecto de las demandas de lxs estudiantes, se destaca que el grado de conocimiento por parte de lxs estudiantes del enfoque de género potenció distintas percepciones, ya que en muchos casos i) se identificó un muy buen grado de lecturas y aproximación al tema y por ende de demanda por profundizar, en otros ii) se consideró que tienen interés debido a la agenda feminista actual y, en otros casos, iii) un desconocimiento total. Los casos i) y ii) implican que la demanda de lxs estudiantes respecto de temáticas de género vaya creciendo cada bimestre⁶.

Respecto de la participación en el aula se destacó que, en general, las mujeres participan menos que los varones, inclusive con los temas específicos de género. En muchos casos, esto fue detectado y se trabajó en clase para estimular a las mujeres a que participen más, destacando que produjo efectos inmediatos. En general las coincidencias apuntan a señalar que esta dinámica se relaciona con el estímulo y estilo de lxs profesorxs. En este sentido se asume que la facultad, tanto a nivel institucional como lxs profesorxs, en general, no promueven el diálogo y son expulsivos, en muchos casos, a las iniciativas de lxs estudiantes (ya sea en la incorporación de temas que son demandados, en el rol que se les otorga a lxs estudiantes en la clase).

1.3. Tercer problema: la incorporación del enfoque a las prácticas cotidianas de la unidad académica

En lo que respecta a la situación de las mujeres dentro de la institución, surgieron distintos temas de preocupación, entre los que se destacan: a) las si-

⁶ En este sentido, desde la Secretaría de Investigación se han llevado a cabo diversas propuestas como los Talleres de Estudio Profundizado (TEP) y los Proyectos de Interés Institucional, entre otras.

tuaciones de violencia que padecen las mujeres (estudiantes, docentes, no docentes) y las respuestas institucionales ante esos casos; b) licencias por embarazo, c) techo de cristal en los concursos d) actividades realizadas en la Facultad.

a) Situaciones de violencia y las respuestas institucionales. Un tema central y transversal de preocupación fue la efectiva implementación del Protocolo de Violencia de Género⁷. De manera unánime se solicitó mayor difusión y capacitación para docentes. Hubo demandas específicas de recibir lineamientos de cómo actuar en casos concretos, ya que no se sabe cómo hacerlo. Por otra parte, se propuso que se haga conocer de manera obligatoria en todas las materias⁸.

b) Otro de los temas es cómo actuar ante casos de estudiantes embarazadas con licencia (durante el embarazo por casos de reposo y luego en el momento del nacimiento). Se relataron casos en donde no se pudo acceder a respuestas concretas desde la institución ante supuestos tales como régimen de faltas, regularidad, evaluación de contenidos. En estos casos las respuestas dependen, en general, de las decisiones de lxs docentes. Esta misma falta de respuesta es posible identificarla para el caso de las docentes interinas, debiendo tener presente que en muchos de los casos son los únicos cargos a los que pueden acceder las mujeres.

c) Otro tema de especial preocupación en el ámbito institucional estuvo vinculado a la presencia de un techo de cristal en las cátedras a nivel de titulares y adjuntas regulares. En general, estos cargos son asumidos por varones⁹. En ese contexto, se solicitó un trabajo a nivel de los concursos docentes, reforzando que no solo hay que trabajar por una integración paritaria, sino con enfoque de género en los tribunales de concursos (perfil del jurado, temas que se eligen para exponer, entre otros).

d) Este techo de cristal impacta también en las actividades que se llevan dentro de la unidad académica, ya sea organizada por la propia institución o algunas de sus dependencias (Secretarías, Centros de Investigación, Posgrado, entre otras) y/o sus docentes. En la actualidad se están visibilizando cada vez más aquellas actividades donde las principales voces (panelista, expositor) son las de los varones y las mujeres, o bien no aparecen, o apa-

⁷ El “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género” fue aprobado por el Consejo Superior de la UBA en diciembre de 2015 siendo autoridad de aplicación cada una de las unidades académicas. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/programa-para-la-prevencion-de-la-violencia/>.

⁸ Estas demandas coinciden con las demandas estudiantiles, las que han llevado a la conformación de un nuevo espacio estudiantil denominado “Sororidad en Derecho”, “un grupo independiente de estudiantes de la Facultad de Derecho, organizadxs para luchas contra el patriarcado”.

