



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos
Argentina

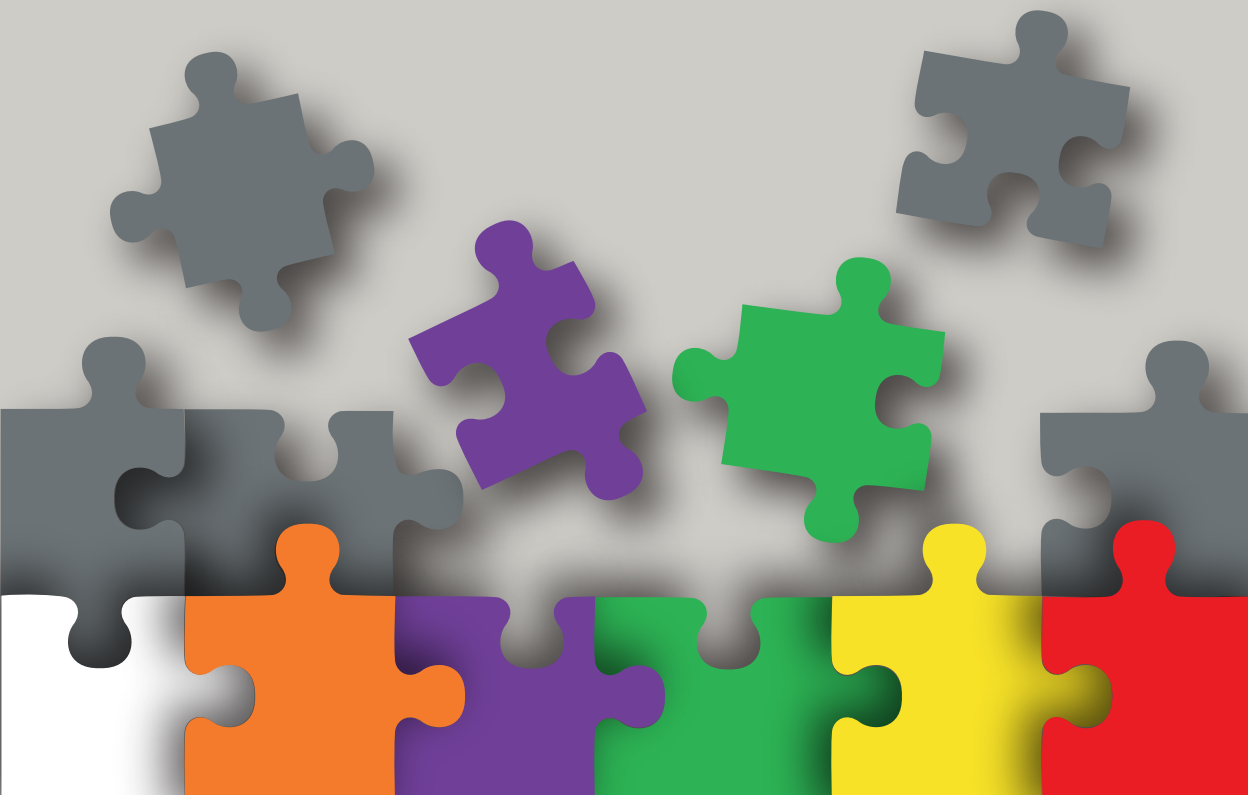


SAIJ - INFOJUS

Documento rector

Transversalizar para transformar

Perspectiva de géneros y diversidades
en la enseñanza del derecho



Documento rector

Transversalizar para transformar

Perspectiva de géneros y diversidades
en la enseñanza del derecho



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos
Argentina



SAIJ - INFOJUS

Editado por la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329, C.P. 1041AFF, C.A.B.A.
Directora Nacional: María Luz Laici

Coordinación de Ediciones SAIJ: Laura Pereiras
Diseño gráfico: Gabriela Fraga
Equipo editorial: Marlene Chauchard - Sergio Fernández - Maricruz Gareca
Laura Godoy - María Florencia Heredia - Gustavo Justich - Matías Longarte

Correo electrónico: ediciones@saij.gob.ar

El contenido de esta publicación expresa solo la opinión de sus autores, y no necesariamente la del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Esta publicación se encuentra disponible en forma libre
y gratuita en: <http://www.bibliotecadigital.gob.ar>

Los artículos contenidos en esta publicación son de libre reproducción en todo o en parte,
citando como fuente al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Distribución gratuita. Prohibida su venta.

Autoridades nacionales

Alberto Ángel Fernández

Presidente de la Nación

Cristina Fernández de Kirchner

Vicepresidenta de la Nación

Martín Ignacio Soria

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

Juan Martín Mena

Secretario de Justicia

Gimena del Río

Jefa de la Unidad de Gabinete de Asesores

Micaela Gentile

Directora Nacional de Políticas Transversales
de Género

María Luz Laici

Directora Nacional del Sistema Argentino
de Información Jurídica

Índice general

| | página |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Prólogo. <i>Martín Ignacio Soria</i> | VII |
| Palabras preliminares. <i>Gimena del Río</i> | IX |
| Introducción | |
| Quiénes somos | 3 |
| ¿Cuáles son nuestros objetivos? Algunas aclaraciones previas | 8 |
| Primera pieza: mirar | |
| 1. Perspectiva de géneros y enseñanza del derecho | 17 |
| 2. Repensando el lenguaje en clave de géneros | 25 |
| 3. Metodologías jurídicas feministas | 29 |
| Segunda pieza: garantizar | |
| 1. Inclusión de la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho como parte del mandato de igualdad | 37 |
| Tercera pieza: integrar | |
| 1. Ciudadanía académica | 55 |
| 2. Planes de estudios | 57 |
| 3. Perfil de egresadas/os | 63 |
| 4. Análisis de los contenidos curriculares desde la noción de relaciones de poder | 64 |
| 5. Formación general e interdisciplinaria | 65 |

| | página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 6. Repensar la enseñanza en acto: áreas curriculares..... | 66 |
| 7. Desarrollo de habilidades prácticas diversas | 73 |
| 8. Asignaturas obligatorias y optativas | 74 |
| 9. Bibliografía: citar es político | 75 |
| 10. Investigación | 76 |
| 11. Posgrados | 78 |
| Cuarta pieza: accionar | |
| 1. Breves palabras introductorias..... | 83 |
| 2. Democracia paritaria | 85 |
| 3. Programas y/o áreas de géneros..... | 90 |
| 4. Desafíos de los protocolos de violencia de género | 91 |
| 5. Las diversidades en la universidad | 97 |
| 6. Alianzas estratégicas: relaciones horizontales interclaustrós, trabajadoras/es no docentes y asociaciones sindicales..... | 101 |
| 7. Extensión universitaria | 104 |
| 8. Lo edilicio como hábitat amigable | 106 |
| 9. Presupuesto con perspectiva de géneros | 108 |
| 10. ¿Certificación de facultades de Derecho comprometidas con la perspectiva de géneros y diversidad? | 110 |
| Quinta pieza: visibilizar | |
| 1. Análisis preliminar de los datos cuantitativos y cualitativos de género informados por las unidades académicas de Derecho de universidades públicas nacionales..... | 113 |
| Glosario | 119 |
| Referencias bibliográficas | 127 |
| Otras referencias jurisprudenciales, normativas y documentales..... | 133 |

Prólogo

Martín Ignacio Soria

Ministro de Justicia y Derechos Humanos de la Nación

Desde que asumí el desafío de llevar adelante la gestión del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, uno de los objetivos primordiales fue dotarlo de herramientas que nos permitieran tener una mirada que contemple la perspectiva de géneros. Fue así que apenas unos meses después de asumir, impulsé la creación de la Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género para materializar políticas y acciones concretas para la equidad de géneros en lo que respecta a todo el servicio de justicia.

En cumplimiento de nuestro objetivo permanente de sentar las bases de una administración de justicia ecuánime, transparente y confiable, que requiere de abogados/as, funcionarios/as, jueces/as que posean y ejerzan con perspectiva de géneros y diversidad, fue creado el Consejo Asesor *Ad Honorem* en Género y Diversidad para la Enseñanza del Derecho. Este dispositivo tuvo como función primordial la elaboración del Documento Rector que aquí se presenta, para la orientación y el acompañamiento a todas las facultades de Derecho de todo el país en el proceso de transversalización de la perspectiva de géneros y diversidad, en pos de poder implementar acciones concretas tendientes a alcanzar la igualdad sustantiva entre los géneros y hacer un aporte en el camino hacia la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación en razón del género.

La convicción y el compromiso acerca de lo apremiante y necesario de reconfigurar las lentes con que la justicia mira, juzga y determina fue el impulso para materializar esta propuesta, que es posible mediante la única manera en que concebimos que la labor pública puede ser exitosa, que es a través del trabajo articulado.

La transversalización de la perspectiva de géneros y diversidad es una responsabilidad que nos compete por mandato constitucional, y es en este sentido que como Estado

debemos dar cumplimiento efectivo a través de políticas públicas que concreten el compromiso asumido, siendo este Consejo Asesor un instrumento efectivo y fecundo.

Estoy plena y profundamente convencido de que la formación y capacitación son herramientas fundamentales de cambio, y será mediante la consideración comprometida de las facultades hacia este Documento Rector producido por el Consejo que quienes ejerzan y administren justicia harán una sociedad mejor, más justa y menos desigual. Es imprescindible que la justicia deje de estar signada por estereotipos de género y que conlleven consecuencias profundamente graves.

El Documento Rector fue editado y compaginado por SAIJ, la editorial del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que fue recuperada por esta gestión y que cumple un rol preponderante en la democratización del conocimiento jurídico.

Con la firme certeza de estar construyendo un Estado presente, que pone a disposición instrumentos que contribuyen fehacientemente a la igualdad, al equitativo acceso a derechos y a una vida más justa para todos y todas, es un verdadero orgullo poder participar de la edición del presente documento.

Palabras preliminares

Gimena del Río

Jefa de la Unidad de Gabinete de Asesores

Esta publicación es el reflejo del trabajo mancomunado que venimos desarrollando en materia de género y justicia con el sistema universitario. Hace rato veníamos pensando cuál podría ser la mejor manera para unificar en un único documento todo lo realizado y lo que aún falta; sentíamos que había mucho esfuerzo, muchas redes, pero que era hora de sentarnos todas y todos juntos a la mesa y recopilar, sistematizar e institucionalizar lo que creemos es un deber: mirar desde los géneros, entender que las consecuencias de la ausencia de esta perspectiva profundiza desigualdades y, al final del día, se cobra vidas.

Desde la designación del ministro Martín Soria en su cargo, vastas han sido las acciones que reflejaron el compromiso de implementar la perspectiva de géneros y diversidad como eje rector de su gestión.

Mediante la creación, en el año 2021, de la Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género (DNPTG), dependiente de la Unidad Gabinete de Asesores a mi cargo, se materializó la institucionalización para transversalizar la perspectiva de géneros y diversidad en materia de justicia como una política pública concreta.

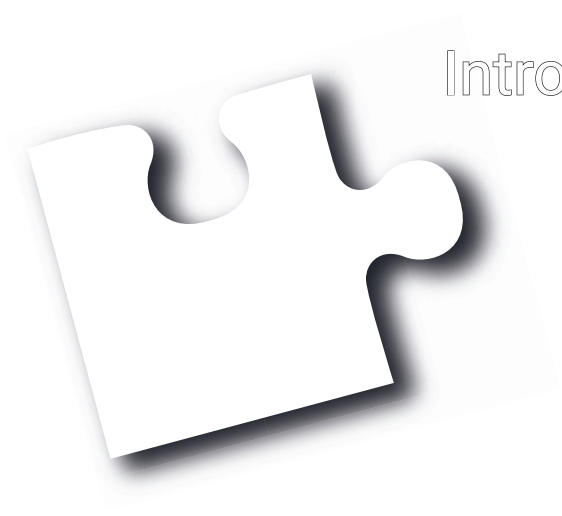
En línea con esta responsabilidad asumida, y con la certeza de saber que una justicia más igualitaria se logra deconstruyendo sus bases, así como a quienes la ejercen y la disponen, hace tiempo que decidimos empezar por el principio: la formación, la enseñanza del derecho. Esta decisión política se convirtió en el puente para crear el Consejo Asesor *Ad Honorem* en Género y Diversidad para la Enseñanza del Derecho compuesto por renombradas especialistas en las ciencias jurídicas e instituciones claves como la Red RUGE-CIN, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y la Editorial SAIJ-Infojus.

Así como institucionalizamos la implementación efectiva de la perspectiva de géneros y diversidad en todo el Ministerio a través de la DNPTG, la creación de este Consejo y el producto que de ello resulta, este Documento Rector vuelve necesaria e ineludible la mirada desde los géneros, se convierte en un aporte de gestión, de intervención, de accionar sobre el territorio universitario, sobre estudiantes, docentes y no docentes, sobre las mujeres y los varones que día a día llevan la gestión de las unidades académicas más prestigiosas de nuestro país.

Quiero destacar y reconocer el compromiso y responsabilidad de cada una de las integrantes de este Consejo. Si pensamos en la diversidad de procedencias, en las realidades particulares de cada región representada en las especialistas, se vislumbra lo complejo de la labor y lo rico de su mirada plural y federal.

Dentro del proceso que el Consejo asumió para hacer posible la construcción del Documento que nos convoca, se desarrollaron ocho encuentros que discurrieron en debates, intercambios, construcciones colectivas, posturas que siempre fueron conciliadoras porque el horizonte estaba puesto en poder construir una herramienta federal, interseccional, con perspectiva de géneros y diversidad.

Resulta insoslayable reconstruir la mirada de la justicia y para ello es fundamental la enseñanza del derecho incorporando como eje basal la perspectiva de géneros y diversidad. Creo que el camino es implementar estrategias de acción y dispositivos como la puesta en marcha de este Consejo que produzcan herramientas que allanen, viabilicen y construyan esa senda.



Introducción

Quiénes somos

Integramos el Consejo Asesor *Ad Honorem* en Género y Diversidad para la Enseñanza del Derecho creado con el propósito de orientar y acompañar a las facultades de Derecho de todo el país en el proceso de transversalización de la perspectiva de géneros y diversidad para poder poner en práctica acciones concretas tendientes a lograr la igualdad y eliminación de todas las formas de violencia y discriminación en razón del género.

Esta propuesta que impulsa el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación consolida un constante trabajo entre la cartera ministerial y diversas facultades de Derecho de todo el país a los fines de transversalizar la perspectiva de géneros y diversidades en las áreas de formación, extensión e investigación, a través de la coordinación de acciones dirigidas a estudiantes, docentes y no docentes de las carreras de abogacía.

La articulación entre la comunidad académica y el Ministerio es elemental para fomentar y fortalecer la enseñanza de las ciencias jurídicas en general y para elaborar estrategias en temáticas de suma importancia para la sociedad como son el derecho y la perspectiva de géneros. La enseñanza del derecho es la piedra basal en la formación profesional de los futuros abogadas/os, juezas/ces, defensoras/es, fiscalas/es, investigadoras/es, docentes, funcionarias/os, asesoras/os legislativos y, en definitiva, de quienes garanticen una mejor Justicia en sentido amplio del término. Es decir, excede lo relativo al servicio de administración de justicia y se vincula más con la satisfacción y la defensa de los derechos humanos.

Nuestro país asumió el compromiso de promover e implementar la perspectiva de géneros y diversidad en las políticas públicas, acciones y prácticas de los distintos poderes del Estado, en la legislación y normativa interna y, en fin, en todo su hacer diario. Incorporó instrumentos internacionales de derechos humanos en su bloque constitucional y promulgó un gran plexo normativo nacional que garantiza los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTI+.

El Consejo Asesor *Ad Honorem* cumplió con el objetivo de elaborar en 90 días un documento rector para transversalizar la perspectiva de géneros y diversidad en la enseñanza del Derecho que aquí se presenta.

Componen este Consejo:

Presidencia

Marisa Herrera

Doctora en Derecho (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Investigadora Independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet). *Honoris Causa* (Universidad Nacional del Chaco Austral –UNCAus–). Personalidad destacada en el ámbito de las ciencias jurídicas de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Especialista en Derecho de Familia (UBA). Profesora Titular de Derecho de Familia y Sucesiones (Universidad Nacional de Avellaneda –UNDAV–). Profesora Adjunta con dedicación semiexclusiva de Derecho de Familia y Sucesiones (UBA). Directora de la Maestría en Derecho Civil (Universidad Nacional de La Pampa –UNLPam–). Directora de la Carrera de Especialización en Derecho de Familia (Universidad Nacional del Sur –UNS–). Directora de la Carrera de Especialización en Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires –UNICEN–). Integrante del equipo de redacción del Código Civil y Comercial de la Nación, en los temas correspondientes a familia, infancia, adolescencia y géneros. Integrante del Consejo Consultivo para el Fortalecimiento del Poder Judicial de la Nación y Ministerio Público.

Integrantes (por orden alfabético)

Laura Clérico

Abogada (Universidad de Buenos Aires –UBA–) y Doctora en Derecho (Universidad de Kiel, Alemania). Investigadora independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet). Profesora de Derecho Constitucional (UBA). Profesora honoraria de Derecho Constitucional y de Derechos Humanos (Universidad Erlangen-Nuremberg). Capacitadora para la inclusión de perspectiva de géneros en Argentina y en diversos Estados de la región. Perita ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos en casos sobre discriminación por género. Línea de investigación actual: derechos sociales, económicos, culturales y ambientales, con inclusión de perspectiva de géneros y la incorporación del derecho internacional de los derechos humanos en la jurisprudencia de tribunales locales.

Laura Giosa

Abogada (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Doctoranda en Derecho (Universidad Nacional de Rosario –UNR–). Especialista en Justicia Constitucional y Derechos Humanos (Bologna). Decana de la Facultad de Derecho (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires –UNICEN–). Profesora Titular de Derechos Humanos

y Garantías y de Derecho Internacional Público (UNICEN). Profesora Adjunta de Derechos Humanos y Garantías (UBA). Profesora en la Maestría de Problemática Infantojuvenil (UBA); Carrera de Especialización en Derecho de Familia (UBA) y Maestría en Derecho de Familia (UBA). Codirectora y profesora de la Maestría en Estudios de Género, Derechos Humanos y Políticas Públicas y de la Especialización en Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (ambas de UNICEN). Codirectora del Centro de Estudios en Derechos Humanos de la UNICEN (CEDH). Investigadora y directora de proyectos de investigación en materia género e identidad de género (UNICEN).

Daniela Heim

Abogada (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Profesora e investigadora con dedicación exclusiva (Universidad Nacional de Río Negro –UNRN-IIPPYG–). Doctora en Derecho (Universidad Autónoma de Barcelona –UAB–). Magíster en Derecho Penal y Problemas Sociales (Universidad de Barcelona –UB–). Diplomada de posgrado en Género e Igualdad de Oportunidades (UAB). Directora y docente de la especialización en Géneros y Teorías Jurídicas Feministas (UNRN). Profesora en otros posgrados del ámbito nacional e internacional, entre ellos, en la Maestría en Estudios de las Mujeres y de Género (Universidad Nacional del Comahue) y la Maestría en Feminismos Jurídicos (UAB). Integra el equipo directivo de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica y de la Asociación Argentina de Profesoras y Profesores de Derecho Penal. Socia Adherente de la Red Alas, Red Latinoamericana de Académicas/os del Derecho. Docente de grado en asignaturas obligatorias del área de derecho público de la carrera de abogacía (UNRN). Directora de proyectos de investigación de ámbito nacional e internacional. Directora de proyectos y actividades de extensión universitaria. Consultora de organismos nacionales e internacionales.

Marcela Mancini

Abogada feminista egresada de la Facultad de Derecho (Universidad Nacional de Rosario –UNR–). Docente (UNR). Secretaria de Derechos Humanos, Políticas de Género y Diversidad. Maestranda en Poder y Sociedad desde la Problemática de Género (Facultad Humanidades y Artes, UNR). Doctoranda en Derecho (Facultad de Derecho, UNR). Codirectora del proyecto de investigación “El enfoque de género en la enseñanza del Derecho”, aprobado por el Consejo Superior de la UNR. Representante de la UNR en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Socia fundadora de la Asociación Civil Colectiva de Abogadas Translesbofeministas. Integrante de la Comisión de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género del Colegio de la Abogacía de la ciudad de Rosario.

Mariana Noemí Sánchez Busso

Abogada (Universidad Nacional de Córdoba –UNC–). Doctora en Sociología Jurídica (Universidad de Zaragoza, España). Investigadora categorizada dentro del Programa

Nacional de Incentivos. Profesora Adjunta en la Cátedra de Sociología Jurídica (UNC). Coordinadora Responsable del Área de Políticas de Género (UNC). Directora del Programa de Estudios e Investigación en Género y Derecho del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales (UNC).

Sonia Seba

Abogada y Escribana (Universidad Nacional del Nordeste –UNNE–). Mediadora. Especialista en Derecho de Familia (Universidad Nacional de Rosario –UNR–). Presidenta del Instituto de Derechos de Familias y Sucesiones (Consejo de Abogacía de Resistencia, Chaco). Presidenta del Centro de Estudios de Derecho Civil (UNCAus). Profesora interina de Derecho Civil V y profesora titular por concurso de Derecho Civil VI. Vicedirectora de la Carrera de Especialización en Derecho de las Familias, Niñez y Géneros (UNCAus). Autora de artículos, capítulos de libros y obras en coautoría. Directora de proyectos de extensión e investigación.

Valeria Thus

Abogada. Doctora en Derecho Penal y Magíster en Derecho Internacional de los Derechos Humanos (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Cursa el posdoctorado en Derecho Penal (UBA). Profesora adjunta del Departamento de Derecho Penal y Criminología. Docente de posgrado en la Especialización en Derecho Penal (UBA). Docente invitada del Doctorado en Derechos Humanos (Universidad Nacional de Lanús –UNLA–). Investigadora del Grupo de Estudios Críticos en Política, Derecho y Sociedad (PoDeS) - IIGG-GIOJA (UBA). Coordina el Programa Género y Derecho de la Facultad de Derecho (UBA). Es Representante Titular por la UBA ante la Red Interuniversitaria de Derechos Humanos (RIDDDH) y la Red Interuniversitaria sobre Género (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Profesionalmente, se desempeña como Directora de Derechos Humanos de la UBA.

Pamela Tolosa

Abogada y Magíster en Economía (Universidad Nacional del Sur –UNS–). Doctoranda en Derecho (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Decana de Derecho (Universidad Nacional del Sur –UNS–). Investigadora del Programa de Derecho, Economía y Comportamiento (UNS). Profesora de Derecho de las Obligaciones, Derecho de Daños y Derecho, Economía y Comportamiento (UNS). Coordinadora de la Diplomatura en Género, Igualdad y Derecho (UNS). Profesora de Análisis Económico del Derecho (Universidad de San Andrés, Buenos Aires). Profesora de posgrado (Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de Tucumán, Universidad Nacional de Rosario, Universidad Nacional de La Pampa, Universidad Nacional de Catamarca, entre otras; Università degli Studi di Perugia, Italia; Universidad Adolfo Ibáñez, Chile; Universidad de Valencia, España, entre otras). Autora de numerosas publicaciones sobre derecho de daños, análisis económico del derecho, derecho del consumidor, géneros e inteligencia artificial y derecho.

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE)

Verónica Catovsky

Abogada (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Posgrado en Derecho Administrativo (UP). Carrera de Especialización en elaboración de normas jurídicas (UBA). Docente de Legislación Universitaria (Universidad Nacional de las Artes –UNA–). Docente invitada de Derecho y Gobierno Universitario (Universidad Nacional de Entre Ríos –UNER–). Docente invitada del Programa de Actualización en Redacción de Normas y Dictámenes del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado, Procuración del Tesoro de la Nación. Representante Titular por la UNA ante la Red Interuniversitaria de Derechos Humanos (RIDDDH). Integrante de la Red de Asesores Jurídicos de Universidades Nacionales (Red AJUNA). Secretaria de Asuntos Jurídico Legales (UNA).

Secretaría de Políticas contra la Violencia por Razones de Género, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación

Josefina Kelly

Secretaria. Abogada, con orientación en Derecho Penal y Gestión y Control de Políticas Públicas (FLACSO). Actualmente, a cargo de la Secretaría de Políticas contra la Violencia por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. De 2015 a 2019 estuvo al frente de la Secretaría de Seguridad del Municipio de Mercedes. También se desempeñó en el Consejo de la Magistratura de la Nación y en el Poder Judicial de la Nación.

Dirección Nacional de Fortalecimiento del Acceso a la Justicia en casos de Violencia por Razones de Género, Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad

Florencia Sotelo

Directora Nacional. Abogada (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Magíster en Derecho (LLM) (Universidad de Columbia, EEUU). Diplomatura en “Género y Movimientos” Feministas (Sholem y Universidad de Filosofía y Letras, UBA).

Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Micaela Gentile

Directora Nacional. Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Especialista en Planificación y Gestión de Políticas Sociales (UBA). Maestranda en Género, Sociedad y Políticas (FLACSO). Diplomada en Gestión Legislativa (ICAP - HCDN). Docente en Ciencia Política (Ciclo Básico Común –CBC–, UBA).

Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica
SAIJ-Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

María Luz Laici

Directora Nacional. Licenciada en Ciencia Política (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Diplomada en Políticas y Gestión Editorial (CLACSO). Maestranda en Estudios y Políticas de Género (Universidad Nacional de Tres de Febrero –UNTREF–).

Dirección Nacional de Relaciones con la Comunidad Académica,
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Lucía Dalto Rodríguez

Abogada con orientación en derecho penal, derecho administrativo y derecho internacional público, graduada con honores (Universidad de Buenos Aires –UBA–). Maestranda en Derecho Tributario (Universidad Don Torcuato Di Tella). Asesora Legal de la Subsecretaría de Relaciones con el Poder Judicial, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Equipo técnico de redacción

Sarah Coirini

Abogada. Asesora legal especializada. Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Camila Lorente

Abogada. Asesora legal y técnica. Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Keila Ludmila López

Abogada. Asesora legal en la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Sol María Rodríguez

Socióloga. Responsable de capacitación y estadística. Dirección Nacional de Políticas Transversales de Género, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

¿Cuáles son nuestros objetivos? Algunas aclaraciones previas

Este documento rector para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en la enseñanza del derecho fue planificado y producido con un enfoque de derechos humanos, diversidad sexual y de género, transversalidad e interseccionalidad. Cuando se habla de transversalizar la perspectiva de género, se habla de visibilizar y analizar las desigualdades entre los géneros, las relaciones de poder existentes entre los mismos y de intervenir en ellas para modificarlas.

Se propone alcanzar y penetrar en la enseñanza del derecho, a través de los contenidos curriculares y planes de estudio de las materias de las carreras de ciencias jurídicas, de las dimensiones de extensión, investigación, posgrado, democracia paritaria, visibilización y buenas prácticas de los programas y áreas de género, protocolos de violencia de género, presupuesto con perspectiva de géneros, entre otras. El objetivo es incluir la perspectiva de géneros y diversidad en todas las acciones y avanzar en la construcción de políticas educativas capaces de transformar las estructuras patriarcales de cada ámbito universitario.

Repensar la enseñanza del derecho con perspectiva de géneros y diversidad exige una puesta en marcha de estrategias que permitan a docentes y estudiantes realizar un análisis de género de los conceptos, las instituciones y las prácticas jurídicas relacionadas con las diversas disciplinas que abarca el campo jurídico. En este sentido, alude al desarrollo de diversas capacidades que fortalecerán los perfiles de egreso de las futuras y futuros profesionales, independientemente del área de conocimiento de que se trate. A su vez, supone abordar reflexiones acerca de la institucionalidad de las universidades, entendiendo que los cambios y profundizaciones en la enseñanza del derecho no pueden recorrer caminos autónomos a la vida universitaria en general, ya que las instituciones que habitamos pueden convertirse en facilitadoras u obstaculizadoras de los procesos que se buscan llevar adelante.

La propuesta de pensar en nuevas configuraciones en el derecho en general y particularmente en su enseñanza supone una tensión entre las pretensiones de abstracción, universalidad y neutralidad de la dogmática jurídica y la inclusión de un punto de vista que prefiere partir del caso particular. Esta tensión es aparentemente contradictoria. No se rechazan categóricamente los estándares tradicionales, sino que se resignifican. Es decir, se considera que se pueden elaborar estándares de alcance general, siempre que tengan en cuenta las particularidades concretas de los casos sometidos a análisis bajo el tamiz de género y que esos análisis concretos prevalezcan sobre la aplicación de criterios generales o abstractos, aun sin descartarlos.

Es interesante traer aquí lo que los análisis de género del derecho ponen de manifiesto en cuanto a que el sujeto neutro del derecho es una construcción androcéntrica, que no recoge la pluralidad de situaciones, experiencias y discriminaciones por motivos de género que se generan dentro de las sociedades patriarcales, sino que más bien reproduce roles sociales estereotipados. Y cabe hacer alusión a ello, ya que en lo que implica el acceso a la justicia y el cumplimiento de los derechos y garantías constitucionales hay un universo de casos particulares, que se transformaron en generalidades, que por estar atravesadas por cuestiones de género quedan por fuera de lo que el derecho se propone abarcar. Y, en definitiva, si el propio sistema judicial y quienes ejerzan la profesión no pueden ser un medio que garantice la justicia, entonces cabe plantear algunos interrogantes en torno a qué justicia es la que tenemos, cuál es la que buscamos y cuáles son

La Facultad de Derecho siempre fue un ámbito muy masculino, aunque algunas mujeres ya descollaban cuando ingresé en 1970. Con diversos estatutos docentes, y los años en que fue variando el panorama político-institucional, allí estaban Margarita Argúas, Stella Maris Biocca, Marta Gnecco, Nelly Louzán de Solimano, Nélica Trinca-velli, Marina Mariani de Vidal, Hortensia Gutiérrez Posse, etc. Si ellas conocían las luchas de las feministas, no lo explicitaban; su mensaje era un mix entre la mujer profesional y la sumisa que se ocupaba de su casa. Otras como, Cecilia Grosman y Graciela Reiriz, se sumaron después; también Nelly "Pila" Minyersky. Desde entonces el canto fue distinto y ¡acá estamos!

Mónica Pinto

las estrategias y herramientas que pueden ser útiles para construir la justicia que deseamos.

Traemos una propuesta que busca un doble efecto: modificar las estructuras del derecho y sus prácticas, y equilibrar los componentes de justicia formal y material para obtener respuestas que satisfagan los intereses y necesidades específicas de las personas subordinadas por razón de género, tradicionalmente excluidas de los análisis doctrinales.

Este documento pretende que las instituciones se interpeleen e identifiquen con las propuestas que se presentan, para que estas puedan adaptarse estratégicamente a la realidad y demanda de cada comunidad académica, con el objetivo de tener en cuenta la diversidad dentro de las unidades educativas, incluso no solamente pensando en si son instituciones de mayor o menor tamaño, sino también en su territorialidad, su ubicación geográfica, su composición e identidades de su comunidad académica. En este sentido, se persiguen estos propósitos:

- Fomentar el conocimiento, la reflexión y la discusión sobre las desigualdades de géneros y el androcentrismo existentes en la construcción de los saberes y las diferentes áreas de conocimiento de la enseñanza del derecho.
- Promover una contextualización crítica de las disciplinas que han excluido de sus reflexiones la presencia y las necesidades de las mujeres y las diversidades, tanto históricamente como en el presente.
- Facilitar el conocimiento y uso de los aportes académicos de las mujeres y las diversidades en las distintas áreas del campo jurídico.
- Identificar, visibilizar, nombrar y problematizar los estereotipos (incluso los combinados) y roles de géneros en su disciplina y en el ejercicio de la profesión. Establecer cómo operan en diferentes etapas del razonamiento y genera violaciones concretas a los derechos de mujeres y personas LGBTIQ+.
- Brindar herramientas para identificar estereotipos, normas y roles sociales de género que nos permitan poner en evidencia los sesgos de género en los contenidos curriculares y en la futura práctica profesional de las/es/os estudiantes.
- Brindar herramientas para pensar cómo establecer reparaciones integrales a los daños generados por el uso de estereotipos y determinar garantías de no repetición multidimensionales y transformadoras en el razonamiento y en todo el actuar de las personas estudiantes y operadoras del derecho.
- Identificar la intersección de la desigualdad de género con otros ejes de desigualdad (edad, clase, raza, sexualidad e identidad/expresión de género, diversidad funcional, pobreza, situación migratoria, lengua, etc.).
- Ampliar la caja de herramientas de uso cotidiano para la creación, interpretación y aplicación del derecho, tales como el análisis y la inclusión de contexto, la identificación de injusticias interpretativas y epistemológicas, el referido análisis de estereotipos, el

trabajo en audiencias, la inclusión de peritajes, la aplicación de la desigualdad material, estructural, interseccionada (o imbricada o por convergencia), multidimensional, entre otras.

- Traer las audiencias al centro de nuestras prácticas de enseñanza porque en ellas irrumpen las voces que suelen ser silenciadas, subordinadas, oprimidas y ninguneadas.
- Incluir en la enseñanza herramientas de cómo entrevistar, cómo realizar observaciones de prácticas, cómo armar relatos etnográficos, cómo trabajar con informes y diversas fuentes para reconstruir contextos (fundamental para aplicar examen de desigualdad estructural e interseccionada), para mapear mejor las complejidades que plantea el caso, la situación, etc., y las condiciones materiales en las que se encuentran las diversas colectivas de mujeres y personas LGBTQ+.
- Acercar aportes/herramientas prácticas para el trabajo en el desarrollo docente, entendido en sentido amplio, que incluye investigación, extensión, transferencia y gestión.
- Compartir experiencias y buenas prácticas institucionales en políticas de género y así tener un panorama sobre el camino recorrido y desafíos por recorrer.
- Promover la generación de información cuantitativa y cualitativa sobre los avances de las políticas de género en las facultades de Derecho.

Aquí se esgrimen propuestas, recomendaciones y se comparten experiencias que trazan un horizonte hacia donde las facultades de Derecho de todo el país puedan dirigirse. A su vez, se busca acompañar el largo recorrido que hay que emprender y/o continuar sobre lo ya construido para lograr los objetivos planteados, teniendo en cuenta la complejidad de cada una de las instituciones y la dificultad misma que recae sobre transformar la mirada de la enseñanza del derecho como está planteada hoy en día.

Además, quisimos rescatar y destacar voces en primera persona de profesoras que han abrazado la enseñanza del derecho con un fuerte compromiso de derechos humanos y de géneros, y que se han hecho escuchar y han ejercido la docencia en las facultades de Derecho cuando hablar, debatir e interpelar sobre estas temáticas era mucho más difícil.

Estamos convencidas de que la educación es un derecho humano que posibilita el ejercicio de otros derechos. En este marco, apostamos a la formación de nuevas generaciones universitarias entendiendo que es fundamental repensar las propuestas institucionales y curriculares de las ciencias jurídicas para que incluyan la perspectiva de géneros y diversidad por mandato constitucional-convencional y porque así lo demanda la propia realidad social. Las facultades de Derecho como usinas de formación-acción constituyen ámbitos centrales para colaborar de manera activa para alcanzar una sociedad más igualitaria, justa y libre de violencias por razones de género.

Recursos para profundizar sobre perspectiva de géneros y estereotipos

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dirección General de Derechos Humanos. [México]. (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Autor.

