

## Bases para una gestión integral del curriculum con perspectiva de género(s) y antidiscriminatoria en las carreras de abogacía: dimensiones, espacios simbólicos y fisuras, por María Verónica Piccone<sup>69</sup>

Universidad Nacional de Río Negro

### Resumen

#### Introducción

Desde hace años docentes e investigadore-as de distintas instituciones vienen planteando la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la enseñanza y particularmente en la enseñanza del derecho. Se trata de un proceso que partió de trabajos pioneros que desde los feminismos jurídicos critican al Derecho, donde en Latinoamérica resultan imprescindibles los de autoras como Alda Facio, Haydée Birgin y Alicia Ruiz, entre otras; para pasar a conjugarse con análisis que se centran en desnudar el **patriarcado académico** y reclamar que las epistemologías feministas y emancipadoras formen parte del *curriculum* real de las Escuelas de Derecho<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Universidad Nacional de Río Negro. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Derechos, Inclusión y Sociedad. Río Negro, Argentina.

Profesora adjunta regular de Derecho Constitucional y Derechos Humanos.

Las opiniones y/o ideas expresadas no representan necesariamente las opiniones y/o posiciones de la Universidad Nacional de Río Negro ni de las sociedades y organizaciones a las que pertenece la autora.

<sup>70</sup> Utilizo esta denominación, que no es la más habitual en el sistema universitario argentino, en la búsqueda de invocar un espacio intermedio entre las universidades públicas argentinas de estructura tradicional que se organizan en Facultades –de Ciencias Jurídicas, de Derecho, de Ciencias Jurídicas y Sociales– y, otras de estructura relativamente novedosa y menos homogénea, organizadas por escuelas o departamentos. Sin embargo, en todos los casos, las reflexiones se orientan a la enseñanza del Derecho o la Ciencia Jurídica a través de la Carrera de Abogacía, denominación acorde al título que se emite: abogado-a.

Es una trama que da cuenta de que la perspectiva o enfoque de género, como elaboración teórica de los feminismos de la tercera ola (Piccone, 2020), aparece como un constructo que ha demostrado permeabilidad tanto en el Derecho como en la academia. Una categoría polisémica que resulta imposible de sintetizar ya sea que se la consigne en singular –“género” –o abriendo la puerta a la pluralidad como se plantea en esta Jornada –“género (s)” –, con la intención de indicar la existencia de discusiones en torno al enfoque y, sobre todo, de evidenciar la inclusión del debate de las diversidades.

Desde allí el *mainstreaming* de género –habitualmente traducido como transversalización de la perspectiva de género en castellano–, consolidado en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de la Organización de las Naciones Unidas celebrada en Pekín en 1995 como “principio guía” (Arroyo Vargas, 2015: 10) que los gobiernos deben incorporar a todas las políticas públicas a fin de detectar desigualdades y construir equidad, se instala como un horizonte en el ámbito educativo, incluyendo las universidades.

Ahora, existiendo un conjunto de trabajos sustanciales que analizan la situación de la enseñanza del derecho en términos de perspectiva de género<sup>71</sup> y un consenso entre los feminismos populares y académicos que alienta a la profundización de las aun limitadas conquistas, cabe establecer las bases que sustenten la gestión integral del currículum con perspectiva de género (s) y antidiscriminatoria en las Carreras de Abogacía.

### **Dimensiones y territorios en disputa**

---

<sup>71</sup> No creo oportuno introducir en un espacio tan breve una enunciación de textos que me resultan valiosos y que han abordado cuestiones referentes a la educación jurídica con perspectiva de género en términos generales o sobre algún campo específico. Sin embargo, deseo señalar que entre las colegas que trabajamos el tema consulto habitualmente los trabajos de Daniela Zaikoski, Karina Andriola, Daniela Heim, Julieta Cano, Manuela González, entre otras.

Establecer las bases para la gestión integral del currículum con perspectiva de género(s) y antidiscriminatoria requiere tomar conciencia del estado de situación de cada institución educativa particular.

