



ORIGINAL

RESOLUCIÓN (CD) N° 781/18

BUENOS AIRES 20 DIC 2018

VISTO el EXP-UBA 92710/18; los artículos de la Constitución Nacional que establecen la obligación del Estado de tomar medidas afirmativas para asegurar la igualdad real de oportunidades de las mujeres, tales como el artículo 16, el artículo 37, y el artículo 75, inciso 23;

Las repetidas opiniones de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación a la igualdad real de oportunidades, y su rechazo de las posiciones que niegan el tipo de acciones necesarias para ella, en tanto, como afirmó el juez Enrique Petracchi, estas constituyen “un agravio hacia las mujeres excluidas y, por lo mismo, no merece[n] la tutela jurisdiccional por ser incompatible[s] con la necesidad de cimentar una sociedad democrática e inteligente” (*González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba s/ Recurso de Hecho*, 19/09/2000, voto del Dr. Petracchi, párr. 13);

El artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (suscripta por Argentina en 1980, aprobada por el Congreso por ley 23.179, y con jerarquía constitucional desde 1994), por el cual la República Argentina se obliga a “seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”, incluyendo “[t]omar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” y “[a]doptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”;

El artículo 4 de la misma CEDAW, que reconoce la necesidad de acciones afirmativas para garantizar la igualdad, al establecer que “[l]a adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas, estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”;

El artículo 10 de la CEDAW, que reconoce el derecho de las mujeres a la existencia



ORIGINAL

781 / 18

de medidas de acción afirmativa específicamente en el campo de la educación: “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, con el fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”;

El artículo 11 de la CEDAW, que reconoce la necesidad de acciones afirmativas en cuestiones de empleo;

La reciente Recomendación General 16 del Comité CEDAW, en la que el Comité interpreta que existe una obligación de *“redoblar los esfuerzos para incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en todos los niveles, especialmente en el caso de profesoras y profesores universitarios en todos los niveles, a través del uso de medidas, incluyendo medidas especiales temporarias de acuerdo con el artículo 4.1 de la CEDAW”* (párr. 75.b), y que ello requiere, especialmente, *“revisar los procedimientos de nombramiento y promoción y remover cualquier disposición discriminatoria que opere como barrera para la participación igualitaria de las mujeres en posiciones de liderazgo en instituciones educativas y que solucione prácticas discriminatorias en nombramientos y promociones”* (párr. 75, c), y *“enfrentar culturas organizacionales prevalentes que sean poco favorables a la movilidad ascendente de las mujeres en la profesión educativa”* (párr. 75, d) (U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36);

La reciente Recomendación General 16 del Comité CEDAW, en la que el Comité enfatizó la importancia de contar con datos respecto de la situación de las mujeres en el contexto educativo, y en el que interpretó que existe una obligación de *“asegurar que existan conjuntos de datos cuantitativos y cualitativos adecuados y que estén disponibles para monitorear los resultados”* de este tipo de políticas (U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36, párr. 83.d);

Los avances legislativos que se han sucedido en Argentina en los últimos años en materia de igualdad de género, entre otras la recientemente aprobada ley 27.412, que exige el respeto del criterio de paridad de género en la conformación de las listas electorales de diputadas/os, senadoras/os y parlamentarios del Mercosur;

El artículo 69 del Estatuto Universitario, que establece que “[l]a Universidad de Buenos Aires guarda íntimas relaciones de solidaridad con la sociedad de la cual forma parte. Es un instrumento de mejoramiento social al servicio de la acción y de los ideales de la humanidad. En su seno no se admiten discriminaciones de tipo religioso, racial o



ORIGINAL

781 / 18

económico”;

El artículo 70 del Estatuto Universitario, que reconoce el objetivo de “proporcionar igualdad de oportunidades para todos”;

El artículo 113 del Estatuto Universitario, que en su inciso s) le otorga a los Consejos Directivos la facultad de “[d]ictar las normas a que deberá ajustarse la integración de las comisiones examinadoras”, y que en su inciso t) les otorga la facultad de “[d]ictar las normas relativas a las atribuciones y deberes de los docentes, alumnos y empleados”;

El compromiso ya asumido por esta Facultad de Derecho con la agenda de la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres, ejemplificado en la creación del Programa “Género y Derecho” desde el año 2011, y las múltiples actividades llevadas a cabo a partir de la Resolución CD 406/2018. Entre sus objetivos se propone establecer pautas generales de trabajo para promover la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las diversas instancias de formación como de práctica docente y profesional del Derecho y en toda la comunidad educativa.

