

## Las mujeres docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires<sup>1</sup>

BEATRIZ KOHEN,<sup>2</sup> SONIA ARIZA NAVARRETE<sup>3</sup>  
y MARÍA DE LOS ÁNGELES RAMALLO<sup>4</sup>

### RESUMEN

Este capítulo describe la situación actual de las mujeres profesoras de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Concluye que, si bien, el avance experimentado por las mujeres de la academia jurídica dentro de la institución resulta significativo, es aún insuficiente para lograr la igualdad de género en el plantel docente. Esto no resulta sorprendente ya que refleja las características generales de la participación femenina en la esfera pública, a la que las mujeres se han incorporado en grandes proporciones pero aún encuentran grandes dificultades para alcanzar los cargos más altos.

### PALABRAS CLAVE

Mujeres - Profesoras de Derecho - Igualdad de género.

- <sup>1</sup> Existe una versión anterior en inglés de este artículo bajo el título "Women in the legal academy at the Law School of the University of Buenos Aires", en SCHULTZ *et al.*, *Gender and Careers in the Legal Academy*, *Oñati Series on Law and Society*, Hart Publishing, London, 2019.
- <sup>2</sup> Beatriz Kohén. PhD, Universidad de Durham, UK. Socióloga, Investigadora, Consultora. Profesora de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo. Correo electrónico: bkohen@fibertel.com.ar.
- <sup>3</sup> Sonia Ariza Navarrete. Abogada. Magíster del Instituto Universitario Europeo en Derecho Comparado. Candidata doctoral de la Universidad de Palermo. Investigadora externa del Centro de Estudio de Estado y Sociedad. Correo electrónico: sonia.ariza@EUI.eu.
- <sup>4</sup> María de los Ángeles Ramallo. Abogada. Becaria doctoral del CONICET (Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales Ambrosio L. Gioja). Docente del Departamento de Derecho Público I de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: mramallo@derecho.uba.ar.

## The women Professors in the School of Law Universidad de Buenos Aires

### ABSTRACT

This chapter describes the current situation of women teaching Law at the University of Buenos Aires (UBA) Law School and concludes that, however important, the progress experienced by women legal academics from the University of Buenos Aires (UBA) Law School has proved insufficient to bring about gender equality. This is not surprising as it mirrors the general tendency concerning women's participation in the public sphere where women have been let in in large numbers, but have great difficulty attaining the higher posts.

### KEYWORDS

Women - Law teachers - Gender equality.

### I. INTRODUCCIÓN

Este artículo describe la situación actual de las mujeres profesoras de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA), centrándose en las estadísticas de participación, el lugar que ocupan en la jerarquía docente, su presencia en las distintas áreas del derecho y su rol en el gobierno de la facultad. Hasta el momento la investigación sobre la participación de las mujeres profesoras en las escuelas de derecho de Argentina es aún incipiente<sup>5</sup> y no es posible brindar una visión integral de todo el país. Pero la UBA, que en 1821 fue fundada como universidad

<sup>5</sup> AGULLA, Juan Carlos, *El profesor de Derecho entre la vocación y la profesión*, Buenos Aires, Cristal SRL, 1990; GONZÁLEZ, Manuela y Olga SALANUEVA, "La enseñanza y el género en la Facultad de Derecho de La Plata", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho* 6 (3), Buenos Aires, Eudeba, 2005, pp. 245-256; KOHEN, Beatriz, "¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), Buenos Aires, Eudeba, 2005, pp. 225-244; KOHEN, Beatriz, *El género en la justicia de familia: miradas y protagonistas*, Buenos Aires, Ad-Hoc, 2008; Bergallo, Paola, "El género ausente en la enseñanza del Derecho en Buenos Aires", en RODRÍGUEZ, Marcela y Raquel ASENSIO (comp.), *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, CIEPP, 2009, pp. 13-22.

y en 1874 estableció la Facultad de Derecho, es una de las más antiguas y, por lejos, la más grande en Argentina. En efecto, se trata de la escuela de derecho más destacada y prestigiosa de toda Latinoamérica. A pesar de que en las últimas décadas han surgido un cierto número de facultades privadas de derecho, el hecho de que al menos un 70 por ciento de los miembros del Colegio Público de Abogados así como 17 presidentes de Argentina y varios presidentes y jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación –entre ellos tres mujeres–, se hayan graduado en la Facultad de Derecho de la UBA es una muestra de su importancia.

Los principios que han inspirado a la UBA a lo largo de más de 100 años son: la autonomía universitaria; el cogobierno, el derecho de todos los involucrados en la vida universitaria de participar en la gestión de la universidad; la modernización científica; la libertad académica, la educación laica (libre de todo dogma); la institucionalización de los mecanismos necesarios para proteger el pluralismo académico y terminar con el monopolio de los profesores más antiguos; la selección de los miembros de la facultad a través de un concurso público de antecedentes con el fin de contrarrestar el nepotismo y el clientelismo, un proceso de selección más basado en el mérito y los logros académicos que en la antigüedad; democratización: acceso universal y gratuito a la educación universitaria, sin matrícula. Si bien una inclusión igualitaria de las mujeres en la vida universitaria parece derivarse directamente del programa de democratización mencionado anteriormente, este artículo muestra que, al menos en el caso de las mujeres profesoras de derecho, se trata aún de un ideal no cumplido. Como será discutido en la sección acerca del sistema de concursos, los resultados de la investigación muestran claramente que este sistema estricto de reclutamiento basado en la libertad académica, el concurso público, la transparencia y el mérito, todavía no ha conseguido promover la igualdad de oportunidades para las mujeres profesoras de derecho.

De hecho, los pocos estudios existentes en torno a las mujeres en las profesiones jurídicas en Argentina muestran que el aumento masivo en el número de mujeres estudiantes de derecho en más de las últimas tres décadas no ha traído aparejado un aumento consistente en la proporción de mujeres que ocupan altos cargos en ninguna de las diferentes ramas de las profesiones jurídicas. Mientras resulta claro que los estudios

jurídicos son muy reacios a incorporar mujeres en los puestos más altos, nuestro estudio muestra que la universidad y el poder judicial aparecen como un tanto más favorables.<sup>6</sup>

En la primera sección presentamos una breve información acerca de la estructura de la Facultad de Derecho de la UBA en el contexto de la educación jurídica en la Argentina. En la segunda sección, abordamos la situación de las mujeres profesoras en la Facultad de Derecho de la UBA al año 2015, comparando estos datos con los hallazgos de estudios anteriores,<sup>7</sup> analizamos sus áreas de especialización, su posición laboral y el rol que ellas ocupan en el gobierno de la universidad.

Desde 1992 hasta el presente, la UBA ha venido realizando un censo anual de estudiantes y docentes. Sin embargo, a partir del censo de 2011, la información obtenida no ha sido publicada, por lo que nos vimos obligadas a trabajar con el padrón, o sea, la lista de docentes regulares utilizada para la última elección de autoridades de la universidad. Lo hicimos contando manualmente la cantidad de hombres y mujeres en los distintos cargos docentes. Lamentablemente, los docentes *interinos* que, aparentemente no son pocos, no aparecían en esa lista, por lo que existe un número indefinido de docentes que no pudieron ser contados con precisión. A pesar de esta ausencia, creemos que los datos son suficientes para demostrar una tendencia persistente en la situación de las mujeres profesoras de la Facultad de Derecho de la UBA.

## II. LA EDUCACIÓN JURÍDICA EN ARGENTINA Y EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Argentina es un país federal con una tradición jurídica de Derecho continental, donde los abogados tienen prestigio y desempeñan un rol importante en la sociedad. Para convertirse en abogado/a, como en muchos otros países de Latinoamérica, solo es necesario obtener un título universitario de grado, carrera que dura aproximadamente cinco años. No

<sup>6</sup> KOHEN, Beatriz, “¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?, *op. cit.*; KOHEN, Beatriz, *El género en la justicia de familia: miradas y protagonistas*, *op. cit.*; GASTIAZORO, María Eugenia, *Mujeres en el poder judicial*, Buenos Aires, CEA, 2013.

<sup>7</sup> AGULLA, Juan Carlos, *op. cit.*; KOHEN, Beatriz, “¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?, *op. cit.*

existe ningún programa de entrenamiento profesional finalizada la carrera de abogacía. La mayoría de los estudiantes adquieren este entrenamiento trabajando en juzgados o en estudios jurídicos mientras estudian. Asimismo, durante el último año de la carrera en la Universidad de Buenos Aires se les exige formar parte de una clínica jurídica de asesoramiento gratuito llevando a cabo trabajo pro bono.

La currícula de grado de la Facultad de Derecho de la UBA está organizada en dos ciclos. El primer ciclo comprende 14 asignaturas troncales que proveen una base sólida en las distintas ramas del derecho. Durante el segundo ciclo se refuerzan los conocimientos y la experiencia de los estudiantes en una rama específica de su elección. Terminado el primer ciclo, los estudiantes deben elegir una orientación y comienzan a cursar materias obligatorias y una cantidad de créditos de materias optativas según la orientación elegida, seleccionando los cursos a realizar de una gran lista de posibilidades; existen más de 500 cursos cada semestre en todas las ramas del derecho.