Comisión de Género de la Rama Judicial [Bogotá]. (2018). Lista de Verificación. ramajudicial.gov.co/web/comision-nacional-de-genero/lista-de-verificacion

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [Comité CEDAW]. (2015). Recomendación General 33 sobre acceso a la justicia y estereotipos. acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH]. *Cuadernillos de jurisprudencia sobre derechos de las mujeres; igualdad y no discriminación; derechos de las personas del LGBTQ+*. corteidh.or.cr/publicaciones.cfm

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la estereotipación de género. (2018). *Documento de antecedentes sobre el papel del Poder Judicial en el abordaje de los estereotipos nocivos de género en casos relativos a la salud y los derechos sexuales y reproductivos: una reseña de la jurisprudencia*. ohchr.org/sites/default/files/JudiciaryRoleCounterStereotypes_SP.pdf



Primera pieza:
mirar

1. Perspectiva de géneros y enseñanza del derecho

1.1. Mirar con las lentes de géneros

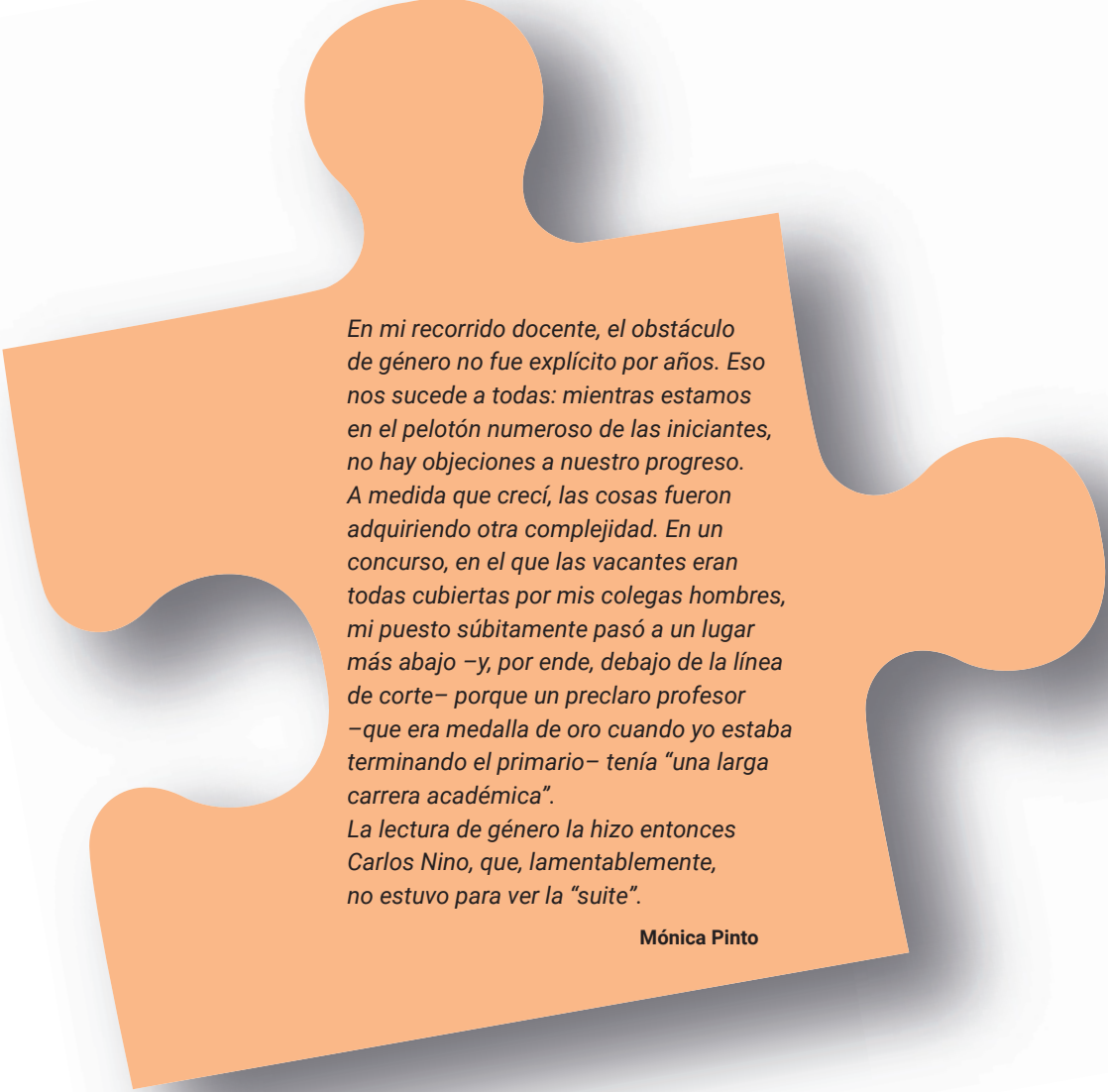
El género, como construcción cultural, permite vislumbrar a la sociedad organizada jerárquicamente en función de las diferencias sexuales entre las personas.⁽¹⁾

Reconocer la categoría *género* implica asumir una relación estructural de desigualdad en los sistemas sociales; es decir, admitir que ciertas desigualdades se constituyen en virtud de una construcción social. Las desigualdades de géneros son, por tanto, problemáticas sociales que provienen de la propia estructura societaria y que la atraviesan de arriba abajo, solapándose además con otros diferentes factores de desigualdad –como la raza o la clase social– y conformando así un complejo entramado social de desigualdades.

Es posible advertir claramente que los géneros y la perspectiva de géneros informan de manera progresiva y creciente a todo el sistema de protección internacional de los derechos humanos de las mujeres y de las personas LGBTQ+. Vivimos el fenómeno de transversalidad e impregnación por los *géneros* como concepto y perspectiva de análisis de la tarea de reconocimiento, promoción y salvaguardia de los derechos humanos en sede internacional.

La expresión *perspectiva de géneros* (*gender mainstreaming*) se incluyó por primera vez en el discurso de Naciones Unidas en 1975 como una herramienta inclusiva de los derechos de las mujeres, que intenta expresar y reflejar las diversas formas en que políticas y acciones que, a primera vista, parecen *neutrales* tienen como efecto la perpetuación de las desigualdades de géneros existentes.

(1) Fueron los estudios feministas los que sacaron a la luz este concepto de géneros como construcción cultural, así como sus orígenes, los efectos y las consecuencias que de él se derivan.



En mi recorrido docente, el obstáculo de género no fue explícito por años. Eso nos sucede a todas: mientras estamos en el pelotón numeroso de las iniciantes, no hay objeciones a nuestro progreso. A medida que crecí, las cosas fueron adquiriendo otra complejidad. En un concurso, en el que las vacantes eran todas cubiertas por mis colegas hombres, mi puesto súbitamente pasó a un lugar más abajo –y, por ende, debajo de la línea de corte– porque un preclaro profesor –que era medalla de oro cuando yo estaba terminando el primario– tenía “una larga carrera académica”.

La lectura de género la hizo entonces Carlos Nino, que, lamentablemente, no estuvo para ver la “suite”.

Mónica Pinto

Es en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde por primera vez se aborda el concepto de géneros y también el de violencia contra las mujeres, entendiéndosela como una vulneración de los derechos humanos que exige una respuesta concreta de los Estados. Y es, además, aquí, donde se defendió la incorporación de una perspectiva de géneros como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de géneros.⁽²⁾ En 1997, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas define la incorporación de una perspectiva de géneros como

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros.

En este contexto de ideas, y de acuerdo con lo establecido por el sistema de protección de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de géneros se presenta como el objetivo de desarrollo general y como fuente de obligaciones estatales, mientras que la incorporación de una perspectiva de géneros se traduce en un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como en procesos técnicos e institucionales que se deben adoptar para alcanzar la igualdad material de géneros. Es decir, la perspectiva de géneros explica las características, relaciones o comportamientos sociales entre los géneros, develando las desigualdades y subordinación entre ellos.

A partir del enfoque que esta perspectiva supone, se permite visualizar las desigualdades que afectan a mujeres y varones, tendiéndose a alcanzar una igualdad y equidad sustantiva; además, se expone cómo ciertos comportamientos, prácticas y representaciones se definen a partir de estereotipos de géneros, bregándose por una desesencialización de los sexos, los géneros y las identidades.

Entonces, si este enfoque nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres y las identidades no hegemónicas –es decir, aquellas no ajustadas a lo que las sociedades patriarcales acuerdan como normal– han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia, la salud, entre tantos otros ámbitos, y en sus posibilidades de

(2) La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing resultantes de esta Cuarta Conferencia instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las Naciones Unidas, Estados Miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido. La Plataforma se refiere a este concepto como “la necesidad de tener en cuenta el impacto de género antes de que las decisiones sean adoptadas”.

desarrollo laborales y económicos, entre otras facetas, se hace plausible y necesario hablar de perspectiva de géneros. En este sentido, no solo hablamos de los géneros binarios: varón/mujer, sino de aquellos no normativos o no hegemónicos.

Esta perspectiva es, en definitiva, una categoría analítica que identifica y evidencia las desigualdades y violencias que sufren las mujeres y otras disidencias sexogenéricas. Al insistir en explorar las explicaciones de esta violencia en las propias estructuras de poder de la sociedad, la perspectiva de géneros ha puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, así como las categorías sexogenéricas que impiden mejorar no solo sus propias condiciones de vida, sino también el desarrollo global de cualquier sociedad.

La lucha por desmontar la estructura social patriarcal (que, por supuesto, intersecciona con otras estructuras opresoras) ha sido iniciada por los feminismos, pero acompañada siempre y nutrida por los activismos de la diversidad sexual y de géneros. Debido al reconocimiento que merecen estas luchas, y con la finalidad de poner en foco que estas identidades también se encuentran subordinadas, es que actualmente hablamos de perspectiva de géneros en plural. Se pretende, de esta manera, reconocer e incluir la pluralidad de identidades que cuestionan la matriz cisheteronormativa.

1.2. La perspectiva de géneros en el derecho y su enseñanza

El papel que el derecho ha jugado en la historia de las desigualdades y la violencia contra las mujeres y las diversidades no ha hecho más que sostener y conservar un sistema injusto de reconocimiento y goce efectivo de derechos. El sistema jurídico, a lo largo de la historia, ha elaborado sus doctrinas, creado su jurisprudencia y promulgado sus normas partiendo de las experiencias de quienes han tenido el poder de decidir y definir; esto es, la hegemonía masculina. Las necesidades y conflictos de las mujeres fueron contempladas por el derecho a la medida e interés del paradigma androcéntrico⁽³⁾ y, a la par, las necesidades de las diversidades y sus derechos no fueron por muchísimo tiempo parte del debate.

Dado que el androcentrismo es constitutivo del campo jurídico, esta impugnación o advertencia hecha por los feminismos jurídicos a la tan reputada y defendida neutralidad jurídica desenmascara la idea de un sujeto jurídico único, universal, a quien van dirigidas las normas abstractas y generales; un sujeto “neutro” que, en realidad, se corresponde con quien ostenta una posición dominante en la sociedad: un varón, blanco, propietario, joven y con plenas capacidades. Es aquí donde la perspectiva de géneros se vuelve una obligación de cumplimiento inmediato. Es menester prevenir e intervenir

(3) El acompañamiento del derecho en la construcción del modelo social burgués capitalista no fue inocente en relación a esta problemática. Con su venia, la llamada modernidad incluyó nuevos ejes de explotación, como las formas modernas del patriarcado.

Inicié mi trayectoria como estudiante de abogacía en los '60, tiempo en el que las mujeres empezábamos a cuestionar y actuar, dejando de lado algunos valores de dudosa moralidad. En ese contexto liberador, en la facultad no me veía discriminada por ser mujer.

Sin embargo, empecé a observar y a sentirme muy molesta por actitudes que consideraba indignantes. Recuerdo dos: la de un profesor de derecho comercial que, ante respuestas erróneas, nos mandaba a cuidar a maridos o novios; y otra, en la UNLP intervenida, donde el secretario académico prohibió el uso de pantalones a las mujeres. Yo me preguntaba: "¿cómo es posible que en la facultad donde se estudia el derecho, la justicia, existan estos personajes tan estúpidos?".

Olga Salanueva

en las ciudadanía incompletas que las mujeres y disidencias atraviesan, poniendo a disposición las herramientas necesarias para hacerlas igualitarias.

Como técnica o estrategia para alcanzar la igualdad y la defensa de los derechos humanos, la introducción de la perspectiva de géneros en la formación académica, y más específicamente en la enseñanza del derecho, juega un rol clave en la transformación que anhelamos. En este sentido, los Principios de Yogyakarta (el número 16) señalan la importancia de que los Estados garanticen “que la educación esté encaminada a inculcar respeto por los derechos humanos (...) teniendo en cuenta y respetando las diversas orientaciones sexuales e identidades de género” e instan a los mismos a asegurar que “los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género”.

Principios de Yogyakarta

Son una serie de principios elaborados en el año 2006 por un Comité experto, a pedido de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Establecen estándares legales para guiar la actuación de los Estados y otros agentes en materia de prevención y erradicación de las violencias en torno a la identidad de géneros y la orientación sexual.

Esta perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho es el enfoque necesario para que quienes transitan una formación jurídica puedan comprender y resolver conflictos en los que participen diferentes personas, con la totalidad de intersecciones que las atraviesan –a veces, a lo largo de toda su vida; otras, en determinadas situaciones–. Es la herramienta conceptual y metodológica precisa para identificar que las desigualdades de géneros provienen de las diferencias culturales atribuidas a las personas en razón del sexo/género asignado al momento de nacer. En este sentido, resulta relevante advertir, mediante esta perspectiva de análisis, que los hechos discriminatorios y las violencias por motivos de géneros no son actos aislados, sino manifestaciones sistémicas y estructurales. En otras palabras, así como se han construido históricamente en clave de desigualdad, se pueden deconstruir y reconstruir en la lógica opuesta: la igualdad real. ¿Qué rol tiene la enseñanza del derecho en esta clara labor democrática de índole constitucional-convencional?

La igualdad es una manda, un principio estructurante de todo el ordenamiento jurídico y un derecho. No obstante, persisten prácticas androcéntricas que manifiestan la permanencia de herencias y procesos sociales, políticos y económicos, provenientes de la arquitectura financiera global opresora, que dificultan asimilar e internalizar los cambios operados. La historia misma del orden jurídico que ha sustentado el Estado

moderno sobre las bases de estructuras patriarcales reclama ser aprehendido desde una lógica de igualdad de géneros y diversidades. Nuestro marco legal nacional refleja la historicidad de los conceptos jurídicos y encierra rupturas que pueden verse a la luz de perspectivas distintas a las llamadas "neutrales" del derecho tradicional.

Tal como se sostiene en relación con la formación jurídica, "existe una clara vinculación entre lo que se enseña y el modo en que se lo hace, y el desarrollo posterior de la profesión" (Ronconi y Ramallo, 2020). Así, la formación que reciben nuestras/os estudiantes en las facultades de Derecho tiene un impacto directo en el futuro abogada/o y en la forma en la que se ejerce la profesión, cualquiera sea el ámbito en el que se desarrolle. Por ende, la formación con perspectiva de géneros y de derechos humanos en estos espacios resulta de trascendental importancia, dado que son precisamente quienes ejercen la abogacía las/os que ocupan puestos de relevancia en los poderes del Estado: son juezas/jueces, legisladoras/legisladores y titulares e integrantes del Poder Ejecutivo, tanto a nivel nacional, provincial y municipal. De tal modo, las carreras de abogacía destinan gran parte de sus egresadas/egresados a ocupar espacios de poder o de toma de decisiones que son relevantes para el funcionamiento de la sociedad y para la definición de las políticas públicas.

Existe una evidente distancia entre el aparato legal y el aparato de justicia, en cuyo desencuentro discurren vidas y se perpetúan desigualdades que son producto de un marco legal nacional que asegura el acceso a derechos dentro de estructuras patriarcales del derecho.

Por todo ello, la inclusión de la perspectiva de géneros en la enseñanza y formación jurídica necesita garantizarse de manera transversal. No resulta suficiente el desarrollo de temas puntuales o la adhesión a ciertas referencias bibliográficas. Permea integralmente esta perspectiva en los planes de estudio, así como en las facultades en tanto instituciones sociales, nos permitirá reflexionar críticamente sobre los saberes que transmitimos y, aun más, sobre los modos tradicionales de la enseñanza jurídica. Así, la perspectiva de géneros permite desarmar lo socialmente asignado y el modo en que ello opera sobre la creación, interpretación y aplicación del derecho (lo que, por supuesto, incluye la impartición de justicia); es un deber como sujetos y como profesionales del derecho, para no reproducir lógicas de actores estereotipados. Se trata, en definitiva, de problematizar cómo opera en las diferentes funciones en las que se desarrolla la abogacía, cómo se traduce en el modo de abogar y defender, en la toma de decisiones, en los posicionamientos, en la valoración de la prueba y de los testimonios y hechos, etc.

Mirar y enseñar el derecho con las lentes de géneros nos garantiza su transformación: "no solo para la inclusión de contenidos que ya son parte de la tradición de los estudios de género, sino, además, para la elaboración de formas de enseñanza diversas, la

Me recibí en 1961, nunca había pensado en ser abogada: estudiaba Ingeniería, pero quedé embarazada en dos oportunidades y no seguí. Recién con 27 años entré a la Facultad de Derecho. Cuando empecé a escribir sobre la constitucionalidad de la Interrupción Voluntaria del Embarazo, comprendí que la incorporación de los tratados de derechos humanos y del derecho convencional a la Constitución fue un arma impresionante para su argumentación, cosa que ningún profesor enseñaba en las aulas. Al tiempo, mis estudiantes me dijeron que se anotaban en mi comisión "porque nos respetan". A mí me llamó la atención: ¿qué querían decir? Porque los temas que daba y el respeto por estudiantes nunca significaron esfuerzos para mí. Ellos, en cambio, me repiten que les di llaves y les abrí la cabeza.

Nelly Minyersky

expansión de enfoques epistemológicos y la proyección de críticas jurídicas alternativas” (Costa Wegsman, 2019).

Solo desde esta perspectiva crítica y reflexiva de las desigualdades sociales, económicas, culturales, de géneros, podremos formar profesionales que interpelen y dismantelen las asociaciones entre el derecho y las desigualdades, promoviendo que se alcance la tan ansiada igualdad material de géneros y la construcción de sujetos de derecho en paridad.

2. Repensando el lenguaje en clave de géneros

Como punto de partida para repensar el uso del lenguaje, y a modo de aclaración, explicitamos que el presente documento utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista. Pero, como a la vez se busca evitar ser capacitista, se decidió que en este documento no se utilice la “x”. Si bien el uso de la “x” permitió incluir a todos los géneros, superando el binarismo que representan la “a” y la “o”, presenta sus limitaciones al convertirse en excluyente para las personas con discapacidad visual, toda vez que los programas de lectura utilizados como apoyo no pueden leer correctamente la palabra si se utiliza la “x”.


El lenguaje no se limita únicamente a una forma de comunicación entre las personas, ni tampoco la forma de comunicarnos se produce de manera aislada del contexto social. Por el contrario, el lenguaje refleja, produce y reproduce sentidos, significados arraigados, prácticas habituales y dinámicas de poder inherentes a la sociedad. Es decir, entendemos al lenguaje como una creación humana atravesada por un sistema social, político, cultural y económico que es patriarcal, binario, heteronormativo y cis-sexista.

Históricamente, el mundo se ha definido en masculino y el hombre se ha atribuido la representación de la humanidad entera.⁽⁴⁾

Es decir, la construcción del lenguaje ha sido androcéntrica, reproduciendo de esta forma estructuras masculino-dominantes e invisibilizando a mujeres y a otras identidades sexogenéricas. Por ende, el uso del lenguaje se erige como un indicador sumamente revelador para identificar la arraigada presencia del sexismo y la persistencia de la discriminación basada en los géneros, y también como un campo de lucha política fundamental para desarmar estereotipos y promover la igualdad.

Desde hace un tiempo, el feminismo ha puesto al lenguaje en el centro de sus reflexiones y luchas. Comenzamos a reclamar ser nombradas, poniendo sobre la mesa la

(4) Un claro ejemplo de ello es la “Declaración universal de los derechos del hombre y del ciudadano” de 1789, uno de los instrumentos más trascendentes de la humanidad. Tanto su título como los derechos que en ella se establecían relegaban a las mujeres a una condición de no ciudadanas, dejándolas al margen de los derechos fundamentales. En respuesta a esta declaración, la feminista Olympe de Gouges elaboró la “Declaración universal de los derechos de la mujer y la ciudadana”.



... hay un desafío de quienes incluimos la perspectiva de género, que es ver cómo compatibilizamos principios que fueron fruto de mucha lucha de la humanidad, como el sistema de garantías, y que ahora tenemos que resignificar. Y esa resignificación generalmente cuesta mucho trabajo. Yo ya no me puedo quedar tranquila cuando leo la declaración de un testigo o de los testigos que hay en los casos de abuso... Entonces creo que hay que trabajar interdisciplinariamente.

Nelly Minyersky

politicidad de nombrar(nos) y la performatividad del lenguaje.⁽⁵⁾ La idea de que lo que no se nombra no existe es un pilar en el feminismo. De ahí la relevancia de traer a la escena la importancia de la utilización de un lenguaje que sea inclusivo y no sexista.

¿Qué entendemos por “lenguaje inclusivo y no sexista”? Hacemos referencia a las múltiples formas de uso del lenguaje que buscan, por un lado, denunciar la situación de desigualdad y, por el otro, producir un cambio sociocultural que modifique los patrones socioculturales, como lo exigen los mandatos convencionales, para evitar la exclusión, la invisibilización y la discriminación de las personas en razón de sus géneros. Las posibilidades de crear una nueva manera de comunicarnos desde esta perspectiva varían: se puede emplear términos genéricos o sustantivos colectivos, se puede recurrir al desdoblamiento femenino/masculino o a la utilización de la “e”.

Es por esta razón que no solo utilizamos un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de este texto, sino que también planteamos al lenguaje como un campo a revisar, a interpelar y a repensar si pretendemos transversalizar la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho.

¿Por qué resulta especialmente importante analizar desde la perspectiva de géneros el lenguaje en el derecho? Porque el derecho es también lenguaje. Como tal, refleja y es formulado por los términos de estructuras opresoras, androcéntricas, racistas, discriminatorias, clasistas, entre otras muchas. Las relaciones del poder que generan derechos sostienen y buscan petrificar la subordinación de las mujeres entre muchas otras poblaciones.

¿Qué significa esto? Entre otras cuestiones, y como venimos sosteniendo en anteriores apartados, siguiendo a Frances Olsen (2000), podemos puntualizar:

- se supone que el derecho es racional, objetivo, abstracto y universal, tal como los hombres se consideran a sí mismos. Por el contrario, se supone que el derecho no es irracional, subjetivo o personalizado, tal como los hombres consideran que son las mujeres;
- las prácticas sociales, políticas e intelectuales que constituyen el derecho fueron, durante muchos años, llevadas a cabo casi exclusivamente por hombres. Dado que las mujeres fueron por largo tiempo excluidas de las prácticas jurídicas, no sorprende que los rasgos asociados con las mujeres no sean muy valorados en el derecho;
- por muchos años el derecho estableció distinciones irracionales entre hombres y mujeres;⁽⁶⁾

(5) Una de las autoras que desarrolla la categoría de performatividad es Judith Butler en su libro *El género en disputa*, en virtud de la cual entiende que el género es un fenómeno que se produce constantemente a través de normas que son establecidas y controladas por las instituciones y las prácticas sociales hegemónicas. Es decir, el género no es algo que se tiene o que se es, sino algo que se hace y son estas normas las que dictan el “hacer de un género”.

(6) Los idearios que atribuyen a las mujeres características negativas repercutieron fuertemente en el reconocimiento (o no reconocimiento) de sus derechos. El hecho de haber sido asociadas a lo emocional

- el derecho ha estado presente en la esfera doméstica para, a través de diversos dispositivos, petrificar la subordinación

A todo ello podemos agregar que las personas con sexualidades, identidades de géneros y diversidades corporales diversas fueron caracterizadas por los discursos modernos occidentales como: 1) personas pecadoras –aberrantes por naturaleza–, monstruos no humanos; 2) personas enfermas por trastornos psicosexuales; 3) personas anormales o indefinidas; 4) personas criminales; 5) personas a rehabilitar psiquiátrica o quirúrgicamente; o 6) “entes reproductivos por naturaleza”. Esta distribución, aquí presentada de modo general, contiene visiones provenientes de la religión, medicina y del derecho (Litardo, 2018).

Es por todo esto que alentamos a las facultades de Derecho a:

- Garantizar una comunicación institucional inclusiva, tanto a nivel interno como externo.
- Promover y proteger la utilización de expresiones del lenguaje inclusivas y no sexistas por todas las personas que integran la comunidad académica.
- Habilitar una reflexión mucho más amplia sobre el lenguaje que posibilite hacernos preguntas acerca de lo que se nombra y lo que no se nombra en nuestras instituciones, en nuestros diseños curriculares y contenidos pedagógicos, agudizando nuestros análisis para evitar conformarnos con simples referencias (o ni siquiera con eso) a la “perspectiva de género” (aséptica), frase que muchas veces se utiliza porque “resulta políticamente correcto”, pero que luego se encuentra vacía de contenido.⁽⁷⁾
- Revisar la vigencia de algunos discursos en el lenguaje jurídico, poniendo en cuestionamiento cómo se nombran determinados temas, qué palabras se eligen, tanto en la normativa como en la doctrina y la jurisprudencia, y qué discursos se esconden detrás de esas palabras.⁽⁸⁾
- Hacer un análisis crítico del androcentrismo en el derecho y “hacer relecturas, re-significaciones y re-conceptualizaciones que permitan un análisis diferenciado del mundo

y a lo no racional, y por ello presentadas como “locas”, “histéricas” o “desequilibradas” –características contrarias a la objetividad, racionalidad, fortaleza y valentía que se le atribuye a los varones– condujo a que, por ejemplo, hasta el año 1926, las mujeres tengan limitado el ejercicio de sus derechos y funciones civiles. La ley 11.357 amplió la capacidad de las mujeres en relación a la patria potestad, administración y disposición de los bienes propios y el régimen de bienes gananciales en el matrimonio.

(7) Por ejemplo, aunque el programa de Derecho Penal diga “perspectiva de género”, si no incluye la legítima defensa privilegiada y solo refiere a la legítima defensa, se impone una apariencia de neutralidad que parece abarcativa cuando en realidad no lo es.

(8) Siguiendo los ejemplos, a la hora de enseñar y aprender derecho penal, preguntarnos por qué nuestro Código Penal tenía un título denominado “Delitos contra la honestidad” y qué es lo que con ello se significaba, o bien analizar frases como “desahogo sexual”, aún hoy utilizada en discursos de la doctrina y del accionar judicial penal.

y de la realidad” (IIDH, 2008). Por ejemplo, mediante la creación de nuevas categorías jurídicas que sean incluyentes y promuevan la igualdad.⁽⁹⁾

3. Metodologías jurídicas feministas

En el último cuarto del siglo XX se publicaron una serie de trabajos en donde se proponían métodos jurídicos feministas diferenciados de los métodos tradicionales, con el objetivo de identificar las implicaciones y presupuestos de géneros presentes en las normas, e insistir en una aplicación de la ley que no perpetúe la subordinación de las mujeres.

Estos métodos tienen en cuenta los problemas epistemológicos y metodológicos cruciales para el desarrollo potencial de la teoría y la práctica feminista del derecho. Aunque no rechazan por completo los métodos jurídicos tradicionales, sino que los resignifican a la luz del derecho a la no discriminación por razón de géneros, no aceptan la dicotomía entre el razonamiento abstracto, deductivo (“masculino”) y el razonamiento concreto, contextualizado (“femenino”). Además, en contraste con los métodos legales tradicionales que dan una enorme importancia a la predictibilidad, certeza y fijeza de las reglas, valoran su flexibilidad y la habilidad para identificar puntos de vista ausentes en la sobrerrepresentación que aquellas reglas tradicionales (androcéntricas) hacen de las estructuras de poder existentes.

3.1. Metodologías clásicas

Dentro de las tipologías clásicas del feminismo, se identifican los métodos desarrollados en el ámbito anglosajón, que migraron por la región de la mano de trabajos metodológicos pioneros. Veamos.

3.1.1. Las metodologías clásicas en el contexto anglosajón

Recuperamos, dentro de las tipologías clásicas, tres métodos jurídico-feministas que se sintetizan en el siguiente gráfico:



(9) Un claro ejemplo aparece en el debate por la Ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, en el que se puso en evidencia lo excluyente que resultaba el término “mujeres”, utilizado en los

Estos tres métodos son los que más se han divulgado y desarrollado en nuestro país y, como afirma Barlett (1990), incluyen la tarea de:

- (1) identificar y cuestionar aquellos elementos de la doctrina legal existente que excluyen o ponen en desventaja a las mujeres y miembros de otros grupos excluidos (plantear “la pregunta por la mujer”);
- (2) razonar desde un ideal en el cual las resoluciones legales son respuestas pragmáticas a dilemas concretos antes que elecciones estáticas entre opuestos, a menudo perspectivas mal emparejadas (razonamiento práctico feminista); y
- (3) buscar entendimiento y aumentar perspectivas a través de compromisos colaborativos o interactivos con otros basados en la experiencia y narrativa personales (aumento de conciencia).

La pregunta por la mujer (y disidencias). Nos lleva a preguntarnos por las consecuencias diferenciadas de géneros que se derivan de la aplicación de las normas jurídicas. Y esto no solo implica una relectura de los textos legales y un análisis crítico de la jurisprudencia, sino que también conlleva una revisión de prácticas, por ejemplo, de los itinerarios de acceso a la justicia de las mujeres, que busque comprender de qué manera sus experiencias y necesidades han sido consideradas o excluidas y cómo pueden ser incorporadas en esta nueva clave para comprender los hechos que son sometidos a una decisión judicial. También, importa la revisión de las prácticas administrativas que, por ejemplo, las convierte en “esperadoras” sistemáticas de turnos, por ejemplo, cuando se las deja sentadas esperando atención sanitaria que requiere tratamiento urgente.

El razonamiento práctico feminista. Supone una tensión entre las pretensiones de abstracción, universalidad y neutralidad de la dogmática jurídica desde un punto de vista que prefiere partir del caso particular. Esta tensión es aparentemente contradictoria, porque, como se dijo, el método no rechaza categóricamente los estándares tradicionales, sino que los resignifica, es decir, considera que se pueden elaborar estándares de alcance general, siempre que tengan en cuenta las particularidades concretas de los casos sometidos a análisis bajo el tamiz de los géneros, y que esos análisis concretos prevalezcan sobre la aplicación de criterios generales o abstractos, aun sin descartarlos.

La toma, creación y/o expansión de conciencia. Consiste en “un proceso, interactivo y colaborativo, de articular las experiencias propias y crear significados o sentidos a partir de ellas con otros que también articulan sus propias experiencias”. Opera sobre la base de prueba y error, “no solo en los pequeños grupos personales de crecimiento,

proyectos iniciales, a la hora de garantizar los derechos allí establecidos. Como consecuencia de tal debate, surgió la categoría de persona gestante “como síntesis inclusiva de mujeres y personas con otras identidades con capacidad de gestar” (Gil Domínguez, 2021).

sino también en un nivel más público e institucional” (Barlett, 1990), exponiendo y denunciando las evidencias del patriarcado a través de las artes, la política, el cabildeo, la litigación, la investigación y la docencia, etc.

Implica la creación colectiva de conocimiento jurídico feminista a partir de la puesta en común de las experiencias de vida de las mujeres y disidencias, del análisis de cómo esas experiencias de vida son capturadas por los sistemas jurídicos. Tiene un doble efecto: permite una movilización legal en torno a la modificación de las estructuras y las prácticas; y opera como una instancia de empoderamiento para las mujeres y disidencias. Esto ha resultado fundamental dentro de los estudios de acceso a la justicia para comprender que el acceso a la justicia no solo es el acceso a la jurisdicción o a los tribunales propiamente dichos, sino buscar equilibrar el componente de justicia formal y material con vistas a obtener respuestas que satisfagan los intereses y necesidades específicas de las personas subordinadas por razón de géneros, tradicionalmente excluidas/os de los análisis doctrinales.

3.1.2. Las metodologías clásicas en el contexto latinoamericano

La jurista feminista costarricense Alda Facio, en diálogo con otras feministas que han sido sus mentoras y/o maestras, ha propuesto, hace ya varias décadas, una metodología para el análisis del derecho desde una perspectiva de géneros que aún hoy sigue vigente –y que, en parte, está ya reflejada en la lista de bibliografía de referencia de este documento–.

Esta metodología establece, a modo de test, un listado de categorías que nos ayudan a revelar el sexismo en la normativa y en la doctrina legal. Consiste en identificar:

- *El androcentrismo*: significa ver el mundo desde lo masculino, tomándose a los varones como parámetro de lo humano, como supone la fórmula “el que...” con la que comienzan todos los tipos descriptos en el Código Penal argentino, o la denominación de “Colegio de Abogados”, con la que se identifica a las organizaciones profesionales que ejercen el gobierno de la matrícula para el ejercicio profesional de la abogacía. Las formas extremas de androcentrismo son la ginopia (la imposibilidad de ver a las mujeres y disidencias, y sus experiencias y necesidades concretas) y la misoginia (el odio o el desprecio hacia lo femenino o hacia lo que las mujeres representan). Esta forma de sexismo también se encuentra en la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, transfobia y todas las formas de discriminación, rechazo, e incluso odio, hacia las personas por su orientación sexual o identidad de género.
- *El dicotismo sexual*: consiste en tratar a los sexos como diametralmente opuestos y negar la diversidad de géneros.
- *La insensibilidad al género*: supone ignorar la variable sexo como socialmente importante o válida.
- *La sobregeneralización*: se da cuando solamente se analiza la conducta del sujeto masculino y se presentan los resultados como válidos para ambos sexos. La sobrege-

neralización está, a su vez, basada en el dicotomismo sexual. Ejemplo de ella fueron las primeras declaraciones de derechos humanos, que reconocían derechos de ciudadanía solo a los varones.

- *La sobrespecificidad*: presenta como específico de un sexo algunas necesidades, actitudes y/o intereses. Ejemplo de sobrespecificidad es, por ejemplo, presentar a las mujeres como destinatarias exclusivas de las políticas de cuidado.
- *El doble parámetro*: valora de forma diametralmente opuesta una misma conducta, dependiendo del sexo de quien la ejecute. Julieta Di Corleto y Raquel Asencio (2020) explican que aparece a través de “juicios diferenciados que tienen su origen en patrones socioculturales más amplios, que refuerzan los roles tradicionales de género y que suelen ser organizados y como tales jerarquizados”.
- *El deber ser de cada sexo*: parte de la idea de que hay conductas, características, actitudes, funciones o roles apropiados para las personas dependiendo de su sexo. Se expresa en la asignación de roles y funciones estereotipadas en función de los géneros, por ejemplo, cuando se identifican las competencias y capacidades de liderazgo con los varones y las habilidades relacionales y de cuidados con las mujeres.
- *El familismo*: supone que mujer y familia son sinónimos; todo ello como prolongación de la idea de que las funciones sociales de las mujeres son reflejo de sus funciones biológicas y, en particular, de las que les posibilitan ser madres. Está presente en las primeras legislaciones en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y en los sesgos de comprensión de otras violencias por razón de género, como por ejemplo los femicidios, cuando se confunde el término con los femicidios íntimos y quedan fuera de esta caracterización los femicidios no íntimos.

3.2. Otras voces (¿metodología?) provenientes de los feminismos populares

Como cierre de este apartado metodológico nos parece interesante destacar ciertas voces críticas generales que vienen desde el sur y que resultan hábiles para repensar los feminismos jurídicos desde un ámbito menos explorado, como son los feminismos populares.