⁹ Sobre los cargos docentes ocupados por hombres y mujeres como asimismo sobre la categoría de los mismos (regular/ interinos) ver KOHEN *et al.* (en prensa).

recen en una proporción muy mínima o son las que llevan a cabo las tareas de coordinación, moderación del evento.

1.4. Cuarto problema: el lenguaje

En lo que respecta al lenguaje, surgieron dos preocupaciones:

a) El lenguaje en la enseñanza del derecho. Un apartado especial fue el caso del lenguaje, especialmente por la participación de profesoras de la Carrera de Traductor Público, quienes, desde el nombre de la carrera en adelante, señalaron cómo la falta de inclusión del lenguaje no sexista e incluso dificulta la tarea académica. Al respecto, plantearon disyuntiva entre despertar interés en estudiantes, pero al mismo tiempo al utilizar el lenguaje inclusivo generarían textos que no servirían en el mercado y que se requiere cuestionar el lenguaje y la dogmática de la Real Academia Española.

b) Además, está presente la dificultad del lenguaje en la comunicación institucional, donde en general se utiliza el masculino como genérico. Sostienen Castro Rubio y Bodelón González (2012) que el análisis del discurso lingüístico nos muestra una forma más de dominación de los hombres sobre las mujeres, ya que “las formas en las que se manifiesta el sexismo han sido diversas, pero la más generalizada es el androcentrismo, según el cual, el mundo es visto desde la óptica masculina, óptica que se convierte en el parámetro de lo humano. Y esta forma predominante de ver la realidad se manifiesta, de manera especial, en el lenguaje” (Castro Rubio y Bodelón, 2012). La utilización de un lenguaje sensible al género no es una cuestión menor, ya que “el lenguaje posee una entidad propia, que impone límites a la realidad y al sujeto que pretende percibirla y expresarla a través de él. Por esta razón, la primera tarea es estudiar el propio lenguaje”¹⁰. No es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad (UNESCO, s/f).

2. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan las propuestas surgidas de los encuentros, vinculadas a una serie de respuestas y vías de acción llevadas adelante por el PGyD y el CDH.

Las propuestas se agrupan en tres ejes: 1) incorporación del enfoque de género en la enseñanza y currícula de las cátedras, 2) producción de “bienes públicos”, 3) capacidades institucionales, 4) implementación del Protocolo de Intervención Institucional para la Prevención e intervención ante situaciones de

¹⁰ *Idem.*

violencia o discriminación de género u orientación sexual y 5) promover trabajo conjunto/alianzas estratégicas.

2.1. Incorporación del enfoque de género en la enseñanza y currícula de las cátedras

A nivel general, desde el PGyD y el CDH se va a promover, a nivel de algunos departamentos, que se incrementen cursos y comisiones que contemplen de manera central una oferta de temas de género específicamente, como también que en los cursos regulares se incluya transversalmente el enfoque de género y derechos humanos. En este sentido, se asume que no se pudo participar en la revisión de la currícula y del proceso de acreditación de la carrera ante CONEAU por no contar a tiempo con la información, pero está previsto elevar una consulta específica a las autoridades de la Facultad ante eventuales observaciones que se pueda incorporar el enfoque de género.

Como próximos pasos, se estima:

- ✓ Avanzar sobre las materias obligatorias y a futuro poder pensar en coordinar acciones con las materias vinculadas del CBC.
- ✓ Promover que se incremente la oferta de CPO que incorpore el enfoque de género.
- ✓ Hacer lo propio con el área de Formación Docente.
- ✓ Participar y promover la incorporación del enfoque en la modalidad de Talleres de Estudios Profundizados (TEP) organizados por la Secretaría de Investigación¹¹.

2.2. Producción de “bienes públicos”

En relación con la necesidad de generar productos concretos que refuerzan la transversalización del enfoque, se identificaron a su vez dos necesidades concretas:

a) *Contar con bibliografía especializada, investigaciones empíricas y temas de actualidad en el campo de Género y Derecho*¹². En este sentido, desde el PGyD y el CDH se está trabajando en repositorios de bibliografía disponibles en la web de la Facultad, con actualizaciones periódicas.