Los estudios de posgrado se han multiplicado en los últimos 25 años. La Facultad de Derecho de la UBA ofrece varios tipos de cursos de posgrado: doctorado, maestrías, especializaciones y cursos de actualización —más de 30 programas de posgrado y más de 500 cursos cada año—. Además, cuenta con varios institutos y programas de investigación.

Actualmente, el número de estudiantes de Derecho en la UBA asciende a 28.000, el de profesores regulares es 838 y el de docentes auxiliares, 2.940. Además, hay un número indefinido (alrededor de 500)<sup>8</sup> de docentes no regulares o interinos, que actualmente dan clase y en algunos casos reciben honorarios pero no han pasado por el concurso para convertirse en docentes “regulares”. En cierto modo, este grupo tiene

<sup>8</sup> Dado que nos resultó imposible acceder a la información acerca del número de interinos, se tomó la oferta de cursos y se armó una lista total de profesores/as a cargo. Dentro de esa lista identificamos a aquellos/as que aparecían a la vez en la oferta y en el padrón de profesores/as regulares. De la comparación de ambos listados surge el número aproximado de profesores/as interinos/as. Alrededor de 500 profesores/as no figuraban como regulares en el padrón docente. Si bien este cálculo pueda aparecer como poco preciso y un tanto grosero, es una aproximación razonable a la cantidad mínima de docentes en condición no regular. Quedó pendiente saber cómo se compone este dato en términos de sexo. Seguramente es un dato que importa seguir investigando.

condiciones de trabajo más precarias, principalmente considerando que no poseen ningún tipo de estabilidad y probablemente no gocen de todos los beneficios de la seguridad social. La UBA fue por muchos años un ámbito exclusivamente masculino. En los últimos 65 años, sin embargo, la proporción de estudiantes mujeres aumentó y en 2015, ascendía a un 61%. Este incremento se debe en gran parte a la expansión masiva de la educación superior en las décadas del sesenta y setenta. Aunque en menor medida, en el mismo período, la proporción de mujeres profesoras de derecho de la UBA también creció sustancialmente.

Los profesores con dedicación exclusiva no son frecuentes en la UBA. La mayoría enseña a tiempo parcial trabajando, además, en el sector privado de la profesión o como jueces, secretarios de juzgado, defensores o fiscales. Los profesores de derecho gozan de un gran prestigio pero ganan mucho menos que los abogados que practican la profesión liberal. Ejercer la docencia universitaria es considerado por los abogados como una estrategia para ascender en la escala profesional en otras ramas de profesión.<sup>9</sup> Esto explica el gran número de profesores de derecho y la compleja organización de la Facultad de Derecho, así como también, las modalidades de interacción de los docentes entre sí, con los estudiantes<sup>10</sup> y con los abogados que ejercen la profesión. Así se entiende que destacados profesores de derecho sean, al mismo tiempo, miembros prominentes de diferentes ramas de la profesión jurídica, como de los grandes estudios de abogacía, así como también destacados lugares de la justicia u otros poderes. La estructura de la profesión promueve una clara concentración de poder y resulta en la formación de una elite de derecho, muy influyente en todos los ámbitos de la profesión jurídica, la academia, la práctica liberal del Derecho y los tribunales, que ha sido objeto de muchas críticas.<sup>11</sup>

En la Facultad de Derecho de la UBA hay 11 departamentos, cada uno de ellos ofrece cursos relacionados con su especialidad. Los cursos se organizan al interior de los departamentos, en cátedras. Por lo general,

<sup>9</sup> MACKINSON, Gladys y Mabel GOLDSTEIN, *La magistratura de Buenos Aires. Un estudio sociológico*, Buenos Aires, Literaria Jurídica, 1988, p. 80; AGULLA, Juan Carlos, *op. cit.*

<sup>10</sup> BERGALLO, Paola, *op. cit.*

<sup>11</sup> BÖHMER, Martín, *La enseñanza del derecho y el ejercicio de la abogacía*, Madrid, Gedisa, 1999; BERGALLO, Paola, *op. cit.*

cada cátedra dicta más de un curso y está dirigida por un/a profesor/a titular. A continuación en la jerarquía docente vienen los profesores asociados, una categoría residual que está en vías de ser eliminada, seguidos a su vez, por los profesores adjuntos y, por último, los auxiliares, que se encuentran en distintas etapas de la carrera para convertirse en profesores universitarios —carrera docente—, como los jefes de trabajos prácticos y los ayudantes. En la escala inferior de la jerarquía docente están quienes se encuentran pasando el esquema de carrera docente: los auxiliares que asisten a estudiantes en trabajos prácticos o como tutores en pequeños seminarios pero que generalmente no dictan cátedra.

Usualmente, el/la profesor/a titular define los contenidos de los cursos, decide los métodos de evaluación y aprueba a los docentes interinos a cargo de los cursos. A pesar de ello, los docentes a su cargo tienen un considerable grado de autonomía, pudiendo definir los contenidos específicos, cronogramas y, en algunos casos, los métodos de evaluación para calificar a los estudiantes en cada curso.

Una categoría adicional, los consultos, refiere a aquellos profesores titulares que pasaron la edad de retiro (65) y que permanecen en la Universidad por cinco años más, con menor responsabilidad y un salario más bajo. Debido a la demora en la organización de los concursos para los cargos (ver más adelante el apartado sobre el sistema de selección y promoción de los docentes de la Facultad), muchos profesores titulares de más de 65 años siguen a cargo de sus cátedras. Los “eméritos” son profesores titulares que ya fueron consultos por cinco años y permanecen como miembros honorarios del *staff*, sin recibir salario. Muchos de ellos son reconocidos en otras áreas de la práctica jurídica como el poder judicial o en otros cargos públicos de destaque. La gran mayoría de los miembros de la facultad trabajan a tiempo parcial. Por contrato, los miembros de la facultad que trabajan de forma exclusiva tienen un trabajo de 40 horas semanales que puede involucrar, tanto dar clase como realizar tareas de investigación en alguno de los institutos y tienen una incompatibilidad para ejercer como abogados. Aquellos que poseen un cargo semiexclusivo cumplen 20 horas semanales y pueden trabajar de forma privada como abogados. Los miembros *part-time* de la facultad tienen un trabajo de 10 horas semanales y no tienen ninguna restricción en cuanto a la práctica privada.

Sólo nueve miembros de la Facultad (dos hombres y siete mujeres) tienen dedicación exclusiva,<sup>12</sup> mientras que 23 (dieciséis mujeres y siete hombres) tienen una dedicación semiexclusiva. Así, la proporción de mujeres de la Facultad de Derecho que trabaja *full-time* es mayor que la de los hombres que lo hace. Tres razones pueden explicar el número tan pequeño de profesores con dedicación exclusiva. En primer lugar, existen restricciones presupuestarias, la universidad no puede pagar muchos profesores *full-time*. Dicho esto, los bajos salarios ofrecidos por la universidad no estimulan la dedicación exclusiva, especialmente dado que los miembros de la facultad con dedicación exclusiva no tienen permitido trabajar como abogados. Tal como fuera señalado cuando se analizó la misma tendencia en 1989,<sup>13</sup> la división sexual del trabajo dentro de la familia puede determinar que, mientras que los hombres permanecen como los principales proveedores económicos, las mujeres conserven la principal responsabilidad por las tareas domésticas y de cuidado. En este contexto, debido a los bajos salarios docentes, los hombres no pueden permitirse enseñar de forma exclusiva, y comparado con la práctica legal, incluso cuando elijan enseñar a tiempo completo,<sup>14</sup> los esquemas de enseñanza permiten arreglos más flexibles –vacaciones largas, horas de trabajo más cortas– que se adaptan mejor a los roles domésticos de las mujeres.

### III. LAS MUJERES PROFESORAS EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UBA EN 2015

En 1933, diez años después de su graduación, una brillante joven abogada llamada Margarita Argúas se convirtió en la primera mujer nominada como profesora de derecho en el país en la Facultad de Derecho de la UBA. Su materia era Derecho Internacional Privado. Por más de un cuarto de siglo fue la única mujer profesora allí.

<sup>12</sup> Este número no tiene en cuenta la cantidad de profesores/as que se dedican *full-time* a tareas de docencia e investigación por ser investigadores/as del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y que tienen lugar de trabajo en la Facultad de Derecho de la UBA. Tampoco tiene en cuenta a aquellos profesores que se dedican de forma exclusiva a la universidad por poseer cargos de gestión universitaria.

<sup>13</sup> AGULLA, Juan Carlos, *op. cit.*

<sup>14</sup> *Idem.*

Para el año 1989, las mujeres representaban el 24.8% de los miembros de la Facultad. Al 2000, la proporción incrementó al 38%. Estaban, de cualquier manera, subrepresentadas entre los niveles superiores del *staff* de profesores universitarios y segregadas de acuerdo a sus especialidades. En 1989, había 799 mujeres auxiliares (44.3%) y 924 hombres (55.7%) en el 2000 la proporción de mujeres auxiliares aumentó al 48%, en 2004 al 54.4%.