Hace tiempo que diferentes voces académicas y territoriales exponen en clave crítica los enfoques que proponen autoras feministas europeas y norteamericanas al considerar que ello no da cuenta o no responde a las problemáticas sociales de opresión y discriminación que observan las mujeres y disidencias en América Latina. Como bien se sintetiza en *Nuevo Diccionario de Estudios de Género y Feminismos* donde se analizan, precisamente, los feminismos jurídicos en la región de manera comparativa con su desarrollo en otras latitudes:

... la producción latinoamericana ostenta su singular originalidad que se destaca, primero, en la marcada influencia de los grupos activistas regionales, cuyo

accionar propaga un caudal ideario y político que nutre las producciones académicas de manera decisiva (aunque no siempre reconocida). Segundo, la tradición del movimiento de Derechos Humanos es un cimiento político conceptual para toda la producción jurídica regional y, desde ya, también para el pensamiento feminista. (Flores, 2021)

En otras palabras, y en la misma tónica, se trata de recuperar “diversas experiencias situadas en oposición y resistencia al orden patriarcal, capitalista, racista y ecocida, al mismo tiempo que en críticas hacia perspectivas eurocéntricas respecto de las experiencias, genealogías y conceptualizaciones feministas” (Ciriza y Korol, 2021).

Dos objetos o símbolos de los feminismos jurídicos locales que sintetizan gráfica o visualmente lo que se pretende transmitir desde este enfoque “del sur” –y, dentro de este, desde lo acontecido en la Argentina– son los pañuelos blancos y los pañuelos verdes, insignia de la lucha de derechos humanos y del debate por la legalización del aborto en la Argentina que ha traspasado las fronteras y derramado sus bases, principios y activismos en toda la región.

En este marco, es dable destacar la calle como un ámbito de debate y discusión central a tal punto que se institucionalizó el 3J –3 de junio– como día clave para visibilizar y, a la par, denunciar la violencia machista más extrema, como son los femicidios. Bajo la consigna Ni Una Menos, en esa fecha se exponen las diversas violencias –en plural– que sufren las mujeres y otras identidades feminizadas, así como las diferentes luchas, acciones y demandas comprometidas.

Estas realidades han tenido y tienen un fuerte impacto en la producción académica. A tal punto es así que, por ejemplo, algunas de las redes de profesoras de derecho, como las surgidas en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, se han gestado al calor y el agite de los pañuelos verdes. Como muestra de esta afirmación es dable señalar que la primera obra colectiva publicada por la Red de Profesoras de Derecho de la UBA se titula *Aborto: la marea verde desde derecho*, y la segunda, ya en una etapa de desarrollo teórico más avanzado, *Repensar la Justicia en clave feminista: un debate desde la Universidad*.

Se trata de revalorizar y así dimensionar el rol fundamental que ha tenido en la producción teórica del derecho, en especial, la consolidación de los derechos humanos, como consecuencia de la profunda revisión crítica que ha significado la última dictadura cívica militar. ¿Acaso hubiera sido posible receptor y aceptar que el Código Civil y Comercial de la Nación comience en sus dos primeros artículos a confrontarse de manera continua en un diálogo de fuentes constante y sonante con “la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte” (art. 1°) sin la profusa

interpelación que ha significado el proceso democrático iniciado en 1983 hasta la actualidad?

En definitiva, se trata de recuperar la mirada histórica porque el derecho como construcción social no puede ir descontextualizado de lo territorial como ámbito de significado y disputa a la vez, en el que se mueve y trascurre la enseñanza del derecho, y también –sobre todo– el enfoque crítico que propone la enseñanza del derecho en clave feminista.

Recursos para profundizar sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación. (2021). *(Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género.* argentina.gob.ar/generos/renombrar-guia-comunic-con-persp-de-genero

Consejo Interuniversitario Nacional. (2021). *Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Interuniversitario Nacional.* cin.edu.ar/download/guia-para-un-lenguaje-no-sexista-en-el-consejo-interuniversitario-nacional/



Segunda pieza:
garantizar

1. Inclusión de la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho como parte del mandato de igualdad


1.1. Aproximaciones básicas para entender el mandato constitucional y convencional de igualdad e inclusión de perspectiva de géneros

Este texto se escribe a 40 años de la recuperación de la democracia, a 29 años de la reforma de 1994 y a varios años de la aprobación de diversas normas sobre derechos de las mujeres y de los colectivos del LGBTQ+. Sin embargo, la implementación efectiva y sistemática de estas normas sigue siendo una lucha cotidiana. Ya en 2016 el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) –en adelante, Comité CEDAW–, en el párr. 10 de las Observaciones Finales respecto del informe periódico presentado por Argentina, observaba positivamente “la aprobación por el Estado parte de leyes esenciales para promover la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres”. Sin embargo, expresaba preocupación por la “[f]alta de aplicación efectiva del amplio marco legislativo para el adelanto de la mujer en el Estado parte, que ha dado lugar a una discriminación de facto contra la mujer en esferas como la participación en la vida política y pública, *la educación*,⁽¹⁾ el empleo, la salud, la vivienda y el acceso a la tierra”.

A su vez, en forma reiterada, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) y distintos organismos de protección internacional de derechos humanos han insistido en la importancia de la formación jurídica con inclusión de perspectiva de géneros para garantizar la igualdad y los derechos humanos de las mujeres, y evitar el uso de estereotipos de género en pos de una aplicación imparcial y no discriminatoria del derecho. Un precedente relevante reciente es el “Caso Manuela y otros vs. El Salvador” (Corte IDH, 2021).

Es tiempo, entonces, de que el mandato constitucional transformador de la igualdad de géneros impregne en forma contundente los planes de estudio y los diversos espacios

(1) El destacado nos pertenece.



Los grandes avances del camino recorrido, en cuya construcción los tratados de derechos humanos y los organismos por ellos creados han tenido un rol protagónico, probablemente no tendrán marcha atrás. Por eso, quizás, la enseñanza desde la perspectiva de género, aunque inicialmente resistida, no será discutida en el futuro. No obstante, el uso de la inteligencia artificial, fenómeno que parece imparable, genera nuevos desafíos frente a los riesgos de acentuar los estereotipos de género. La lucha, pues, no cesará.

Aída Kemelmajer de Carlucci

de la educación en derecho. Los fundamentos son normativos. Es una obligación. La espera no está justificada.

Para entender la fundamentación de la obligación de inclusión de perspectiva de géneros, es necesario visitar las normas constitucionales y convencionales de igualdad que nos permiten identificar dos concepciones básicas de igualdad: la *igualdad formal* como no discriminación (también llamada principio anti-discriminatorio) y la *igualdad material*. Ambas concepciones deben atravesar la formación en derecho, incluyendo su plan de estudio, e impregnar todos los espacios universitarios.

La *igualdad formal* como manda antidiscriminatoria contiene una prohibición de discriminación. Es discriminatoria una distinción cuando carece de justificación objetiva y razonable. Es decir, cuando la distinción no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido. El examen de igualdad admite diversas intensidades de aplicación. Cuando la distinción se basa en los géneros y se realiza en desmedro de las colectivas que históricamente han sido discriminadas, se parte de la presunción de inconstitucionalidad de la norma, la justificación de la distinción es agravada y el Estado tiene la carga de la argumentación.

En la actualidad es poco frecuente ver un plan de estudios que prohíba en forma explícita algo a las mujeres. Pero no hay que bajar la guardia. Hasta no hace tantos años, el Código Civil permitía impugnar la paternidad matrimonial al cónyuge varón, pero no a la cónyuge mujer. Esto se enseñaba en las facultades. Formaba parte de los contenidos. Deseamos creer que todas las prácticas de enseñanza identificaban la discriminación contra las mujeres contenida en forma directa en la norma civil –aunque, en 1999, el voto mayoritario de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) sostuviera la constitucionalidad de la norma en “D. de P.V., A. c/ O., C.H sobre impugnación de paternidad”–.

La otra, la *igualdad material o real* (o como no sometimiento o no dominación o no subordinación), es más cercana a los abordajes estructurales. Importa la consideración de las condiciones materiales en las que se encuentran las poblaciones afectadas. Apunta a tomar en cuenta la situación de hecho y los contextos en que se hallan las poblaciones afectadas porque, de lo contrario, no se encuentran en igualdad para el goce efectivo de los derechos.

Así, la igualdad requiere poner el ojo en la distribución desigualitaria del poder que sigue impregnando las relaciones de géneros en desmedro de los derechos de mujeres y personas del LGBTIQ+, y que impacta negativamente en el goce efectivo de los derechos. No hacerlo, implica sostener un *statu quo* desigualitario y, a la postre, una formación en el derecho asimétrica, sesgada, estereotipada y parcial. Una formación con la balanza inclinada en desmedro de los derechos de las poblaciones invisibilizadas no es una mera preocupación teórica. Tiene, además, un efecto devastador en la práctica del derecho, llegando a afectar a un pilar fundamental del sistema de justicia: la imparcialidad:

La estereotipación compromete la imparcialidad y la integridad del sistema de justicia, lo cual, a su vez, puede conducir a errores judiciales, incluida la revictimización de los demandantes (...) Las mujeres deberían poder confiar en un sistema de justicia que se encuentre libre de mitos y estereotipos, y en un Poder Judicial cuya imparcialidad no se vea comprometida por estas suposiciones tendenciosas. Por tanto, la eliminación de la estereotipación judicial será un paso fundamental para garantizar la igualdad y la justicia para las víctimas y sobrevivientes. (Comité CEDAW, 2015, párrs. 26 y 28)

La inclusión de la *igualdad material o como no subordinación* reinterpreta así la presunción abstracta de igualdad formal ante la ley, que tanto presupone la igualdad de partida en el goce efectivo de los derechos como que, en todo caso, las discriminaciones son situaciones aisladas. La igualdad como no subordinación nos pone en alerta epistemológica e interpretativa: debemos tener en cuenta que la desigualdad para varias poblaciones es el punto de partida, el trayecto y el punto de llegada en el goce efectivo de derechos. Esto desafía la presunción abstracta de igualdad formal. De ahí que, cuando es estructural, se presume la desigualdad. Son situaciones o casos en los que no es relevante si existe o no el ánimo o la intención aislada de discriminar: los efectos son discriminatorios porque las condiciones materiales estructurales lo permiten.

En caso de que, desde el derecho, en los planes de estudio, no se tomen en cuenta esos contextos, esas condiciones materiales desigualitarias, el mismo orden jurídico se convierte en un instrumento de opresión que refuerza las desigualdades.⁽²⁾ Esta ampliación de la igualdad hacia una igualdad material se ve en forma clara en la jurisprudencia de la Corte IDH y en las producciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH):

... el sistema interamericano no solo ha recogido una noción formal de igualdad, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas afirmativas de equiparación. Por ello, se debe incorporar un enfoque interseccional y diferencial, incluyendo la perspectiva de género, que tome en consideración la posible agravación y frecuencia de violaciones a los derechos humanos en razón de condiciones de vulnerabilidad o discriminación histórica de las personas y colectivos como el origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género o posición económica, entre otras condiciones. (CIDH, 2019, párr. 25)

De esta manera, la noción de *igualdad como no sometimiento o no dominación* implica considerar: a) cuáles son las condiciones materiales (situación de hecho y de contexto)

(2) Por ejemplo, podría decirse que, en las asociaciones y sociedades civiles o comerciales, no existe un criterio de exclusión expreso de las mujeres de los altos cargos, pero el resultado es la exclusión de la colectiva en la práctica. De esta manera, la respuesta bajo la concepción de igualdad como no discriminación sería insuficiente: requiere incluir la concepción de desigualdad material o como no subordinación.

en las que se encuentran las poblaciones a las que se aplica la norma o práctica; b) cómo las relaciones de poder asimétrico atrapan a esas colectivas; c) cuáles son los factores que convergen en esas relaciones en forma interseccionada (edad, pobreza, etnia, discapacidad, géneros, orientación sexual, situación migratoria, afrodescendencia, etc.) para impactar en el goce efectivo de sus derechos; y d) qué se hizo o debe ser realizado para no perpetuar la desigualdad. En esta línea, la Corte IDH (2021) sostuvo que:

... el derecho a la igualdad implica la obligación de adoptar medidas para garantizar que la igualdad sea real y efectiva, esto es, corregir las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación de los grupos históricamente marginados, garantizar a las personas o grupos en desventaja el goce efectivo de sus derechos, en suma, brindar a cada persona posibilidades concretas de ver realizada, la igualdad material. Para ello, los Estados deben enfrentar activamente situaciones de exclusión y marginación. (párr. 199)

Así, hacer justicia a la situación individual de una persona, debe tomar en cuenta las condiciones materiales que atraviesa su existencia y la de la población que integra, que la pone en un estado o situación de sometimiento o subordinación. Esto implica incluir análisis de contexto en la formación jurídica, contenidos que desconfíen de la supuesta neutralidad de la norma o de la práctica. Por ejemplo, supone llevar al centro de la escena contenidos que analicen prácticas que aparecen neutrales, pero que implican la exclusión del colectivo mujeres de trabajos mejor remunerados por estar reservado –por distribución desigualitaria de roles sociales– a los varones; tal el caso “Sisnero” (CSJN, 2014), que visibiliza la práctica desigualitaria de segregación de las mujeres de la profesión de conductoras de transporte público concesionado a una empresa en Salta.

Entonces, el plan de estudios y las prácticas de enseñanza, de investigación y de extensión no solo no deben discriminar (igualdad como no discriminación), sino que deben eliminar aquellas barreras estructurales (sean estas jurídicas o materiales) que impiden disfrutar de los derechos a la educación, en la educación y para la educación, entre muchos otros, en condiciones de igualdad real. El giro transformador de la igualdad como no dominación está en poner en tela de juicio la ficción de un *status quo* igualitario de partida –supuesto que atraviesa los planes de estudio–, entre otros muchos marcos normativos en los que se juegan las prácticas de aprendizaje y de enseñanza en las universidades.

De todo esto surgen, por lo menos, dos mandas: 1) revisar los planes de estudios y los contenidos mínimos por asignaturas para la inclusión de perspectiva de géneros; y 2) mapear la institución para detectar aquellos espacios donde el suelo es tan pegajoso que implica que la ausencia de mujeres en cargos docentes o de gestión es patente y requiere medidas de acción positiva. Así, si bien en este documento ponemos en un lugar central al plan de estudio, no es lo único que demanda ser revisado para incluir

perspectiva de géneros.⁽³⁾ No se puede esperar cientos de años para que las mujeres estén en igualdad real de acceso.



Fuente: ONU Mujeres México, publicada el 17/09/2023.

1.2. ¿Qué mandan las normas del bloque de constitucionalidad y convencionalidad? Mandato transformador de igualdad

La Constitución vigente establece una fuerte preponderancia de la manda de igualdad como no sometimiento, a la vez que también refuerza la manda antidiscriminatoria. En este sentido deben interpretarse los arts. 16; 37; 75, inc. 22 y 75, inc. 23 de la Constitución Nacional. Así, el art. 16 establece: "...Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas". La frase "todos sus habitantes son iguales ante la ley" debe ser interpretada en consonancia con el resto de la Constitución. No admite ser interpretada en forma aislada, no puede seguir implicando la ficción de igualdad de partida en el goce efectivo de los derechos.

(3) Además, el menú comprende el cumplimiento de otras obligaciones positivas y acciones afirmativas. Las primeras son de carácter permanente y se refieren al "establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de la mujer y la niña y que tengan por objeto asegurar para ellas una vida digna y sin discriminación". Las segundas, las acciones afirmativas, son específicas y temporales: son aquellas que reconocen la situación de desigualdad o subordinación de determinado grupo, estableciendo un trato diferenciado dirigido a estas poblaciones a fin de no perpetuar la desventaja estructural con la que se enfrentan en el goce efectivo de sus derechos. En general, implican el reconocimiento de que el acceso a ciertos bienes o recursos estarán garantizados en la práctica para ciertos grupos identificados como aventajados en condiciones diferentes al resto de quienes pretenden obtener esos bienes y/o recursos y no pueden lograrlo por su propia voluntad porque las condiciones materiales las empantan (por eso, en forma ilustrativa, podemos hablar de "piso pegajoso" o de "remar en dulce de leche cuesta arriba"). Una acción afirmativa de este tipo ha sido la implementación de leyes de cupo para las mujeres en los cargos políticos. Lo que se busca es asegurar la existencia de mujeres en los cargos electivos y, mediante un cupo, se garantiza por lo menos ese mínimo, aunque por supuesto este piso no debe convertirse en una especie de techo de cristal.

Con claridad, la Constitución establece la desigualdad real en el goce de los derechos cuando en el art. 37 determina:

Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

Y aun más. El inc. 23 del art. 75 CN, si bien dedicado a las atribuciones del Congreso –“Legislar y promover medidas de acción positiva”– contiene a las claras la concepción de desigualdad material, ya que esas acciones deben ser realizadas para garantizar “la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”.

Finalmente, el art. 75, inc. 22 CN establece la jerarquía constitucional de distintos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos la CEDAW, que contiene un mandato transformador que debe ser atendido en forma inmediata para no seguir perpetuando la dominación o el sometimiento o la subordinación basada en género.

En especial, los casos sobre violencia de género, discriminación por géneros y orientación sexual se ven favorecidos por un contexto que los habilita. Se repiten porque requieren un cambio más estructural. De ahí que garantizar el goce efectivo de los derechos no solo precisa hacer justicia en el caso individual, sino también visibilizar el patrón estructural o la práctica extendida o reiterada, para intervenirla y transformarla. Es necesario abordar “las causas subyacentes y las consecuencias de las violaciones” (Consejo de Derechos Humanos, 2010, párrs. 28, 29) y subvertir la discriminación (Consejo de Derechos Humanos, 2014, párr. 51).

El art. 5ºa) de la CEDAW (reiteramos: convención con jerarquía constitucional) establece que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Siguiendo lo que sostiene la CEDAW en sus Recomendaciones Generales, el mandato transformador con jerarquía constitucional establece que la obligación de no-discriminación contra mujeres implica:

a. eliminar la discriminación directa o indirecta contra las mujeres en el ámbito público y privado;

- b. promover su posición de facto (igualdad sustantiva); y
- c. modificar las relaciones prevalecientes entre los géneros y la persistencia de los estereotipos de género no solo a través de actos individuales, sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

En forma expresa, el art. 5° de la CEDAW habla de “transformación cultural”. Los esfuerzos hacia la igualdad deben dar un paso más y transformar las causas estructurales de la desigualdad. En ello es imprescindible identificar las principales causas de la desventaja y la discriminación de género, los estereotipos y los roles fijos de género. Los Estados deben adoptar las medidas necesarias para “transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos determinados históricamente” (Comité CEDAW, 2004, párr. 10). Esto requiere sensibilización y conocimiento, pero también entrenamiento como parte de la formación jurídica.

La Constitución de 1994 avanzó también en otros aspectos respecto de un mandato transformador. La reforma receptó diagnósticos en varias partes de la Constitución. En lo que aquí nos interesa, en el inc. 23 del art. 75 y en el art. 37. En el primero se establece que no existe la igualdad real de oportunidades para el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los adultos mayores y las personas con discapacidad. El diagnóstico es la asimetría. Para solucionar esta desigualdad que opera de hecho, la Constitución determina que el Congreso nacional debe legislar y promover medidas de acción positiva. Decir que opera de hecho no significa afirmar que la desigualdad es “natural” e inevitable. Muy por el contrario, surge como producto de una estructuración social dada que se debe desarmar y transformar.

En el segundo dispositivo, el art. 37, la Constitución establece que no existe la igualdad real de oportunidades para mujeres en el acceso a los cargos electivos y partidarios, y manda también a realizar medidas de acción positiva. En el mismo orden de ideas, la CEDAW también reconoce esa asimetría en el goce efectivo de los derechos y ordena desarmar la desigualdad, realizando acciones para lograr la igualdad de géneros. Cabe recordar que, en el mismo sentido, el Estado argentino ratificó en 1996 (poco tiempo después de la reforma constitucional), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención De Belém Do Pará”, ampliándose, de este modo, las normas que protegen la igualdad.

El diagnóstico es claro y tiene anclaje constitucional: *desigualdad de hecho en el goce efectivo de los derechos humanos*. El mandato constitucional también es claro: se requieren acciones, cumplimiento de obligaciones positivas, para desarmar la persistencia de la discriminación de hecho o de derecho contra las mujeres y las personas del LGBTIQ+. El derecho debe tener en cuenta la actual subordinación de estos colectivos, elaborar normas específicamente diseñadas para rectificar y superar esta desigualdad

y también atender a los marcos interpretativos y a los métodos de adjudicación judicial. Los planes de estudios no se pueden hacer los distraídos porque establecen las bases de la formación de las personas operadoras del derecho; no atender a ello es perpetuar una aplicación del derecho sesgada en desmedro de los derechos de las mujeres y las personas del LGBTQ+. Por ejemplo, en forma cada vez más reiterada se sostiene que es menester:

[e]rradicar los estereotipos de género de los que están plagados los tribunales y las fiscalías y que se asuma la perspectiva de género como un deber ineludible del Estado, de tal forma que vayan modificándose los criterios con los que se estudian y resuelven los casos para que puedan identificarse los posibles impactos diferenciados entre mujeres y hombres. Para obtener este efecto, la perspectiva de géneros debe asumirse como un método de razonamiento y análisis objetivo y riguroso que identifique, de primera mano, las relaciones de poder y las consecuencias diferenciadas que viven las mujeres y los hombres frente a casi cualquier situación. (Asamblea General, Naciones Unidas, 2021, párr. 110)

La CEDAW ha significado un instrumento de suma relevancia para denunciar y abordar un flagelo como lo es la discriminación de las mujeres por su condición de tal, por ser mujeres, en todos los ámbitos en que desarrollan sus planes de vida. El objeto y fin general de la Convención es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer con miras a lograr la igualdad de jure y sustantiva entre el hombre y la mujer en el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales de ambos. Al respecto, en consonancia con lo hasta aquí sostenido, se alerta:

En primer lugar, los Estados Partes tienen la obligación de garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación –que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares– por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación. La segunda obligación de los Estados Partes es mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, los Estados Partes están obligados a hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales. (Comité CEDAW, 2010, párrs.16 y 17)

La Convención es un instrumento dinámico. El Comité de la CEDAW, al igual que otros interlocutores nacionales e internacionales, ha contribuido, con aportaciones progresivas, a la aclaración y comprensión del contenido sustantivo de los artículos de la

Convención y de la naturaleza específica de la discriminación contra las mujeres, así como de los instrumentos para luchar contra ella, entre otros, Recomendaciones Generales referidas a la igualdad (Recomendación General 25, 2004), acceso a la justicia y los estereotipos de género (Recomendación General 33, 2015), violencia de género (Recomendación General 35, 2017) y a la educación (Recomendación General 36, 2017). Veamos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Fue adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. Entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, es decir, hace ya cuarenta años. Fue suscripta por la Argentina el 17 de julio de 1980 y aprobada en el ámbito interno por ley 23.179 de 1985, con jerarquía constitucional originaria por la reforma constitucional del año 1994.

1.3. Derecho a la educación superior con inclusión de perspectiva de géneros

El art. 10 de la CEDAW se refiere a la eliminación de la discriminación en el derecho a la educación. Establece que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos en la esfera de la educación:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional...

En lo que sigue nos referiremos a la Recomendación General 36 sobre el derecho de las mujeres a la educación ya que, en reiteradas Recomendaciones Generales del Comité, se insiste en la educación como una forma de derecho-llave que mejora la situación de las mujeres y el goce efectivo de otros derechos. Además, en especial, nos referiremos a la Recomendación General 33 sobre acceso a la justicia y estereotipos de género. Al respecto, en las Observaciones Finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina (2016), se sostuvo que preocupan al Comité las barreras institucionales, procedimentales y prácticas que dificultan el acceso de las mujeres a la justicia, tales como: "a) Los estereotipos discriminatorios, la parcialidad judicial y los escasos conocimientos sobre los derechos de la mujer en el poder judicial y la policía" (Comité CEDAW, 2016, párr. 12).

Para ello no alcanza con un enfoque jurídico puramente formal; este no es suficiente para lograr la igualdad de facto o sustantiva. La Convención requiere que las mujeres tengan oportunidades reales desde un primer momento y que dispongan de un entorno que les permita conseguir la igualdad de resultados.

Igualdad de resultados

La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia.⁽⁴⁾

Para lograr la igualdad de géneros, todos los aspectos del sistema educativo (estatutos, legislación y políticas, planes de estudios, contenidos educativos, desarrollo curricular, pedagogías, didácticas y entornos de enseñanza y de aprendizaje) deben tener en cuenta la perspectiva de géneros. Es decir, deben atender a la posición de poder, de facto asimétrica, en la que han sido puestas mujeres y personas del LGBTIQ+, ver cómo estas han impactado en desmedro de sus derechos, e implementar medidas transformadoras para todas.

La educación como derecho humano no se agota con el acceso al sistema educativo. Abarca tres dimensiones:

Derecho al acceso
a la educación

Derechos
en la educación

Derechos mediante
la educación

El *derecho de acceso a la educación* se refiere a la participación y se manifiesta en el grado de representación de las niñas y los niños, y de las mujeres y los hombres, y en la existencia de una infraestructura adecuada en los distintos niveles para atender a las cohortes de edad correspondientes. Al respecto, es necesario que cada institución universitaria mapee el perfil del estudiantado e identifique si, acaso, mujeres en interseccionalidad con pobreza, afrodescendencia y/o procedencia de comunidades indígenas están subrepresentadas en la matrícula. En este sentido, es necesario implementar sistemas, por ejemplo, de becas para que estas mujeres no queden en el camino, para que

(4) Recomendación General 25 del Comité de la CEDAW,

el acceso no se convierta en una puerta giratoria: hoy entrada, mañana salida definitiva, es decir, interrupción de los estudios por falta de recursos para continuarlos.

Los *derechos en la educación* van más allá de la mera igualdad numérica: su finalidad es promover una igualdad de géneros sustantiva en la educación. Guardan relación con la igualdad de trato y de oportunidades, así como con las formas que adoptan las relaciones de géneros entre estudiantado, personal docente, administrativo, etc., en los entornos educativos. La dimensión de la igualdad reviste particular importancia porque la sociedad forja las desigualdades de géneros y las reproduce a través de las instituciones sociales, muy en particular, las educativas. Aquí es fundamental que los planes de estudio, los contenidos y las prácticas de enseñanza incluyan la perspectiva de géneros. De lo contrario, a las condiciones materiales desiguales de partida de acceso a la universidad, se le sumarán las que el propio currículo produce invisibilizando los sesgos de géneros y los estereotipos de géneros, así como los dobles estándares con los que se interpreta y aplica el derecho en perjuicio de las mujeres, etc. Al respecto, es importante resaltar que la Relatoría Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados de Naciones Unidas, en un informe temático de 2021 sobre independencia e imparcialidad judicial, establece:

Los tribunales y las fiscalías están plagados de estereotipos que hay que erradicar. El camino es la inclusión de perspectiva de géneros “como un método de razonamiento y análisis objetivo y riguroso que identifique, de primera mano, las relaciones de poder” que sitúan en posiciones diferenciadas, de opresión, de subordinación a las poblaciones desaventajadas. (Naciones Unidas, 2021, párr. 110)

Esta línea de visibilización, identificación y rechazo de estereotipos de géneros violatorios de derechos humanos requiere de la inclusión del enfoque de la desigualdad estructural e interseccionada en la educación en derecho. El estereotipo de géneros, que nubla el razonamiento jurídico y da lugar a mitos en vez de hechos, no es un mero problema de error en el conocimiento. Ese tipo de estereotipo que encasilla a las mujeres como “entes reproductoras por naturaleza”, que espera sean “madres” o “cuidadores” abnegadas que todo lo saben y todo lo pueden, que las mantiene en un lugar de dominación, requiere de inclusión de perspectiva de géneros en la educación en derecho.

Así, tanto el Comité de la CEDAW en su Recomendación General 33 como la Corte IDH en su jurisprudencia consolidada,⁽⁵⁾ ven en la educación para personas operadoras de derecho una garantía para extirpar estereotipos de géneros del razonamiento jurídico y para que esas prácticas no vuelvan a reiterarse. El Comité de la CEDAW sostiene que la impartición de educación “desde una perspectiva de género”, entre otras estrategias, es

(5) Ver caso paradigmático: Corte IDH, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México”, sentencia de 16 de noviembre de 2009, entre muchos otros, en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

esencial “para superar las múltiples formas de discriminación y fijación de estereotipos que tienen efectos sobre el acceso a la justicia y para asegurar la eficacia y la eficiencia de la justicia para todas las mujeres” (2015, párr. 30). Asimismo, a la luz de lo que ha observado, especialmente durante el examen de los informes periódicos de los Estados Partes, agrega:

Con frecuencia no se garantiza a las mujeres la igualdad de acceso a la educación, la información y los programas de conocimientos básicos de derecho. Además, lo que saben los hombres sobre los derechos humanos de las mujeres también es indispensable para garantizar la igualdad y la no discriminación, en particular para garantizar a las mujeres el acceso a la justicia. (2015, párr. 32)

Por ello recomienda a los Estados diversas acciones. En ese marco, otorga a las universidades un papel fundamental para que los Estados “[d]esarrollen experiencia en materia de género, incluso aumentando el número de asesores en cuestiones de género, con la participación de organizaciones de la sociedad civil, *las instituciones académicas*⁽⁶⁾ y los medios de difusión” (párr. 33). En especial, llama a difundir “materiales en formatos múltiples para informar a las mujeres sobre sus derechos humanos y la disponibilidad de mecanismos para acceder a la justicia y les informen de sus posibilidades de conseguir apoyo, asistencia jurídica y servicios sociales para interactuar con los sistemas de justicia” (párr. 33) e interpela a las universidades para que

Integren, en los planes de estudios a todos los niveles educativos, programas educacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad entre los géneros, incluidos los programas de conocimientos jurídicos, que hagan hincapié en la función esencial del acceso de la mujer a la justicia y la función de los hombres y los niños como proponentes interesados directos. (párr. 33)

Los derechos mediante la educación determinan las maneras en que los estudios universitarios moldean los derechos y la igualdad de géneros en aspectos de la vida ajenos al ámbito de la educación. La inexistencia de esos derechos resulta particularmente evidente cuando la educación, que debe ser transformadora, no logra mejorar de manera sustantiva la posición social, cultural, política y económica de las mujeres, lo que les impide disfrutar plenamente de sus derechos. A este respecto, resulta particularmente importante saber si la certificación académica de las mujeres tiene en los hechos el mismo valor y utilidad social que la de los varones. El análisis de las tendencias en el plano mundial demuestra que, en muchos casos, aunque el nivel educativo de los varones sea más bajo que el de las mujeres, ocupan una posición mejor en esas esferas.

(6) El destacado nos pertenece.

La discriminación que enfrentan las mujeres en la educación es producto de la falta de reconocimiento y del déficit redistributivo —que, a su vez, obtura la participación en las diversas arenas políticas, sociales y culturales para que sus voces sean escuchadas—. Es por ello que se deben adoptar medidas para transformar realmente las oportunidades, las instituciones y los sistemas, de modo que dejen de basarse en pautas de vida y paradigmas de poder masculinos, determinados históricamente. El sistema educativo es uno de los ámbitos que se presta a una transformación que, una vez llevada a cabo, puede acelerar los cambios positivos en otras esferas.

En el contexto de la Recomendación General 36, y en relación con los derechos en la educación, el Comité CEDAW también ha exhortado a los Estados Partes a:

Aumentar la participación de las mujeres y las niñas en los programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en todos los niveles de la enseñanza, ofreciéndoles incentivos tales como becas y adoptando medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el artículo 4 de la Convención y la recomendación general núm. 25 (2004) del Comité, referente a medidas especiales de carácter temporal. (2017, párr. 63)

En relación con la participación de las mujeres en las estructuras de gestión, sostiene que el innegable régimen de género que impera en los centros de enseñanza afecta negativamente al personal femenino, en particular al que trabaja en los sistemas de enseñanza superior. Esos efectos se evidencian sobre todo en las limitadas oportunidades de promoción profesional que se les brindan y en el escaso número de las que llegan a puestos decisivos. En función de ello, recomienda a los Estados que apliquen las siguientes medidas:

- a) Aumentar la promoción profesional de las mujeres en las instituciones de enseñanza superior concediéndoles subvenciones o becas para que puedan obtener títulos de posgrado avanzados e introducir incentivos y planes para retenerlas;
- b) Redoblar los esfuerzos para que aumente el número de mujeres en puestos directivos en todos los niveles de la enseñanza, en particular entre el profesorado universitario de todas las disciplinas, y aplicar medidas en ese sentido, incluidas medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el artículo 4, párrafo 1, de la Convención y la recomendación general núm. 25;
- c) Examinar los procedimientos de nombramiento y promoción y eliminar las disposiciones discriminatorias, que obstaculizan la representación equitativa de las mujeres en los puestos directivos de los centros de enseñanza, y luchar contra las prácticas discriminatorias en los nombramientos y promociones;
- d) Acabar con las culturas institucionales predominantes que ponen trabas a la promoción de las mujeres en la profesión docente;

- e) Establecer metas, con plazos concretos, para lograr la paridad en los puestos de la enseñanza superior, en particular en los puestos directivos, las cátedras y los rectorados y vicerrectorados de las universidades;
- f) Establecer políticas y cuotas para favorecer la igualdad de representación de las mujeres en los órganos rectores de la enseñanza superior, como claustros y consejos, y en los órganos de investigación. (2017, párr. 75)

Respecto de los derechos vinculados a la educación, el Comité señala que, a nivel mundial, los datos indican que el número de mujeres que tiene títulos de educación superior es mayor que el de hombres y que, por tanto, las mujeres constituyen la fuente de capital humano más calificada. No obstante, para determinados trabajos y puestos se selecciona preferentemente a varones, quienes tienen títulos de menor nivel que las mujeres, lo que refuerza el fenómeno universal de la segregación horizontal y vertical por motivos de género en los mercados laborales. La titulación, por tanto, no tiene la misma utilidad social para las mujeres que para los hombres. Incluso en los casos en que ambos sexos tienen niveles educativos equivalentes, los hombres suelen recibir un trato preferente en el empleo.

En función de ello, el Comité recomienda:

... b) Adaptar las opciones y los contenidos en la educación de las niñas y las mujeres, en particular en los niveles superiores de la enseñanza, a fin de aumentar su representación en las disciplinas científicas, técnicas y de gestión y, con ello, su calificación, para que puedan acceder a puestos directivos y decisorios, en particular en las profesiones y empleos dominados por los hombres.

(...)

e) Proteger el derecho de las mujeres al trabajo decente combatiendo la arraigada segregación horizontal de los mercados de trabajo que favorece a los hombres y los coloca predominantemente en sectores ocupacionales con mayor reconocimiento profesional sobre la base del patrocinio más que del mérito.

(...)

h) Adoptar todas las medidas necesarias para eliminar los prejuicios y estereotipos de género que obstaculizan el acceso de las mujeres a las esferas social, económica y política y su plena participación en ellas. (2017, párr. 81)

El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de las mujeres y una redistribución de los recursos y del poder entre el hombre y la mujer. La finalidad de la CEDAW es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios, tanto para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer como para compensarlas.