En sus reflexiones, lxs asistentes a los encuentros coincidieron en la necesidad de:

- ✓ Promover la incorporación de los enfoques en las investigaciones y en las próximas convocatorias de investigación.
- ✓ Profundizar sobre orientación sexual e identidades de género.

¹¹ El PGyD dictó el TEP “Género, ciudadanía y derechos sociales” entre el 3 de octubre y el 21 de noviembre (más información en <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/tep.php>).

¹² Se recuperó el valor que representó el número especial de la Revista Academia (2005) para poder utilizar en los cursos.

- ✓ Estimular, asimismo, prácticas reflexivas en la enseñanza, no se trata solo de incorporar autoras o textos, sino de repensar cómo se enseña Derecho.
- ✓ Promover convocatorias en las publicaciones de la Facultad que incluyan enfoque de género y derechos humanos, buscando promover el abordaje permanente y la integración de números, como también la incorporación del lenguaje no sexista e inclusivo en todas las publicaciones.
- ✓ Producir información sobre la situación de las mujeres en la Facultad en lo que respecta a cargos docentes, interinatos, escalafón, concursos docentes, entre otros.
- ✓ Promover instancias de formación interna, capacitación y talleres de género al interior de los departamentos para docentes y ayudantes.

b) *Contar con capacitaciones permanentes en la materia, transversales a toda la comunidad universitaria.* En ese sentido, desde el PGyD, junto con la Secretaría de Investigación, la Subsecretaría Académica y la Dirección de Personal se dictaron 5 talleres de capacitación para una comunicación no sexista e inclusiva, dirigido a personal no docente de la facultad¹³. Se trató de una experiencia sumamente fructífera donde se ofrecieron no solo aproximaciones conceptuales del enfoque de género y diversidades sexuales, sino que se avanzó con ejemplos prácticos de cómo comunicar y realizar actos administrativos con lenguaje inclusivo.

También desde el CDH se organizó una jornada de debate “El enfoque de género: conceptos, usos y perspectivas” a cargo de las responsables del PGyD, abierto a la comunidad educativa, con una importante concurrencia e interesantes debates¹⁴.

Otras sugerencias en esta misma línea fueron:

- ✓ Se propuso que el PGyD realice un manual o una guía con la experiencia del taller de comunicación inclusiva.
- ✓ Desde el PGyD se va a avanzar en proponer un nuevo taller dirigido a profesores y profesoras de todos los escalafones.
- ✓ Avanzar en diversas iniciativas que se están desarrollando desde distintos ámbitos del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, juntamente con áreas del Ministerio Público, de modo de potenciar voces y acciones para promover la agenda de género.

¹³ El Taller estuvo a cargo de la especialista en comunicación estratégica, Mariana Winocur y se dictaron 5 Talleres de 3 hs cada uno durante el mes de agosto 2018. Asistieron 125 personas de distintas dependencias (Bedelía, Comunicación, Títulos; Institucionales, Extensión Universitaria, Becas, Biblioteca, Archivo, Asuntos Estudiantiles, Archivo, Contaduría, Consejo, Posgrado, entre otros). Para mayor información y consulta de los materiales utilizados, visitar: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/actividades-de-formacion.php>.

¹⁴ Para acceder al video, visitar: <http://www.derecho.uba.ar/noticias/2018/el-enfoque-de-genero-conceptos-usos-y-perspectivas-1>.

c) Difundir información sobre aspectos regulatorios que puedan facilitar los vínculos entre la comunidad universitaria, como el régimen de licencias médicas, reglamento de estudiantes, régimen de faltas para estudiantes y docentes, particularmente para las docentes interinas, ayudantes y auxiliares.

- ✓ Desde el PGyD se va a recopilar la información central de este punto y se va a poner a disposición en la web del Programa.
- ✓ Se recogió la demanda de espacios de lactancia para profesoras y alumnas, y ya se ha transmitido la demanda a las autoridades de la Facultad, junto con un relevamiento de lo que se requiere al respecto. En la misma línea, se prevé ampliar los espacios de cuidado en general y promover mayor cobertura y se está trabajando en esta línea con las autoridades de la facultad.
- ✓ También se va a avanzar en el estudio del Régimen de Concursos de modo de profundizar en las necesidades y eventuales complicaciones, al mismo tiempo de proponer instancias intermedias y novedosas para dar tratamiento al tema.