En el año 2005, las mujeres constituían el 37.9% del número total de profesores de Derecho, las proporciones eran del 30% de los titulares, 24% de los asociados<sup>15</sup> y 38% de los adjuntos. Se concentraban principalmente en Derecho Privado y Derecho Laboral y era en esas áreas en las que habían alcanzado los más altos cargos. Si bien el porcentaje de profesoras adjuntas en muchos departamentos se estaba tornando significativo, no había profesoras titulares en los departamentos de Derecho Penal, Ciencias Sociales, Filosofía y Derecho Procesal.

En el 2015, la proporción total de mujeres, incluyendo las profesoras y auxiliares (48%), es casi la misma que la de los varones (52%). Sin embargo, cuando miramos la proporción de mujeres en las diferentes categorías de profesores de derecho podemos observar que sigue decreciendo a medida que se asciende en la jerarquía. En 2015, mientras el número total de auxiliares ascendió a 1549 (52.7%), el número de profesoras era de 231 (33.3%) y el número de profesoras eméritas y consultas era, 34 (23.9%). Al momento solo hay dos profesoras eméritas (8%), probablemente porque para alcanzar a esa categoría se requiere el voto unánime del claustro (el número total de profesores eméritos hoy es sólo de 25) y hay pocas mujeres con edad suficiente que hayan dictado clase por bastante tiempo como para haber generado el capital social necesario para ser nominadas. Las mujeres conforman el 25.6% de los titulares y el 34.3% de los profesores adjuntos. Es claro que, al igual que en las mediciones anteriores<sup>16</sup>, los datos para el 2015 evidencian que la segregación vertical persiste a pesar del gran aumento en la proporción de mujeres que enseña derecho en la Facultad de Derecho de la UBA.

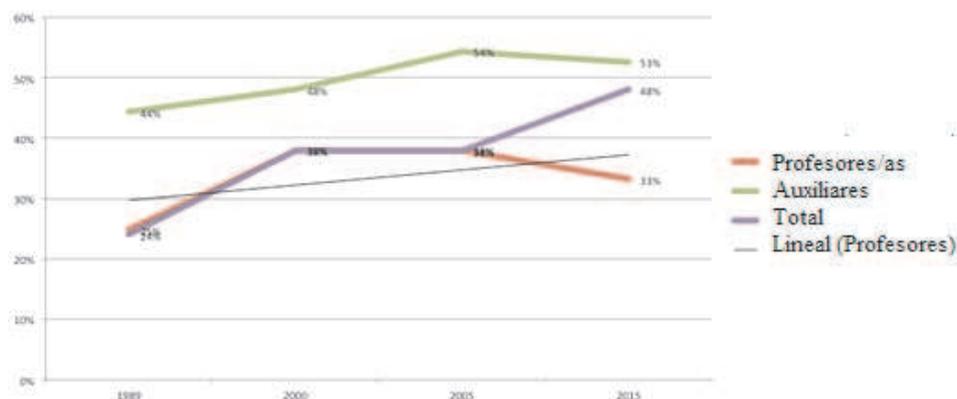
<sup>15</sup> "Asociados" es, como se mencionó, una categoría en desuso entre "titulares" y "adjuntos". Con "en desuso" nos referimos a que se trata de una categoría residual.

<sup>16</sup> AGULLA, Juan Carlos, *op. cit.*; KOHEN, Beatriz, "¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?, *op. cit.*

**Tabla 1. Profesores/as regulares de la Facultad de Derecho de la UBA por cargo y sexo en 2015**

Cargo	Mujeres	Varones	Total	%Mujeres
Eméritos	2	23	25	8
Consultos	11	45	56	19.6
Asociados consultos	1	1	2	50
Adjuntos consultos	20	39	59	33.9
<b>Total eméritos y consultos</b>	<b>34</b>	<b>108</b>	<b>142</b>	<b>23.9</b>
Titulares	23	67	90	25.6
Adjuntos	208	396	604	34.4
<b>Total profesores</b>	<b>231</b>	<b>463</b>	<b>694</b>	<b>33.3</b>
Jefes de trabajos prácticos	316	302	618	51.1
Ayudantes de primera	168	152	320	42.5
Ayudantes de segunda	1.065	937	2.002	53.2
<b>Total auxiliares</b>	<b>1.549</b>	<b>1.391</b>	<b>2.940</b>	<b>52.7</b>
<b>Total por sexo</b>	<b>1.814</b>	<b>1.962</b>	<b>3.776</b>	<b>48.0</b>
<b>Proporción</b>	<b>48.0</b>	<b>52.0</b>	<b>100</b>	<b>48.0</b>

**Gráfico 1. Evolución de la participación de las mujeres en la Facultad de Derecho de la UBA, por cargo entre 1989 y 2015**



Dado que la proporción de mujeres auxiliares viene sobrepasando la proporción de varones desde hace aproximadamente 15 años, hubiera sido de esperar que las mujeres hubiesen generado presión hacia arriba, para lograr posiciones de mayor jerarquía en los cargos más altos. Sin embargo, los datos de 2015 muestran que la “hipótesis del goteo” no se verificó, que no era simplemente una cuestión de tiempo hasta que las mujeres llegaran a los cargos altos en la academia. Las autoridades de la Facultad esgrimen públicamente que la actual disparidad de género en el nivel de profesoras titulares va a desaparecer debido al peso de la presión que ejerce el creciente número de profesoras adjuntas, pero parece improbable que eso suceda.

En resumen, podemos concluir que las mujeres pudieron entrar a la academia jurídica pero siguen teniendo grandes dificultades en acceder a las posiciones más altas en cantidades significativas. Esto refleja lo que sucede en otras áreas de la profesión jurídica en el país<sup>17</sup> y en varias otras jurisdicciones<sup>18</sup> y en la vida pública en general.

#### A. LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES POR ÁREA DE ESPECIALIDAD

De los 11 departamentos de la Facultad de Derecho de la UBA existen dos departamentos de Derecho Público, dos departamentos de Derecho Privado y uno de cada uno de las siguientes áreas: Derecho Procesal, Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Derecho Laboral, Ciencias Sociales, Derecho Económico-Empresarial y Práctica Profesional. En 2015, en cinco de los once –Derecho Privado I (53.2%) y II (63.8%), Derecho Procesal

<sup>17</sup> MACKINSON, Gladys y Mabel GOLDSTEIN, *op. cit.*; AGULLA, Juan Carlos, *op. cit.*; GONZÁLEZ, Manuela y Olga SALANUEVA, *op. cit.*; KOHEN, Beatriz, “¿Dónde están las profesionales del derecho en la Ciudad de Buenos Aires?”, *op. cit.*; BERGOGLIO, María Inés, *¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de Género*, presentado en Seminario Internacional de las Mujeres en las Carreras Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 17 y 18 de abril del 2007, pp. 1-14; GASTIAZORO, María Eugenia, *op. cit.*

<sup>18</sup> MCGLYNN, Clare, *Legal feminisms: theory and practice*, London, Ashgate, 1998; THORNTON, Margaret, *Dissonance and distrust*, Oxford, Oxford University Press, 1996; THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, en *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 1, 33 (2), 2012 y 2013, pp. 235 -251; EPSTEIN, Cynthia, *Deceptive distinctions. Sex, Gender and the Social Order*, New York, New Haven and London, New York University Press, Russel Sage Foundation, 1988.

(53.1%) y Derecho Laboral (51.8%) y en el Departamento de Práctica Profesional (51.4%)— las mujeres superaron en número a los varones, mientras que la proporción de mujeres es relativamente alta en otros dos departamentos —el de Derecho Público II (45.8%) y Derecho Penal (44.6%)—. Estas altas proporciones totales de mujeres se deben a la gran cantidad de auxiliares de sexo femenino; la proporción de profesoras es mucho menor. Los departamentos con el menor número de mujeres profesoras son el de Ciencias Sociales (39%), Derecho Económico (39%), Derecho Público I (37.4%) y Filosofía del Derecho (30.6%).