Constitución Nacional + Instrumentos internacionales

Derechos y mandatos incorporados en la Constitución Nacional

- Art. 16 Derecho a la igualdad
- Art. 37 Igualdad política
- Art. 75 Inc. 23 - Igualdad real y/o de oportunidades

Instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional Art. 75 Inc. 22 CN

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) + Opiniones consultivas de la Corte IDH
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su Protocolo Facultativo
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo
- Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) + Recomendaciones Generales
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas
- Convención sobre Imprescriptibilidad de los Crímenes de Guerra y de los Crímenes de Lesa Humanidad
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores

Otros instrumentos de derecho internacional relevantes

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para"
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Principios de Yogyakarta
- Convenio OIT N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales
- Convenio OIT N° 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Legislación con perspectiva de géneros y diversidad

- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios
- Ley 26.364 Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales
- Ley 26.743 de Identidad de Género
- Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política
- Ley 27.499 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado
- Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán – Lohana Berkins"

Tercera pieza:
integrar



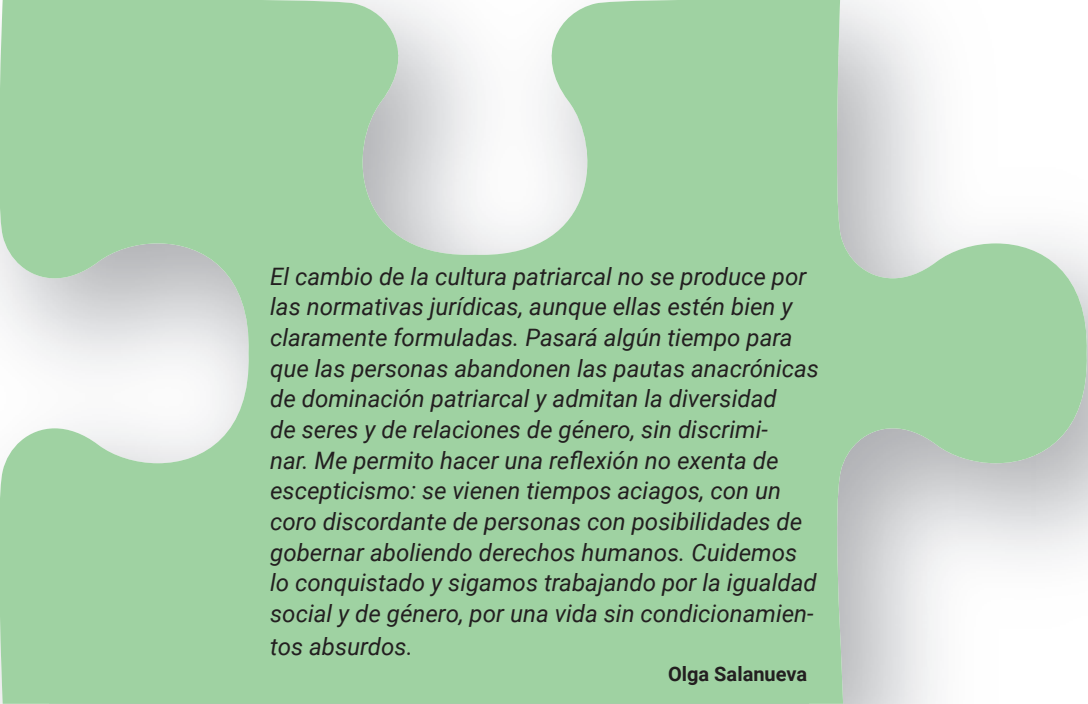
1. Ciudadanía académica

Una de las críticas más significativas de la teoría feminista es aquella que pone en crisis la pretendida universalidad de la ciudadanía, entendida con textura abierta, como dice Arendt –“el derecho a tener derechos” – y no circunscripta al vínculo de pertenencia con el Estado. El pensamiento feminista lleva décadas exponiendo que es necesario cambiar el hecho innegable de la enajenación y marginación de la mitad numérica de esta especie, sobre todo cuando un discurso filosófico se define por sus pretensiones de totalización y de universalidad.

Las críticas feministas al contractualismo liberal que promovió la exclusión femenina de la esfera pública basándose en “la diferente significación política de los cuerpos de las mujeres” (Pateman, 1995) pueden ser trasladadas al campo académico para comprender el acceso desigual, con base en los géneros, a los cargos y lugares de poder.

Los comportamientos de la Academia en general –las facultades de Derecho no quedan excluidas– reproducen gran parte de las lógicas ilustradas dirigidas a invisibilizar las experiencias femeninas en la producción, diseño y transmisión del conocimiento bajo una apariencia de falsa neutralidad derivada de ese también falso universal masculino de herencia liberal.

Pensar en una “ciudadanía académica” exige realizar los ejercicios puntuales de reconocer, redistribuir y garantizar participación, señalados en términos de justicia multidimensional por Nancy Fraser. *Reconocer* a las docentes que desde hace años vienen realizando el trabajo de incorporar perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho; *redistribuir* recursos (por ejemplo, retribuyendo el trabajo invisibilizado que hacen las mujeres como docentes, directoras de tesis, etc.; distribuyendo “honorarios” como otorgamiento de *honoris causas*, etc) y el poder académico que históricamente han concentrado los varones dentro de la gestión y de los órganos deliberativos, en suma, de las diferentes arenas participativas en las facultades y de la universidad, para así lograr *paridad participativa*.



El cambio de la cultura patriarcal no se produce por las normativas jurídicas, aunque ellas estén bien y claramente formuladas. Pasará algún tiempo para que las personas abandonen las pautas anacrónicas de dominación patriarcal y admitan la diversidad de seres y de relaciones de género, sin discriminar. Me permito hacer una reflexión no exenta de escepticismo: se vienen tiempos aciagos, con un coro discordante de personas con posibilidades de gobernar aboliendo derechos humanos. Cuidemos lo conquistado y sigamos trabajando por la igualdad social y de género, por una vida sin condicionamientos absurdos.

Olga Salanueva


En estos ejercicios sería recomendable analizar qué espacios están disponibles para las mujeres y diversidades dentro de las facultades de Derecho, y a qué costo, y qué limitaciones se presentan en cada uno de esos claustros. En algunas universidades del país, para poder ser electa/o en los máximos espacios de poder como los rectorados y decanatos, se requiere gozar de determinada categoría, por ejemplo, ser profesora titular/asociada/concursada, exigencia que no tiene en cuenta las limitaciones que existen en razón de los géneros para el acceso a tal jerarquía. Desarticular las lógicas masculinas de poder académico exige revisar la forma en que se componen las cátedras, se diseñan los planes de estudio, se gestionan las problemáticas estudiantiles, se organizan los gabinetes de gestión, se deciden los llamados a concurso y, en general, los modos en que se concretan todas las actividades académicas de forma tal de que las feministas sean reconocidas como docentes más allá de sus cátedras libres, charlas de difusión y actos conmemorativos de mujeres y diversidades. Por otra parte, si bien es elogiable la proliferación de los espacios “de género” dentro de las unidades académicas, es también urgente visibilizar que son profesoras feministas quienes los han sostenido y, en ese marco, repensar –para redistribuir cargas– que a casi 30 años de los compromisos argentinos con la igualdad de géneros, la crítica feminista del derecho no puede permanecer reducida a materias “de género”, ni tener como únicas interlocutoras a las profesoras feministas, ni tampoco continuar llevando adelante tareas gratuitas para sostener estos espacios.

2. Planes de estudios

El plan de estudios de una carrera es una normativa esencial ya que, por medio de este, se establece la planificación curricular que se proyecta para lograr la formación de futuras/os profesionales. Todos los planes de estudios se encuentran determinados por una serie de decisiones, valores, capacidades y conocimientos que las personas integrantes de la institución han definido como imprescindibles de valorar e incluir y que, a su vez, se vinculan con las demandas sociales propias de un determinado momento histórico. Por lo tanto, los planes de estudios no son estáticos, sino que se actualizan –o deberían hacerlo– de manera periódica para reflejar los avances que se producen en un determinado campo de estudio y las necesidades cambiantes de acuerdo con las diferentes realidades sociales.

En nuestro país, las universidades gozan de autonomía por lo que son ellas las que definen la creación de carreras y diseñan e implementan sus respectivos planes de estudios (art. 75, inc. 19 CN). Sin embargo, la Ley 24.521 de Educación Superior –en adelante, LES– establece parámetros específicos que deben cumplirse en el caso de determinadas carreras consideradas de interés público.⁽¹⁾ Para ellas, la ley determina

(1) Art. 43, ley 24.521: “Cuando se trate de títulos correspondientes a profesiones reguladas por el Estado, cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público poniendo en riesgo de modo directo la salud,



Creo que ahora el tema es complejo porque tenemos que articular y mantener el garantismo nuevo más creativo; no es lo viejo, porque seguimos con algunas cosas del siglo XVIII o XIX como la inamovilidad de los jueces... Tenemos que animarnos a ser creativos en la docencia y mostrar con casos, con la experiencia, que la aplicación de la perspectiva de género no implica que se venga el mundo abajo.

Nelly Minyersky

que sus planes de estudios deben tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezcan diferentes organismos, entre los que se encuentran el Ministerio de Educación y el Consejo de Universidades.

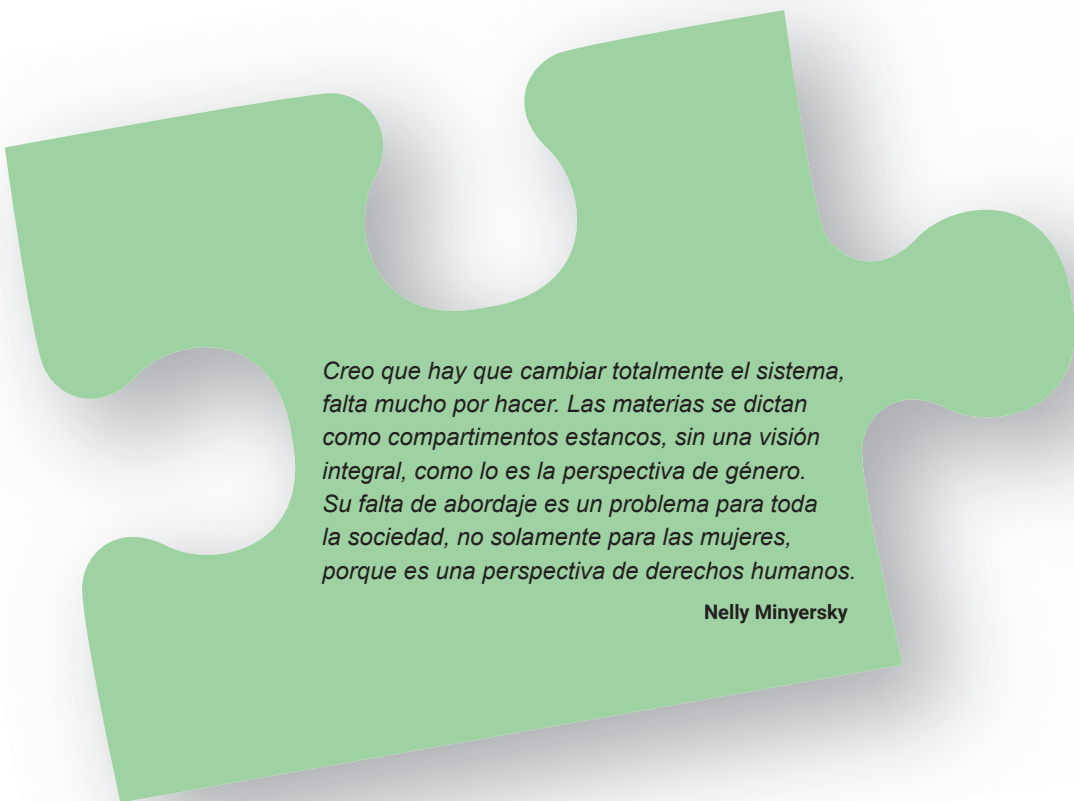
Además, la ley designa a la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) como el organismo encargado de realizar evaluaciones externas periódicas para la acreditación de las carreras de grado y de posgrado.

Abogacía está incluida dentro de las carreras que requieren acreditación, por ende, su plan de estudios y sus contenidos curriculares están determinados por las pautas que establece la resolución 3401/2017 del Ministerio de Educación de la Nación, que estableció los estándares para la acreditación de la carrera del título "Abogado". Resulta interesante, entonces, realizar un análisis sobre los parámetros que estas normativas nos otorgan (o no) para la transversalización de la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho.

Ya en la propia denominación del título encontramos la matriz androcéntrica de la que partimos, ya que la resolución utiliza un lenguaje masculino y sexista. Pero más allá de esto, ni la LES ni la resolución ministerial plantean la necesidad de que la formación dentro de la carrera de abogacía promueva una reflexión crítica de la sociedad desde una perspectiva de géneros.

En la LES solo encontramos una referencia a la temática en el art. 2° que, en el inc. c, establece la responsabilidad de "promover políticas de inclusión educativa que reconozcan igualitariamente las diferentes identidades de género y de los procesos multiculturales e interculturales". Sin embargo, sí resulta importante destacar que en su art. 28 determina como función básica de la universidad la de formar profesionales con "espíritu crítico y reflexivo, mentalidad creadora, sentido ético y sensibilidad social", lo que resulta completamente indispensable para analizar las relaciones de géneros y las características del sistema patriarcal imperante. Mediante la ley 25.573 se agrega al mencionado artículo la importancia de que la formación tenga en consideración las demandas de las personas con discapacidad. Así se logra transversalizar la perspectiva de discapacidad en la LES; logro de los colectivos de personas con discapacidad que no se alcanzó con la perspectiva de géneros. A pesar de que socialmente se reclame un cambio en el paradigma imperante en el sistema de administración de justicia, fundamentalmente luego del primer NI UNA MENOS del año 2015 en el que toda la sociedad reclamó poner fin a las violencias sexistas y a los feminicidios, tal interpelación no habría aún aterrizado con esa fuerza en la educación superior y/o en la carrera de abogacía en el que la transversalización de la perspectiva de géneros aún constituye una fuerte demanda a construir.

la seguridad, los derechos, los bienes o la formación de los habitantes, se requerirá que se respeten, además de la carga horaria a la que hace referencia el artículo anterior, los siguientes requisitos..."



Creo que hay que cambiar totalmente el sistema, falta mucho por hacer. Las materias se dictan como compartimentos estancos, sin una visión integral, como lo es la perspectiva de género. Su falta de abordaje es un problema para toda la sociedad, no solamente para las mujeres, porque es una perspectiva de derechos humanos.

Nelly Minyersky

Tampoco la resolución 3401/2017 establece pautas para la introducción de la perspectiva de géneros de forma particular, integral o transversal en las carreras de abogacía. Allí solo encontramos una referencia explícita dentro de la descripción del Área de Derechos Humanos, donde se menciona como contenido curricular mínimo a la temática “Género”; y otra específicamente referida a la violencia, dentro de los contenidos de Derecho de Familia, aunque su alcance se recorta a la “violencia doméstica”, siendo esta tan solo una de las tantas violencias por razones de género reguladas por la ley 26.485, por lo que este enfoque debería incluirse en muchas otras áreas del conocimiento.

De este modo, el lugar que ha ocupado la perspectiva de géneros en las facultades de Derecho ha sido completamente secundario. Y ese pequeño espacio ganado fue gracias a la labor de docentes, estudiantes y graduadas/os que –no sin barreras– se asumieron como feministas o activistas de la diversidad dentro de las universidades y decidieron comenzar a hablar del tema, investigar, preguntar, generar espacios de reflexión y proponer proyectos para producir cambios. En la mayoría de las unidades académicas comenzaron a crearse espacios de estudio e investigación, así como programas de extensión universitaria que, en principio, se dedicaron a la temática de la “mujer” y luego ampliaron su mirada a partir de las “teorías de géneros”. Un pequeñísimo “cuarto propio” que fue habita(da) solo por aquellas personas particularmente interesadas en la temática, quienes pusieron en diálogo a los movimientos feministas y de la diversidad con la universidad, y que, a la par, pusieron en jaque y cuestionaron la propia construcción del conocimiento. Esto dio lugar a la creación de cátedras libres o abiertas y de asignaturas electivas, siendo estos los primeros pasos de introducción de la perspectiva de géneros en la enseñanza universitaria.

La ubicación periférica de las temáticas de géneros, combinada con la falta de requisitos formales establecidos por la normativa marco para la evaluación de la carrera, dio como resultado la completa ausencia de perspectiva de géneros en los planes de estudio y en la currícula formal de las carreras de abogacía en todo el país.

El diseño curricular de los planes de estudios de las carreras de abogacía se fundamenta en supuestos androcéntricos debido a una serie de factores históricos, culturales y sociales que han influido en la educación legal. No es menor mencionar que la abogacía tiene una tradición eminentemente patriarcal, pues ha sido históricamente dominada por varones, que son quienes han tenido a cargo, por mucho tiempo y de forma exclusiva, la formulación de las leyes, la enseñanza y su interpretación.

Gloria Bonder (2001) afirma que “el currículum no abarca ‘todo’ el saber producido por una sociedad sino solo parte del mismo” y explica que dicho recorte es producto de relaciones de poder sociales que, en cada época, determinan las nociones básicas que deben transmitirse a la sociedad; a la vez remarca que “el currículum, como toda producción cultural, ofrece una determinada concepción acerca de las identidades y roles femeninos y masculinos”, la que, agregamos, es binaria y patriarcal. Esto sucede con

el currículum de las carreras de abogacía en el que la perspectiva de géneros, lejos de formar parte del currículum formal o explícito, integra el currículum ausente.

A pesar de esto, fundamentalmente en los últimos años, todas las facultades de Derecho –nuevamente, gracias la labor militante activista– acompañan la institucionalización de espacios de géneros, lo que ha conducido a que adquiera centralidad el debate respecto de la necesidad de que la perspectiva de géneros atraviese la enseñanza del derecho. Este diálogo se ha extendido a otros ámbitos: así, se ha propuesto la incorporación de la perspectiva de géneros en los futuros estándares de acreditación para las carreras de abogacía. Esto tendría un impacto positivo en la generación de las reformas curriculares necesarias; sin embargo, consideramos que, más allá de su formal inclusión en el plan de estudios, se necesita profundizar mucho más en los aportes de las teorías de géneros para repensar cada área de conocimiento desde las nociones de relaciones de poder y desigualdad estructural, sabiendo que los géneros juegan un papel fundamental.

¿Cómo debería ser esta inclusión?

Transversal, porque todas las asignaturas del plan de estudios de la carrera de abogacía pueden/deben adoptar la perspectiva de géneros y diversidad. Aun cuando haya cátedras o docentes particulares que se nieguen a hacerlo alegando que es incompatible con sus contenidos o bien que no comparten la premisas de este enfoque y que, apelando a la libertad de cátedra, prefieren su no incorporación, debe darse el debate correspondiente para comprender que: 1) incorporar la perspectiva de géneros no es una sugerencia, sino una obligación; y 2) la libertad de cátedra no puede ser considerada absoluta; al contrario, nació para garantizar la pluralidad de ideas en la universidad pública, siempre sobre la base del reconocimiento de principios democráticos y de derechos humanos.⁽²⁾

Si bien incorporar una asignatura específica referida a la perspectiva de géneros puede ser útil para otorgarle a la temática visibilidad y reconocimiento como un campo del saber importante en sí mismo, es mediante la transversalización que se contribuirá a una comprensión más integral sobre cómo los géneros interceden en todas las relaciones de poder de todas las áreas de estudio. En muchos casos, una combinación de ambos enfoques puede ser la estrategia más efectiva, es decir, un estudio profundo y específico de la perspectiva de géneros en una asignatura dedicada o especial, y su integración de manera transversal en todas las demás asignaturas.

(2) En este sentido, resulta útil recordar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en los *Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria* (2021) ha señalado que las instituciones de enseñanza pública y privada deben desarrollar currículas y programas para garantizar la educación en derechos humanos de manera interdisciplinaria y en todos los ciclos de enseñanza con perspectiva de igualdad de género e interseccionalidad (Principio X).

3. Perfil de las personas egresadas

El diseño de un plan de estudio contiene, de manera expresa o implícita, el perfil del egresado/a que la facultad se propone formar. La claridad en la precisión de este perfil incide en el diseño de los contenidos curriculares que, a su vez, deben estar interpelados por las necesidades sociales en un contexto determinado.

Nos explicamos con el siguiente ejemplo. Si, dentro de los primeros ítems que definen el “perfil del egresado”, se consigna la “formación de magistrados y magistradas” y luego, en un lugar más abajo, se prevé el “ejercicio de la abogacía a través del litigio o la asesoría legal”, sería posible concluir que aquella es una currícula de formación orientada para el ingreso al Poder Judicial, el Ministerio Público Fiscal o el Ministerio de la Defensa. Ahora bien, si ello no estuviera así textualmente expresado, igualmente podría ser inferido si se observa que el ejercicio de la abogacía y el litigio se ubican dentro de los últimos objetivos, cuando los/las profesionales litigantes integran, en su mayoría, el primer nivel de atención para el acceso a la justicia, muchas veces interviniendo en los contextos de mayor vulnerabilidad.

Este tipo de diseño dirigido para una pequeña porción de la población resulta problemático en tanto reproduce, al decir de Goldfarb (2005), las mismas lógicas de poder que discriminan centro/periferia del derecho para justificar una jerarquía entre el derecho privado sobre el resto de las ramas, que es la misma operación de pensamiento con la que se ordena –también jerárquicamente– los contenidos curriculares de género circunscribiéndolos exclusivamente a una materia específica –optativa u obligatoria–, ocultándolos del resto de la formación y evitando así su transversalización por considerar el tema ajeno al derecho o propio de un área específica.

A su vez, es en el perfil de egresadas/os donde se destacan las aptitudes, conocimientos y habilidades a la luz del interrogante ¿qué tipo de profesional queremos contribuir a formar? Por ello resulta imperioso que, dentro del diseño curricular, se incluya como objetivo primordial el de formar profesionales que cuenten con herramientas para aplicar un enfoque de derechos humanos y de géneros ante cada problemática, social, interpersonal y jurídica. Explicitarlo en el apartado del perfil de egresadas/os es crucial para asumir y jerarquizar el compromiso de la formación de futuros profesionales comprometidos con la defensa de los derechos humanos y con la deconstrucción de las dinámicas propias de las relaciones de poder que sostienen las desigualdades por razones de género. Este enfoque viene acompañado de la necesidad de reforzar un perfil que pueda llevar adelante un análisis crítico del derecho, más que repetidor/ejecutor de normas, y hábil para realizar aportes para entender/cambiar la realidad, resolver los problemas y comprender los procesos sociales propios del territorio en donde se ancla la formación.

4. Análisis de los contenidos curriculares desde la noción de relaciones de poder

Para ir más allá de una mera inclusión formal enunciativa de la perspectiva de géneros en el currículum, es necesario propiciar la reflexión en torno a las consecuencias que las relaciones de poder, que son a la vez relaciones de géneros, tienen en los problemas jurídicos que se estudian desde cada área de conocimiento. Para ello, compartimos algunas de las reflexiones que podrían propiciarse desde las diferentes áreas que, al establecerse en los estándares de acreditación, se encuentran en la totalidad de los planes de estudios, sin detenernos específicamente en cada asignatura en particular, ya que sus denominaciones y contenidos varían según cada plan de estudios.

Veamos un ejemplo.

El derecho de dominio puede analizarse de manera aparentemente neutral teniendo en mente solo el art. 17 CN y las demás regulaciones del derecho público y privado existentes, pero cualquier análisis con enfoque de géneros e interseccionalidad debe incluir una mirada capaz de ver las problemáticas que históricamente han atravesado las mujeres en su ejercicio y goce efectivo del derecho a la propiedad; a la vez, desde una mirada decolonial, corresponderá también tomar en consideración la preexistencia originaria y los diversos modos de racismo que estructuran este derecho en nuestro país.⁽³⁾

Uno de los aportes conceptuales más importantes que han desarrollado las teorías de género, y que proponemos se utilice para el análisis de todas las áreas de conocimiento, es el de “estereotipos de géneros”. Según Rebeca Cook y Simone Cusack (2010),

un estereotipo es una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir.

La conjugación “estereotipar” es comúnmente usada en el derecho para relevar el proceso mediante el cual se adscriben a una persona ciertas características que supuestamente debe tener por formar parte de un grupo (Frías y Lacrampette, 2013). Se cree que una persona, por el solo hecho de pertenecer dicho grupo, actuará de conformidad con la visión generalizada. Esta estereotipación atraviesa todas las instituciones, inclusive a la propia justicia, que muchas veces actúa guiada por los estereotipos de géneros, esperando de las mujeres determinadas conductas y otras de los varones, y haciendo valoraciones negativas de las subjetividades que no se conforman a lo preestablecido, a lo predeterminado. A modo de ejemplo, podemos mencionar el análisis que presenta la Corte IDH respecto de las imágenes predeterminadas que operan en el fuero penal

(3) Recomendamos el siguiente material audiovisual, titulado “Fuera de registro. Construyendo feminismo campesino indígena”. Disponible en [youtube.com/watch?v=tn3KiO4LEUI](https://www.youtube.com/watch?v=tn3KiO4LEUI)

sobre las víctimas de delitos en contexto de violencia de género: según la consideración que se tenga de la persona, se la calificará como “buena víctima” o “mala víctima”, lo que impactará en la forma en la que se investigue, valore y juzgue el delito.

5. Formación general e interdisciplinaria

Las miradas etnocéntricas del derecho han producido respuestas deficientes, tanto en la comprensión de las realidades particulares como en las problemáticas ligadas a los géneros.

Desde esta perspectiva las disciplinas no jurídicas, se han visto, como ciencias desconectadas entre sí, sin posibilidad de ser integradas en un plano de igualdad y reciprocidad, lo mismo ha sucedido con los estudios de género, que se han incorporado mayoritariamente como teorizaciones auxiliares para tratar problemáticas jurídicas de las mujeres y de las personas con sexualidades disidentes. (Galleti, 2019)

Las relaciones de poder que subyacen a los conflictos que el derecho gestiona no solamente tienen géneros, sino también un contexto⁽⁴⁾ para cuya aproximación justa es necesario apelar a otros saberes. Los procesos judiciales suelen servirse de la interdisciplina en términos de “auxiliares de la justicia” cuyas visiones se incorporan a modo de informes técnicos que impactan con mayor o menor proporción en una sentencia. Sin embargo, la perspectiva de géneros en la gestión de un conflicto le exige al derecho que, desde el primer momento –no al final del camino–, tome en consideración central la existencia de un orden sexual jerárquico que tiene la subalternidad de las mujeres y diversidades como base de un andamiaje social. Un adecuado razonamiento contextual requiere, en ocasiones, de la colaboración de otras disciplinas para identificar de manera situada el problema, diseñar una estrategia procesal acorde a las necesidades de su protagonista, recabar un consentimiento lo suficientemente libre e informado, presentar de manera más eficiente las evidencias y, finalmente, presentar un caso de manera satisfactoria, es decir, capaz de satisfacer las necesidades de justicia computando las desventajas de sexo, género, orientación sexual, clase, etnia, raza, discapacidad y toda otra particularidad que exprese la situación puntual.

La forma en la que, en el ámbito jurídico, se disciplinan los saberes referidos al vasto campo de lo que hasta el momento –en un gesto de simplificación– hemos denominado géneros, tiende a la instauración de un canon que incorpora ciertos saberes a costa de la negación de otros, que quienes nos comprometemos con la educación antidiscriminatoria y con inclusión de perspectiva de géneros debemos resistir (Viturro, 2005).

(4) Esto se hace cada vez más patente cuando se analiza la jurisprudencia de la Corte IDH en casos sobre violaciones a derechos de mujeres y de personas LGBTI+. Ver casos en los cuadernillos de jurisprudencia de la Corte IDH. corteidh.or.cr/publicaciones.cfm

La subalternidad de géneros está jurídicamente construida junto a otros discursos que signan la existencia de las mujeres; así, contar con herramientas propias de todos los discursos que estructuran la identidad femenina contribuye a dar cuenta de las discriminaciones.

La preponderancia que, por sobre otras “disciplinas no jurídicas”, suele asumir el derecho en la resolución de conflictos provoca desconexiones epistemológicas que luego habrán de conspirar contra abordajes y respuestas integrales de parte del derecho. Si desde la enseñanza, desde el inicio mismo de la formación de grado, se pone en crisis esa falta de horizontalidad histórica del derecho en relación al resto de las ciencias sociales para la racionalización de conflictos jurídicos, el ejercicio de la abogacía, desde cualquier lugar que se proponga incidir con perspectiva de géneros para la transformación de la sociedad, contaría con la alianza imprescindible de la antropología, la sociología, el trabajo social, la psicología, la estadística y tantas otras disciplinas indispensables para comprender que la desigualdad y las diferencias pueden ser corregidas por el derecho, pero también consolidadas por él.

Asimismo, resulta importante resaltar que, en el ámbito de la carrera de abogacía, existe un conjunto de asignaturas que se enmarcan en el área de formación general e interdisciplinaria. Estas asignaturas incluyen, entre otras, a la Teoría del Derecho, Teoría Política, Filosofía del Derecho y Sociología. Los aportes que estas asignaturas realizan son relevantes por su capacidad para fomentar el pensamiento crítico desde perspectivas no exclusivamente jurídicas. Esto, sin lugar a duda, contribuye a visibilizar y denunciar las relaciones de poder basadas en los géneros, con el propósito de transformarlas.

¿Acaso no hay acciones feministas que sería interesante estudiar en Teoría del Derecho o en Teoría Política para poder comprender con mayor profundidad los avances legislativos acontecidos en los últimos tiempos y los nuevos interrogantes que estos han generado, como los relativos al entrecruzamiento entre personas no binarias, el derecho filial y las familias en plural? O los vinculados a las mujeres migrantes y el narcomenudeo, o al debate abierto en torno a la tensión trabajo sexual vs. prostitución, atravesado por la noción de autonomía.

6. Repensar la enseñanza en acto: áreas curriculares

6.1. Área derecho público

La desigualdad construida socialmente a partir de la diferencia sexual es una afirmación difícilmente controvertible en la actualidad, incluso en entornos académicos conservadores. La incorporación paulatina a la Academia de las críticas feministas al derecho, producida en las últimas décadas, es innegable. En 2005 Mackinnon enseñaba:

El estatus de las mujeres es una realidad pública que en buena medida construye el ámbito de lo privado, y a la vez una realidad privada que estructura profundamente el orden público; cada uno corta transversalmente, influye y, en parte, respalda al otro ¿Cómo puede entonces, si no es por una división formal que el Derecho Privado permanezca significativamente separado del Derecho Público, donde surgen las cuestiones de desigualdad de sexo?

El debate igualdad/diferencia de los feminismos jurídicos evidenció hace tiempo que el Estado moderno se organizó marcando una línea indeleble entre lo público y lo privado, y que esta división sirvió no solo para excluir a las mujeres de lo público, sino también para subordinarlas al poder masculino en el ámbito doméstico. Esta mirada también está presente en la organización de un plan de estudios que reproduce la histórica división “público/privado” del modelo contractualista liberal, que fue muy cuestionada por los feminismos jurídicos. La igualdad como derecho y como principio ha sido suficientemente puesta en crisis desde el punto de vista de los distintos feminismos jurídicos como para continuar invisibilizada en los análisis constitucionales que enseñan derecho, o bien como para circunscribirse a casos específicos donde se resuelve la representatividad electoral de las mujeres, como en el caso “Ciudad Futura”.⁽⁵⁾ La segregación laboral producida por los estereotipos de géneros o el acoso en el trabajo, así como la apelación al valor de las “tradiciones” a la hora de restringir el acceso a la educación o para justificar los concursos de belleza en la fiesta de la Vendimia, por ejemplo, explican cómo todavía subsiste una concepción de ciudadanía que sigue replicando la división entre lo público y lo privado en razón de los géneros.

Más allá de los debates teóricos que la división “público/privado” aviva para materias como Filosofía del Derecho, Derecho Constitucional, Teoría del Estado, Derecho Político y contenidos curriculares afines, es interesante observar cómo su efecto productor de géneros permanece aún invisible en materias jurídicas cuyas prácticas resultan clave para sostener la desigualdad de géneros, como ocurre con el derecho administrativo, que es un ordenador clave de exclusión/inclusión de identidades trans a través de la registración de la población. Este ejemplo permite observar que, bajo la apariencia de “neutralidad”, la Administración promueve a diario un (cis)tema que habilita ciudadanía diferentes según la identidad, a la vez que naturaliza la actividad estatal de clasificar según la biología.

En el caso del derecho administrativo, para demostrar la necesaria reinterpretación desde el obligado enfoque de derechos humanos, podríamos traer como ejemplo el fallo de

(5) En el año 2017, la Cámara Nacional Electoral rechazó una lista presentada por el partido político “Ciudad Futura” (provincia de Santa Fe), que se encontraba compuesto en su totalidad por mujeres. Mediante una interpretación restrictiva, que convierte al cupo/paridad en un techo, más que en un piso para la participación política de las mujeres, se argumentó que la ley 24.012, de cupo femenino, exigía que las listas cuenten con un número de precandidatos titulares y suplentes que respeten el porcentaje mínimo de cada sexo.

En UNCuyo, daba este caso: una mujer que, tras 40 años de matrimonio, su ex la intimaba a dejar de usar su apellido tras separarse. Les preguntaba a los estudiantes quién debía ganar el juicio. Los varones defendían al señor y algunas alumnas decían que la mujer quedaba sola y perdía algo con lo que se identificaba. Con los años, las alumnas modificaron su posición: no comprendían la posición de la señora y sostenían la ley no podía fomentar esas ataduras. Nadie (yo tampoco) hablaba de interpretar y aplicar la ley conforme la perspectiva de género. Como otras veces, las y los estudiantes nos alertaban a los profesores.

Aída Kemelmajer de Carlucci

la Sala C del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de La Pampa del 24 de junio de 2022, en el que un trabajador del Instituto de Seguridad Social de la Provincia de la Pampa promueve una demanda contencioso administrativa contra este organismo con el objeto de que se deje sin efecto una cesantía dispuesta por haber sido condenado como autor del delito de lesiones leves y amenazas calificadas, en contexto de violencia de género hacia su expareja. ¿Es posible cesantear a un trabajador por una condena que, según el señor, constituye “un hecho de su intimidad” y que ello “de modo alguno afectó al organismo para el que trabajaba”? Aquí la máxima instancia judicial confirma la cesantía, entre otros argumentos, porque: “En los casos contra las mujeres resulta improcedente la pretendida separación de las esferas pública y privada expuesta por el Sr. P.”; “Seguir el razonamiento del Sr. P. implicaría consagrar una zona de desprotección de las mujeres. Se tolerarían hechos de violencia ejercidos contra las mujeres por la sola circunstancia de haber sido realizados en una zona de reserva. Ese razonamiento no puede tener validación”; “Si bien es cierto que el delito por el que fue condenado no se vincula a su desempeño laboral, no es menos cierto que con su conducta perjudicó la imagen de la administración”.

En el campo del derecho penal lo femenino no ha sido regulado en términos de exclusión, sino con deberes más intensos para las mujeres, derivados también del registro colectivo de las diferencias biológicas y los roles sexuales construidos por la sociedad. La criminalización de emergencias obstétricas que no son delito (Deza, 2016) y la imputación de delitos de omisión para la persecución de “malas madres” son algunos ejemplos que expresan de manera inocultable un sesgo de género que se exige traer al aula para debatir la tensión igualdad/diferencia que pone en crisis la inexistencia de delitos de autor.

6.2. Área de derecho privado

El derecho, en particular el derecho civil, reguló históricamente lo femenino a través de la restricción de las libertades y obligaciones específicas en materia de género como formas de dominación masculina. Recordemos la incapacidad legal de las mujeres para administrar el propio patrimonio hasta la reforma de la ley 17.711 en el año 1968; la privación del derecho de las madres a la patria potestad sobre los hijos matrimoniales subsistente hasta la reforma de la ley 23.264 del año 1985; la imposición de llevar el apellido del marido, entendiéndose que, si la mujer no lo hacía, era pasible de ser considerada culpable en el divorcio por la causal de injurias graves; el derecho deber de débito conyugal hasta la actualidad; la imposición de una identidad cis y la segregación jurídica de las personas trans hasta la sanción de la ley 26.743; la discriminación de las familias homoparentales hasta la reforma de la ley 26.618 en el año 2010: solo algunos ejemplos de una subalternidad política y social respaldada por el derecho.

Otro tanto ocurre con el derecho de daños y la jurídica del “evento dañoso”, que permanece acriticamente definida bajo los patrones masculinos que esconden y neutralizan la discriminación sexual como constante histórica social, así como la afectación de los intereses en razón de los géneros, que continúa invisibilizando las lecturas de “antijuridicidad” y “atribución de las conductas” y esquivando la crítica feminista a las ideas de “negligencia”, “impericia” o “culpa”.