2.3. Capacidades institucionales

- ✓ En la lógica de construcción de los bienes públicos, un valor central es fortalecer el compromiso institucional. Y allí se destaca la pertenencia institucional del CDH y el PGyD en la Secretaría de Investigación de la Facultad, lo cual constituye una importante oportunidad para potenciar acciones de capacitación y de investigación.
- ✓ En las próximas convocatorias se estimularán especialmente líneas de investigación que incorporen el enfoque de género en el Derecho.
- ✓ Por otra parte, el diálogo y apoyo permanente de la Subsecretaría de Asuntos Académicos ha marcado una diferencia sustantiva al momento de iniciar esta etapa del programa, apoyando las iniciativas que se han propuesto desde el PGyD.
- ✓ Se han iniciado actividades conjuntas con la Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil y el Área de Igualdad de Género y Diversidad para estudiantes, a partir de las actividades de Conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, pero con el objetivo de potenciar un número mayor de actividades conjuntas.
- ✓ Se ha avanzado con el departamento de publicaciones en promover convocatorias específicas en las revistas especializadas de la facultad sobre enseñanza del derecho y género, como también en disponer de una diversidad de abordajes desde el enfoque de género y diversidades sexuales.
- ✓ Diálogo y acciones comunes con el Programa de Actualización en Género y Derecho que se dicta en la Facultad¹⁵, a partir de asumir ta-

¹⁵ El programa de Actualización se encuentra dirigido por la Dra. Diana Maffía y es coordinadora académica Patricia Gómez. Para mayor información, http://www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/prog_actua_genero_y_derecho.php.

reas docentes, como también el desarrollo de actividades conjuntas de intercambio.

- ✓ Incentivar un diálogo sostenido entre las distintas carreras que se dictan en la Facultad.
- ✓ Potenciar una agenda de trabajo conjunta con el Área de Igualdad de Género y Diversidad para estudiantes.
- ✓ Dar apertura a un proceso de diálogo y aportes con y para lxs estudiantes.
- ✓ Se espera en el próximo año fortalecer aún más estas iniciativas, avanzando en las acciones como también en fortalecer ambos Programas (PGyD y CDH), promoviendo compromisos para su financiamiento y disponibilidad de recursos humanos.

2.4. Protocolo de Intervención Institucional para la Prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual

Debido a la importancia del Protocolo, a la demanda que hay sobre su difusión dado que lxs presentes reciben preguntas o muchas veces denuncias por malos tratos, acoso y violencia, y debido a que la responsabilidad del mismo no recae sobre el PGyD, se transmitió a la Subsecretaría Académica una serie de acciones a llevar adelante. Entre las ya realizadas, se destacan:

— Creación del Área de Igualdad de Género y Diversidad para Estudiantes. Esta área estará a cargo de la implementación del Protocolo exclusivamente para estudiantes y que fue anunciada su creación durante las actividades de conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el 26 de noviembre de 2018 (res. D. 1944/18).

— Está previsto profundizar la visibilización y difusión del protocolo, a través de la distribución de materiales de comunicación y la publicación en *Derecho al Día*¹⁶, la entrega de ejemplares al inicio del cuatrimestre junto con las listas de los cursos, la distribución de folletos, trípticos y afiches que ha diseñado el Rectorado de la UBA para todas las casas de estudio.

2.5. Promover trabajo conjunto con alianzas estratégicas

- ✓ Red de Profesoras de la Facultad de Derecho: en los tres encuentros hubo representantes de la Red y explícitamente quedó de manifiesto la voluntad de trabajo conjunto y de potenciar los distintos espacios de género en la Facultad.

¹⁶ La primera publicación se efectuó en el mes de agosto, está disponible en <http://www.derecho.uba.ar/derechoaldia/tapa/la-agenda-de-genero-en-la-facultad-de-derecho/+7159>.

- ✓ Entre las iniciativas de la Red se destaca la Campaña “#No sin ellas” que promueve la incorporación paritaria en los paneles y actividades que se desarrollan en la facultad.
- ✓ Actividades con la Universidad Nacional de Río Negro en el marco de la promoción de acuerdos conjuntos de promoción de Programas de Género en cada Universidad.
- ✓ Conferencias y capacitaciones dictadas por las responsables del PGyD por invitación de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba.
- ✓ Avanzar en intercambios de experiencias de capacitación docente con el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Lanús (UNLA), que se encuentra formulando un armado de capacitación en temas de género.
- ✓ Abrir el debate a los Colegios de Abogados, y otras instancias ya existentes (Oficina de Género del Tribunal Superior, Oficina de la Mujer de la Corte Suprema, Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura, entre otros).
- ✓ Promover y fortalecer el intercambio con distintas organizaciones sociales y comunitarias para reflexionar sobre la perspectiva de género e identidades sexuales.