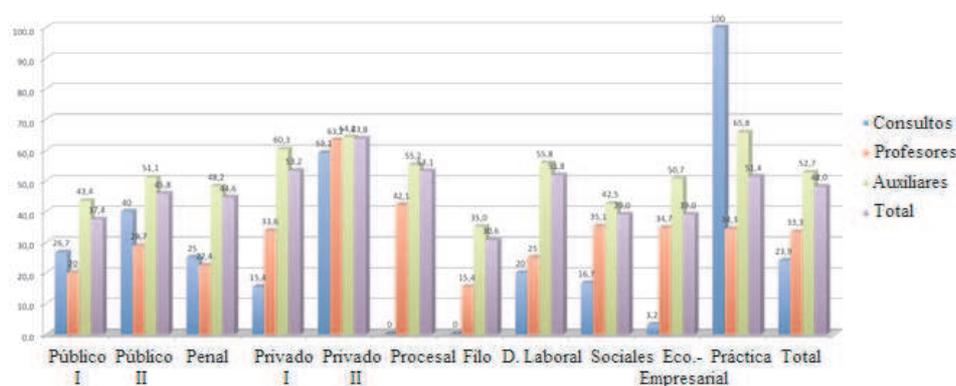
El predominio de uno u otro sexo según la materia de la que se trate refleja la división sexual del trabajo característica del conjunto de la sociedad al interior de la Facultad, en otras palabras, la asignación privilegiada de los hombres a la esfera pública y de las mujeres a la esfera privada, y la relación jerárquica existente entre ambas esferas. Esto se demuestra por el hecho de que el departamento con la más alta e igualitaria participación femenina es el de Derecho Privado II, con un porcentaje total de mujeres de 63.8%, incluyendo una gran proporción de mujeres profesoras (63.2%) y en la carrera docente (64.2%). Los cursos que se dictan en este departamento refieren principalmente a la esfera privada, más cercana a los roles familiares tradicionales de las mujeres. Al otro lado del espectro, el departamento de Filosofía del Derecho cuenta con la menor proporción de mujeres (30.6%), es el más desigual, sin ninguna profesora consulta, ninguna profesora titular y una proporción extremadamente pequeña de mujeres adjuntas (15.4) y una proporción de mujeres auxiliares menor que la que se observa en otros departamentos (35%).

En el año 2015, cuatro departamentos no tenían profesoras titulares, los departamentos de Derecho Público I, Derecho Penal, Derecho Laboral y Derecho Procesal. En el departamento de Derecho Económico había una proporción muy baja de mujeres profesoras titulares (14.8%). En el resto de los departamentos la proporción promedio de mujeres titulares oscilaba entre 22 y 25%. Dos departamentos no tenían ninguna mujer profesora consulta, el departamento de Filosofía del Derecho y el departamento de Derecho Procesal. El departamento de Práctica Profesional, con una estructura diferente, se caracteriza por una alta proporción general de mujeres (51.4%). Esta área de la educación jurídica se encuentra relativamente subvaluada. Aquí, nuevamente, opera el estereotipo

relacionado con la división sexual del trabajo en la educación jurídica universitaria: la idea generalizada de que los hombres *piensan* el derecho y las mujeres lo *aplican*.

Para concluir, a pesar del creciente número de mujeres, en 2015 aún se podía observar la segregación horizontal por sexo, teniendo presente que la participación de mujeres docentes de la UBA sigue siendo alta en áreas de Derecho Privado, Derecho Procesal, Derecho Laboral y práctica profesional y sigue siendo baja en los departamentos de Filosofía del Derecho y Derecho Económico. A pesar de que la proporción total de mujeres del departamento de Derecho Penal incrementó, este incremento se debe principalmente a la alta cantidad de auxiliares.

**Tabla 3. Proporción de mujeres por Departamento y cargo**



## B. LOS OBSTÁCULOS QUE DEBEN ENFRENTAR LAS MUJERES PARA UN ACCESO Y AVANCE IGUALITARIO

Hasta el movimiento de reforma universitaria de 1918,<sup>19</sup> los miembros de la Facultad eran nombrados en puestos de docencia sin haber tenido

<sup>19</sup> La forma actual se debe en gran medida a los principios que inspiraron al movimiento hacia una reforma universitaria que comenzó en Argentina en 1918. Un levantamiento estudiantil iniciado en Córdoba, la ciudad que alberga la primera y la más conservadora universidad de Argentina, creada por los jesuitas en 1613, en breve se extendió al resto del país y a otros países de Latinoamérica. En 1918, los estudiantes pertenecientes a clases sociales emergentes se posicionaron en contra del catolicismo, la oligarquía, el autoritarismo y el carácter cerrado de las universidades locales de hasta las primeras décadas del siglo XX.

que pasar exámenes o concursos públicos, sino más bien ocurría que los profesores retirados nombraban a sus sucesores.

El modelo más reciente de selección y nombramiento docente que adquirió la Facultad de Derecho de la UBA es producto de la reorganización institucional de 1995. De ahí en adelante, estos cargos sólo pueden ser obtenidos mediante una selección por concurso y todos los cargos existentes al momento fueron sometidos a un nuevo concurso. El concurso involucra una presentación escrita de los antecedentes del candidato (esto es, sus antecedentes académicos, experiencia y publicaciones), seguida de una entrevista personal. Luego el candidato debe dar una clase pública, eligiendo un tema entre una serie propuesta por el jurado. Incluso aquellos miembros de la Facultad que han permanecido en sus cargos por años tienen la obligación de someterse a un concurso para confirmar su puesto, del mismo modo que aquellos que desean obtener una promoción. Además, dado que el cargo de profesor expira luego de siete años, se supone que todos los profesores deben pasar por un nuevo concurso de selección cada siete años a los fines de renovar sus cargos. También los cargos de auxiliares deben ser renovados cada dos o tres años.

En teoría, el sistema de concursos supone asegurar la calidad en la enseñanza y la legitimidad de los profesores, garantizando que aquellos profesores nombrados sean los más calificados, que se mantengan actualizados y que sean seleccionados siguiendo un criterio objetivo y transparente. Sin embargo, en la práctica, tanta reglamentación ha generado un efecto paradójico; se hace tan dificultoso cumplir con tantas reglas que, en vez de ser operativas, se convierten en “míticas”. Esto se traduce en grandes demoras en la organización de los concursos que se vuelven demorados y costosos y produce el efecto contrario de prevenir más que promover la renovación.

Los nuevos ingresantes de la profesión, una vez que obtienen el diploma de grado y se convierten en abogados, deben pasar un examen para ingresar en la “carrera docente” y convertirse en miembros de la facultad como auxiliares de segunda. A fines de la década de los noventa, un esquema de entrenamiento fue organizado para aquellos que deseaban convertirse en docentes de la Facultad de Derecho de la UBA. Habiendo tomado una serie de cursos especiales y asistido en la docencia por dos años, debían pasar otro examen para convertirse en auxiliares

de primera. Luego, debían tomar otros cursos, asistir en docencia por otros dos años y pasar otro examen para convertirse en “jefes de trabajos prácticos” o “profesor asistente”. Luego de dos años, si existían vacantes para los cargos de adjuntos podían participar en la selección por concurso y eventualmente convertirse en *profesor adjunto*.

Durante los últimos años de la *carrera docente*, quienes aspiran a la docencia universitaria deben dedicarle mucho tiempo y energía a este entrenamiento, ganando prácticamente nada. Si bien esta no es la única manera de entrar a la carrera de “profesor”, es la más común. A pesar de ello, podrían terminar concursando con miembros provenientes de otras escuelas de derecho o de otros países que no hayan pasado por este largo proceso de entrenamiento. De todas maneras, este engorroso proceso para convertirse en “profesor” está atravesando un período de cambio. Este sistema está siendo redefinido, aparentemente volviéndose menos regulado; los auxiliares podrán eventualmente concursar para obtener cargos sin haber pasado por el esquema de carrera docente. Como en su mayoría los profesores regulares dictan clase en un régimen de trabajo parcial, el sistema descansa en gran medida en el trabajo de los auxiliares. Esta flexibilidad podría estimular el ingreso de más y más diversos candidatos así como legitimar la situación de muchos auxiliares que, actualmente, ya sea porque consume mucho tiempo o porque no le otorgan mayor valor, ya se encuentran trabajando sin atravesar el esquema de carrera docente.

El sistema de selección y promoción de profesores titulares pone a las mujeres en situación de desventaja. Si bien no existe ninguna política expresa de igualdad de oportunidades o una preocupación de larga data por enfrentar la desventaja de las mujeres, el sistema se presume como justo, igualitario y neutral al género. Un examen más minucioso de las reglas de los concursos, sin embargo, muestra que cuando uno se hace “la pregunta de las mujeres”<sup>20-21</sup> estas reglas no tienen en cuenta sus diferentes experiencias y realidades.

<sup>20</sup> La “pregunta de las mujeres” supone justamente cuestionar las implicancias de cualquier acción, programa o política pública sobre la vida de las mujeres.

<sup>21</sup> BARTLETT, Katharine T., “Feminist legal methods”, en *Harvard Law Review*, I, 1990, pp. 829-888.

En primer lugar, existe un problema con la composición de los tribunales. La normativa exige que los jurados tengan cargos más altos y mayor conocimiento que los candidatos, lo que redundaría en que, generalmente, los jurados sean hombres puesto que las profesoras mujeres con altos cargos son menos. Asimismo, dado el alto número de miembros de la Facultad, los procesos de ratificación de cargos existentes están llevando mucho tiempo, dejando a los hombres en sus cargos mucho más allá del momento en que deberían haber renovado sus puestos, obstaculizándose de este modo las oportunidades de las mujeres que podrían ahora competir para reemplazarlos. A veces, muchos años pasan desde el llamado a concurso y el propio concurso.