¿Sería ingenuo pensar que algún tipo de modificación en el universo de la reparación de daños podría ser posible en cuestiones vinculadas a la reproducción y la maternidad? ¿Qué papel podría tener en la cuantificación del daño la valoración económica de los cuidados o, por ejemplo, el índice de crianza que elabora el Ministerio de Economía, que es de utilidad en los procesos de alimentos? Estos son interesantes interrogantes para debatir en el aula.

6.3. Área de convergencia de derecho público y privado

La subalternidad de los cuerpos feminizados se expresa desde distintas dogmáticas jurídicas. El “cuidado”, por ejemplo, identificado históricamente como una cuestión de mujeres y sin rédito económico, comprende tareas feminizadas por “naturaleza” con base en la biología y la división sexual del trabajo. El impacto de notar, connotar y valorar esta situación en la enseñanza del derecho es transversal al campo del derecho público, pero también del derecho privado. A la hora de abordar la falta de apreciación económica del cuidado, la crítica feminista partió del derecho de familia, pero esta problemática tiene efectos también en el derecho comercial, derecho societario, derecho tributario, derecho sucesorio, derecho financiero y derecho empresarial. Por ejemplo, la invisibilización del trabajo de las mujeres en las “empresas familiares” y los traspasos de poder entre padres e hijos, que excluyen a las hijas como prolongación de la subalternidad consolidada también respecto de las esposas, no suele ser un tema en la agenda judicial, como tampoco lo es en el aula. Los “velos societarios” que, bajo apariencias de “neutralidad” y ficciones jurídicas, impedirían escudriñar a las personas jurídicas, resultan mucho más resistentes en las cuestiones familiares que en las laborales (Deza, 2022).

También se consolida la desigualdad de géneros cuando omitimos dimensionar el sesgo sexista que encubre la calidad de quirografarios de los créditos alimentarios y las reparaciones por daños derivados de abuso sexual en un proceso de concursal; o cuando homogeneizamos el sujeto “contribuyente” bajo paradigmas masculinos, invisibilizando, por ejemplo, que los productos de gestión menstrual continúan sin ninguna clase de desgravación impositiva que tome en consideración la afectación al principio de igualdad de cis-mujeres y varones trans en relación a esta carga. La crítica feminista

a la igualdad como principio y como derecho debe permear en estas ramas del derecho privado y público para que, desde el ejercicio de la abogacía, sea factible analizar el carácter androcéntrico del comercio, las bases impositivas y la composición de las masas universales hereditarias y concursales.

Otro tanto ocurre con el derecho del trabajo. Solo mediante un razonamiento contextual feminista desarticularemos las sospechas de afectación de la igualdad como principio y como derecho que tienen las acciones afirmativas como el cupo laboral trans o la paridad de géneros, no solo en el estudiantado, sino también la sociedad. En este campo social del trabajo, no se puede seguir omitiendo en la enseñanza del derecho laboral ciertos conceptos imprescindibles como “sistema integral de cuidados”, “licencias igualitarias de género”, “techo de cristal”, “paredes de cristal”, “suelo pegajoso”, “brecha salarial de género”, “doble y triple jornada laboral”, “acoso sexual laboral” y “violencia laboral”, como tampoco seguir evitando cuestionar el razonamiento masculino privilegiado que, apelando a la neutral idea de un “contrato”, primero sacó las luchas del movimiento obrero de los programas de estas materias y, actualmente, confirma la indiferencia de las diferencias sexuales en la fuerza trabajadora como mercancía pactable.

Si el análisis feminista sobre las condiciones de igualdad/desigualdad en el acceso, ascenso y posibilidades ciertas que tienen mujeres, lesbianas, travestis y trans en el mercado laboral quedan relegadas a un lugar secundario del programa optativo de la materia específica “Género”, será prácticamente imposible contar con profesionales de la abogacía capaces de desarticular el sexismo y el racismo en las relaciones de empleo y el peso de las tareas de cuidado en la vida laboral.

Finalmente, los derechos sexuales, reproductivos y no reproductivos –derechos humanos clave en la vida de las mujeres y personas con capacidad biológica de gestar– aún no contenidos de diferentes materias de derecho público y privado, aunque permanezcan discretamente invisibilizados en la currícula de la formación de grado. Estos pueden ser abordados desde el plano constitucional y convencional, para discutir autonomía, consentimiento informado, salud y plan de vida; desde el plano sociológico, para mapear actores estratégicos; desde el plano de derecho del consumo, para analizar la única relación de este tipo que es objetada de conciencia; desde el campo del derecho administrativo, para estudiar las implicancias de las políticas públicas, los protocolos de atención y las obligaciones estatales; desde el campo del derecho de las familias, para discutir las supuestas tensiones entre responsabilidad parental y autonomía progresiva de niñas, niños y adolescentes; desde el campo del derecho penal, para interpelar el sesgo de género de la persecución punitiva; desde la criminología, para debatir cómo opera el orden social a la hora de identificar una víctima o una victimaria en un evento obstétrico adverso; desde el campo del derecho civil, para analizar las responsabilidades del personal de salud; y desde el campo del derecho procesal, para evidenciar litigios estratégicos alternativos a los litigios estructurales clásicos.

6.4. Área de derecho procesal

La integración de la perspectiva de géneros en la enseñanza teórica es tan urgente como la necesidad de que la enseñanza práctica del derecho también la incluya. La práctica profesional del derecho está íntimamente relacionada con la teoría legal feminista. Goldfarb (2005), puntualmente sobre la enseñanza clínica, indica que “la posición de la educación práctica en las facultades de derecho no difiere de la posición de las mujeres en la sociedad”. Aunque muchos piensen que estas corrientes tienen un rol preponderante en la sociedad, cada una opera en gran medida, fuera del escenario “principal”.

Esta idea de “fuera/dentro” como un modo de mostrar jerarquías entre conocimientos teóricos y prácticos, en la que estos últimos son inferiores para la formación en derecho, es también utilizada por Kennedy (2012) cuando refiere a la noción de “centro/periferia” para mostrar el mismo esquema de subordinación entre conocimientos de derecho privado y derecho público, donde inocultablemente es el inicio del par antinómico el que detenta dominación por sobre el segundo. Es decir, el déficit ético y el déficit cognitivo que observamos en la práctica de la abogacía actual debe buscarse primigeniamente en la formación, más que en algunas condiciones personales de los y las profesionales –lo que constituye la salida más tentadora y, a la vez, menos honesta del problema–.

Puede resultar igualmente útil rescatar la importancia procesal de los *“amicus curiae”*: herramientas de los derechos humanos reconfiguradas en modo cooperativo por los feminismos jurídicos para la defensa de los derechos humanos de las mujeres frente a avanzadas conservadoras en contra de leyes con perspectiva de géneros, pero también para la defensa en casos de criminalización de géneros. O, como adelantamos en las primeras páginas de este documento, la importancia de traer las audiencias al centro de la enseñanza.

La enseñanza tradicional del derecho procesal y constitucional omite colocar en el tapete académico de las aulas las nociones conceptuales de litigio estratégico, legitimación procesal activa, caso, división de poderes, republicanismo y roles del Poder Judicial frente a la política reactiva de los conservadurismos religiosos contra los derechos sexuales. Un claro ejemplo es la impugnación judicial que recibió la Ley 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo al derramar 36 acciones judiciales federales y locales que buscaron revertir su validez. Estos temas permanecen ocultos en la agenda de la enseñanza del derecho y sus programas curriculares, y estas críticas feministas aparecen de manera peyorativa como militancia abortista; solo están presentes de manera excepcional o particular en espacios de formación específica de géneros o en la clase de alguna profesora feminista y con muy pocas posibilidades de incorporarse en la práctica profesional.

Los programas de enseñanza de las materias Derecho Procesal, Derecho Constitucional, Clínica Jurídica, Destrezas, Práctica Profesional o Técnicas de Litigación Oral, en general, no cuentan en su temario con visiones feministas acerca de la justicia y los

litigios, ni sobre los derechos y garantías constitucionales; tampoco con bibliografía feminista sobre estereotipos de géneros, teoría probatoria u obligaciones estatales vigentes para el acceso a justicia con enfoque de géneros. No es accidental que los procesos que estructuran los conflictos de violencia de género estén ausentes de los contenidos curriculares de estos espacios procesales y constitucionales, y también de la currícula de Derecho Penal y Derecho de Familia, que deberían denominarse en plural en atención a todos los avances y amplitud que observan, como ya se hace de manera excepcional en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Comahue.

De la misma forma en que se construye, a modo de par antinómico, lo masculino y lo femenino, se construyen jerárquicamente las enseñanzas teórica y práctica –también la investigación– del derecho. En esta cultura binaria, esta última queda en los márgenes del interés académico y por lo mismo, en un lugar de disvalor. De allí que la importancia del abordaje interdisciplinario de los conflictos –crucial crítica feminista al elitismo del derecho– solo se relacione con las unidades procesales que contemplan actividades periciales, pero nunca sugieran interacciones en la atención de clientes, en la preparación de un caso y en la mirada de las soluciones respetuosas de la autonomía de quienes protagonizan un conflicto.

Otro tema a tener en cuenta es la transversalización de la perspectiva de géneros en la administración de justicia para garantizar imparcialidad. Así, la enseñanza del derecho debe hacerse cargo de los diseños procesales que nuestra legislación nos indica y poner en crisis

los sistemas de valoración que limiten la decisión arbitraria por prejuiciosa o sesgada y asumir que para las personas que recurren a la administración de justicia no hay un “conflicto penal”, “civil”, “laboral” o “de familia”, sino que hay un conflicto. La labor del Poder Judicial debe ser tener la flexibilidad suficiente como para permitir la resolución especializada en cada una de las materias involucradas sin enloquecer a los/as usuarios/as haciéndoles transitar de un organismo a otro para presentar exactamente la misma situación y recibir respuestas diferentes. (Lorenzo, 2019)

7. Desarrollo de habilidades prácticas diversas

Los planes de estudio de la carrera de abogacía reflejan, en general, los modelos tradicionales de enseñanza del Derecho caracterizados por una separación marcada entre las materias teóricas y las prácticas, con un mayor peso de las primeras sobre las segundas (las que aparecen relegadas a los últimos años de la carrera).

Estos modelos presentan serias falencias a la hora de dotar a quienes egresan de herramientas y saberes útiles para dar respuesta a los complejos conflictos sociales que se presentan luego en el ejercicio de la profesión.

En la academia tradicional predomina un academicismo alejado de los problemas jurídicos reales que se presentan en la sociedad. La mayoría de las materias teóricas se basan en la memorización y repetición de normas en abstracto y descontextualizadas, como si su aplicación dependiera solo de las reglas de la lógica y el razonamiento inductivo. Las distintas disciplinas presentan las leyes y al ordenamiento jurídico de manera acrítica, sin considerar los fenómenos sociales a los que deben dar respuestas y su efectividad o eficacia en ese sentido. De igual forma, las diferentes asignaturas que componen los planes de estudios suelen presentarse como compartimentos estancos, sin fomentar un diálogo intracurricular e interdisciplinario.

Esta fragmentación artificial de los contenidos dificulta la posibilidad de adquirir herramientas y estrategias útiles para la labor profesional. En la realidad, cada "caso" entraña múltiples y diversas cuestiones jurídicas, a su vez, entremezcladas con fenómenos sociales y aspectos personales, emocionales o psicológicos, a las que los/as abogados/as deberán dar respuesta. La interdisciplina cobra especial relevancia en la gestión de los conflictos, ya que existen otros saberes que cuentan con habilidades y destrezas específicas para abordar estas cuestiones. Esto, que es aplicable al aprendizaje de cualquier situación reglada por el derecho, es especialmente relevante en las cuestiones de géneros, en las que las relaciones de poder, basadas en desigualdades estructurales entre los géneros, juegan un rol clave para comprender los hechos.

El fortalecimiento de las prácticas profesionales debe ser un eje central de la reforma de los planes de estudio y debe orientarse a formar graduadas/os con capacidad de escucha, razonamiento contextual (esto es, que presten real atención a las historias de vida de las personas a las que deben asistir) y con perspectiva de derechos humanos, y de géneros y diversidades.

La exposición temprana del estudiantado a casos reales con el consecuente acompañamiento por parte del cuerpo docente facilita el desarrollo de un pensamiento crítico sobre el ordenamiento jurídico "en acto" y puede servir para problematizar las respuestas mecánicas o estandarizadas, sobre todo cuando permite el ejercicio de tener que defender distintas posiciones o intereses. También favorece la identificación de otros saberes y disciplinas que pueden aportar conocimientos claves para mejorar la capacidad de trabajar con personas, especialmente, con aquellas que están atravesando o han atravesado recientemente situaciones de violencia.

8. Asignaturas obligatorias y optativas

Algunos planes de estudios incluyen materias optativas con la finalidad de diversificar la oferta académica y fomentar la identificación de intereses jurídicos en las/os estudiantes.

Las materias específicas vinculadas a la perspectiva de géneros y diversidades, como podría ocurrir con Feminismos Jurídicos en el caso de la Facultad de Derecho de la

Universidad Nacional de Tucumán, sin dudas resultan un logro dentro de un plan de estudios. Sin embargo, su carácter optativo no hace más que reafirmar la discrecionalidad y excepcionalidad en la formación de estas competencias.

Si bien la idea de transversalizar este enfoque de derechos humanos exige que todos los espacios curriculares incorporen paulatinamente la perspectiva de géneros y diversidades aplicada a sus propios contenidos, no es menos cierto que el hecho de que las materias específicas permanezcan en calidad de “optativas” conspira contra la formación efectiva en este campo.

Sobre todo, porque generalmente quienes están a cargo de estas materias cuentan con formación específica en el campo y son, además, quienes vienen desde hace tiempo sosteniendo los espacios de géneros dentro de las diferentes unidades académicas. Por este motivo, resulta recomendable que, además de verificar la efectiva incorporación transversal del contenido “perspectiva de géneros” en toda la currícula de formación de grado, se jerarquicen los espacios ya creados a los fines de dictar estos contenidos dentro de las materias troncales u obligatorias, como ocurre con los derechos civiles, procesales, humanos y comerciales.

9. Bibliografía: citar es político

La operación de invisibilización de las experiencias de las mujeres que el derecho ha efectuado a la hora de diseñar sus instituciones, regular ciertos comportamientos y proponer soluciones a conflictos suele reproducir esos mismos esquemas patriarcales en la metodología con que se organiza una propuesta pedagógica.

La selección de la bibliografía es parte central en el dictado de cualquier trayecto de formación y la existencia de textos escritos por autores feministas también evidencia la incorporación eficaz de la perspectiva de géneros.

Los textos canónicos que sirven de justificación teórica para la enseñanza de cada rama del derecho –en general, escritos y firmados por varones– son una muestra incuestionable del punto de vista masculino que ha signado la producción del conocimiento en el campo de las ciencias sociales en general, y el derecho no escapa a esta lógica epistémica. Existe en la actualidad una profusa producción teórica de autoras feministas para incorporar, sino como contrapunto de algunas miradas androcéntricas, como formas de visibilizar la producción de conocimiento de las mujeres.

Abandonar la comodidad de las referencias doctrinarias a las citas de autoridad masculina puede servir de motor no solamente para explorar otras miradas del derecho, situadas en contextos más próximos y posiblemente más frescas, sino también para incorporar la crítica feminista a las distintas instituciones jurídicas.

Urania Ungo, citada por Gargallo (2004), afirmaba hace tiempo “Estoy cada día más convencida de que citar es un hecho político. Las feministas latinoamericanas en nuestros

escritos no nos citamos a nosotras, recurrimos a la autoridad exterior para justificar nuestro pensamiento. Pero la autoridad es siempre política". Incorporar bibliografía feminista exige, a su vez, recuperar los enfoques situados regional y localmente como una forma de redistribución de la palabra de autoridad dentro del campo de conocimiento y como un ejercicio tendiente a erradicar la colonialidad del derecho, sobre todo porque América Latina y el Caribe tiene producción en este campo disciplinar por lo menos desde la década del 90 en adelante.

10. Investigación

Villabella Armengol (2009), en su escrito *La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades*, expone:

El Derecho, como las demás esencias de las ciencias sociales, es un producto histórico-cultural de naturaleza subjetiva, compleja, dinámica y mutable, con especial interrelación con la económica, la política y la ideológica, y con un trasfondo filosófico y moral muy marcado; todo lo cual le proporciona una particular connotación anfibológica y multidisciplinaria.

Entender al derecho como un hecho, una obra humana estimulada por la conciencia de unas necesidades en la vida social, obra producida bajo forma normativa que intenta satisfacer esas necesidades de acuerdo con la realización de unos valores específicos, permite encuadrar de una manera multifacética y dialéctica el contenido del derecho. A su vez, posibilita una decantación de múltiples planos epistemológicos: el normativo, el institucional, el valorativo, el antropológico, el sociológico, el histórico, entre otros; un análisis en diversos planos que resulta útil para destacar la estrecha relación de la ciencia jurídica con otras áreas del saber social como la filosofía, la sociología, la psicología, la historia, la economía y la antropología.

En este sentido, las dimensiones de la investigación en la ciencia jurídica refieren a su carácter teórico o empírico, la connotación cuantitativa o cualitativa y el matiz exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo que va a tener esta; cuestiones que se identifican respectivamente como el tipo, el enfoque y el alcance de la investigación.

Resulta de interés destacar la importancia que reviste la investigación cualitativa en el ámbito de la investigación jurídica actual. Este enfoque de la investigación se relaciona con el paradigma interpretativo y tiene como objetivo entender el objeto que estudia y evaluar sus cualidades. Su propósito es destacar las relaciones y motivaciones subyacentes, por lo cual utiliza un lenguaje fundamentalmente etnográfico, métodos que permiten la descripción y penetración de lo que estudia y muestras basadas en casos-tipo. Tiene la finalidad de interpretar, comprender y destacar las cualidades de lo que estudia. Este enfoque se considera especialmente útil para abordar la aplicación del enfoque de géneros a las investigaciones en las ciencias del derecho.

Mantilla Falcón (2013) expresa: “Solo teniendo presente esta perspectiva de género, podremos concebir e implementar los Derechos Humanos en su real dimensión”. La aplicación de este enfoque permite dar una dimensión más completa y compleja del derecho, es decir, entenderlo como una herramienta de cambio que contribuye de manera importante al reconocimiento de los derechos humanos y a la lucha contra la discriminación.

Adicionalmente, el concepto constituye una herramienta y una categoría de análisis que permite conocer las diferentes dimensiones que abarca la discriminación por razones de géneros y las estrategias necesarias para combatirla. Es decir, no se niega el punto de partida: que la discriminación contra las mujeres e identidades sexogenéricas disidentes es una realidad generalizada y que la respuesta institucional y normativa no ha sido la más adecuada. Pero se da un paso más: mediante el análisis del proceso de socialización de las personas, se identifican los roles, identidades y estereotipos que contribuyen a la referida situación de discriminación. Y, precisamente, ha sido esta posibilidad de visibilización de los derechos de las mujeres y el reconocimiento de la discriminación que padecen, lo que ha llevado a que, en muchas circunstancias, se utilice el término “género” como sinónimo de “mujer” y no como una herramienta conceptual “para explicar el carácter de la relación asimétrica entre hombres y mujeres por sus relaciones de poder”. En este marco, se debe precisar que resulta necesario realizar estudios y adoptar medidas que enfatizan la situación de los derechos de las mujeres y de otras identidades ya que, precisamente, el análisis de géneros permite identificar situaciones discriminatorias contra ellas que requieren la implementación de medidas y programas dirigidos a contrarrestar esta situación.

La creación de centros de estudios e investigación dedicados a llevar adelante indagaciones en torno a las problemáticas de las mujeres ha sido significativa en las universidades de todo el país, fundamentalmente luego de la recuperación democrática. En un primer momento fueron denominados estudios de “la mujer”, cuyas investigaciones versaban en torno a la jerarquía del varón por sobre la mujer. Mujeres intelectuales y académicas desarrollaron constructos teóricos que otorgaron los elementos de análisis para hacer visibles las condiciones de subordinación femenina y elaboraron herramientas metodológicas para transformar las relaciones sociales en relaciones más igualitarias (Buquet Corleto, 2011). Particularmente, desde las ciencias jurídicas y del derecho, se centraron en su impacto respecto del reconocimiento (o no) de determinados derechos civiles y políticos, para luego comenzar a interpelar otros derechos como los sexuales, reproductivos y no reproductivos y el derecho a vivir una vida libre de violencias. Luego, las investigaciones ampliaron sus horizontes: dejaron de hacer hincapié en el sujeto “mujer” para analizar las relaciones de poder que se producen por los géneros y que subordinan a todas las identidades que no se adecuan al modelo de varón hegemónico, inaugurando entonces los “estudios de género”.

Los estudios de géneros se han centrado, por ejemplo, en la creación de métodos jurídicos feministas y otras herramientas para producir conocimiento, discursos y análisis jurídicos desde la perspectiva de géneros. No obstante, a pesar de que gozan de un cierto reconocimiento como un área epistemológica transversal e interdisciplinar, no ha sido para nada sencillo el desarrollo de las epistemologías críticas feministas y, dentro de las casas de estudio de derecho, de los feminismos jurídicos.

Actualmente, a lo largo y a lo ancho del país, hay espacios de investigación dedicados a los estudios de géneros. Sin embargo, resulta necesario propiciar que sean cada vez más los proyectos de investigación sobre perspectiva de géneros que se aprueben y financien en todas las facultades de Derecho de las universidades del país. Pero, además, que todas las investigaciones, cualquiera sea el tema que se trabaje, puedan incorporar esta perspectiva desde las relaciones de poder y la desigualdad estructural basada en los géneros.

A modo de ejemplo, cabe señalar algunas temáticas de investigaciones que focalizan el estudio de la perspectiva de géneros desde la mirada de los/as operadores/as jurídicos:

- Aportes de los feminismos jurídicos a la dogmática jurídica.
- Juzgar con perspectiva de género como obligación constitucional/convencional y legal.
- La perspectiva de género en los procesos, civiles/penales/laborales, etc.
- Derechos humanos y perspectiva de género.
- La perspectiva de género en clave de derechos humanos.
- La Justicia y la perspectiva de género.
- Justicia de familia y géneros.
- Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas.
- Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral.
- Salud mental y géneros.
- La enseñanza del derecho con perspectiva de género.
- Mecanismos institucionales de protección a violaciones graves de derechos humanos: violencia de género contra las mujeres.
- Cajas de herramientas para la inclusión de perspectiva de géneros en la enseñanza, en la investigación, en la creación, interpretación, aplicación del derecho.

11. Posgrados

La formación de posgrado es muy importante como ámbito de actualización permanente y para seguir identificando, cuestionando y reflexionando sobre las prácticas, discursos

y acciones que profundizan y reproducen situaciones de desigualdad entre varones, mujeres e identidades sexogenéricas por cuestiones de géneros, a fin de construir espacios libres de violencias y discriminación.

Ello requiere:

- Promover la creación de nuevos espacios de debate y de reflexión con perspectiva de géneros y derechos humanos.
- Cuestionar las prácticas culturales y los discursos machistas en el derecho.
- Estudiar el vínculo entre derechos humanos y géneros desde un abordaje transversal y complejo.
- Concientizar sobre la importancia de la adquisición de herramientas teórico-prácticas por parte de quienes se encuentran ejerciendo la docencia universitaria, de forma tal que las propuestas de posgrado contribuyan a profundizar sus conocimientos sobre las teorías de género.

Queda en evidencia, entonces, la importancia que reviste la formación de posgrado del profesional de la abogacía, así como el papel que le compete a las facultades de Derecho como instituciones oferentes y actores esenciales para la efectiva aplicación de la perspectiva de géneros, tanto para el adentro como para el afuera, cualquiera sea el ámbito del derecho donde se la pretenda aplicar.



Cuarta pieza:
accionar

1. Breves palabras introductorias

En este capítulo se pretende abordar algunas de las diversas políticas de géneros y diversidades que se han llevado adelante, principalmente en los últimos años, a los fines de contar con un panorama general sobre el camino transitado y algunos desafíos pendientes en tres planos:

1. fortalecimiento y consolidación de las políticas y acciones realizadas;
2. políticas y acciones pendientes; y
3. nuevas tensiones que se generan, como suele suceder cuando se pretenden realizar modificaciones institucionales estructurales.

Precisamente, aquí analizamos la faz institucional de las políticas de géneros, las cuales se consideran claves para repensar la enseñanza del derecho con perspectiva de géneros, desde el obligado enfoque transversal. ¿Acaso, transversalizar la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho no encierra un cúmulo de decisiones políticas que adoptan los órganos directivos de las facultades de Derecho, en algunas oportunidades por iniciativa de diversos actores de la comunidad educativa?

En atención a la íntima interacción que existe entre enseñanza del derecho y plafón institucional para que, efectivamente, se puedan introducir cambios sustanciales para que la perspectiva de géneros y diversidad ocupe un lugar central en la agenda y en la vida universitaria que transita en las facultades de Derecho, es que se dedica un capítulo autónomo para conocer el estado actual y algunas consideraciones en clave propositivas referidas a las políticas de género en dichas facultades.

Para poder avanzar en este sentido es dable señalar la diversidad que observan, tanto en lo que respecta a la conformación histórica como estructural –en términos cuantitativos y cualitativos–, las facultades de Derecho de universidades nacionales, en las cuales coexisten facultades de Derecho que dependen de universidades que han cumplido dos

siglos de vida y poseen una estructura institucional más grande y compleja; otras que integran un grupo de facultades más recientes, con un diseño institucional más acotado o reducido, y que cuentan con las primeras camadas de abogadas/os o que funcionan bajo la dinámica de “departamentos”. Esta observación es hábil para mostrar la riqueza y el mayor desafío, a la vez que significa compulsar el abanico bien diverso de políticas de género adoptadas en las facultades de Derecho con realidades institucionales y territoriales tan disímiles.

Una consecuencia ineludible de esta aseveración gira en torno al órgano que decide las políticas de género. En las universidades más antiguas y grandes, las facultades tienen un cierto margen de autonomía para determinar algunas acciones que introducen cambios institucionales sensibles a las cuestiones de géneros y diversidades (entre otras, la creación de secretarías, subsecretarías, direcciones o programas), mientras que otras decisiones exigen la convalidación del Consejo Superior de la Universidad (por ejemplo, las reformas de currículas y planes de estudio); en cambio, en otras facultades de más reciente creación, con concentración del diseño institucional, en una relación más fluida con los órganos ejecutivos de la universidad, tales acciones surgen o se centralizan a nivel del Rectorado o Consejo Superior de la universidad, lo que en algunos casos trae aparejado una mayor complejidad y burocracia, con lo que ello encierra.

Señalada esta consideración práctica que permite dimensionar la diversidad institucional que comprometen las políticas de género en las facultades de Derecho –como en cualquier unidad académica de una universidad–, resulta necesario explicitar dos consideraciones críticas para evitar caer en dos problemas o “riesgos” de carácter o con fuerte impacto en materia institucional, que se pueden sintetizar a través de dos ideas: “el como si” y “el cuarto propio”. ¿A qué nos referimos con estas dos aseveraciones coloquiales? Al temor de generar acciones positivas aisladas sin un debate y diseño estratégico detrás que advierta la importancia de transversalizar, interrelacionar e interactuar las diferentes políticas de género que se implementen. Nos explicamos con el siguiente interrogante: ¿de qué sirve introducir la paridad de géneros en los jurados de concursos si las mujeres que suelen integrar estos espacios carecen de formación y, por lo tanto, replican las lógicas patriarcales en la elección de los temas, el análisis de los antecedentes curriculares o las preguntas y la valoración de la propuesta pedagógica que se analiza? Por otra parte, es necesario advertir y evitar la “endogamia” en las acciones de géneros para no replicar lógicas tradicionales y, como tales, patriarcales. Nos referimos a la creación de centros de estudios, observatorios u otros espacios institucionales que solo desarrollen líneas de trabajo para “contener” a las/os profesoras/es, docentes y/o equipos de investigación comprometidos con los estudios de género sin que tales producciones “dialoguen” y, a la par, interpelen los modos clásicos o tradicionales de producción y enseñanza del derecho. De allí la apelación al concepto de “cuarto propio” como síntesis del temor –entendible, por cierto– al crearse el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y sus réplicas o ámbitos similares a nivel local

(Arduino, 2020). ¿Acaso las políticas de género no encierran debates centrales en materia de política económica, políticas en el campo de las relaciones del trabajo y políticas sociales, por citar algunas que son llevadas adelante por los ministerios respectivos? En este marco, es menester resaltar que todo centro de estudio, observatorio, programa de género o ámbito institucional desde el cual se propongan acciones y políticas de géneros y diversidades debe interactuar con todas las áreas de las facultades de Derecho (académica, posgrado, investigación, etc.) a los fines de evitar caer en este temor del “cuarto propio”.

Como cierre de este apartado introductorio, merece un párrafo aparte que nos dediquemos a la cuestión deliberativa, es decir, a cómo se construyen los consensos y se generan los diálogos en los lugares de decisión en las facultades de Derecho. En tal sentido, nos interesa poner el foco en la reproducción de prácticas machistas en las que las mujeres son calladas, silenciadas o ninguneadas cuando debaten con los varones, en esta idea falaz de que, para alcanzar ámbitos de decisión, hay que construir a espejo y semejanza de los modos patriarcales. Bajo ese doble estándar, si un varón levanta la voz se lo piensa como decidido, contundente y con carácter, en cambio si lo hace una mujer, se la tilda de histérica o de loca, replicándose así los estereotipos de géneros que la CEDAW obliga a desarmar, tal como se ha expuesto de manera elocuente en el capítulo I.

2. Democracia paritaria

2.1. Consideraciones generales

Un interrogante central y hábil para interpelar de manera sencilla el cruce entre ámbito institucional y perspectiva de géneros es el siguiente: ¿es posible transversalizar la perspectiva de géneros y diversidades en la enseñanza del derecho cuando hay una fuerte (ensordecedora) ausencia de mujeres en los lugares de decisión y/o gestión universitaria? No se trata de un interrogante de tinte cuantitativo, sino, desde una concepción más profunda, integral y sistémica, de dimensionar cómo esta variable se vincula de manera directa con la mejora en la calidad institucional. Por lo tanto, la paridad y la alternancia de géneros en todos los estamentos y áreas que conforman las facultades de Derecho constituyen una decisión básica y medular cuando se trata de repensar, en definitiva, la enseñanza del derecho con perspectiva de géneros y su transversalización.

De manera gráfica, se puede advertir la siguiente interacción propuesta por Yanira Añazo Zuñiga (2022):



En este marco, así como se habla de “injusticia política” para remarcar la interacción entre déficits de representación en la esfera pública y subordinación femenina, sería posible referirse a la “injusticia institucional”, y así profundizar cómo las decisiones de diseño y/o estructura organizacional y gobernanza impactan en las instituciones, implementando un sistema que invisibiliza, oprime y reafirma violencias al encontrarse las mujeres y disidencias subrepresentadas en todos los ámbitos de las facultades de Derecho, no solo en los órganos directivos –que son, en definitiva, en donde recaen las decisiones institucionales centrales, entre ellas, las atinentes a la enseñanza del derecho–.

¿Cómo es posible introducir cambios en los tipos de ejemplos que se dan en la enseñanza si las propias estructuras personales de las/os profesoras/es, docentes y no docentes de las facultades no protagonizan otras vivencias o, al menos y de mínima, se lo replantean? ¿Cuánto ha impactado en esas interpelaciones la historia del debate sobre la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo dentro de las aulas y/o en las vivencias de las/os hijas/os o nietas/os de los propios profesores/as, docentes y no docentes? ¿Las facultades han estado a la altura de las circunstancias para entender como una gran oportunidad de institucionalidad recuperar esas vivencias o historias personales/individuales en clave colectiva? ¿Cuáles podrían ser acciones positivas en esa línea? Seguramente, varias de estas ideas girarían en torno a la democracia paritaria como punto de partida.

Además de estas ideas que emergen de la lectura y aportes de la citada profesora chilena, se podrían acercar ciertas nociones hábiles para comprender con mayor énfasis la democracia paritaria en las facultades de Derecho como columna vertebral del objetivo final: el mejoramiento de la calidad institucional en clave democrática, debate que debería ser central a 40 años de democracia. En este contexto, surge como necesaria la distinción entre segregación vertical y horizontal. ¿Acaso las secretarías o áreas vinculadas al presupuesto o a la vida económica de las facultades no han estado siempre en cabeza de varones? Se trata de replicar la idea de quien tiene el poder “económico” tiene el poder “político” o, en otras palabras, dime en qué o dónde se colocan las prioridades económicas/presupuestarias de una institución y te diré dónde están los verdaderos intereses/objetivos institucionales. Incluso en facultades que han generado una estructura institucional para la implementación de las políticas de género y diversidades, aquella no suele tener su correlato de asignación presupuestaria para materializar las políticas, reproduciendo esa lógica aludida de *cambiar para que nada cambie*.

2.2. La democracia paritaria en acto: algunas consideraciones básicas

La democracia paritaria ha ingresado en las universidades de manera dispar a través de algunas decisiones que involucran diversas áreas institucionales. En algunas universidades, la paridad se presenta de un modo más extendido, es decir se contempla la paridad en los cargos electivos (de los consejos superiores y consejos directivos

Llegué al decanato apoyada por las mujeres y los hombres de los tres claustros. Cuando asumí como decana, estuve meses de vestido y tacos altos para que supieran que la postal había cambiado. Algunos colegas de toda la vida se preguntaban cómo iba a hacer para el escrutinio de las elecciones porque era mujer (las elecciones son cosas de hombres, ¿no?).

Nosotras siempre estuvimos ahí; cuando pasamos a ser gobierno, creamos el programa Género y Derecho, que acompañó todas las reivindicaciones de las mujeres en el derecho en estos años. El desafío es lograr que se internalice que nosotras podemos ser decanas, vices, rectoras.

Mónica Pinto

en todos los claustros) y también en los ejecutivos (rectorado, decanato, secretarías, etc.). Como ejemplo del enfoque extendido de democracia paritaria, cabe destacar la ordenanza 194 del Consejo Superior de la Universidad Nacional de La Rioja, del 30 de octubre de 2020, que incorpora en su Reglamento Electoral la paridad de género como categoría estructural. En este sentido, establece que el o la rector/a debe designar al presidente y suplente de la Junta electoral General, en su carácter de máxima autoridad de todo el acto comicial, “respetando el principio de paridad de género” (art. 30) y que “la fórmula de Rector/a y Vicerrector/a debe respetar el principio de paridad de género debiendo estar integradas, al menos, por una mujer. El género del/la candidato/a, sin perjuicio de su nombre de pila autopercebido conforme a la ley 26.743 y a la ordenanza C.S. N° 140/2018, está determinado por su DNI” (art. 38, último párrafo) y que

... las listas de candidatos/as para el Consejo Superior deben cumplir con el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres, salvo que dicho género tenga una participación inferior al cuarenta por ciento (40%) del padrón electoral estamentario, en cuyo caso la proporción no podrá ser inferior a un tercio (1/3), salvo que dichos padrones lo impidan. Las listas deben conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente. El género del/la candidato/a, sin perjuicio de su nombre de pila autopercebido conforme a la ley 26.743 y a la Ordenanza C.S. N° 140/2018, está determinado por su DNI. (art. 41, último párrafo)

En otras universidades, en una versión acotada de democracia paritaria, solo se prevé la paridad para los cargos electivos. A modo de ejemplo, la Universidad de Buenos Aires, en la resolución 2099/2019 dispone que, para los claustros de estudiantes y de graduados de los consejos directivos, las listas de candidatas/os para representantes deberán integrarse respetando la paridad de géneros, ubicando de manera intercalada, en forma alterna y consecutiva, desde la primera o el primer titular hasta la última o último suplente, de modo tal de que no haya dos (2) personas continuas del mismo género en las listas. Ahora bien, en el caso del claustro de profesores, se consigna que, en las facultades en las que se encuentren subrepresentadas las mujeres en el claustro de profesoras/es y ello torne objetivamente muy dificultoso la constitución de más de una lista, la Junta Electoral podrá eximir parcialmente, a pedido de parte, el cumplimiento del requisito de género. Sin perjuicio de ello, sostiene que en las facultades deberán llevarse adelante acciones positivas a fin de promover la incorporación de mujeres al claustro de profesoras/es. De este modo, se vislumbra un tratamiento desigual en los modos de pensar la representatividad de los claustros, *una suerte de democracia paritaria a mitad de camino*, que no se hace extensiva a los claustros más elitistas de la universidad, pero también se pone en evidencia la falta de designaciones de profesoras titulares/adjuntas regulares en las facultades.