REFLEXIONES FINALES

A lo largo del artículo hemos buscando sintetizar la experiencia recorrida en estos meses conjuntamente entre dos áreas institucionales de la Facultad: el Centro de Derechos Humanos y el Programa de Género y Derecho, que en sí mismo constituye un camino virtuoso y poco explorado en el ámbito institucional y que muestra cómo potenciar acciones internas y no duplicar iniciativas, sino avanzar en enfoques transversales, como lo constituyen el enfoque de género y derechos humanos. Esta iniciativa se inserta, a su vez, en el trabajo de cada uno de los programas con sus referentes institucionales y que permite evidenciar cómo se va instalando una agenda de género y derechos humanos al interior de la Facultad.

Si bien, este artículo constituye una primera aproximación de tipo exploratoria, nos permite identificar aspectos centrales y poder avanzar en promover una revisión de los desafíos que la educación en derecho y las prácticas profesionales requieren. No se trata de pensar como “sumamos género y diversidades”, sino como iniciamos un proceso de revisión y análisis profundo que transforme las actuales prácticas en la enseñanza del derecho como también las formas en que nos vinculamos al interior de la comunidad educativa¹⁷.

¹⁷ En palabras de MacKinnon (2005:172) “Una consideración del lugar del feminismo en la educación jurídica debe incluir la preocupación por el proceso (el cómo además del que)”.

En concordancia, la propuesta no es dar más género, sino pensar cómo transformamos la asimetría de poder hoy existente, que se traduce en una división sexual del trabajo al interior de la Facultad altamente inequitativa, donde se evidencia —aunque aun si la suficiente fuerza que respalda la disponibilidad de datos— la segregación vertical y horizontal que existe, la baja y casi nula presencia de mujeres en las direcciones de departamentos, como titulares de cátedras y la escasa incorporación del enfoque en los programas curriculares, en textos de mujeres como bibliografía de cátedra. A ello se deben sumar problemáticas en los concursos y en la conformación de jurados, y las situaciones de violencia que existen y que obligan a repensar y repensarnos en los distintos espacios que desempeñamos en la Facultad, y que necesariamente debe recuperar las voces de las estudiantes y de los estudiantes, para remover barreras de manera de estimular la activa participación especialmente en los primeros años de la carrera.

Por ello, tanto desde el CDH como desde el PGyD, consideramos que lo aquí reseñado es un primer paso de un trabajo mancomunado y sostenido que debe ampliarse y sostenerse a lo largo del tiempo y que propone construir una agenda conjunta con todxs lxs actorxs que integramos la Facultad, a partir de un cambio institucional y cultural. Solo en la medida en que surja como proceso que identifique y rechace las jerarquías en la construcción del conocimiento, podremos avanzar en una comunidad educativa más democrática y más equitativa. Solo será posible avanzar en la trasnversalización del enfoque de género en la medida en que se transforme.

BIBLIOGRAFÍA

- ACADEMIA, *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Buenos Aires, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, 2005.
- CASTRO RUBIO, A. - BODELÓN GONZÁLEZ, E., *Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2012.
- KOHEN, Beatriz - RAMALLO, Ángeles - ARIZA, Sonia (en prensa), “Women at the University of Buenos Aires’ Law School”, in SCHULTZ, Ulrike *et al.*, *Gender and Careers in the Legal Academy*, Oxford, Hart. Oñati International Series in Law and Society, 2019.
- MACKINNON, Catherine, “Integrando el feminismo en la educación jurídica”, en *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, Buenos Aires, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.
- RONCONI, Liliana, *La enseñanza del derecho con perspectiva de género: situación actual y desafíos pendientes*, Proyecto PII606, Facultad de Derecho, UBA, 2017.

UNESCO (s.f.), *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*,
https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-dedescarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones_UNESCO.pdf.

Recepción: 7/7/2018

Aceptación: 10/9/2018