Además, cuando los concursos son efectivamente organizados, los jurados están principalmente compuestos por varones que generalmente carecen de empatía hacia las mujeres que tienen en frente y prefieren a candidatos más parecidos a sí mismos, contribuyendo así a la reproducción del *statu quo*. Como investigadores en otras jurisdicciones mostraron, esto expone cómo los varones actúan como guardabarreras, resistiendo una participación más igualitaria para las mujeres. La evaluación del “mérito” frecuentemente oculta un sesgo androcéntrico, moldeado en la carrera del “hombre de referencia”.<sup>22</sup> Adicionalmente, las responsabilidades de cuidado de las mujeres generalmente dificultan sus posibilidades de adquirir la clase de antecedentes requeridos o la realización de cursos de posgrado en el extranjero o, incluso, de publicar. El hecho de que no haya directrices sobre el valor que debe adjudicarse a cada uno de los diferentes antecedentes considerados deja lugar a cierto grado de discrecionalidad en la evaluación de los antecedentes de los candidatos que pueden tender a favorecer más a los hombres que a las mujeres.<sup>23</sup> Como señala Thornton muy acertadamente “lejos

<sup>22</sup> THORNTON, Margaret, *Dissonance and distrust*, *op. cit.*; THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, *op. cit.*; MCGLYNN, Clare, *op. cit.*

<sup>23</sup> Sería muy interesante examinar los concursos pasados mirando variables relevantes como el número de hombres y mujeres entre los candidatos/as, los jurados y los resultados de los concursos. Nosotras no hemos logrado acceder a esos datos. Sólo logramos conocer a los datos actualmente disponibles en el sitio web de la Facultad. A partir de dichos datos se pudo observar que en los pocos concursos que han sido organizados en los últimos tiempos, el número de mujeres y hombres es relativamente similar.

de ser un concepto neutral en el que ‘la mejor persona para el puesto’ es seleccionada sobre la base de su trabajo personal, se afirma que el mérito es un término ideológicamente cargado que esconde una preferencia por lo masculino”.<sup>24</sup>

En tercer lugar, la edad de retiro obligatoria de 65 años favorece a los hombres dado que las mujeres pueden haber dedicado períodos de tiempo al cuidado de sus familiares, lo que les impide desarrollar sus propias carreras en la misma medida que lo hacen los hombres de la misma edad. En este sentido, la misma edad máxima de 65 años para hombres y mujeres puede ser considerada como un factor que genera desigualdad de género.<sup>25</sup>

### C. LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL GOBIERNO DE LA FACULTAD

El gobierno de la Facultad de Derecho de la UBA se encuentra a cargo de un Decano/a y de un Consejo Directivo. Este Consejo Directivo está conformado por ocho representantes de la Facultad, elegidos por miembros regulares de esta, cuatro representantes de los estudiantes, elegidos por los estudiantes, y cuatro representantes de la profesión jurídica, elegidos por el claustro de graduados. En el 2000, de los 10 puestos más importantes de la Facultad de Derecho de la UBA, dos de los cargos más altos (el Decanato y el Vicedecanato) estaban a cargo de varones. Sólo había tres mujeres en el Consejo Directivo, dos profesoras y una estudiante. Nunca antes había habido una decana o vicedecana mujer.

Es interesante notar que la mayoría de los cargos ocupados por varones eran honoríficos y prestigiosos pero requerían de menor tiempo

<sup>24</sup> THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, *op. cit.*

<sup>25</sup> Una encuesta realizada recientemente entre hombres y mujeres miembros del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires por el “Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires” muestra que los planes y las aspiraciones vocacionales de varones y mujeres pasada la edad de 60, estaban claramente asociados con el género. Mientras que los hombres de esa edad estaban pensando en jubilarse, las mujeres seguían muy activas y planificando participar en concursos para ser seleccionadas como juezas (KOHEN, Beatriz, Diana MAFFÍA y Roberta RUIZ (coords.), *El género en la justicia porteña. Percepciones de la desigualdad*, Observatorio de Género en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, Buenos Aires, Jusbaire, 2016).

de dedicación y trabajo que los cargos ocupados por mujeres, puestos éstos que, en cambio, eran cruciales desde el punto de vista organizacional y requerían un trabajo *full-time*. En cambio, los cargos desempeñados por mujeres requerían experticia académica y capacidad de gestión, en particular en un período de reorganización de la institución. La Secretaría Académica es un puesto que está a cargo de la coordinación de todos los cursos que se ofertan en la universidad cada semestre y de los docentes de la Facultad que dictan esos cursos. Desde 1995 este puesto fue ocupado por una mujer que, más adelante, se convertiría en decana. Ella estaba a cargo de la organización de los concursos docentes de la Facultad, a cargo de los posgrados (en donde produjo cambios significativos en su organización), las secretarías de investigación y el doctorado, y tenía un gran cúmulo de tareas para cumplir. También a cargo de una mujer estaba la Secretaría de Relaciones Institucionales, responsable por todas las becas y de todas las relaciones institucionales nacionales e internacionales de la Facultad de Derecho e internacionales. Se ocupaba de los estudiantes extranjeros y de los estudiantes argentinos que eran enviados por la universidad a estudiar al extranjero. Estos resultados coinciden con estudios realizados en otras jurisdicciones que muestran que las mujeres académicas tienden a concentrarse en esa clase de trabajos domésticos o “pastorales”.<sup>26</sup> Mientras estaban en el cargo, además, estas mujeres continuaron con sus responsabilidades docentes.

Para el 2015, la situación cambió. En 2010, por primera vez en la historia, una mujer fue electa decana. Pero, para el 2015 la proporción de mujeres en cargos jerárquicos bajó. Sólo dos de los nueve cargos fueron ocupados por mujeres, si bien esos dos cargos son de los más importantes. En el Consejo Directivo, en su conjunto, seis de dieciséis miembros eran mujeres.

A nivel departamental, tres de los once departamentos tenían una mujer directora en 2015, el Departamento de Derecho Privado I, el de Derecho Penal y el de Práctica Profesional (de los departamentos con

<sup>26</sup> MCGLYNN, Clare, *op. cit.*, p 46; THORNTON, Margaret, “Deconstructing Affirmative Action”, en *International Journal of Discrimination and the Law*, 2 (4), 1997, pp. 106-129; WELLS, Clare, “The remains of the day. The women law professors Project”, en SCHULTZ, Ulrike y Gisela SHAW (eds.), *Women and the World's Legal Professions*, Oxford, Portland y Oregon, Hart Publishing, 2003, pp. 225-246.

la mayor proporción de mujeres), mientras que el Departamento de Filosofía del Derecho (con la menor proporción de mujeres) no cuenta con ninguna mujer en su equipo de gestión. Esto nos sugiere que, cuando constituyen una porción significativa del departamento, las mujeres tienen más chances de ser votadas por otras mujeres para cargos de gestión.

De forma similar, en el año 2015, el director general del Departamento de Posgrado era un hombre y las mujeres tendían a estar subrepresentadas entre los niveles más altos de gestión y sobrerrepresentadas en el manejo de varios programas de posgrado. El secretario de Investigación también era un hombre, aunque la proporción de mujeres investigadoras era sutilmente superior a la proporción de hombres.

**Tabla 4. Representación de las mujeres en el gobierno de la Facultad**

<b>Autoridad</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>%Mujeres</b>
Decanato y Vicedecanato	1	1	2	50
Secretarías y Subsecretarías	1	6	7	14.28
<b>Total Decanato y Secretarías</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>22.22</b>
Claustro profesores	3	5	8	37.5
Claustro graduados	1	3	4	25
Claustro estudiantes	2	2	4	50
<b>Total Consejo Directivo</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>37.5</b>
Dirección Departamentos	3	8	11	27.27
Subdirección Departamentos	5	6	11	45.45
Coordinación Departamentos	2	5	7	57
<b>Total Departamentos</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>34.48</b>
Dirección	10	23	33	30.3
Subdirección	4	7	11	36.36
Coordinación	16	7	23	69.56
<b>Total Posgrado</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>44.77</b>

#### IV. CONCLUSIONES

Nuestra investigación muestra que en el 2015, a pesar del considerable ingreso de mujeres a la academia, todavía se podía observar segregación vertical por género –las mujeres tendían a estar concentradas en los escalafones más bajos de la jerarquía docente– y segregación horizontal –la participación de las mujeres profesoras de la Facultad de Derecho de la UBA era más alta en áreas menos lucrativas y prestigiosas del derecho, y en aquellas materias íntimamente relacionadas con los roles tradicionales de las mujeres en la familia–. El hecho de que una mujer se haya convertido en decana no implicó una introducción de políticas de igualdad de oportunidades o una introducción de una sistemática orientación de género en la enseñanza del derecho. No trajo aparejado un incremento en la participación de las mujeres dentro de la categoría “titulares”, el cargo más alto para la docencia universitaria en el vértice de la institución. Además, en la elección que tuvo lugar en el 2017, la decana fue reemplazada por un hombre.