La paridad de géneros y la alternancia en los órganos de decisión constituyen pasos institucionales fundamentales, pero no es lo único en materia de paritaria, ya que también se debe lograr esta igualdad en los concursos de profesores, en los cargos directivos de los diferentes departamentos y secretarías, en las áreas administrativas y, en definitiva, en todos los ámbitos que conforman la vida de las facultades de Derecho.

La paridad de géneros fue interpelada por las diversidades, en especial, por las personas no binarias. Se han esgrimido algunas ideas para compatibilizar ambas cuestiones al considerar que sepultar la primera (paridad de géneros, que lo es en términos binarios) por impacto del segundo (reconocimiento de las personas no binarias) podría obstaculizar el desarrollo y las luchas que aún faltan librar en materia de democracia paritaria como categoría básica para elevar la calidad institucional. En este sentido, cabe traer a colación la propuesta esgrimida en el marco del Consejo Consultivo para el Fortalecimiento del Poder Judicial y los Ministerios Públicos que, al analizar un órgano como la Corte Suprema de Justicia de la Nación, expuso:

¿Qué sucedería si una persona no binaria quisiera acceder a la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el marco del texto normativo que se propone? La Corte Federal –como todo organismo que se encuentra obligado a respetar la paridad de género– debería receptor un sistema para resolver el conflicto, como ser un sistema de sorteo (como acontece, por ejemplo, con el apellido de los hijos en caso de conflicto entre los progenitores) para establecer de manera aleatoria qué lugar va a ocupar la persona no binaria (de hombre o de mujer a los fines de computar el género) y actuar en consecuencia en todo lo relacionado a la selección/integración de miembros y criterio de género. Por lo tanto, si el total de miembros son 5 y se encuentra conformada por 2 hombres y 2 mujeres y una tercera persona no binaria, se debería realizar el correspondiente sorteo para ver si a los fines del tratamiento del género en clave paritaria, se considera que ocupa el lugar de un hombre o de una mujer. Si esa persona que por sorteo fue computada como mujer, llegara a renunciar o a jubilarse, el reemplazo debería ser por un hombre en atención a la mayoría alternada que se propone en la presente propuesta.

Este tipo de iniciativas tendientes a compatibilizar el sistema binario (paridad de géneros) con uno no binario podría ser hábil para responder el interrogante abierto sobre la incorporación de personas no binarias a órganos estructurados bajo la lógica de la paridad de géneros.

Como cierre de este apartado, que permite dimensionar el papel fundamental de la paridad de géneros, sin perderse de vista la complejidad mencionada, es interesante traer a colación los Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, cuyo Principio III, en su última parte, afirma:

Los Estados están en la obligación de eliminar condiciones de discriminación estructural en el ámbito académico, por lo que deben establecer, entre otras, medidas que permitan y fomenten el acceso equitativo al mismo, especialmente a través de la adopción de medidas en favor de colectivos o personas históricamente excluidas o con mayor riesgo de ser discriminadas. Además, los Estados están en la obligación de establecer medidas afirmativas que garanticen un desarrollo profesional equitativo y sin discriminación, especialmente a través de la reducción de brechas de remuneración, oportunidades, becas, como medidas de estabilidad laboral y acceso para dichas personas o grupos. En particular, deben adoptarse medidas encaminadas a la erradicación de obstáculos enfrentados por las mujeres en la academia en razón de prejuicios, costumbres o prácticas basadas en estereotipos de género, raza u otros motivos de discriminación. En esta línea, asimismo, las instituciones de educación superior deben adaptar su infraestructura para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad de género.

La paridad de géneros constituye una clara medida afirmativa o una acción positiva en pos de alcanzar la igualdad real de géneros en las facultades de Derecho, en cuanto instituciones estructuradas y estructurantes de la enseñanza del derecho, como uno de sus objetivos primordiales.

3. Programas y/o áreas de géneros

Los datos evidencian que el 75% de las universidades cuentan con espacios institucionales dedicados a la gestión de políticas de géneros, creados en su gran mayoría entre 2016 y 2020. Originalmente, el objetivo principal de estos espacios fue la aplicación de protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación. En los últimos años, la mirada se ha puesto prioritariamente en la transversalización de la perspectiva de géneros, y estos espacios institucionales resultaron clave, por ejemplo, en la implementación de la Ley Micaela –ley 27.499– en tanto política de sensibilización en el enfoque de géneros.⁽¹⁾

De este modo, la creación de los espacios institucionales en las facultades tuvo su génesis estrechamente vinculada con la adopción de políticas contra las violencias en el ámbito universitario, es decir, se crearon para dar respuesta a la agenda feminista contra las violencias a partir del Ni Una Menos en 2015; a partir de esa experiencia, se

(1) En relación a la implementación de la denominada Ley Micaela, el 93,3% de las universidades adhirió a dicha normativa, y el 87,5% lo hizo mediante una resolución del Consejo Superior, contando con la aprobación de todas las autoridades políticas y de gestión. Esto implica un alto grado de legitimación de la medida y de visibilidad de la problemática de la discriminación y violencia de género.

ampliaron, mayoritariamente entre 2018 a la actualidad, las políticas de transversalización de enfoque de géneros en:

- a. materia de sensibilización (Ley Micaela);
- b. planes de estudio y currícula; y
- c. investigación.

A modo de ejemplo, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) da cuenta de este recorrido: en 2018 se crea la Dirección de Género y Diversidad Sexual recogiendo la experiencia del Programa contra la Violencia de Género entre 2014 y 2017. A su vez, en 2019, mediante resolución 75/2019, se encomienda a la mencionada Dirección la implementación de la Ley Micaela, requiriéndose en esa oportunidad la revisión de los planes de estudio para la incorporación de esta capacitación obligatoria. En idéntico sentido, en la Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAus) se crea, en 2020, el Centro de Estudios de Género “para impulsar la investigación docente y la realización de actividades de extensión desde una perspectiva de género” (resolución 014/2020), con posterioridad a haber fijado en 2018 el Plan de Acción de Abordaje integral de violencia estudiantil (resolución 173/2018).

En sentido contrario a la lógica temporal señalada, existen experiencias *pioneras* de creación de espacios institucionales de géneros (anteriores a 2015 y al movimiento Ni Una Menos) como es el caso de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba, con la creación del programa Género y Mujer desde 2007, y el de la Universidad de Buenos Aires con la creación del programa Género y Derecho desde 2011.

Esta diversidad de enfoques en la creación de espacios de género en las facultades de Derecho nos permite afirmar que jerarquizarlos en las facultades –sea como secretarías, subsecretarías, direcciones, programas o comisiones– es fundamental, como también lo es advertir que el reverso de este fenómeno es el proceso de hiperespecialización de estas áreas y su aislamiento del resto de la lógica institucional (el riesgo del cuarto propio al que nos referíamos anteriormente).

Por otro lado, la falta de presupuesto dificulta el sostenimiento a largo plazo de las políticas así como su expansión. Actualmente, solo la mitad de los espacios de género dentro de las universidades cuenta con una partida específica dentro del presupuesto asignado a cada universidad y el 62,2% de las representantes de RUGE (2021) considera que es insuficiente.

4. Desafíos de los protocolos de violencia de género

Tal como señalan Martín y Spataro (2023), en los últimos años, con diferentes niveles de impacto y desarrollo en las universidades del sistema público argentino, las nociones de equidad de géneros y la impugnación de la violencia machista se introdujeron

Las mujeres somos y hemos sido discriminadas en el ámbito universitario y esto se nos hizo muy visible cuando, por vivencias u observaciones directas, percibimos esas situaciones. Actualmente, dirijo la Maestría en Sociología Jurídica Orientada (modalidad a distancia) y estoy muy atenta a las relaciones entre quienes profesan, estudiantes y colaboradores/as. Creo que hay que seguir estando alertas, difundir y no tener miedos, que hay que poner en evidencia los chistes ofensivos o degradantes sobre las mujeres, las mentiras y ocultamientos sobre las relaciones humanas en las familias y los entornos sociales de las personas.

Olga Salanueva

en el lenguaje político y académico. Abordar la violencia que ocurre en las aulas, en los pasillos y en las oficinas de las universidades es un asunto nuevo, aunque se trate de una cuestión de larga data. Con diferencias entre las disciplinas, en nuestras instituciones, hace más de tres décadas los feminismos universitarios investigan y producen conocimiento en torno a cuestiones de géneros y sexualidades. En esa genealogía se inscriben áreas, grupos e institutos de investigación, seminarios y materias especiales y una extensa experiencia de intercambio y reuniones académicas. Sin embargo, la intervención en situaciones de violencia y como parte de las agendas de gestión no había sido incorporado hasta hace poco tiempo atrás.

El chiste misógino, la metáfora pedagógica sexista y discriminatoria, el acoso sexual y el abuso, con sus diferencias y matices, no son una novedad en los espacios de formación superior, pero su señalamiento subraya un posicionamiento definido de la universidad. La no neutralidad frente a este tipo de situaciones implica un cambio de posición y una forzada, aunque renovada, ubicación de las instituciones en el escenario contemporáneo respecto de los roles políticos y pedagógicos que asume.

En materia de implementación de los protocolos, se cuenta con información generada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (en adelante, RUGE) que compromete a las universidades dado que evidencia que se carece de datos sobre el grado de su desarrollo en las facultades de Derecho. Veamos: a junio de 2020, los datos del informe final Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino: "... son 50 las universidades que cuentan con estos instrumentos, representando el 79,4% del sistema universitario nacional; mientras que el 14,3% de las instituciones restantes se encuentran diseñando y elaborando los proyectos de protocolos para ser aprobados próximamente" (RUGE, 2021).

Ahora bien, incorporamos la dimensión de las políticas de *sociabilidad cotidiana* (Blanco y Spataro, 2019) que los protocolos significan, porque entendemos que no es posible transversalizar la perspectiva de géneros y diversidades en las facultades de Derecho si aquellas están atravesadas por la violencia, el miedo, los prejuicios y las discriminaciones.

¿Sabías que la gran mayoría de las personas que atravesaron situaciones de violencia en razón de su género y/u orientación sexual en las facultades de derecho manifiestan no realizar una denuncia, comentario o pedido de ayuda?

¿Sabías que las personas que atravesaron situaciones de violencia de género dilatan sus carreras o postergan instancias de exámenes parciales y finales, modifican su tránsito por las instalaciones de la universidad y alrededores, y/o disminuyen su rendimiento académico; cuando no terminan por abandonar sus estudios? (RUGE, 2021)

Por eso, en la decisión institucional de habitar espacios libres de violencia, el derecho como herramienta política de transformación social y como saber adquiere un lugar

central. El enfoque de géneros sobre el derecho permite revisitar y repensar los modos de implementación de estas políticas contra las violencias.

La sanción de los protocolos en el ámbito universitario permitió visibilizar una serie de obstáculos que se presentaban en la implementación, más vinculados a la necesidad de pensar estas herramientas por fuera de la reflexión punitivista. Así, se apeló a la dimensión “artesanal” y “creativa” de los protocolos: por un lado, se implementaron procedimientos especiales; por el otro, se los armonizó con los regímenes disciplinarios existentes.

Los debates de los feminismos con relación a los punitivismos y a qué hacer con los escraches significaron cambios en la propia conformación de los protocolos, con modificaciones en sus modos de intervención e incorporación de procedimientos especiales⁽²⁾ de corte pedagógico, lo que consolidó una herramienta capaz de reforzar los derechos fundamentales de las denunciadas, sin perder de vista que la universidad posee una responsabilidad frente a toda su comunidad, a la cual debe garantizar el derecho a la educación y, al mismo tiempo, el derecho a hacerlo en un lugar libre de violencia.⁽³⁾ Ello nos permite preguntarnos por el sentido estratégico y el propósito político de los protocolos: ¿protocolos contras las violencias, para qué? Tal como señalan Rovetto y Figueroa (2017), estos dispositivos son válidos en la medida en que permiten abrir espacios de diálogo e intervención, pero no son suficientes en sí mismos si no se elaboran conjuntamente otras herramientas de acción en el espacio universitario.

Asimismo, se pudo constatar que, aunque con falencias, los protocolos garantizaban los derechos de las denunciadas, pero esos derechos no se extendían a la instancia administrativa de tramitación de los sumarios contra los denunciados. Acompañar a la denunciada “a las puertas del infierno”, cuando las actuaciones avanzan a la etapa sumarial y disciplinaria (como se expresa en las reuniones internas de los consejos regionales de planificación de la educación superior y en las asambleas ordinarias anuales a nivel de la RUGE), fue y sigue siendo una de las preocupaciones centrales para las políticas universitarias contra las violencias.

Cabe preguntarse, entonces: ¿cuánto le puede servir a la persona que ha sufrido un hecho de violencia de género su participación en un proceso que no la incluye ni le pregunta qué quiere o qué necesita?, ¿cuál es el sentido de utilizar un procedimiento que no tiene fines reparatorios ni fue pensado para trabajar en la deconstrucción de patrones de violencia?

(2) Herramienta de carácter no punitivo que, a partir del establecimiento de pautas de conducta aceptadas voluntariamente por la persona denunciada, procura resolver conflictos y reparar a las denunciadas sin acudir a procedimientos disciplinarios clásicos o a medidas cautelares unilaterales.

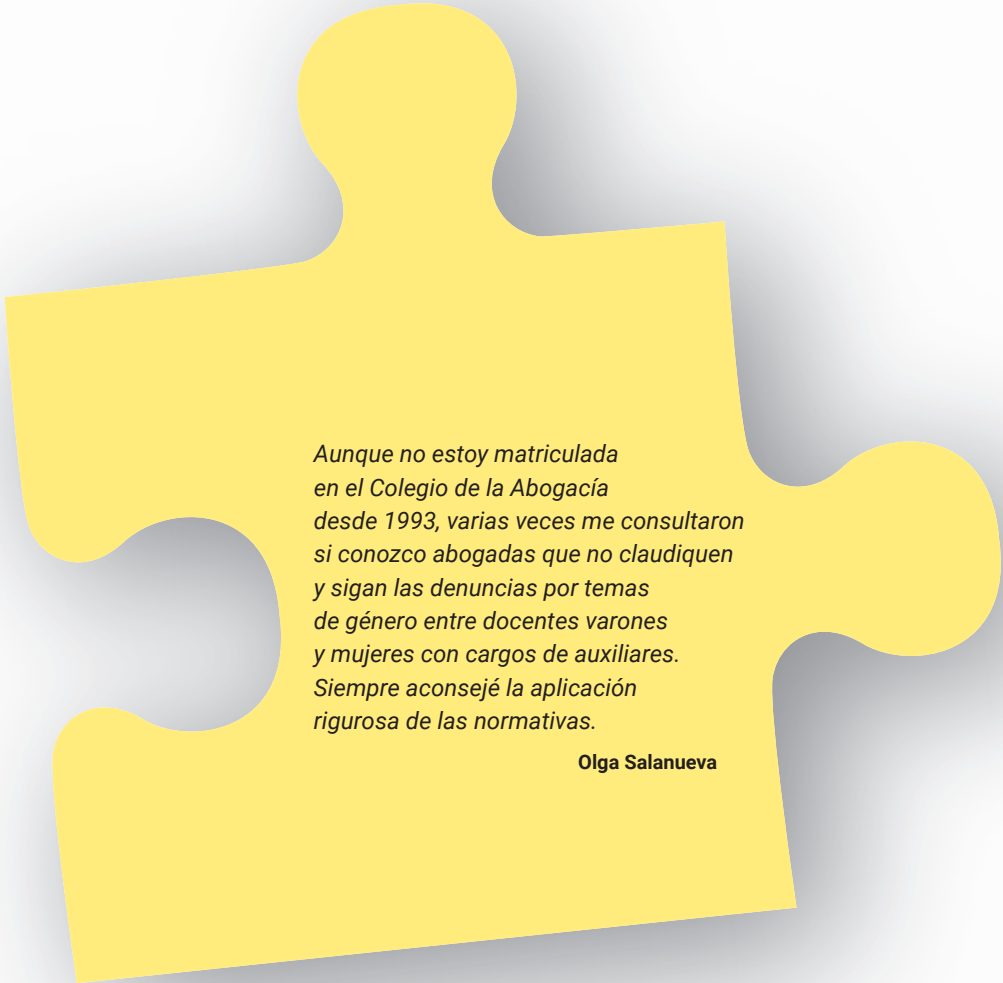
(3) Ello, de acuerdo al Principio IX de los Principios Interamericanos Sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria, denominado “Protección y prevención frente a acciones u omisiones particulares”.

En esta clave, las facultades de derecho deben asumir activamente la modificación de los regímenes de sumarios que permitan una armonización con la normativa de protocolos, impulsando los *procesos de reforma normativa* de actualización de los regímenes disciplinarios y el procedimiento para las investigaciones sumarias y sumarios administrativos, buscando siempre compatibilizarlos con los principios garantizados en la normativa de los protocolos. Entre otros, deben considerarse los siguientes puntos:

- a. no se deben tramitar sumarios sobre denuncias de género sin paso previo por la unidad de género (sirve para denuncias de terceros y denuncias anónimas);
- b. las notificaciones y convocatorias a las denunciadas deben tramitarse a través de las unidades de género;
- c. deben contemplarse derechos y garantías procedimentales de la denunciante según ley 26.485 aplicadas al procedimiento. Esto abre la puerta a que pueda acceder a las actuaciones, tener información sobre lo que ocurre, a que su opinión sea tenida en cuenta, a recibir un trato respetuoso, entre otras;
- d. la posibilidad de prescindir de ratificación para evitar la revictimización. En caso de citación, el interrogatorio debe realizarse de acuerdo a lineamientos y principios de los protocolos; y
- e. la denunciante tiene derecho a la reserva de identidad.

Sin lugar a dudas, la implementación de las modificaciones normativas señaladas, respetuosas de los derechos y garantías procedimentales de las denunciadas, constituye un desafío de los próximos años en la transversalización de la enseñanza del derecho que se hace cargo de las asimetrías, se hunde en el barro de la historia, denuncia el carácter histórico de las injusticias y las desigualdades, pero que a la vez exige entender a los protocolos como piso y no como un techo de la transformación de las culturas universitarias.

Pero también, frente al escenario regresivo de derechos que se observa tanto en el país como a nivel global, signado por el ascenso de ideas y políticas antidemocráticas enmarcadas en fuertes discursos de odio y expresiones que reafirman la violencia (Giorgi, 2020; Dubet, 2020), quizás, y como efecto no pensado en el momento específico en el que estas herramientas fueron creadas, tanto los protocolos –como política pública (norma vigente)– como todas las diversas acciones positivas en clave de igualdad de géneros adoptadas en los últimos tiempos en las facultades de Derecho, puedan ser espacios y herramientas claves de resistencia y lucha a la vez. Todo esto para evitar este escenario regresivo de derechos que, en definitiva, implicará un desmantelamiento de las políticas de géneros y diversidades; es decir, se trata de emprender un camino lento, pero a paso firme, que se viene transitando en las facultades de Derecho, que ha sido y es central en la práctica democrática.



*Aunque no estoy matriculada
en el Colegio de la Abogacía
desde 1993, varias veces me consultaron
si conozco abogadas que no claudiquen
y sigan las denuncias por temas
de género entre docentes varones
y mujeres con cargos de auxiliares.
Siempre aconsejé la aplicación
rigurosa de las normativas.*

Olga Salanueva

5. Las diversidades en la universidad

La Ley 26.743 de Identidad de Género ha tenido cierto impacto en aspectos institucionales de las universidades, así como, en menor medida, en las facultades de Derecho. El decreto 476/2021, que regula la expedición de DNI no binarios, reconociendo a las identidades en plural –es decir, por fuera del binarismo varón-mujer–, sumado a la ley 27.636 de cupo laboral travesti y trans, generó una dupla legislativa robusta. Sucede que visibilizar y reconocer al colectivo travesti, trans y no binario conlleva, necesariamente, conocer sus derechos más vulnerados y sus necesidades más urgentes, como son la inserción al mercado laboral como faceta clave para su dignidad.

5.1. Cupo laboral

En este marco, y a modo de ejemplo, se trae a colación la resolución 783/2020 de la Universidad Nacional de Rosario que implementa el cupo laboral y, a tal fin, crea un registro para que se inscriban aquellas personas que aspiren a obtener su inserción laboral como personal no docente. Los requisitos para inscribirse se rigen por el Reglamento de ingreso a la categoría inicial de personal no docente de la Universidad. ¿Es posible exigirle los mismos requisitos a este colectivo absolutamente vulnerable⁽⁴⁾ que, por lo general, no cuenta con trayectorias educativas? Una vez más, la noción de acciones afirmativas entra en escena, debiendo tener un lugar central cuando se trata de políticas en favor de las diversidades. Si lo que queremos es garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo; en igual sentido, tampoco los antecedentes penales que resultan irrelevantes para el ejercicio específico del empleo podrán ser un impedimento para el acceso de los postulantes al empleo. Garantizar el acceso laboral,

(4) La Organización de Naciones Unidas, a través de las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos 17/19, 27/32 y 32/2, de los años 2011, 2014 y 2016 respectivamente, dio cuenta de distintas acciones para abordar la temática de los derechos humanos, la identidad de género y la orientación sexual. El informe efectuado por el Experto Independiente sobre orientación sexual o identidad de género (misión a la Argentina) hizo mención a que “El colectivo de personas transgénero es especialmente vulnerable, ya que el contexto de privación socioeconómica y pobreza puede empujar a estas personas a vivir de forma clandestina en la calle y a ocupaciones como el trabajo sexual...”. En las recomendaciones finales de este Informe se manifestó la necesidad de “Adoptar una serie de medidas intersectoriales para aplicar la Ley de Identidad de Género y mejorar el acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo, la vivienda, el crédito, las becas y otras oportunidades, incluidas modalidades alternativas de trabajo y empleo para las mujeres transgénero”. Por su parte, en 2012, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevó a cabo el proyecto de investigación “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo”, en el cual concluye que “Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia (...) En muchos casos, los trabajadores y las trabajadoras transexuales (en particular, las mujeres trans) se ven completamente excluidos/as del empleo formal”.

teniendo en cuenta las singularidades de las trayectorias vitales, educativas y laborales de este colectivo conlleva flexibilizar los requisitos normativos acorde a sus realidades particulares. A la vez, demanda la articulación de estos ingresos generando condiciones de nivelación educativa a través de otros programas de los que las universidades disponen (programas de educación secundaria a distancia, entre otras acciones).

5.2. Becas

Otra política en clave de diversidades gira en torno a las becas como medida hábil para garantizar la inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en la facultad y así poder colaborar para reducir las desigualdades que históricamente han afectado a este colectivo. Precisamente, se debe tener en cuenta que estas personas han sufrido la exclusión sistemática de los ámbitos educativos y la permanente dificultad en la obtención de trabajos formales y estables, por consiguiente, deben ser acompañadas en el proceso de finalización de su formación educativa de manera preferente. Desde esta óptica, tal preferencia en la asignación de becas constituye una clara acción positiva. Por lo tanto, crear un programa de becas y un consecuente estímulo mediante un estipendio económico digno para garantizar el acceso, la continuidad y el egreso de los estudios de las personas travestis, transexuales y transgénero es una política de diversidad precisa que podrían llevar adelante las facultades de Derecho. Entre otras: becas de apoyo económico para carreras de grado; becas de eximición de pago total de aranceles de cursos de extensión; becas de eximición parcial/total de aranceles para carreras o cursos de posgrado. Esta política afirmativa se vincula con la triple dimensión sobre el derecho a la educación explicitada en el Capítulo I que reconoce el derecho al acceso a la educación, el derecho en la educación y el derecho mediante la educación.

5.3. Registros

Si bien existen los *Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios*, desarrollados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Educación de la Nación, no todas las universidades han avanzado en el proceso de desbinarización de sus registros, ya sea en el SIU Guaraní como en el resto de la documentación que debe completar el estudiantado a lo largo de su carrera. Por lo tanto, aquí hay una línea de acción a profundizar.

5.4. Títulos

Si bien algunas universidades nacionales han avanzado en introducir modificaciones en el régimen sobre confección y emisión de títulos acorde con la identidad de género autopercebida, esto aún sigue siendo una asignatura pendiente en varias universidades del país. A modo de ejemplo, se cita la experiencia de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad Nacional de La Plata, que fue una de las primeras instituciones de

entregar el primer diploma de “abogade”, es decir, no binario. En el acto de entrega una de las funcionarias afirmó:

Esta ceremonia tiene importancia material y simbólica para el sistema universitario porque somos una de las primeras Universidades Nacionales en producir estas transformaciones muy relevantes para nuestra casa de estudios que es constitutivamente diversa. Diversidad que exige el trabajo coordinado de distintas áreas para remover las barreras heterocis normadas y respetar los derechos conquistados.⁽⁵⁾

Como contrapunto, cabe destacar que la Universidad de Buenos Aires reconoce la expedición de títulos conforme identidad de género autopercibida (con o sin cambio registral en el DNI), pero en la redacción/confección material de los títulos elige lenguaje no sexista –omite la nominación de la identidad, optando por fórmulas generales como “la persona tal (datos de nombre autopercibido) ha egresado de la carrera de”–, adoptando una postura más restrictiva en términos de visibilización de derechos de las diversidades (conf. resolución -CS-271/2020).

Más novedosa es la regulación general adoptada por la Universidad Nacional de las Artes para evitar que quien quiera la expedición de un título de acuerdo con su identidad autopercibida tenga que realizar un trámite adicional. Así, la UNA, por resolución CS 0136/2022, modificó los planes de estudio de todas las carreras incorporando como título la opción no binaria, tanto para carreras de grado como de posgrado y pregrado.

5.5. Lenguaje

En la primera parte de este documento se ha profundizado sobre la centralidad que ocupa el lenguaje inclusivo, no sexista o no binario, según las diferentes denominaciones que siguen las resoluciones adoptadas por varias universidades nacionales que reconocen su uso, advirtiéndose que se trata de una política de géneros y diversidad clave. ¿Por qué la cuestión del lenguaje es mencionada dentro del apartado dedicado a las diversidades? Porque este debate se amplió, profundizó y complejizó a raíz del reconocimiento jurídico de la identidad de género en la pionera ley 26.743. Solo resta agregar que son varias las universidades que admiten el uso del lenguaje inclusivo, no sexista o no binario, cuestión que no solo repercute de manera directa en la enseñanza del derecho, sino también en el plano institucional –lo que incluye el modo en el que se redactan las resoluciones, notificaciones, informaciones, señalética y todo tipo de comunicación que transita por las facultades de Derecho–: la Universidad Nacional de Córdoba, la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Universidad Nacional de La

(5) Véase: unlp.edu.ar/institucional/ddhh/la-unlp-entrego-los-primeros-diplomas-que-respetan-la-ley-identidad-de-genero-50066/

Pampa, la Universidad Nacional de San Luis y la Universidad Nacional de Rosario, entre otras. Esta última destaca, en los considerandos de la resolución 662/2019, que aceptar como válidas las expresiones del lenguaje inclusivas y no sexistas en las producciones orales y escritas realizadas por los cuatro claustros de la universidad forma parte de la necesidad de prevenir “las violencias implícitas en los usos lingüísticos excluyentes y discriminatorios en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario”. Por otra parte, es interesante destacar la resolución 189/2020 de la Universidad Nacional del Sur que, además de los “usos inclusivos y no sexistas de la lengua”, dispone “Promover el uso de estructuras de reemplazo que no contemplen connotación de género”. En suma, fácil se advierte la interacción entre universidad, prevención de la violencia y uso del lenguaje inclusivo.

5.6. Trato digno

El art. 12 de la ley 26.743 se refiere al “trato digno”, disponiendo que:

Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

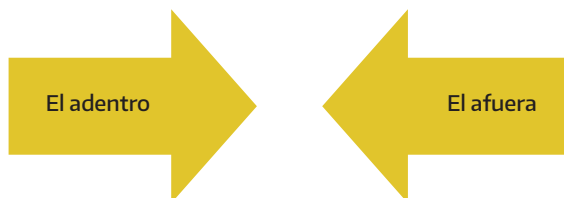
¿Esto qué significa? Que no es necesario que una persona –sea estudiante, docente o no docente– sea nombrada con el nombre con el que se autopercibe con independencia de que haya realizado o no el cambio de identidad de género que regula la ley. Por ende, al comenzar la cursada, preguntar a estudiantes cómo quieren ser nombrados debería ser una práctica habitual para no presumir identidades y para dar a entender que se comprende que las identidades son dinámicas. Al respecto, cabe destacar la resolución 9952/2022 de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires que autoriza el cambio de nombre en los registros internos a toda persona que lo solicite en función de su autopercepción diferente al género asignado al nacer, remarcándose que ello lo es “independientemente de haber realizado o no la rectificación en el Documento Nacional de Identidad”. Por último, la *Guía para Incorporar el uso del lenguaje inclusivo* de la Universidad Nacional de San Martín sintetiza este derecho al trato digno del siguiente modo:



Como cierre de este apartado, es dable resaltar que algunas universidades han adoptado a modo de “paraguas” un compromiso general con las políticas de diversidad al declarar, como acontece en la Universidad Nacional de Córdoba (conf. resolución 4649/2011) y la Universidad Nacional de Mar del Plata (conf. resolución 2143/2012), que son instituciones “libre de discriminación” por identidad y expresión de género, o la Universidad Nacional del Nordeste “como una institución libre de discriminación por género y orientación sexual” (resolución 823/2016).

6. Alianzas estratégicas: relaciones horizontales interclaustrós, personal no docentes y asociaciones sindicales

A los fines de comprender las complejas dinámicas institucionales que rodean a las facultades de Derecho, nos parece de interés señalar dos tipos de vinculaciones o interacciones sociales que se sintetizan en el siguiente gráfico:



Aquí nos centramos en lo relativo a las diversas interrelaciones que se tejen de manera dinámica en “el adentro” de las facultades y que comprometen a diferentes actores/actrices como ser estudiantes y, de manera institucional, los centros de estudiantes y agrupaciones estudiantiles, autoridades, profesoras/es, graduadas/os, personal docente y no docente, gremios, y de manera más reciente e informal –pero no por ello menos activas y con cierta incidencia política–, las redes de profesoras de derecho que se han nucleado al calor de los feminismos en algunas facultades de Derecho como la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de La Plata y la Universidad del Litoral. Todos estos integran lo que podríamos llamar el “ámbito subjetivo” que hace al día a día o “sociabilidad cotidiana” en las facultades de Derecho.

Repensar las interacciones sociales intramuros en clave de géneros y diversidad es central para deconstruir y reconstruir vínculos horizontales y sororos y así mejorar la calidad institucional, fundamental para que la transversalización de la enseñanza del derecho sea una realidad. Sucede que las relaciones institucionales deben acompañar los cambios que se proponen en el contenido; en definitiva, como se suele decir, “fondo y forma van de la mano” y las políticas de géneros y diversidad no pueden quedar al margen de esta sinergia o diálogo constante. Para ello es necesario promover diversas acciones vinculadas con la transparencia, la disponibilidad y el acceso a la información, y a las redes sociales como canales hábiles para achicar la brecha entre “el arriba” y “el abajo”, esa lógica clásica o tradicional de carácter verticalista sobre la cual se han construido y permanecen edificadas las facultades y que, en definitiva, reafirman lógicas de construcción patriarcal.

¿Qué acciones se han generado en esta línea democrática? Aquí nos parece de interés rescatar algunas como la campaña “No Sin Ellas” que lanzó la Red de Profesoras de Derecho de la UBA, que tiene por objeto concientizar y fomentar la presencia de mujeres en paneles académicos y concursos en la Facultad de Derecho. Precisamente, en materia de concursos, la Universidad de Buenos Aires modificó el reglamento interno para la designación de profesores titulares, asociados y adjuntos, por resolución 334/2023, en la que se dispone que “en la integración del jurado debe estar garantizada la diversidad de género tanto en la nómina titular como la suplente” (art. 9°, último párrafo). Se trata de una política que ya había sido adoptada por la Facultad de Derecho, según resolución 781/2018, que había establecido que ninguna instancia colegiada de evaluación, cuya integración dependa de la Facultad, puede estar conformada por personas de un solo género, destacando en sus considerandos que “una sociedad igualitaria demanda la comprensión de que el punto de partida es asimétrico y que, por lo tanto, la aplicación de las reglas neutrales conduce a resultados desiguales”, y que “el efecto del aumento de mujeres entre los estudiantes de derecho no se ha hecho sentir en toda su potencialidad en la situación de las mujeres académicas dentro de la facultad de Derecho de la UBA cuyos números son todavía menos significativos que los varones”.



Fuente: Red de Profesoras de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Ahora bien, ¿cuánta igualdad real pueden aceptar las instituciones universitarias a tal punto de permitir un concurso en el que solo se puedan presentar mujeres y diversidades? Este interrogante es el que se deriva de la experiencia que ha transitado la Facultad de Exactas de la UBA que hizo un llamado para cubrir un cargo interino en el departamento de Matemáticas adoptando la noción de “cuota plena” en atención a que en ese ámbito solo un 24% del claustro son mujeres, siendo esta la acción positiva más precisa para arribar lo antes posible a la paridad (Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, 2022).

Otro amplio espectro que compromete las relaciones internas en lo atinente a la profundización de las políticas de géneros y diversidad gira en torno a las licencias, no solo a las licencias por violencia de género, discriminación de género u orientación sexual que reconocen varias universidades, sino también licencias filiales por negociación paritaria –como lo hace la Universidad Nacional de Mar del Plata (resolución 4842/2021)– y licencias en favor de alumnas en situación de embarazo y posparto, tal como lo regula la resolución 4903/2017 de la Facultad de Derecho de la UBA. En esta misma línea, la Universidad Nacional de Mar del Plata, por resolución 134/2015, aprobó un régimen especial de cursada para estudiantes embarazadas y estudiantes “madres y padres” que se centra en flexibilizar la asistencia como las opciones horarias de exámenes y un tratamiento prioritario para rendir los exámenes finales, como así también establecer la justificación para ausentarse a un examen o asistir a clase por enfermedad de hijas/os hasta 12 años de edad. Por otra parte, es dable señalar que la Facultad de Derecho de la UBA, de conformidad con “el nuevo paradigma en materia de responsabilidad parental compartida”, aprueba, por resolución 1160/2019, la licencia por hijo/a para todos los/las estudiantes que sean progenitoras/es, tutoras/es o adoptantes de niñas/os menores de 1 (un) año de edad.

Párrafo aparte merece todo lo relativo a la profundización de la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral en el ámbito universitario. Al respecto, cabe destacar la resolución 350/2020 de la Universidad Nacional de Rosario que no solo adhiere a esta ley nacional, sino también a la ley 27.234 de “educar en igualdad” en atención al claustro estudiantil en las escuelas medias preuniversitarias, en el que se establece el acompañamiento a dicho claustro, pero también a los de profesorado universitarios

... velando por el efectivo desarrollo de los lineamientos curriculares elaborados por el Consejo Federal de Educación y los Programas de ESI elaborados por el Ministerio de Educación de la Nación y de la provincia de Santa Fe, a través de estrategias institucionales y curriculares, transversales y específicas.