Que en 9 de marzo de 2017 la Facultad de Derecho resolvió aprobar la creación del “Programa de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual” con el objetivo de implementar, en el ámbito de la Facultad, el Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires (Res. (CS) N° 4043/15). Dicho Protocolo rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de cualquier dependencia de la Universidad de Buenos Aires e involucra a los comportamientos y acciones realizadas por: Funcionarios/as, docentes y no docentes, cualquiera sea su condición laboral, Estudiantes, cualquiera sea su situación académica, Personal académico temporario o visitante, Terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Universidad.

#### CONSIDERANDO

Que “una sociedad igualitaria demanda la comprensión de que el punto de partida es asimétrico y que, por lo tanto, la aplicación de reglas neutrales conduce a resultados desiguales. El objetivo final de las acciones positivas es generar una sociedad en la cual cada persona pueda ejercer sus derechos en una verdadera igualdad de oportunidades



ORIGINAL

781/18

y de trato, reciba igual respeto y se reduzcan las consecuencias de la discriminación” (Rodríguez M., “Igualdad, democracia y acciones positivas” en Gargarella R., Teoría y crítica constitucional, Abeldo Perrot, 2008, p. 657);

Que “la creación de condiciones de igualdad entre varones y mujeres en el ejercicio de la docencia y en la experiencia como estudiantes es otro de los aspectos fundamentales de un proyecto de integración del género a la enseñanza del derecho” y que “los estudios disponibles, en su mayoría cuantitativos, evidencian una estructura piramidal de la participación femenina en las jerarquías de la enseñanza jurídica (...) la participación en la academia replica los mismos patrones de segregación vertical y horizontal por sexo que se observan en cualquier espacio de trabajo” (Bergallo P., “El género ausente y la enseñanza del derecho en Buenos Aires” en Rodríguez M., y Asencio R., *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, CIEPP Centro Interdisciplinario para el Estudio sobre Políticas Públicas, Buenos Aires, 2009, p. 18);

Que “el efecto del aumento del número 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 de los varones”;

Que según los mencionados estudios al 2005 “de un total de 1509 profesores sólo 562 o un 37,24% son mujeres. A su vez, las mujeres constituyen el 30% de los profesores titulares, el 24% de los asociados y el 38% de los adjuntos” (Kohen B., “¿Dónde están las profesionales del derecho en la ciudad de Buenos Aires?” en *Revista Academia*, Año 3, Número 6, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004, p. 247);

Que “una consideración del lugar del feminismo en la educación jurídica debe incluir la preocupación por el proceso –el cómo además de qué. Históricamente, las mujeres han sido excluidas de la enseñanza del Derecho tanto como del resto del ejercicio de la abogacía”. “El feminismo será una realidad en la enseñanza del Derecho cuando (...) las mujeres y sus puntos de vista y experiencias, así como los de todos los grupos excluidos, sean representados y respetados en los textos y en las clases” (Mackinnon C., “Integrando el feminismo en la educación práctica” en *Revista Academia*, cit. ut. supra, p. 172, 173)

Que resulta imprescindible revertir esta tendencia a la segmentación vertical y horizontal;





**ORIGINAL**

**781/18**

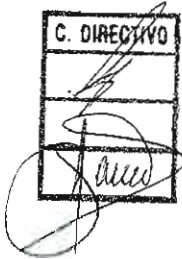
Lo aconsejado por la Comisión de Interpretación y Reglamento y lo dispuesto por este Cuerpo en su sesión del día 18 de diciembre de 2018;

Por ello,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE DERECHO  
RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Ninguna instancia colegiada de evaluación cuya integración dependa de la Facultad será conformada por personas de un solo género. Estas instancias incluyen, a mero título enunciativo: jurados de ingreso a carrera docente y sus promociones; jurados de concursos docentes en todas las categorías y dedicaciones; jurados de concursos no docentes en todas las categorías; jurados de acceso a cargos institucionales; mesas colegiadas de exámenes finales de grado y posgrado, incluyendo jurados de tesinas, trabajos finales y tesis de especialización, de maestrías y de doctorado.-

ARTÍCULO 2°.- Regístrese. Dese amplia difusión a la presente. Comuníquese con copia a la Secretaría Académica, Secretaría de Administración, Secretaría de Coordinación y Relaciones Institucionales, Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil, Secretaría de Investigación, Dirección de Consejo Directivo y Departamento de Comunicaciones. Cumplido, archívese.-



ALBERTO J. BUERES  
DECANO

SILVIA NONNA  
Secretaria Académica