Otros investigadores que han observado jurisdicciones diferentes<sup>27</sup> también han notado que, incluso en las jurisdicciones con distintos sistemas jurídicos y universitarios, la marginación de las mujeres profesoras de derecho es importante a pesar del gran número de mujeres que entran en la academia con excelentes credenciales y méritos que las harían tan elegibles para alcanzar los más altos puestos en la jerarquía universitaria como a sus contrapartes varones.

Por ejemplo, Epstein<sup>28</sup> afirmó que, en el contexto de América del Norte, la segregación por género en los lugares de trabajo es una forma de discriminación contra la mujer, que mantiene a las mujeres subordinadas, en “las posiciones inferiores de los estratos laborales” y asegura la dominación patriarcal. Ya sea en las sociedades socialistas como en las capitalistas, “el rol estereotipado de género, la segregación laboral y las disparidades en los salarios entre los sexos han prevalecido”.<sup>29</sup> Asimismo, ella sostiene que a medida que la legislación a favor de la igualdad

<sup>27</sup> MACGLYNN, Clare, *op. cit.*; THORNTON, Margaret, *Dissonance and distrust, op. cit.*; THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, *op. cit.*; WELLS, Clare, *op. cit.*

<sup>28</sup> EPSTEIN, Cynthia, *op. cit.*

<sup>29</sup> *Idem*, pp. 152-153.

de género habilitó la entrada de más mujeres a la fuerza de trabajo, nuevas formas más sutiles de discriminación fueron apareciendo. Una vez que las mujeres superaron los obstáculos iniciales, se encontraron frente a nuevas barreras arraigadas en creencias culturales de aquello que constituye un trabajo propio de hombres y un trabajo de propio de mujeres, estereotipos éstos que afectaban sus experiencias y elecciones en el día a día contribuyendo al mantenimiento del *statu quo*. Al mismo tiempo, la marginalidad de las mujeres disminuye sus oportunidades de establecer contactos y los beneficios que podrían obtener, y a las posibilidades de ser mentoreadas, ambas cuestiones cruciales para desarrollar carreras exitosas. Para Epstein, la causa de la “segregación laboral por género es una combinación de factores como la discriminación del empleador, las elecciones de las mujeres, las presiones familiares, las políticas públicas, que resultan en un alto grado de segregación por género en el mundo del trabajo y que han actuado coordinadamente para mantener un sistema que parece beneficiar las preferencias de los varones...”<sup>30</sup> Las prácticas que se basan en esas creencias están tan arraigadas en las instituciones que terminan convirtiéndose en “naturales”.

De manera similar, Spencer y Podmore<sup>31</sup> identifican varios factores interconectados que contribuyen a la marginalización de las mujeres en profesiones dominadas por hombres en Inglaterra. Se refieren a la socialización de género y a los mandatos culturales, a los estereotipos en torno a las mujeres y sus habilidades, y respecto a la naturaleza de las profesiones y aquello que constituye trabajo de mujeres; a la resistencia de los clientes, al miedo a la competencia y a la falta de apoyo de los pares; a la ausencia de modelos femeninos y de mentores; a su exclusión de las relaciones informales que son importantes para el desarrollo de una carrera exitosa; a la prevalencia de un patrón de compromiso a “todo o nada” imposible de ser alcanzado por mujeres con responsabilidades de cuidado. Si bien estas apreciaciones fueron publicadas hace varias décadas, todavía parecería que pueden aplicarse a la situación de las mujeres en la Facultad de Derecho de la UBA. Más recientemente,

<sup>30</sup> *Idem*, pp. 15; BOURDIEU, Pierre, *Masculine Domination*, Stanford, Stanford University Press, 2002.

<sup>31</sup> SPENCER, Ann y David PODMORE (eds.), *In a man's world. Essays on women on male dominated professions*, London and New York, Tavistock Publications, 1987.

Thornton<sup>32</sup> ha utilizado el concepto de “régimen de género” acuñado por Connell<sup>33</sup> para explicar la compleja combinación de factores que marginalizan a las mujeres profesoras de derecho en Australia, justo en el momento en el que parecería que la participación de las mujeres está en su apogeo. Ella utiliza el término para describir la participación de las mujeres en la academia jurídica argumentando que “el régimen de género generalmente moldea las experiencias institucionales de desigualdad de las mujeres y es un factor de subrepresentación de las mujeres en altos cargos”. Agrega que la falta de avance de las mujeres no puede ser explicado simplemente sobre la base de argumentos biológicos y/o responsabilidades de cuidado. Para ella, se trata, en cambio, de un fenómeno complejo en el que convergen diferentes aspectos para reproducir la devaluación de lo femenino y la sobrevaluación de lo masculino y la persistencia de la discriminación estructural por género, a pesar de la alta participación femenina en la academia jurídica. Los elementos que surgen entrelazados para producir la subordinación de las mujeres son la división del trabajo, las relaciones de poder, la subjetividad y la cultura.<sup>34</sup> Un importante factor en este régimen es el sistema de promociones. La autora cuestiona la supuesta “neutralidad” de la selección meritocrática y revela que esta es un mito que oculta la preferencia por los hombres y la masculinidad.

Sin duda, podemos identificar la presencia de varios de los factores mencionados anteriormente al analizar la actual situación de las mujeres dentro de la Facultad de Derecho de la UBA. Podemos asumir que la ausencia de mujeres en las posiciones más altas de la jerarquía docente y de las áreas “menos femeninas” del derecho se debe a la persistencia de estereotipos sobre roles de géneros y aquello que se ajusta más a un “trabajo para mujeres”. Como Thornton también observa, ni el dramático incremento en los números de mujeres en la academia, ni la presencia

<sup>32</sup> THORNTON, Margaret, “Deconstructing Affirmative Action”, *op. cit.*; THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, *op. cit.*

<sup>33</sup> CONNELL, Raewyn, “Glass Ceilings on Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites”, en *Public Administration Review*, November/December, 2006, pp. 837-849.

<sup>34</sup> THORNTON, Margaret, “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, *op. cit.*

ocasional de una mujer en una posición de autoridad han servido como un antídoto para la omnipresencia del régimen de género: “ni la numerosidad ni la excepcionalidad (...) disipan la realidad de la pirámide organizativa típica de los lugares de trabajo en los que el vértice está masculinizado y la base feminizada”. Si bien la proporción de mujeres se ha incrementado durante la gestión de la Doctora Mónica Pinto, la primera y única mujer decana hasta la fecha, ellas siguen estando concentradas principalmente en los cargos bajos y medios de la jerarquía docente. Por otro lado, el haber tenido una decana mujer probablemente facilitó la emergencia de las cuestiones de género como un nuevo interés académico, como exploraremos a continuación.

## V. EL GÉNERO EN LA CURRÍCULA

A pesar del programa de reforma en torno a los derechos de las mujeres que sobrevino a la restauración de la democracia en Argentina y el surgimiento de oficinas judiciales nacionales y locales que requieren de personal especializado en género,<sup>35</sup> el contenido curricular de derecho se mantiene en gran medida intacta en lo que respecta a las cuestiones de género. Ninguno de los dos procesos de reforma de la currícula de la educación jurídica que tuvieron lugar en la UBA en los últimos años (en 1995 y en el 2003) prestaron atención al género y sigue sin existir un curso obligatorio en Género y Derecho.<sup>36</sup> Si bien algunos pocos cursos pueden tocar cuestiones de género, un estudiante puede convertirse en abogado sin jamás haber estudiado cuestión alguna relacionada con el tema. A diferencia de otras facultades de la UBA como Filosofía o Psicología que hace mucho tienen cursos de posgrado en género, hasta hace muy poco, no existía un curso semejante en la Facultad de Derecho de la UBA.

La omisión de incluir cuestiones de género en el plan de estudios puede atribuirse al prejuicio androcéntrico característico del Derecho y a la indiferencia, si no hostilidad, de la jerarquía masculina dominante

<sup>35</sup> BERGALLO, Paola y Aluminé MORENO, *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires, Jusbaire, 2017.

<sup>36</sup> BERGALLO, Paola, “El género ausente en la enseñanza del Derecho en Buenos Aires”, *op. cit.*

a la idea de incluir temas de género en los programas de estudios. A pesar de ello, hemos identificado algunas iniciativas interesantes que demuestran una preocupación creciente por el tema en cuestión, probablemente promovido por académicas argentinas que realizaron estudios de posgrado en Estados Unidos y trajeron su interés y sus conocimientos recientemente adquiridos.

Una de ellas es la creación de la *Red Alas*, una red Latinoamericana de mujeres profesoras de derecho con perspectiva de género. La red fue creada en el 2004 en una reunión hecha en Santiago de Chile en respuesta al reconocimiento a un grupo pequeño de profesoras de derecho y de cursos relacionados con género. Las actividades principales del grupo han sido el dictado de cursos on-line, la publicación de una colección y un encuentro bianual en alguno de los países participantes que tiene como intención reforzar los vínculos entre profesoras de derecho locales y jóvenes académicas que trabajan cuestiones de género.<sup>37</sup> En este momento, sin embargo, son pocas las profesoras jóvenes asociadas a la red y son las fundadoras más antiguas quienes se están haciendo cargo de las principales actividades como el desarrollo de materiales de calidad y cursos audiovisuales.