Como cierre de este apartado se mencionan dos experiencias que comprometen a la Universidad Nacional de La Pampa, hábiles para dimensionar cómo, de a poco, las políticas de géneros y diversidades han colocado en crisis –como sinónimo de cambio– a las instituciones universitarias. La primera es la resolución 87/2019, que crea espacios

lúdico-educativos para hijas/os de estudiantes de las unidades académicas de esta universidad y de toda la comunidad académica, fundándose, entre otros argumentos, en la necesidad de “organizar un espacio de igualdad real de oportunidades que permita a los estudiantes insertarse en la vida universitaria y permanecer en ella, atenuando las dificultades económicas y sociales que pudiesen enfrentar”. ¿Acaso las estudiantes de menores recursos no tienen mayores dificultades para ingresar y permanecer en la universidad? Una vez más, la noción de interseccionalidad está presente para comprender la complejidad de las acciones positivas que encierran las políticas de géneros y diversidad. La segunda experiencia es la resolución 215/2020, que prevé la provisión de elementos de gestión menstrual como acción que se enrola en la obligación asumida por el Estatuto de la universidad de “proporcionar igualdad de oportunidades” para estudiantes; entre otras razones se funda en la idea de que “la gestión menstrual es un factor de desigualdad que afecta gravemente a las mujeres y personas menstruantes y estas desigualdades se pueden analizar desde diversas dimensiones, como cultural, económica, salud, educación y sustentabilidad ambiental”. Se afirma que se trata de un “gasto que no es optativo” y que

... en cuanto a la dimensión educativa y cultural, la menstruación es un factor que genera mayor ausentismo escolar en niñas y adolescentes menstruantes. Se estima que a nivel global niñas y jóvenes pierden entre el 10 y el 20% de los días de clase por causas relacionadas con la menstruación.

7. Extensión universitaria

Siguiéndose la línea divisoria propuesta solo a los fines de ordenar las ideas en torno a “el adentro” y “el afuera” –es sabida la sinergia e interacción ineludible que existe entre ellos–, aquí nos vamos a referir a este segundo hábitat concentrándonos en el amplio mundo de la “extensión universitaria”, siendo una de las funciones sustantivas de la universidad (junto a la investigación y docencia) que tiene como misión consolidar el vínculo entre la universidad/facultad y la comunidad. En este marco que realza su significado institucional, se propone como objetivo promover el desarrollo cultural y la transferencia de conocimiento entre los distintos sectores sociales de la comunidad. De este modo, la transversalización de la perspectiva de géneros y diversidad en la extensión implica la dimensión de la territorialidad de la universidad y pensarse como institución abierta a –y a la vez interpelada por– la comunidad. Es así que nos resulta de interés destacar algunas acciones que profundizan la interacción entre calidad institucional, comunidad y compromiso social por la igualdad real.

7.1. Consejerías de salud sexual

Una dimensión de las políticas de géneros más recientes y novedosas de la vida universitaria tiene que ver con la creación de consejerías de salud sexual integral, que traen consigo la actualización de la pregunta por la dimensión sexuada de la educación

superior, históricamente omitida por la tradición racionalista que insiste en silenciar la presencia de los cuerpos y de las emociones en los procesos educativos y de producción de conocimiento; es decir, preguntas ligadas al campo de la salud, las sexualidades, el desarrollo de la autonomía para el cuidado y el disfrute del cuerpo. El desarrollo de las consejerías implica una articulación con diferentes áreas de salud del Estado nacional, provincial y municipal para la provisión de preservativos, jornadas de testeo de HIV, vacunas de Hepatitis B y HPV, entre otras acciones. Asimismo, las consejerías tienen como propósito ser un espacio de referencia en materia de salud sexual para los barrios en los que los edificios de las universidades se encuentran emplazados. Se destaca el Observatorio de Género y Diversidad Sexual de la Universidad Nacional del Sur, que comenzó a funcionar en el 2017 como proyecto de extensión y cuyo objetivo consiste en visibilizar la desigualdad existente entre géneros en distintos ámbitos sociales y proponer acciones para la disminución de actitudes y conductas discriminatorias; en este contexto se vienen desplegando “diferentes actividades para toda la comunidad como la campaña Menstruación y el Sextival”.

7.2. Espacios de formación abiertos a la comunidad

Aquí se encuentran los diferentes talleres permanentes sobre géneros y diversidades abiertos a la comunidad, por ejemplo sobre masculinidades, con el objetivo de generar un espacio para la discusión y la creación de herramientas teórico-prácticas para el análisis y la intervención en las relaciones de poder entre los géneros a partir de una reflexión sobre las masculinidades, fortaleciendo así el desarrollo de enfoques críticos en torno a los cuerpos, los géneros y las sexualidades, que inviten e inciten a reflexionar a varones y masculinidades en consonancia con los cambios que vienen impulsando las mujeres y diversidades. Un ejemplo es el dispositivo "Interpelando masculinidades. Espacio grupal de acompañamiento y abordaje para varones/masculinidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata que ejercen violencia de género", proyectado por el Programa Integral de Políticas de Género, dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria, de la Universidad Nacional de Mar del Plata, en el marco del Programa Integral de Políticas de Género, Secretaría de Bienestar, por resolución del Rectorado 4780/2021, cuyo objetivo general es crear un dispositivo institucional destinado al acompañamiento y abordaje para varones/masculinidades de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata que ejercen o han ejercido violencia por motivos de género y prevenir la violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata en articulación con todos sus actores. En este contexto, los objetivos específicos se concentran en: habilitar espacios de sensibilización e interpelación de los lazos de complicidad machista y los privilegios en el ámbito laboral y estudiantil; promover el involucramiento de varones en el cambio social y la equidad de géneros, así como la reflexión crítica de los varones cisgénero acerca de sus prácticas y su propia construcción de masculinidad de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

8. Lo edilicio como hábitat amigable

Tal como señala Flesler (2020), desde la geografía feminista se argumenta que los espacios no son neutrales y que han estado marcados por la diferenciación entre sujetos generizados. Hablar de géneros y diversidades genera un clima propicio para trabajar otros temas ligados al cuerpo como discapacidad, cuerpos no hegemónicos, personas adultas mayores o críticas identitarias al binomio “normal” y “anormal”, entre otros. Aun desde diferentes enfoques dentro de los feminismos y los estudios de género, hay coincidencia en que generalmente las operaciones espaciales se explican sin considerar la diversidad de actores y funciones que participan en la vida cotidiana y que por ello es necesario ampliar la mirada destacando el lugar que ocupan las facultades de Derecho en cuanto territorios, hábitats o espacios donde se circula de manera corporal, además de las ideas, las enseñanzas y la formación. Desde esta perspectiva, buscamos atender a los modos de “estar juntos” en el espacio universitario, en un presente atravesado por transformaciones signadas por las políticas institucionales de género que buscan transformar las condiciones del habitar cotidiano.

¿Es lo mismo ser mujer que varón para salir de cursar a las 10 de la noche y caminar hasta el transporte público más cercano? ¿Son las mismas normas de cuidado y seguridad las que se deben adoptar cuando la facultad está ubicada en un lugar céntrico, en un campus o alejado de las grandes urbes? ¿Es lo mismo ser una persona cis que una persona trans a la hora de ir al baño? ¿Qué demandas de diseño edilicio generan los cuerpos gestantes en momentos de lactancia? Estos son algunos de los interrogantes que se generan al entrecruzar la interacción entre “la casa” y “el contenido”, es decir, entre las facultades en tanto territorio y todo el cúmulo de relaciones que se desarrollan y suceden allí adentro.

Atender a la dimensión generalizada del espacio permitirá:

1. diseñar y rediseñar los baños para desbinarizarlos;⁽⁶⁾
2. crear lactarios y espacios de corresponsabilidad;
3. iluminar zonas oscuras de los edificios;
4. construir senderos seguros nocturnos en las cercanías de las facultades;
5. atender a otras demandas espaciales que emergen de la intersección del género con, por ejemplo, la discapacidad; y
6. observar los modos de habitar los edificios y sus alrededores desde la pregunta por los géneros para la formulación de políticas de diseño del espacio que se ajusten a la realidad de cada comunidad.

(6) Por un lado, constituyen un dispositivo central para la construcción del binarismo sexogenérico; por otro, son un punto privilegiado de los activismos estudiantiles para desmontar el cis-sexismo en el espacio universitario (Blanco y Spataro, 2019).

Esta dimensión de carácter material en cuanto construcción de los espacios se vincula de manera directa con otra cuestión que se analizará más adelante y que se refiere al presupuesto, en particular al presupuesto con perspectiva de géneros. Se trata, entonces, de pensar y diseñar los presupuestos teniéndose en cuenta esta otra dimensión, para lo cual se debe interactuar con las áreas o secretarías de hacienda y mantenimiento de la facultad o de la universidad, según el caso, en el que las reformas edilicias (por ejemplo, la señalética, las mamparas, los cambiadores, etc., para los baños sin distinción de género y/o lactarios y/o espacios de corresponsabilidad), la adquisición de insumos (por ejemplo, la iluminación para los senderos seguros y zonas oscuras de la facultad) deben ser cuestiones a debatir y ser analizadas a la luz de la obligada agenda institucional con perspectiva de géneros y diversidad.

En este camino donde los territorios se transforman para ser amigables a la perspectiva de géneros y diversidad, se trae a colación la resolución CSU-798/19 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Sur que, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 26.743 de Identidad de Género, y como consecuencia las políticas de inclusión y aceptación de la diversidad que la institución promueve, introduce cambios en los baños en cuanto constituyen “uno de los pocos espacios segregados por sexo que sigue presente en nuestra cultura y, al ser de uso básico del espacio público, refleja nuestras percepciones sobre sexo y género”. De ese modo, establece la señalización de los baños de la universidad, como así también de las escuelas preuniversitarias secundarias y terciarias, con una determinada cartelería sustentada en una simbología de uso universal: el espejo de Venus y el símbolo de Marte; modifica los nombres de los baños –los “baños de mujeres” pasan a denominarse como feminidades (mujeres cis, trans, travestis, asexuales, bisexuales, lesbianas) y los “baños de hombres” como masculinidades (varones cis, trans, travestis, asexuales, bisexuales, homosexuales)–; y, por último, destina un baño no binarie por edificio.

Otro ejemplo es el de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires que, por resolución 3188/2019, crea un espacio exclusivo, acondicionado, digno e higiénico “para garantizar el ejercicio del derecho y la responsabilidad de la lactancia materna”. ¿Acaso la lactancia materna es un derecho y también una responsabilidad? ¿Y aquellas personas gestantes que deciden no amamantar? Desde esta óptica, se podría entender que hubiera sido más preciso referirse al derecho a la lactancia y no así a la responsabilidad, en atención a que de este último término podría derivarse la idea –estereotipada, por cierto– de que la lactancia es una responsabilidad y, como tal, genera la obligación de amamantar con la consecuente opresión en clave de mandato que encerraría esta idea. Este mismo sendero de considerar que la lactancia constituiría un “derecho humano esencial” sigue la resolución 5077/2021 del Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata a través de la cual se aprueba “la creación y apertura de la Sala de Lactancia en el ámbito de esta Universidad, dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria, en articulación con el Programa Integral de Políticas de Género”.

Precisamente, para evitar reafirmar estereotipos sería superador referirse a espacios de intimidad para la primera infancia, no solo para que quien quiera amamantar lo haga en un ámbito cuidado, sino también de manera general para alimentar a la/al hija/o, o cambiarlo en un lugar de mayor tranquilidad, reforzándose así la noción de responsabilidad a tono con todo el desarrollo y debate que se viene dando en materia de políticas de cuidado y la noción de coparentalidad.

9. Presupuesto con perspectiva de géneros

Con acierto, se podría decir: “Dime dónde se destina el presupuesto y te diré qué es lo que realmente importa”. Como bien se señala (Azparren *et al.*, 2021), no hay política de géneros que pueda hacerse sin presupuesto; cubrir estas tareas con el trabajo militante –algo que suele suceder– contribuye a reproducir las desigualdades de géneros dado que son las mujeres y personas LGTBIQ+ las que realizan tareas mal remuneradas o no remuneradas para traccionar las acciones que esta agenda requiere. Contar con condiciones laborales buenas y adecuadas, y con recursos suficientes, es la condición de posibilidad para lograr transformaciones estructurales y que se sostengan a largo plazo; de lo contrario, el riesgo de caer en lo que se denomina políticas de *pinkwashing* es alto.

En este contexto, es clave colocar la mirada en la cuestión presupuestaria partiendo de un dato fácilmente contrastable en la realidad: la cantidad de mujeres que sostienen la labor docente de manera “*ad honorem*”, es decir, sin percibir remuneración alguna; en especial, en las facultades de Derecho al presumir que las/os docentes cuentan con ingresos económicos de otras fuentes de trabajo y que la docencia sería “un acto de amor y vocación de servicio”, en la misma lógica estereotipada que rodea a las mujeres-madres como principales cuidadoras. Precisamente, el 8M se lo conoce también como el Día del Paro Internacional de Mujeres a los fines de visibilizar la cantidad de instituciones que se sostienen por mujeres, de allí que la ausencia habilitada por esta fecha permite dimensionar el lugar central que ocupan. En otras palabras, las aulas de las facultades sin docentes mujeres muestran un vacío ensordecedor. Por lo tanto, la renta docente constituye una de las tantas cuestiones institucionales que debe ser analizada desde la obligada perspectiva de géneros, entendiéndose que quienes suelen sostener las aulas sin recibir remuneración alguna suelen ser las mujeres, con las consecuencias negativas que se deriva de esta “precarización/feminización de la enseñanza del derecho”. Esta realidad se vincula directamente con el presupuesto, es decir, en qué o hacia dónde se destina el presupuesto de las facultades de Derecho, sean que tengan mayor o menos autarquía según la interacción universidad-facultad.

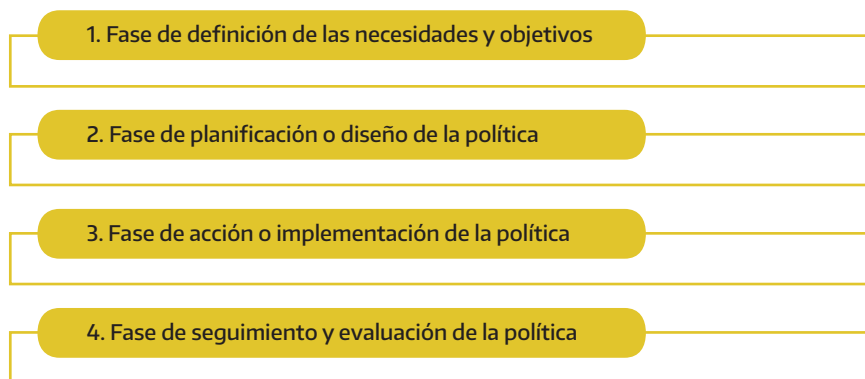
Hace tiempo se viene hablando con mayor énfasis de presupuesto con perspectiva de géneros (PPT) que constituye una herramienta de gestión que visibiliza las partidas presupuestarias que contribuyen a reducir las brechas estructurales que existen entre los

varones y las mujeres y el colectivo LGBTIQ+, incorporando la perspectiva de géneros en todo el proceso presupuestario. Al respecto, se ha sostenido:

El presupuesto con perspectiva de género o sensible al género no es ni debe consistir en un desglose del gasto público por sexo, sino que, por el contrario, debe ser una herramienta de política pública que toma en cuenta las diferentes necesidades, derechos y obligaciones de hombres, mujeres y colectivos LGTTBIQ+, en tanto considera el impacto diferenciado que tiene el gasto y los recursos públicos sobre mujeres y hombres. Debe tener en cuenta los roles sociales y económicos asignados a mujeres y hombres y buscar soluciones para reducir las desigualdades, sin suponer necesariamente un incremento en el gasto público, sino que se pretende generar un uso más efectivo de los recursos existentes para la reducción de las inequidades de género y las desigualdades sociales y, con ello, de la calidad del gasto en la administración pública (Almeida, 2020) y el análisis de la implementación de calidad de los recursos públicos tendientes a minimizar los problemas de inequidad de género (Bariggi, 2022).

El presupuesto público nacional correspondiente al año 2021 (y reconducido para el período financiero 2022) ha sido el primer presupuesto público de género, es decir, el primer presupuesto público en el que se menciona y visibiliza la cuestión de género (D'Alessandro *et al.*, s.f.). ¿Es posible que los presupuestos universitarios puedan incorporar esta herramienta a los fines de visibilizar aquellas políticas y acciones hábiles para acortar las brechas de género y mitigar las violencias dentro de estas instituciones? La respuesta afirmativa se impone.

Ahora bien, en la práctica aún no se conocen iniciativas en este sentido, siendo interesante destacar alguna experiencia comparada, por ejemplo la de la Universidad del País Vasco⁽⁷⁾ que fue pionera al receptor esta herramienta en el 2011, en el que se identifican las siguientes fases para su implementación (Vilalta Ferrer, 2022):



(7) Para profundizar sobre esta experiencia se recomienda compulsar la información disponible en: ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalainigualdad/aurrekontuak-genero-ikuspegiarekin

Como se puede advertir, el presupuesto con perspectiva de géneros en las universidades constituye uno de los tantos desafíos a explorar en el entrecruzamiento que se analiza en este capítulo entre perspectiva o enfoque de géneros y facultades de Derecho en su esfera institucional. Conocer la existencia de esta herramienta es un primer paso.

Como cierre de este apartado nos parece interesante compartir la siguiente situación. En el marco de una jornada organizada por mujeres de la energía en una provincia patagónica, una expositora contó una experiencia vinculada al presupuesto con perspectiva de géneros por parte de una cooperativa de energía eléctrica. Un varón le pregunta la razón por la cual el cambio de alumbrado del sistema de iluminación con luces amarillas a luces blancas estaba consignado como una acción/decisión dentro de esa lógica y la mujer le responde: “Cómo se nota que ustedes caminan tranquilos por la calle a la noche; para nosotras, volver del trabajo tarde caminando en calles con baja o, por el contrario, con muy buena iluminación es una diferencia sustancial”. El señor no solo entendió la razón por la cual la erogación que insumió el cambio en el alumbrado en las calles de un municipio está visibilizada dentro del presupuesto como política de géneros, sino que además compartió y dimensionó la importancia de este “cambio de bombitas”.

10. ¿Certificación de facultades de Derecho comprometidas con la perspectiva de géneros y diversidad?

En este repensar las facultades de Derecho como institución social clave en la lucha por la igualdad real de géneros, las acreditaciones y evaluaciones periódicas constituyen otro momento en “la vida institucional” que merece una atención especial.

Es dable resaltar que el Consejo Permanente de Decanas y Decanos de Facultades de Derecho de Universidades Nacionales se encontraría elaborando un documento sobre estándares de calidad para dicha etapa. En este marco, y a los fines de colaborar con tan loable iniciativa, se llevó adelante una indagación de tipo cuanti-cualitativa a los fines de tener un panorama general sobre el estado de situación de las facultades de Derecho de universidades nacionales en lo relativo a las políticas de géneros y diversidad que se sintetiza en la próxima “pieza” de este rompecabezas.

En definitiva, se trata de tener en cuenta las diferentes dimensiones de carácter institucionales que están presentes en las facultades de Derecho como un punto de partida básico y central para la elaboración de los mencionados estándares de calidad institucional en la tarea que estaría realizando el mencionado Consejo Permanente de Decanas y Decanos y, a la par, auspiciar a modo de “plantilla” mínima para actualizar esta información de manera periódica y así conocer los avances que se van dando en el plano institucional.

Y avancemos un poco más. ¿Estas dimensiones no podrían servir de plataforma o base para elaborar una certificación especial de facultades comprometidas con la igualdad de géneros a modo de “normas ISO”? Un interrogante abierto a modo de propuesta.



Quinta pieza:
visibilizar

1. Análisis preliminar de los datos cuantitativos y cualitativos de género informados por las unidades académicas de Derecho de universidades públicas nacionales⁽¹⁾

A través del Consejo de Decanos y Decanas de Facultades de Derecho de Universidades Nacionales,⁽²⁾ se solicitaron datos de género sobre la composición del claustro estudiantil, autoridades, claustro docente y proyectos de extensión, espacios curriculares, programas especiales, observatorios u otras iniciativas enfocadas en temas de géneros. Sobre un total de 26 unidades académicas (facultades, departamentos o escuelas) que integran el Consejo, 20 respondieron dentro del plazo previsto; es decir, un 77%, un poco más de las 2/3 partes del total de unidades relevadas. Por lo tanto, se cuenta con una muestra significativa, y por ende hábil, para tener un panorama general sobre el mapa de géneros y diversidades en el objeto de indagación: facultades o departamentos de Derecho de universidades nacionales.

Debe recordarse –tal como se destacó en los primeros párrafos de este documento– que, en virtud de la autonomía universitaria, la organización interna y la estructura

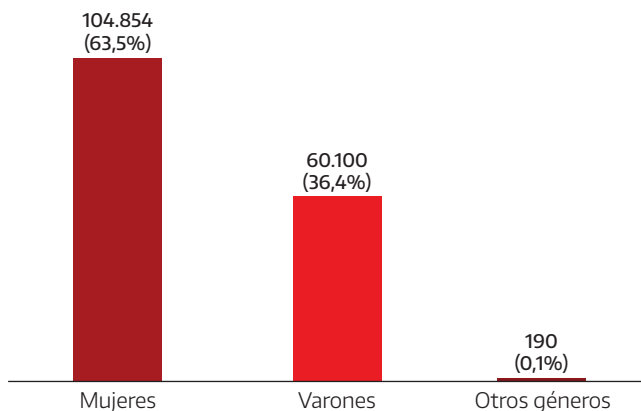
(1) Con la colaboración inestimable de Natalia de la Torre, a quien le agradecemos la sistematización de la información cuantitativa recabada.

(2) Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV); Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires (UBA); Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Catamarca (UNCA); Facultad de Derecho, Universidad Nacional del Centro (UNICEN); Departamento de Ciencias Sociales y Humanísticas, Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAus); Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Comahue (UNCO); Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba (UNC); Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo); Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ); Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam); Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional del Litoral (UNL); Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP); Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNSJB); Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA); Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC); Universidad Nacional de Río Negro (UNRN); Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario (UNR); Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de San Luis (FCJES-UNSL); Departamento de Derecho, Universidad Nacional del Sur (UNS); Facultad de Derecho. Universidad Nacional de Tucumán (UNT).

institucional de las universidades son heterogéneas. Esto determina que ciertos datos referidos a la estructura organizativa de cada unidad académica no resulten comparables. Por ejemplo, algunas universidades se organizan en sistema de facultades, pero otras tienen organización departamental. En estas últimas, en general, las decisiones son más centralizadas y en ciertos casos no es posible escindir los cargos de autoridad central de aquellos propios de la unidad académica. Asimismo, en algunas universidades, las carreras de abogacía se insertan en unidades académicas que comparten carreras de diversas disciplinas (por ejemplo, en la Universidad Nacional de La Pampa, dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas; en la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires, dentro de la Escuela de Ciencias Económicas y Jurídicas; entre otras). Por otra parte, algunas unidades académicas están divididas en departamentos en razón de áreas disciplinares, mientras que otras no cuentan con dicha estructura institucional ni tampoco con otra organización equivalente. Adicionalmente, en algunas universidades hay cargos docentes no rentados y en otras todos los cargos son rentados. Por tal motivo, algunos datos solicitados originalmente no pudieron ser informados por todas las unidades académicas, o solo fueron parcialmente informados. Sin perjuicio de lo anterior, es posible comparar varios datos relevantes que resultan muy útiles para analizar el mapa de situación actual.

Con relación al claustro de estudiantes, del total de datos relevados, en 16 facultades de Derecho, se observa que un 63,5% de sus integrantes son mujeres, mientras que el 36,4% y el porcentaje restante (0,1%) se ubica en el campo “otras diversidades” (ver figura 1). Esto nos permitiría advertir que estamos ante lo que podríamos denominar “feminización del estudiantado”, lo cual constituye un dato de relevancia en lo atinente a las políticas de géneros desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. En este punto, corresponde señalar que del relevamiento realizado surge que todas las universidades que informaron –con excepción de cuatro, que omitieron informar al respecto– cuentan con un sistema de inscripción que permite visibilizar identidades no binarias.

Figura 1. Cantidad de personas que conforman el claustro estudiantil de grado por género



Al observar los datos totales referidos a cargos de autoridades de la Facultad (decanato, vicedecanato, consejos directivos, secretarías, etc.), puede concluirse que hay paridad, en términos generales, entre mujeres y varones. Sin embargo, al analizar los datos discriminados por cargos se advierte una proporción mayor de varones con relación a mujeres en cargos de decanato (59% son varones) y de vicedecanato (60% son varones) (ver figura 2). Dentro de la composición de los consejos directivos (u órganos equivalentes), hay una distribución casi paritaria de los cargos (ver figura 3). En cambio, cuando se pone el foco en los cargos correspondientes a secretarías, la proporción de mujeres es mayor que la de varones (el 57% del total de los cargos de secretarías son ocupados por mujeres). No hay personas identificadas como otras diversidades ocupando cargos de autoridad.

Figura 2. Cantidad de personas que ocupan el rol de decanas/os y vicedecanas/os por género

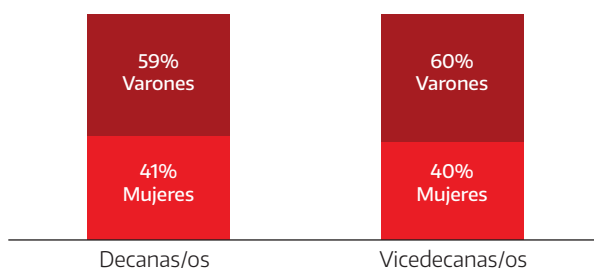
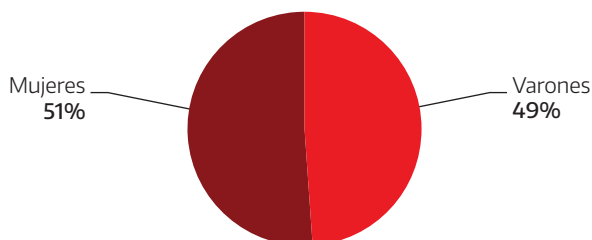


Figura 3. Cantidad de personas que integran los consejos directivos por género



Algo similar ocurre al observar los datos referidos a cargos de autoridades de carreras de posgrado. Si se observan solo los datos totales, se puede concluir que es casi paritaria la distribución (ver figura 4). Pero al analizar los datos discriminados entre dirección y vicedirección, surge que la cantidad de varones que ocupan cargos de director es más del doble que la cantidad de mujeres con cargo equivalente (ver figura 5). Y al poner el foco en cargos de coordinación o secretaría, es decir, cargos jerárquicamente inferiores, se da el fenómeno opuesto: el 66% de los cargos están ocupados por mujeres, mientras el 34% restante por varones (ver figura 6). Por lo tanto, se puede advertir la clara presencia del aludido “techo de cristal” y “piso pegajoso” por efecto de la segregación vertical de género: a mayor jerarquía (y también, retribución económica), es mayor la presencia de varones o, en otras palabras, disminuye o es menor la presencia de mujeres.

Figura 4. Autoridades de carreras de posgrado por género

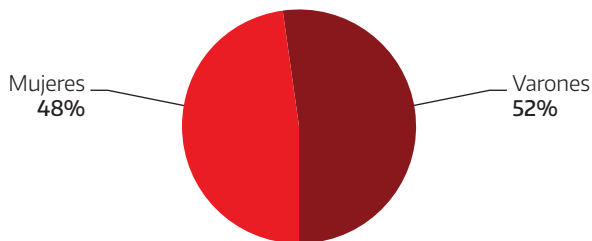


Figura 5. Direcciones de carreras de posgrado por género

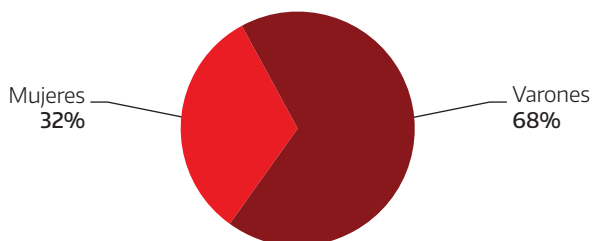
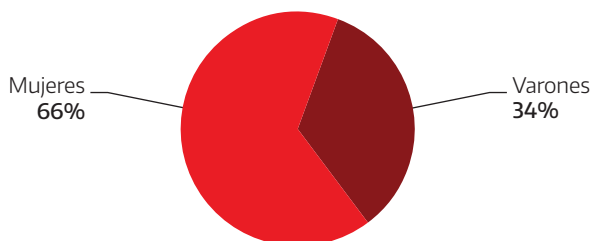


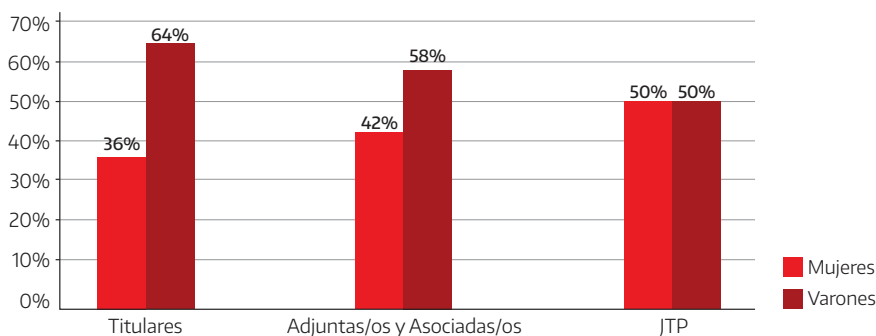
Figura 6. Coordinaciones y secretarías de carreras de posgrado por género



En cuanto al análisis de datos correspondientes al claustro docente, el aspecto más notable a destacar es el número de profesores titulares varones con relación al de mujeres. El 64% del total de cargos de profesores titulares están ocupados por varones. Cuando se observan los datos relacionados con cargos de profesores de inferior jerarquía (adjuntos y asociados), la proporción disminuye, aunque sigue siendo superior la proporción de varones (58% sobre el total).

Con referencia a los cargos de jefe/as de trabajos prácticos, es decir, una categoría docente de inferior jerarquía a la de profesores, la proporción entre varones y mujeres es paritaria (ver figura 7). Esto permite concluir que los datos reflejan dificultades por parte de las docentes para acceder a los cargos de mayor jerarquía, que pueden relacionarse, nuevamente, con los fenómenos de “techo de cristal” y/o “piso pegajoso”, entre otros. Por otra parte, debe señalarse la ausencia de personas identificadas en la categoría “no binarie” dentro del claustro docente, con excepción de un dato informado por la UNDAV.

Figura 7. Claustro docente por cargo y género



Con respecto a los datos cualitativos analizados, merece destacarse que la mayoría de las unidades académicas informa contar con espacios curriculares en los cuales se abordan temáticas de géneros. Mayoritariamente, se cuenta con oferta de posgrado y/o proyectos de extensión específicamente abocados a temas de géneros. También, con áreas o espacios de gestión destinados, en la mayoría de los casos, a desarrollar políticas de género.

En otro orden, todas las universidades, con excepción de cuatro que no informaron sobre este punto, cuentan con normativa específica para el abordaje de situaciones de violencia de género; por lo tanto, la cuestión de los protocolos habría tenido una fuerte presencia institucional. Ahora bien, tal como se lo señaló en la “pieza cuarta” dedicada a los avances institucionales en políticas de géneros, el nudo crítico se centra en su utilidad y, en especial, en que tanto el estudiantado como los/as docentes y no docentes se animen a denunciar situaciones de violencia de género y/o discriminación.

En suma, esta indagación ha sido de utilidad en varios sentidos. En primer lugar, para que las facultades, departamentos o escuelas de Derecho entiendan la necesidad de generar información cuantitativa como cualitativa sobre géneros y diversidad en sus diferentes niveles (tanto en lo relativo a los distintos claustros, como a las políticas que desarrollan). En segundo término, para que este tipo de relevamiento pueda ser actualizado de manera periódica y así tener un termómetro permanente sobre los avances y/o resistencias en clave de igualdad real. Por último, para dimensionar y, a la par, interpelar(se) sobre la importancia en términos de calidad institucional de alcanzar una igualdad plena, para lo cual es imprescindible advertir la urgencia de transversalizar la perspectiva de géneros en la enseñanza del derecho en el que lo institucional, es decir, el desarrollo de políticas de géneros, en tanto acciones positivas, cumple un papel central

Glosario

Acciones positivas: en materia de género, son las medidas que se toman para promover el proceso de igualdad y corregir situaciones de evidente desigualdad entre los varones, las mujeres y las diversidades.

Androcentrismo: perspectiva analítica de estudios e investigaciones que solo atiende al punto de vista masculino, presentando su experiencia como única y universal.

Asignación de género: percepción externa sobre el género de una persona en función de sus genitales y expresión de género.

Binario/binarismo de género: modelo de representación y división de géneros que presupone solo dos posibilidades de ser y deber ser, excluyentes entre sí: “ser varón” o “ser mujer”. Sobre esos juicios de valor respecto de lo que “deberían ser” mujeres y varones, se sustenta la discriminación, exclusión y violencia contra cualquier identidad, expresión o experiencia de género diversa.

Brecha de género: noción que refiere a cualquier diferencia entre la condición o posición de los varones en relación con las mujeres y las diversidades en la sociedad. Puede haber brechas de género en muchos ámbitos; por ejemplo, el Foro Económico Mundial utiliza cuatro pilares para calcular su Índice de Brecha de Género:

- participación económica y oportunidad;
- acceso a educación;

- salud y esperanza de vida;
- empoderamiento político.

Ceguera de género: falta de reconocimiento de los diferentes roles y responsabilidades asignados a los varones o niños, por un lado, y a las mujeres o niñas, por el otro, que responden a contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos.

Los desarrollos, políticas, programas y legislaciones que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes de los varones o niños y las mujeres o niñas, mucho menos las de las personas o niñas trans o con identidades sexogenéricas diversas. Por ende, no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género.

Cisgénero: forma/manera de calificar a aquellas personas que tienen una identidad de género que se identifica con el sexo asignado al nacer. Cis se utiliza como opuesto al prefijo trans.

Cissexismo: concepto que refiere a la subordinación en la que se encuentran las personas trans en relación con las personas cis, por entenderse que “lo normal” es que las personas se identifiquen con el sexo asignado al momento de nacer. Tal idea conduce a que se discrimine, rechace o desvalorice a las personas trans.

Culpabilización de la víctima: acción de dirigir la atención hacia la responsabilidad

percibida de la víctima y omitir cuestionar cabalmente la conducta del agresor, que se enmarca en una desigualdad de género estructural. En el caso de la violencia de género, al desplazarse la culpa hacia la víctima, la atención recae sobre su comportamiento (por ejemplo, estar sola por la noche, caminar por ciertas áreas consideradas peligrosas, vestirse de manera “provocativa”), en lugar de enfocarse en las causas y desigualdades estructurales, trasfondos de la violencia cometida contra ella.

Cupo femenino: obligatoriedad de incluir a mujeres en las listas partidarias para disputar elecciones. En el país, la Constitución Nacional y el Código Electoral Nacional garantizan la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para ocupar cargos electivos y partidarios.

Cupo laboral para personas travestis, transsexuales y transgénero: acción afirmativa que establece la obligatoriedad de incluir a personas trans en la cobertura de cargos del sector público nacional. En nuestro país, el decreto 721/2020 establece que la proporción no debe ser inferior al 1% del total de los cargos. Este porcentaje se aplica a todas las modalidades de contratación vigentes.