Otra iniciativa destacable es la creación del programa institucional de “Género y Derecho” en la Facultad de Derecho de la UBA que tiene como objetivo la incorporación de una perspectiva de género en el programa general académico de derecho y de la práctica profesional. Lamentablemente, el programa ha mantenido un perfil muy bajo y ha llevado a cabo pocas actividades: un tributo a la Jueza Carmen Argibay, que falleció en 2014; un seminario sobre tráfico de mujeres con fines de explotación sexual el mismo año, con una serie de actividades anexas; un seminario sobre mujeres en la política, y unas pocas conferencias. A pesar de ello, y a pesar de su poca visibilidad, el programa es parte de la estructura institucional, por lo que su valor simbólico no debería ser subestimado, ni su potencial de ofrecer más en un futuro.

Además de estos desarrollos, en el año 2013 fue establecido un programa de posgrado en asociación con el Observatorio de Género del

<sup>37</sup> Toda la información relevante puede ser hallada [en línea] <<http://www.redalas.net/a2/index.cfm?aplicacion=pak024>> [Consulta...]

Consejo de la Magistratura de la CABA. Este es el *Programa de Actualización en Género y Derecho*, cuyo objetivo es “generizar la educación legal” introduciendo un análisis crítico basado en el feminismo y en los derechos humanos.<sup>38</sup> Se ofrece un programa actualizado anual de 132 horas dividido en siete cursos, que suman 30 clases de cuatro horas cada una y cuatro paneles de tres horas que suman hasta 12 horas. Los cursos que se ofrecen son: Feminismo y Teoría del derecho; Género y Derecho Constitucional; Crímenes de Género y Derecho Penal; Derechos Sexuales y Reproductivos; Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Género. El programa se encuentra en su cuarto año y los resultados han sido muy buenos. Ha concitado el interés de un número creciente de estudiantes que trabaja en las distintas áreas de las profesiones jurídicas.

Otra buena señal es que el tema “Género” fue considerado un área de “interés institucional” en la Facultad de Derecho de la UBA. La Facultad tiene un programa de investigación que organiza concursos para distribuir modestos subsidios de investigación. En los últimos años se ha notado un considerable número de proyectos que estudian género y derecho. Esto puede estar relacionado con el perfil de la última decana, una mujer con especial interés en el tema de los Derechos Humanos. En el 2016, ocho proyectos fueron seleccionados por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho en el marco de la Convocatoria a Proyectos de Interés Institucional: siete trataban de cuestiones de género y uno de ética. Resulta interesante que uno de ellos analiza los desafíos pendientes de la educación jurídica en temas de género en la Facultad de Derecho de la UBA.<sup>39</sup> La primera parte de la investigación analizó los contenidos y la bibliografía utilizada en cuatro cursos obligatorios: Derechos Humanos, Derecho Internacional Público, Derecho Penal y Procesal Penal, y Derecho de Familia y Sucesiones. El curso de Derecho Internacional

<sup>38</sup> Una encuesta llevada a cabo en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por el Observatorio de Género del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires descubrió la demanda generalizada por educación en género (KOHEN, Beatriz, Diana MAFFÍA y Roberta “Greco OldStyle SSi”Ruiz [coords.], *op. cit.*). Disponible [en línea] <[www.jusbaires.gov.ar](http://www.jusbaires.gov.ar)> [Consulta...]

<sup>39</sup> *La enseñanza del derecho con perspectiva de género: situaciones actuales y desafíos pendientes*, coordinado por Liliana Ronconi, perteneciente a la “Convocatoria de Proyectos de Interés Institucional”. Disponible [en línea] <[http://www.derecho.uba.ar/investigacion/inv\\_proyectos\\_de\\_interes\\_institucional.php](http://www.derecho.uba.ar/investigacion/inv_proyectos_de_interes_institucional.php)> [Consulta...].

Público fue el único que no incluía ningún tema relacionado con igualdad de género. En cambio, varios programas de Derecho Penal contaban con cuestiones de género como abuso sexual, aborto, femicidio, trata de personas y prostitución. Sin embargo, la bibliografía (la mayoría de los manuales escritos por hombres) no contemplaba literatura sobre el tratamiento de las mujeres en la justicia penal. Algunos programas de Derechos Humanos también incluían normas específicas de Derecho Internacional y regional y jurisprudencia relativa a los derechos de las mujeres. Los programas de Derecho de Familia y Sucesiones están aún bajo análisis pero seguramente abarcarán más cuestiones relacionadas con el género.

Por otra parte, la creación del Centro de Derechos Humanos en el 2015 es otra iniciativa que sugiere que habrá avances en cuanto a la consideración del género en la educación jurídica. Su agenda muestra interés en el tema género, ha organizado actividades relacionadas con los derechos de la comunidad LGBT, violencia doméstica, derechos sexuales y reproductivos, y la participación de mujeres en tribunales internacionales, tomando un papel activo en la reciente campaña “Gqual”.<sup>40</sup>

## VI. REFORMAS E INVESTIGACIÓN A FUTURO

Queda claro, tras lo expuesto, que lograr los cambios institucionales necesarios para promover mayores cuotas de igualdad entre varones y mujeres docentes en la Facultad de Derecho de la UBA resulta un gran desafío. Tal como fuera expresado por Spencer y Podmore<sup>41</sup> hace ya 30 años, si bien la dominación masculina está omnipresente, sería un error considerar esa cultura como totalmente monolítica. Algunos grados de agencia deberían acordárseles a los individuos, varones y mujeres, que no conforman con el modelo hegemónico y que pueden negociar sus

<sup>40</sup> Para más información sobre el Centro de Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la UBA ver su sitio web en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/agenda.php> y <http://www.derecho.uba.ar/institucional/centro-derechos-humanos/nuestro-trabajo/mujeres-en-los-espacios-de-justicia-internacional.php> [Consulta ...].

<sup>41</sup> SPENCER, Ann y David PODMORE (eds.), *In a man's world. Essays on women on male dominated professions*, ob. cit., p. 174.

posiciones en la interacción social. Es de esperar que sobrevengan cambios culturales que, por cierto, son muy necesarios.

Las reformas han comenzado a tener efecto en la práctica; esto no es, por sí mismo, suficiente para cambiar las percepciones sobre las mujeres pero sí pueden facilitar las cosas. Por ejemplo, debido a la histórica y todavía existente conexión entre las mujeres y las responsabilidades de cuidado es importante que la UBA haya establecido un jardín maternal que reciba niños por la mañana, por la tarde y durante todo el día.

La inclusión del género en la educación jurídica tiene el potencial de crear conciencia de género y esta creciente conciencia puede iniciar un círculo virtuoso en donde cambios curriculares pueden desencadenar transformaciones institucionales y actitudinales que alteren algunas prácticas que perpetúan la subordinación de las mujeres.

Las autoras de este capítulo están en proceso de recolectar información cualitativa sobre las experiencias de las mujeres profesoras de derecho de la UBA. Dado que las transformaciones en la identidad son tan importantes en el proceso de desarrollo de la agencia,<sup>42</sup> estamos particularmente interesadas en explorar sus explicaciones o interpretaciones acerca de la brecha entre la proporción de estudiantes y graduadas y sobre las proporciones de profesoras de derecho y si ellas consideran que el sistema de concursos asegura igualdad de oportunidades para las mujeres. También indagaremos si las participantes creen que las mujeres profesoras aportan alguna diferencia en la forma en la que se enseña el derecho, qué opinan acerca del feminismo en la académica jurídica y del género en la currícula de derecho, y cómo perciben el futuro para las mujeres en la academia jurídica.

## VII. *POST-SCRIPT*

La investigación está pensada como un proyecto de largo plazo, la parte que dio origen a este artículo fue desarrollada durante los años

<sup>42</sup> BOURDIEU, *op. cit.*; GIDDENS, Anthony, *Modernity and Self Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford, Stanford University Press, 2003; TOURAINE, Alain, *El mundo de las mujeres*, Barcelona, Paidós, 2007; JODELET, Denise, "El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales", en *Cultura y representaciones sociales*, 3 (5), 2008, pp. 32-63.

2016 y 2017. Importantes cambios se han suscitado desde entonces en el seno del movimiento de mujeres en la Argentina, que se ha revitalizado a través de la lucha en contra de la violencia de género, el femicidio, los abusos sexuales y a favor del derecho de aborto. Si bien la campaña feminista en torno a la despenalización del aborto ha sido larga y sostenida, hoy se ha extendido al resto de la sociedad. Entre los años 2015 y 2018, en diversas ocasiones el escandaloso incremento en el número de femicidios llevó a líderes feministas y sus aliados a las calles para protestar en contra de los femicidios y exigir políticas públicas para terminar con la violencia de género. También se organizaron varios paros de mujeres con el apoyo de diferentes movimientos sociales.