Democracia paritaria: modelo de democracia que se basa en la igualdad sustantiva y la paridad entre varones y mujeres, y cuyos objetivos son:

- establecer una organización de la sociedad en la que se erradique la exclusión, especialmente de mujeres y niñas;
- lograr un nuevo equilibrio social entre varones y mujeres, para que ambos tengan responsabilidades compartidas en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Discriminación: es discriminatorio cualquier acto que dificulte o limite el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales de las personas. Los prejuicios y estereotipos que están en la base de la discriminación se ponen en juego en las diferentes situaciones de intercambio e interacción entre personas

y grupos, en todos los ámbitos de la vida social: atención al público, educación, salud, trabajo, comunicación social, etc. Toda instancia de interacción implica, para quien la realiza, el contacto cotidiano con una gran diversidad de personas y la responsabilidad de garantizarles un trato respetuoso e igualitario, sin discriminación, acorde a la normativa vigente en nuestro país.

Discriminación positiva: acción afirmativa de los derechos de las minorías que se traduce en normas que, intencionadamente, buscan favorecer a un determinado sector que se encuentra en una situación desventajosa respecto del resto.

Disidencias/identidades no-hegemónicas/ identidades sexogenéricas disidentes: nociones que refieren a aquellas personas que no cumplen con la cisheteronorma impuesta por la sociedad. En estos conceptos se engloba a todo el colectivo LGTBIQ+.

Diversidad: enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.

Diversidad de género: multiplicidad de identidades, expresiones y experiencias de géneros. Engloba a aquellas personas cuya identidad o expresión de género es diferente a los de los estereotipos hegemónicos y que suelen sufrir estigmatizaciones, discriminación y violencia fundados en tal diferencia.

Diversidad corporal: concepto que refiere a la amplia gama de representaciones del cuerpo en relación con las variaciones en la anatomía sexual, que se expanden más allá del binario varón/mujer.

Diversidad familiar: concepto que refiere a las diversas conformaciones familiares existentes, que dependen de las historias particulares y se encuentran atravesadas por factores sociales y culturales. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes configuraciones familiares: “tipo” o nuclear; homoparental (homomaternal o comaternal –dos madres– u homopaternal o copaternal –dos padres–; monoparental (madre soltera o pa-

dre soltero); poligámica (poliginica –un varón con varias mujeres– o poliándrica –una mujer con varios varones–); ensamblada; adoptiva; de acogida; pareja sin hijos, cohabitantes, etc.

Empoderamiento: proceso por el cual las personas asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propios objetivos, adquieren habilidades, competencias, aumentan su autoestima, resuelven problemas y desarrollan la autogestión.

Equidad de género: concepto que refiere a la justicia en el tratamiento de varones, mujeres y demás disidencias, según sus necesidades respectivas. Puede incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, la meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas estructurales, históricas y sociales de las mujeres y las identidades disidentes.

Estereotipos de género: generalizaciones simplistas de los atributos de cada género, y de las diferencias y los roles de las mujeres y los varones. Refiere a mandatos, roles, lugares a ocupar, y al “deber ser” impuesto a las personas conforme a su género.

Femicidio: muerte violenta o asesinato de mujeres por razones relacionadas con su género. El femicidio es la forma más grave de violencia de género. En nuestro país, está penalizado en el art. 80, inc. 11 del Código Penal, que establece: “se impondrá reclusión perpetua o prisión perpetua, pudiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 52, al que matare (...) 11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediar violencia de género”.

Género: construcción histórica y cultural que impone características, roles, oportunidades y expectativas a las personas según tengan cuerpo de mujer o de varón.

Como categoría de análisis, el “género” permite indagar las relaciones entre varones y mujeres e identificar las desigualdades sociales basadas en el sexo biológico.

Género no binario: género de las personas que no se autoperciben como varón ni como mujer

Por ejemplo:

- identidad pangénero: la persona se percibe como una mezcla entre masculino y femenino;
- identidad agénero o género neutro: la persona se percibe como un género distinto al género masculino, al femenino o al nulo;
- identidad bigénero: la persona se percibe como masculino y femenino;
- identidad género fluido: la persona tiene períodos de transición en los que se identifica con uno u otro género.
- El género no binario no debe confundirse con las otras identidades sexuales comprendidas dentro de las identidades LGTBI+.
- Ginopia: imposibilidad de ver lo femenino; invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano.

Heteronorma/heteronormatividad: términos que describen e identifican a las normas sociales relacionadas con el comportamiento heterosexual estandarizado y considerado como la única forma social válida de comportamiento y relacionamiento sexual, afectivo y de parentesco. Según esas normas, las personas que no siguen esa única forma social válida de comportamiento estarán en desventaja con relación con el resto de la sociedad.

La heteronorma es el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGTBI+.

Heterosexismo: presunción de que todo el mundo es heterosexual y de que la heterosexualidad es la norma. El heterosexismo institucionalizado significa un heterosexismo profundamente arraigado socialmente y es sistemático o estructural; provoca que las personas LGTBI+ se sientan invisibles o aisladas.

Homofobia: odio, intolerancia, prejuicio o discriminación contra las personas LGBTI+. Se puede manifestar como abuso verbal, emocional, físico y sexual contra gays, lesbianas y bisexuales. La homofobia institucionalizada es la homofobia arraigada socialmente como un síntoma estructural o sistémico.

Homosexual: persona que se siente atraída física o emocionalmente por personas del mismo sexo. Puede aludir tanto a mujeres lesbianas como a varones gays.

Identidad de género: vivencia interna profunda e individual del género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento y que incluye la vivencia personal del cuerpo.

Identidad sexual: sexo o género con el que una persona se identifica (varón, mujer, masculino o femenino). La identidad sexual no es lo mismo que la orientación sexual. Una persona que nace con el sexo varón puede sentirse mujer y tener relaciones con varones o con mujeres. Su identidad sexual o de género será mujer y su orientación sexual será heterosexual, lesbiana o bisexual, según el sexo o sexos por los que se sienta emocional y físicamente atraída.

Inclusión: forma de convivencia en la que todas las personas de un grupo son iguales en derechos, aunque tengan diferentes capacidades, ideas, orígenes o características personales, y cuyos aportes se consideran valiosos para la comunidad.

La inclusión es lo contrario a la exclusión y la discriminación.

La inclusión es diferente a la integración, porque en la integración se asume que hay un grupo o sistema dominante al que algunas personas se adaptan, mientras que en la inclusión el grupo se forma a partir de las características de sus miembros y crece con los aportes de todos.

Indicador de género: indicador que mide y compara los cambios basados en el género en una sociedad a lo largo del tiempo. Ofrece información detallada de los resultados con-

seguidos por acciones e iniciativas específicas basadas en el género.

Índice de Desigualdad de Género: índice creado en 2010 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para medir la disparidad de género. Refleja las desigualdades de género en tres aspectos sustanciales para el desarrollo humano: la salud reproductiva, el empoderamiento social y la situación económica.

Igualdad de género: noción que parte de la idea de que todas las personas son libres para desarrollar sus habilidades y tomar decisiones, sin limitación alguna impuesta por los roles de género, de manera que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de varones, mujeres y personas disidentes de la heterosexualidad se consideren, valoren y favorezcan a la par. Contempla no solo el derecho a la diferencia, sino también el derecho a la no discriminación, y se complementa con la denominada Igualdad material, real o efectiva, tanto en materia de oportunidades, como de procesos y resultados.

Intersexualidad: término que refiere a todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

En la actualidad, tanto en el movimiento social LGTBIQ+ como en la literatura médica y jurídica, se considera que el término intersex es técnicamente el más adecuado.

Interseccionalidad: enfoque teórico-metodológico y político que refleja la percepción cruzada de las relaciones de poder existentes entre las personas. Visibiliza los sistemas de opresión, la matriz de dominación y los ejes de desigualdad y discriminación que tienen lugar de manera simultánea en razón de factores como la clase social, la etnia, la religión, la edad, etc.

Lenguaje inclusivo y no sexista: lenguaje que evita el sesgo hacia un sexo o género en particular y evidencia el parámetro masculino como universal. Su objetivo es que no

se oculte, subordine, jerarquice ni excluya a ninguno de los géneros, así como que se considere, respete y haga visible a todas las personas, reconociéndose la diversidad sexual y de géneros.

LGBTI+: sigla universal que se utiliza para hacer referencia a las distintas identidades de género y orientaciones sexuales. Son las iniciales de lesbiana, gay, bisexuales, trans, travesti e intersexual. El símbolo “+” hace referencia a que existen otras identidades de género y orientaciones sexuales que no están explícitamente incluidas en la sigla. Esta sigla es dinámica y el orden de las letras puede variar de acuerdo con cada país o comunidad.

Machismo: forma de desigualdad entre varones y mujeres, que presupone una jerarquización y dominación de los varones sobre las mujeres.

Mansplaining: término formado a partir de dos palabras en inglés –“*man*” (hombre) y “*explaining*” (explicar)–, que refiere a situaciones en las que los varones dan por sentado que saben más que las mujeres y diversidades sobre algún tema y asumen que deben explicárselo de manera condescendiente.

Masculinidad: refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, de manera relacional, en contraposición a lo que es la feminidad. Se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los varones deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. En ocasiones, las prácticas de masculinidad pueden ser materializadas y producidas por personas de otros géneros.

Masculinidad hegemónica: modelo predominante de construcción de la masculinidad que se transmite culturalmente y es adoptado por la mayoría de los varones. Puede expresarse de distintas maneras, pero las más comunes son el carácter proveedor, la valentía, independencia, potencia, entre otras.

Micromachismo: práctica de violencias cotidianas y casi imperceptibles que no son problematizadas ni condenadas por la sociedad por ajustarse a estereotipos de género dominantes. Perpetúa las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres y diversidades respecto a los varones, y genera consecuencias para quienes lo reciben.

Misoginia: desprecio y descalificación de lo femenino.

Mujer: persona que se identifica como mujer. Existen muchas maneras de ser mujer, como las mujeres cis, las mujeres trans y las mujeres intersex. Las mujeres pueden tener cuerpos, historias de vida y experiencias diferentes entre sí.

Orientación sexual: capacidad de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas, sean estas de un género diferente, del mismo género o de varios géneros. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, entre otras.

Patriarcado: sistema económico, cultural y político que institucionaliza la jerarquía y privilegio de los varones por sobre otros grupos en base a su género o sexo, constituyendo así una estructura que opera como mecanismo de desigualdad y dominación.

Paridad de género: expresión que refiere a la igualdad de representación de mujeres y varones en un ámbito determinado; por ejemplo, paridad de género en el liderazgo institucional o en la educación superior. Trabajar para lograr la paridad de género –o sea, igual representación– es un componente clave para lograr la igualdad de género.

Perspectiva de géneros: enfoque que visibiliza los estereotipos y diferencias construidas entre varones, mujeres y diversidades que aparecen como “naturales”. Implica reconocer el origen histórico y social de estas diferencias y las relaciones de poder que se dan entre los géneros. La adopción de la perspectiva de géneros manifiesta la volun-

tad de conseguir la igualdad real entre varones, mujeres y diversidades.

Presupuesto con perspectiva de géneros:

herramienta de gestión que visibiliza las partidas presupuestarias que contribuyen a reducir las brechas estructurales que existen entre los varones y las mujeres y el colectivo LGBTI+, incorporando la perspectiva de géneros en todo el proceso presupuestario.

Políticas de género: políticas que buscan intervenir explícitamente en las condiciones de vida de las mujeres y colectivos LGTTBIQ+ para mejorarlas, ampliar derechos y derribar las relaciones desiguales.

Punitivismos: corrientes de pensamiento y políticas que usan exclusivamente el sistema penal como herramienta para castigar la violación de los derechos de las mujeres, como el derecho a una vida libre de violencias.

Las corrientes punitivistas sostienen que el derecho penal es un medio eficaz para erradicar la violencia de género. Por eso, promueven la inclusión de más figuras penales en la legislación o el aumento de las penas previstas para delitos cometidos por motivos de género.

Queer: noción que tanto hace referencia a las teorías como a las personas que rechazan clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer y cualquier categoría estanco de la sexualidad, la orientación sexual, la identidad de género, etcétera.

Reasignación de sexo: proceso de intervención profesional mediante el cual la persona logra la concordancia entre los aspectos corporales y su identidad de género. Puede incluir desde entrenamiento de expresión, administración de hormonas y psicoterapia de apoyo hasta intervenciones quirúrgicas.

Relación desigual de poder: tipo de relación que configura prácticas socioculturales históricas basadas en la presunción de in-

ferioridad de las mujeres y diversidades, superioridad de los varones, o conductas estereotipadas de varones y mujeres, que limitan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos en cualquier ámbito que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Segregación vertical y segregación horizontal:

términos que se aplican a las diferentes ocupaciones que tienen varones y mujeres en el mercado del trabajo:

- segregación vertical: forma en que se reparten los puestos en la escala jerárquica: generalmente, las mujeres ocupan los puestos inferiores y los varones, los superiores.
- segregación horizontal: concentración de mujeres en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones. Sistemáticamente, la mayoría de las mujeres ocupa puestos con menor salario, menor reconocimiento y mayor inestabilidad.

Sexismo: asignación de capacidades y roles diferentes a varones, mujeres y diversidades a partir de los atributos asignados al nacer, que conduce a que se otorgue mayor valor a ciertas acciones por sobre otras. Las acciones de los varones son las que se consideran más relevantes y definen la situación de inferioridad, subordinación y explotación de mujeres y diversidades.

Sexo: noción que refiere al cuerpo biológico y anatomía de las personas y otros seres vivos a partir de una clasificación cultural binaria (varón-mujer/macho-hembra).

Sexo asignado al nacer: percepción sobre la genitalidad humana del equipo médico u otros en el momento del nacimiento de una persona. Es decir, no es un hecho biológico innato.

Techo de cristal: barreras que truncan o dificultan los ascensos laborales de las mujeres a cargos de alta responsabilidad, a pesar de sus capacidades y méritos.

Trans (persona trans): término genérico que abarca a las personas travestis, transexuales, transgéneros y varones trans. Expresa el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente del sexo asignado al nacer. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada.

Transgénero: concepto que refiere a personas que expresan un género (masculino, femenino) diferente al asignado al nacer. En otros países se entiende a la identidad transgénero como la capacidad de transitar de un género al otro.

Transfobia: odio, miedo, intolerancia, discriminación o prejuicio contra las personas trans. Puede manifestarse en forma de abuso verbal, emocional, físico, psicológico y sexual.

Transversalidad de género: traducción, en lengua castellana, de mainstreaming de género. Fue incorporada a la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995, como un requere-

rimiento, a los gobiernos y otras agencias sociales, de promoción de una política activa y visible de igualdad de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y varones, respectivamente.

Violencia contra las mujeres: todo acto de violencia, amenaza, coacción o privación arbitraria de la libertad –producida en la vida pública y/o privada– basado en la pertenencia al sexo femenino, que genere un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer.

Violencia de género: conducta basada en razones de género que, partiendo de una relación desigual de poder, afecta la vida; libertad; dignidad; integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; participación política o la seguridad de la persona. Puede ser directa o indirecta, desarrollarse por acción u omisión, tanto en el ámbito público como en el privado. En nuestro país, los diferentes tipos y modalidades de violencia se encuentran contemplados en la ley nacional 26.485.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, Mariana.** (2014). La forma de criminalizar el aborto. Qué mujeres y qué procesos se llevan adelante. En S. Deza, A. Iriarte y M. Álvarez (Eds.), *Jaque a la Reina. Autonomía, salud y libertad reproductiva en Tucumán*. Cienflores.
- Amorós, Celia.** (1987). Espacio de los Iguales, espacio de las idénticas. Nota sobre poder y principio de individuación. *Arbor*, CXXVIII, pp. 113-127.
- . (2000). Presentación (que intenta ser un esbozo de status questions). En C. Amorós (Ed.), *Feminismo y filosofía*. Síntesis.
- Añazco Zuñiga, Yanira.** (2022). Implicancias y desafíos de las discusiones constitucionales sobre paridad para la igualdad de género. En P. Gómez, R. Ruiz y B. Schnreiber (Coords.), *Ideas feministas para (re)pensar la Justicia y los Derechos*. Jusbaire.
- Arduino, Ileana.** (24 de septiembre de 2014). Melina Romero, la mala víctima. *Revista Anfibia*. revistaanfibia.com/la-mala-victima/
- . (30 de abril de 2020). El peligro de un cuarto propio. *Revista Anfibia*. revistaanfibia.com/el-peligro-de-un-cuarto-propio
- Arendt, Hannah.** (1974). *Los orígenes del totalitarismo*. Taurus.
- Asencio, Raquel y Di Corleto, Julieta.** (2020). Metodología feminista y dogmática penal. En P. Laurenzo Copello, R. Segato, R. Asencio, J. Di Corleto y C. González (Eds.), *Mujeres imputadas en contextos de violencia o vulnerabilidad. Hacia una teoría del delito con enfoque de género* (pp. 19-42). Programa Eurosocial.
- Azaparren, Ana Laura; Imperatore, Victoria; País Andrade, Marcela y Spataro, Carolina.** (2021). Malabares para una gestión feminista: la experiencia de la Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. En V. Noya y A. Ridruejo (Coords.); L. Fabbri y F. Rovetto (Dirs.), *Apuntes sobre experiencias de Gestión: Cuadernos feministas para la transversalización*. UNR Editora.
- Bariggi, Mónica.** (2022). Presupuesto público de género. Bienestar e igualdad. Transversalidad. Estados Unidos de América y República Argentina. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad Nacional de La Plata*, (52). doi.org/10.24215/25916386e116

- Barrancos, Dora.** (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. Iberoamericana. *Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, XLI(1-2). DOI: 10.16993/ibero.45
- . (2022). Trazas de una justicia antipatriarcal. En P. Gómez, R. Ruiz y B. Schreiber (Coords.), *Ideas feministas para (re)pensar la justicia y los derechos*. Jusbaire.
- Bartlett, Katherine.** (1990). Feminist Legal Methods. *Harvard Law Review*, 103(4). doi.org/10.2307/1341478
- Bauger, Erika.** (2019). Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho. *Revista Derechos en Acción*, año 4, (11), pp. 297-312.
- Blanco, Rafael y Spataro, Carolina.** (2019). Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Revista Nómadas*, (51), pp. 173-189. doi.org/10.30578/nomadas.n51a10
- Blanco, Rafael; Flesler, Griselda y Spataro, Carolina.** (2021). Superficies de placer, orgullo y asco. Afectos y géneros en la espacialidad del campus universitario. *Revista Academia XXII*, 12(24), pp. 135-158.
- Bodelón, Encarna.** (1998). *La igualdad y el movimiento de mujeres. Propuestas y metodología para el estudio del género*. Institut de Ciències Polítiques i Socials.
- . (2014). Violencia institucional y violencia de género. *Anales de la Cátedra Francisco Suarez*, 48, pp.131-155.
- Bonder, Gloria** (2001). La transversalización del principio de equidad de género en educación. Cuestiones conceptuales y estrategias. Revisión de conceptos, dimensiones del cambio y lecciones aprendidas en distintos contextos. comisionporlamemoria.org/archivos/investigacion/capacitaciones/genero/u3/1-bonder-transverzalizacion-y-equidad-genero.pdf
- Boquín, Gabriela.** (2021). Perspectiva de género en la normativa y los procesos comerciales. En M. Herrera y N. De la Torre (Coords.), *Repensar la justicia en clave feminista: un debate desde la Universidad*. Editores del Sur.
- Buquet Corleto, Ana G.** (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33.
- Butler, Judith.** (2016). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Carmona Cuenca, Encarna (Coord.).** (2018). *La perspectiva de género en los Sistemas Europeo e Interamericano de Derechos Humanos*. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Ciriza, Alejandra y Korol, Claudia.** (2021). Feminismos del Sur, feminismos de Abya Yala, feminismos populares. En S. Gamba, y T. DIZ (Coords.), *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos.
- Costa Wegsman, Malena.** (2010). El debate igualdad/diferencia en los feminismos jurídicos. *Revista Feminismo/s*, (15), pp. 235-252. hdl.handle.net/10045/15634
- . (2018). Formación jurídica y androcentrismo. *Discusiones XIX*(1), pp. 51-72. doi.org/10.52292/j.dsc.2017.2512
- . (2019). Incidencias de la perspectiva de género en la educación legal. Un recorrido exploratorio sobre el campo jurídico en Argentina. *Revista Ius Veritas* (59), pp. 104-114.
- Cook, Rebeca y Cusack, Simone.** (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales transnacionales*. Profamilia.

- Cornello, Sabrina.** (2021). Aportes para una reforma feminista tributaria. En M. Herrera y N. De la Torre (Coords.), *Repensar la justicia en clave feminista: un debate desde la Universidad*. Editores del Sur.
- D'Alessandro, Mercedes; Prieto, Sol y Zanino, Carolina.** (s.f.). Presupuesto 2021: el primer Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad. Una herramienta de transformación para cerrar brechas de desigualdad. Ministerio de Economía. argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/presupuesto_2021-el_primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad_1.pdf
- de La Torre, Natalia.** (2021). El incumplimiento de las cuotas alimentarias. Acceso a justicia, perspectiva de género y de las infancias. En M. Herrera y N. De la Torre (Coords.), *Repensar la justicia en clave feminista: un debate desde la Universidad*. Editores del Sur.
- Deza, Soledad.** (2016). Libertad para Belén grito nacional. *Cienflores*.
- . (2022). Apuntes para revisar nuestra abogacía feminista. *Revista Derecho, Universidad y Justicia*, 1(1). Ediciones SAIJ-Infojus.
- . (2022). Transversalizar la enseñanza transfeminista del derecho. *Revista Código Civil y Comercial. Edición especial XXVIII*
- Di Corleto, Julieta.** (2020). *Malas madres. Aborto e infanticidio en perspectiva histórica*. Didot.
- Facio, Alda.** (1999). Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. En A. Facio y L. Fries (Eds.), *Género y Derecho*. LOM.
- . (2010). Los derechos de las mujeres son derechos humanos. corteidh.or.cr/tablas/r31195.pdf
- . (2022). *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. Ilanud.
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, UBA.** (2022). Una medida por la igualdad. exactas.uba.ar/una-medida-por-la-igualdad/
- Femenías, María Luisa.** (2000). Lecturas del contractualismo: Pateman y la escena primitiva. En A. Ruiz (Comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*. Biblos.
- Flesler, Griselda.** (2020). Perspectiva de género en la gestión universitaria: un baño sin distinción de género. En M. del V. Ledesma y M. L. Nieto (Comps.), *Diseño Social. Ensayos sobre Diseño social en la Argentina (2000-2018)*. Prometeo.
- Flesler, Griselda; Moretti, Celeste y Durán, Valeria.** (2020). Diseño, cuerpos y heteronormatividad. En M. Pittaluga (Comp.), *Visiones sobre el rol social del diseño*. Wolkowicz Editores.
- Flores, Gladys.** (2021) *Feminismos jurídicos*. En S. Gamba, y T. Diz (Coords.), *Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos.
- François Dubet.** (2020). *La época de las pasiones tristes. De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento, y desalienta la lucha por una sociedad mejor*. Siglo Veintiuno Editores.
- Fraser, Nancy.** (2001). Redistribución, reconocimiento y participación: hacia un concepto integrado de la justicia. En *Informe mundial sobre la cultura, 2000-2001: diversidad cultural, conflicto y pluralismo*. Unesco.
- . (2008). *Escalas de Justicia*. A. Martínez Riu (Trad.). Herder.

- Fries, Lorena y Lacrampette, Nicole.** (2013). Feminismos, género y derecho. En N. Lacrampette et al., *Derechos humanos y mujeres: teoría y práctica*. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. doi.org/10.34720/c3af-6b42
- Frug, Mary Joe.** (2016). Re-leyendo los contratos: un análisis feminista de un manual de contratos. UNA. *Revista de Derecho*, 1. una.uniandes.edu.co/images/pdf-edicion1/traduccion/ Frug2016-Traduccion-UNA-Revista-de-Derecho.pdf
- Galleti, Gabriela.** (2019). Interdisciplina, género y derecho. En M. González, M. Miranda y D. Zaikoski Biscay (Comps.), *Género y derecho* (pp. 83-97). EdUNLPam.
- García Muñoz, Soledad.** (2001). La progresiva generización de la protección internacional de los derechos humanos. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales (REEI)*, 2. reei.org/index.php/revista/num2/notas/progresiva-generizacion-proteccion-internacional-derechos-humanos
- Gargallo, Francesca.** (2004). *Las ideas feministas latinoamericanas*. Desde Abajo.
- Gil Domínguez, Andrés** (2021). Interrupción voluntaria del embarazo y persona gestante. RDF Derecho de Familia. Revista Interdisciplinaria de Doctrina y Jurisprudencia, marzo.
- Giorgi, Gabriel.** (2020). Arqueología del odio. Escrituras públicas y guerras de subjetividad. En G. Giorgi y A. Kiffer, *Las vueltas del odio. Gestos, escrituras, políticas*. Eterna Cadencia.
- Gogna, Mónica; Pecheny, Mario y Jones, Daniel.** (2010). Enseñanza sobre Género y sexualidad en universidades públicas en la Argentina. En A. Ortiz-Ortega y M. Pecheny (Comps.), *Enseñanza universitaria sobre género y sexualidades en Argentina, Chile, China, México y Sudáfrica* (pp. 153-191). Teseo.
- Goldfarb, Phyllis.** (2005). Una espiral entre la teoría y la práctica: la ética del feminismo y la educación práctica. *Revista Academia sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, (6). derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/una-espiral-entre-la-teoria-y-la-practica.pdf
- Harding, Sandra.** (2002). ¿Existe un método feminista? En E. Bartra (Comp.), *Debates en torno a una metodología feminista* (pp. 9-34). UNAM.
- Heim, Daniela; Piccone, María Verónica; Lambrecht, María P.; Hermosa, Carolina y Paz, María J.** (2019). *Educar desde una perspectiva de género como forma de prevenir violencias machistas*. oai:rid.unrn.edu.ar:20.500.12049/3594
- Heim, Daniela.** (2021). Perspectiva de géneros y cultura jurisdiccional penal. En E. García Méndez, J. A. Muñoz Gómez y I. Rivera Beiras (Coords.), *Criminología y Derecho Penal, para el debate. Homenaje a Roberto Bergalli* (pp. 123-143). Temis.
- . (2021). Género y enseñanza del Derecho. ¿Hacia una cultura jurídica feminista? En G. Anitua, E. Bodelón, B. Machado, M. Monclús e I. Rivera Beiras (Comps.), *La sociología del control penal en España y Latinoamérica. Homenaje a Roberto Bergalli* (pp. 245-270). Bosch.
- . (2023) Metodologías jurídicas feministas y dogmática penal ¿Un derecho penal a favor de las mujeres?. En A. Tarditti y N. Monasterolo (Dirs.), *Género y Derecho Penal. Debates actuales de la Parte General* (pp. 15-42). Lerner.
- Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia y Fernández, Silvia E. (Dirs.); Videtta, Carolina (Coord. Gral.); Vazquez, Gabriela y Plaza, María Eugenia (Coords.).** (2020). *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho del trabajo*. Rubinzal Culzoni.

- Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia y Fernández, Silvia E. (Dirs.); Videtta, Carolina (Coord. Gral.); Hopp, Cecilia; López Puleio, María Fernanda; Deza, Soledad; Belski, Mariela; Acselrad, Flora y Pzellinsky, Romina (Coords.). (2020). *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho penal y sistema judicial (Tomo I y II)*. Rubinzal Culzoni.
- Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia y Fernández, Silvia E. (Dirs.); Videtta, Carolina (Coord. Gral.); Pautassi, Laura; Zimmerman, Silvina; Bascary, Lourdes; Gentile, Micaela; Maffía, Diana; Tajer, Debora; Franchi, Ana y Alcaraz, María Florencia (Coords.). (2021). *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Políticas públicas y multidisciplinaria*. Rubinzal Culzoni.
- Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia y Fernández, Silvia E. (Dirs.); Videtta, Carolina (Coord. Gral.); Ronconi, Liliana y Clérico, Laura (Coords.). (2021). *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho Constitucional y Derechos Humanos*. Rubinzal Culzoni
- Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia y Fernández, Silvia E. (Dirs.); Videtta, Carolina (Coord. Gral.). Herrera, Marisa; de la Torre, Natalia; Fernández, Silvia; Lloveras, Nora y Lamm, Eleonora (Coords.). (2021). *Tratado de Géneros, Derecho y Justicia. Derecho civil. Derecho de las Familias. Niñez. Salud (Tomo I y II)*. Rubinzal Culzoni,
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Baliero Burundarena, Ángeles; Kina, Juliana; Pagano, Luz y Rodríguez Pería, Ma. Eugenia (Coords.). (2022). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 1)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Boquin, Gabriela; Pagano, Luz y Baliero Burundarena, Ángeles. (2022). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 2)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Fernández, Silvia (Coord.). (2022). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 3)*. Editores del Sur.
- (2022). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 4)*. Editores del Sur.
- (2022). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 5)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Tagliani, Ma. Soledad (Coord.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 6)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Tagliani, Ma. Soledad (Coord.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 7)*. Editores del Sur.
- (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 8)*. Editores del Sur.
- (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 9)*. Editores del Sur.
- (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 10)*. Editores del Sur.

- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Vázquez, Gabriela (Coord.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 11)*. Editores del Sur.
- (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 12)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Iglesias, Mariana (Coord.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 13)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.); Blanco, Adriana; Boquín, Gabriela; Kandus, Cecilia y Rubaja, Nieve (Coords.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 14)*. Editores del Sur.
- Herrera, Marisa y de la Torre, Natalia (Dirs.y Coords.). (2023). *Código Civil y Comercial de la Nación y leyes especiales. Comentado y anotado con perspectiva de género (Tomo 15)*. Editores del Sur.
- Hopp, Cecilia (2023). *Maternidades enjuiciadas. Delitos de omisión*. Didot.
- Iriarte, Alejandra; Álvarez, Mariana Soledad y Deza, Soledad. (2014). *Jaque a la reina: salud, autonomía y libertad reproductiva en Tucumán*. Cienflores.
- Jaramillo, Isabel. (2000). La crítica feminista al derecho, estudio preliminar. En R. West, *Género y teoría del derecho* (pp. 27-66). Ediciones Uniandes.
- Kennedy, Duncan. (2012). *La enseñanza del derecho como forma de acción política*. Siglo Veintiuno Editores.
- Lamas, Marta. (2000). Género, diferencias de sexo y diferencias sexuales. En A. Ruiz (Comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*. Biblos.
- Litardo, Emiliano. (2018). El derecho a la identidad de género. Interpretación y desafío de la Ley 26.743. *Revista de actualidad. Derecho de familia*, 7, pp.19-63. academic.org/emiliano.litardo/2.pdf
- Lobato, Julieta. (2019). Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso "Sisnero". *Revista de la Facultad de Derecho, Universidad de la República Uruguay*, (46), pp. 1-48. doi.org/10.22187/rfd2019n46a9
- Lopes Louro, Guacira. (2019). Currículo, género y sexualidad: Lo "normal", lo "diferente" y lo "excéntrico". *Revista Descentrada*, 3(1).
- Lorenzo, Leticia. (2019). Acceso a la justicia y género. La situación en y ante la justicia formal. *Revista Pensamiento Penal*. pensamientopenal.com.ar/system/files/2019/05/doctrina47631.pdf
- Mackinnon, Catherine. (2005). Integrando el feminismo en la educación jurídica. *Revista Academia sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, (6). derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/integrando-el-feminismo-en-la-educacion-practica.pdf
- Mantilla Falcón, Julieta. (2013). La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. *Themis. Revista De Derecho*, (63), pp.131-146. revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8994

- Martín, Ana Laura y Spataro, Carolina.** (2023). Dilemas del abordaje de la violencia de género en las universidades. En A. Di Tullio; R. Smiraglia y C. PENCHANSKY (Eds.), *Feminismos y Política II. Educación, Cultura y Memoria*. Contexto.
- Ministerio de las Mujeres de la Provincia de Buenos Aires.** (2023). *Guía para la defensa en el litigio penal de criminalización de emergencias obstétricas*. gba.gov.ar/mujeres/guias/gu%C3%ADa_para_la_defensa_en_el_litigio_penal_de_criminalizaci%C3%B3n_de_emergencias_obst%C3%A9tricas
- Morgade, Graciela.** (2011). *Toda educación es sexual. Hacia una educación sexuada justa*. La Crujía.
- Olsen, Frances.** (2000). El sexo del derecho. En A. Ruiz (Comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico* (pp. 25-42). Biblos. derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-sexo-del-derecho.pdf
- Pateman Carole.** (1995). *El contrato sexual*. M. Luisa Femenias (Trad.). Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.
- Puga, Mariela.** (2022). Segregación de las mujeres en el transporte público. Un caso de (no) remediación judicial. *Revista de Direito da Cidade*, 14(3), pp. 2180-2022.
- Ronconi, Liliana y Ramallo, M. de los Ángeles (Eds.).** (2020). *La enseñanza del derecho con perspectiva de género: herramientas para su profundización*. Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires. derecho.uba.ar/investigacion/pdf/ensenanza-con-perspectiva-de-genero.pdf
- Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia.** (2017). Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas. *Revista Descentrada*, 1(2).
- Ruiz, Alicia.** (2000). *De las mujeres y el derecho. Identidad femenina y discurso jurídico*. Biblos.
- Suárez Tomé, Danila.** (2022). *Introducción a la teoría feminista*. Nido de Vacas.
- Vilalta Ferrer, Maite.** (2022). La perspectiva de género en los presupuestos de las universidades. *Expansión*. expansion.com/blogs/defuerosyhuevos/2022/11/28/la-perspectiva-de-genero-en-los.html
- Villabella Armengol, Carlos Manuel.** (2009). La investigación científica en la ciencia jurídica. Sus particularidades. *Revista Ius*, 3(23), pp. 5-37. revistaius.com/index.php/ius/article/view/164
- Vituro, Paula** (2005). Constancias. *Revista Academia sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, año 3, (6). derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/constancias.pdf

Otras referencias jurisprudenciales, normativas y documentales

- Asamblea General, Naciones Unidas** (2021). Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Diego García-Sayán. Participación de la mujer en la administración de la justicia. documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N21/196/64/PDF/N2119664.pdf?OpenElement
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [Comité CEDAW], Naciones Unidas.** (2004). Recomendación general 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. [un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer [Comité CEDAW], Naciones Unidas. (2010). Proyecto de Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW/C/GC/28

———. (2015). Recomendación General 33, sobre el acceso de la mujer a la justicia. CEDAW/C/GC/33

———. (2016). Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de la Argentina. CEDAW/C/ARG/CO/7

———. (2017a). Recomendación general 35, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general 19. CEDAW/C/GC/35

———. (2017b). Recomendación general 36, sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. CEDAW/C/GC/36

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2021). Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria. oas.org/es/cidh/informes/pdfs/principios_libertad_academica.pdf

———. (2019). *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos*. Autor. oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf

Consejo Interamericano de Derechos Humanos, Naciones Unidas. (2010). Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Rashida Manjoo, 14 periodo de sesiones. A/HRC/14/22.

———. (2014). 27/21. Derechos humanos y medidas coercitivas unilaterales, 27 periodo de sesiones, 3 de octubre. A/HRC/27/21.

Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], "Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares vs. Brasil". Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, 21/06/2021. corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf

———, "Caso Manuela y otros vs. El Salvador", 02/11/2021. corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_441_esp.pdf

Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN], "D. de P. V., A. c/ O., C. H. s/ Impugnación de Paternidad", 10/11/2019. saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-impugnacion-paternidad-fa99000015-1999-11-10/123456789-510-0009-9ots-eupmocsollaf

———, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo", 20/05/2014. saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. repositorio.iidh.ed.cr/handle/123456789/85

Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad; Ministerio de Educación (2021). Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios. argentina.gob.ar/generos/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-y-diversidad-en-los-sistemas

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias [RUGE - CIN]. (2021). Informe Final "Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino". ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino

Superior Tribunal de Justicia [STJ], Santa Rosa, La Pampa, Sala C, "F.,P.R. c. Instituto de Seguridad Social s/ Demanda Contencioso - Administrativa", 24/06/2022. sajj.gob.ar/FA22340020