Las movilizaciones masivas de mujeres revivieron la agenda feminista y le dieron nueva fuerza a un debate antiguo, el debate en torno al derecho al aborto y su despenalización. Ambos temas muy caros para el movimiento local de mujeres; una demanda que si bien nunca se había olvidado por completo, había perdido impulso, debido a la resistencia de los políticos y la influencia de la religión en la vida pública. Luego de muchos años de activismo feminista organizado, la demanda por el aborto legal y seguro llegó al Congreso en 2018 y el pañuelo verde, que representa la lucha por el derecho al aborto en Argentina, se propagó entre personas de todas las edades, provincias y profesiones. Fue notable ver cómo las mujeres jóvenes se involucraron en discusiones de alto nivel sobre derechos humanos, autonomía reproductiva y otras reivindicaciones democráticas en el marco de la agenda feminista. Como resultado, la sociedad comenzó a cambiar. Si bien el Senado rechazó el proyecto de ley por siete votos, todos los sectores de la Argentina se sumaron a la discusión para producir lo que los medios denominaron “la descriminalización social del aborto”.

A nivel de las profesoras y profesores de la UBA, ese debate social y el activismo político en torno a los derechos de las mujeres trajo un renovado interés en el género entre los profesores de la UBA, volviéndose masivo y efervescente. Los cambios más importantes fueron: la creación en el año 2017 de una red de profesoras de derecho, la *Red de Profesoras de la Facultad de Derecho UBA*, un grupo feminista al interior de la Facultad de Derecho y un fortalecimiento del Programa Género y Derecho.

El propósito de la Red es revelar la escasa participación de las mujeres en las actividades académicas organizadas en la Facultad de Derecho de la UBA. En 2018, se lanzó la campaña NoSinEllas, llamando a las autoridades de la Facultad y al resto de la comunidad académica a promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en los espacios académicos. Actualmente, la red está conformada por 60 profesoras (que no son profesoras titulares)<sup>43</sup> organizadas en comisiones. Los temas principales que aborda son: la participación de las mujeres en la vida académica; el status de empleo de las profesoras de derecho y los concursos docentes; el desarrollo e implementación de protocolos para casos de violencia y acoso dentro de la universidad. La Red ha organizado encuentros y conferencias relacionados con la educación jurídica y el género. También contribuyó a la campaña por el derecho al aborto organizando una demostración pública afuera de la Facultad de Derecho.

En paralelo, el Programa de Género y Derecho salió de su letargo; su nueva directora, una distinguida y comprometida académica feminista, ha comenzado una serie de articulaciones y alianzas con distintos actores de la universidad deseosos de llevar la igualdad de género a la vida académica. En colaboración con el Centro de Derechos Humanos y con la Red de Profesoras promovido una serie de conferencias públicas y cursos sobre el tema.

Si bien no podemos estar seguras aún de cuál será el alcance y el impacto de estos cambios en el largo plazo, creemos que, mientras tanto, es extremadamente importante comunicar el cambio ocurrido recientemente. En este contexto, solo unos meses atrás, en diciembre de 2018, las autoridades de la Facultad aprobaron una regulación muy importante que prohíbe que los órganos colegiados de evaluación dentro de la Facultad de Derecho estén conformados por miembros de un mismo sexo.<sup>44</sup> Este es definitivamente otro gran logro que, desde ya, ¡celebramos!

<sup>43</sup> Las organizadoras de la Red se han constituido sin la inclusión de profesoras titulares en su seno.

<sup>44</sup> Resolución (CD) 781/18, disponible [en línea] <<http://www.derecho.uba.ar/institucional/programasinstitucionales/genero-y-derecho/pdf/resolucion-integracion-de-concursos.pdf>> [Consulta...]

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKER, Sandra, "Women, the Other Academics", en *British Journal on the Sociology of Education*, 1, 1980, pp. 81- 91.
- AGULLA, Juan Carlos, *El profesor de Derecho entre la vocación y la profesión*, Buenos Aires, Cristal SRL, 1990.
- ALDERETE, Ana María, *El manifiesto liminar: legado y debates contemporáneos*, Colección 400 años, Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba, Secretaría de Asuntos Estudiantiles, 2012.
- BARTLETT, Katharine T., "Feminist legal methods", en *Harvard Law Review*, 1, 1990, pp. 829-888.
- BELLOFF, Mary y María Laura CLÉRICO, "El género en la enseñanza del derecho", en *Academia*, 6 (3), VII- XIII, 2005.
- BERGALLO, Paola, "El género ausente en la enseñanza del Derecho en Buenos Aires", en RODRÍGUEZ, Marcela y Raquel ASENSIO (comps.), *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, CIEPP, 2009, pp. 13-22.
- BERGOGLIO, María Inés, *¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de Género*, presentado en Seminario Internacional de las Mujeres en las Carreras Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 17 y 18 de abril del 2007.
- BÖHMER, Martín, *La enseñanza del derecho y el ejercicio de la abogacía*, Madrid, Gedisa, 1999.
- BOURDIEU, Pierre, *Masculine Domination*, Stanford, Stanford University Press, 2002.
- CONNELL, Raewyn, "Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites", en *Public Administration Review*, November/December, 2006, pp. 837-849.
- COWNIE, Fiona, *Legal Academics. Culture and Identities*, Portland, Oregon, Hart Publishing, 2004.
- FUCHS EPSTEIN, Cynthia, *Deceptive distinctions Sex Gender and the Social Order*, New York, Yale University Press, New Haven y London, Russel Sage Foundation, 1988.
- GASTIAZORO, María Eugenia, *Mujeres en el poder judicial* (Tesis doctoral de la Universidad Nacional de Córdoba, Centro de Estudios Avanzados), Buenos Aires, CEA, 2013.
- GIDDENS, Anthony, *Modernity and Self Identity. Self and Society in the Late Modern Age*, Stanford, Stanford University Press, 2013.

- GONZÁLEZ, Manuela y Olga SALANUEVA, "La enseñanza y el género en la Facultad de Derecho de La Plata", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), 2005, pp. 245-256.
- GUINIER, Lenny, "La enseñanza y desafíos de convertirse en caballeros", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), 2005, pp. 49-66.
- JODELET, Denise, "El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales", en *Cultura y representaciones sociales*, 3 (5), 2008, pp. 32-63.
- KOHEN, Beatriz, "¿Dónde están las profesionales del derecho en la ciudad de Buenos Aires?", en *Academia*, 6 (3), 2005, pp. 225-244.
- *El género en la justicia de familia; miradas y protagonistas*, Buenos Aires, Ad-Hoc, 2008.
  - *Gender Differences in the family law courts of the city of Buenos Aires: A view from within, thesis (PhD)*, University of Durham, 2003.
- KOHEN, Beatriz, Diana MAFFÍA y Roberta RUIZ (coords.), *El género en la justicia porteña. Percepciones de la desigualdad. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, Observatorio de Género en la justicia de la Ciudad de Buenos Aires, Buenos Aires, Jusbaire, 2016.
- KRAMARAE, Cheris y Paula TREICHLER, *A Feminist Dictionary*, London, Pandora Press, 1985.
- LEMAITRE RIPOL, Julieta, "El feminismo en la enseñanza del Derecho en los EE. UU.: estrategias para América Latina", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), 2005, pp. 175-192.
- MCGLYNN, Clare, *Legal feminisms: theory and practice*, London, Ashgate, 1998.
- *The woman Lawyer making the difference*, London, Buttersworth, 1999.
- MACKINNON, Catherine, "Integrando el feminismo en la educación jurídica", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), 2005, pp. 157-174.
- MACKINSON, Gladys y Mabel GOLDSTEIN, *La magistratura de Buenos Aires. Un estudio sociológico*, Literaria Jurídica, Buenos Aires, 1988.
- Red Alas, "El impulso de género en la enseñanza latinoamericana del derecho", en *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho*, 6 (3), 2005, pp. 351-353.
- RODRÍGUEZ, Marcela y Raquel ASENSIO, *Reformas judiciales, acceso a la justicia y género*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 2007.
- *Una agenda para la equidad de género en el sistema de justicia*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 2009.
- SPENCER, Ann. y David PODMORE (eds.), *In a man's world. Essays on women on male dominated professions*, London y New York, Tavistock Publications, 1987.

LAS MUJERES DOCENTES DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

BEATRIZ KOHEN – SONIA ARIZA NAVARRETE – MARÍA DE LOS ÁNGELES RAMALLO

THORNTON, Margaret, “Deconstructing Affirmative Action”, en *International Journal of Discrimination and the Law*, 2 (4), 1997, pp. 299-315.

– *Dissonance and distrust*, Oxford, Oxford University Press, 1996.

– “The changing gender regime in the neoliberal legal academy”, en *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 1, 33 (2), 2012 y 2013, pp. 235-251.

TOURAINÉ, Alain, *El mundo de las mujeres*, Barcelona, Paidós, 2007.

WELLS, Clare, “The remains of the day. The women law professors Project”, en SCHULTZ, Ulrike y Gisela SHAW (eds.), *Women and the World's Legal Professions*, Oxford, Portland y Oregon, Hart Publishing, 2003, pp. 225-246.

Fecha de recepción: 4-6-2019.

Fecha de aceptación: 29-7-2019.