Si bien el plexo normativo internacional y nacional aplicable es idéntico en todas las universidades argentinas, existen variaciones tanto normativas como de organización institucional, originadas en la autonomía de cada universidad. Por esta particularidad del sistema universitario argentino, el estatuto adoptado por cada Institución de Educación Superior aparece como la norma fundamental de cada universidad.<sup>72</sup> Por eso, dentro de ellos, podemos señalar como un horizonte a conquistar estatutos como el de la Universidad Nacional de Río Negro que establecen objetivos orientados a la consecución de la igualdad de género – “promover la igualdad de género”, artículo 7 ix– además de otras disposiciones como las que tienden a la paridad en los cargos de representación en los Consejos Superiores y de Sede.<sup>73</sup>

Por debajo de estas normas constituyentes de las universidades públicas, encontramos un conjunto de resoluciones, ordenanzas o disposiciones orientadas a normar el funcionamiento de distintas facetas de la vida universitaria que coadyuvan con mayor o menor solidez la construcción de la igualdad. Aquí podemos enunciar sólo a modo de ejemplo nomas tan disímiles como las que establecen cupos o directamente la paridad en la conformación de órganos de gobierno, junto a aquellas que disponen que los tribunales de los concursos deben integrarse por personas de diversos géneros hasta los protocolos para la atención de violencias de género en las instituciones universitarias, hoy

---

<sup>72</sup> Que son aprobadas por el Ministerio de Educación de la Nación.

<sup>73</sup> Estatuto de la Universidad Nacional de Río Negro. Adoptado por la Asamblea Universitaria de la UNRN, Resolución N° 02 el día 7 de noviembre de 2017. Aprobado por el Ministerio de Educación mediante Resolución 134-E/2018 del 29/01/2018.

absolutamente imprescindibles.<sup>74</sup> En esta trama también deben destacarse los planes de igualdad, una de las propuestas más ambiciosas para construir la igualdad de género en las instituciones.<sup>75</sup>

Ahora, como se ha señalado, los mecanismos que construyen la diferencia de género al interior de las universidades no son lineales y la forma de develarlos demanda contemplar la experiencia vivida por las académicas y a partir de allí, detectar los *modus operandi* (Millán, 2001:305) del curriculum oculto de las instituciones educativas. Ya sea en las tradiciones orales de los círculos de mujeres o en las metodologías de trabajo instaladas desde los feminismos de la segunda ola, la recuperación de las experiencias vividas y la conciencia sobre las marcas que estas suponen constituyen un elemento indispensable al momento de construir conocimiento y de plantear estrategias políticas.

Márgara Millán hace hincapié en la necesidad de recuperar el entramado que da cuenta de la existencia de un “orden simbólico que construye a las mujeres en tanto género” dentro de las universidades. Postula que existen tres dimensiones a considerar. La primera apela las marcas dejadas en cada una de nosotras a través de la socialización educativa diferencial que desde nuestra etapa estudiantil nos exige sostener la vocación académica y profesional frente a las preguntas constantes como “¿Usted estudia mientras se casa? ¿O estudia para buscar marido?”<sup>76</sup> (Millán, 2001:307). Estas preguntas, se reactualizan en nuestra socialización como docentes en donde a través de criterios disfrazados de meritocráticos, nos exigen trabajo, abnegación y sacrificio mientras debemos

---

<sup>74</sup> Estas normas han tenido un crecimiento enorme a partir de fenómeno Ni Una Menos (Piccone, 2020). Sobre el tema se recomienda consultar las publicaciones de la Red Universitaria de Género (*RUGE*) de Consejo Interuniversitario Nacional.

<sup>75</sup> La Universidad Nacional de Río Negro aprobó por Resolución CSPyGE N° 056/2019 del 11 de julio de 2019 su Plan de Igualdad de Género. Puede consultárselo en <https://www.unrn.edu.ar/images/section/descargas/137-342-plan-de-igualdad-de-genero-web.pdf>

<sup>76</sup> El hecho de que actualmente no se escuchen con tanta habitualidad no impide que sigan flotando en la trama del curriculum “oculto” y que pocas veces sean denunciadas como actos de violencia de género.

escuchar afirmaciones tales como “decidimos el plantel docente en el partido de fútbol del sábado”.<sup>77</sup> Son huellas que a la vez de configurar violencias horadan nuestra confianza y menoscaban la legitimidad de nuestra presencia en la profesión y la academia.

En otro plano aparece la compleja dimensión institucional que, a mi consideración, conjuga toda esta estructura normativa señalada al inicio de este apartado al lado de su materialización y, también, siguiendo a Millán, la mayor o menor presencia de contenidos de género implícitos o explícitos en la curricula y los mecanismos por los cuales estos llegan o no a las aulas. En este último aspecto, los puntos de partida son también diferenciales, contando con planes excepcionales que contienen perspectiva de género en forma trasversal y otros que la soslayan en forma general.

**Finalmente, aparece la institución académica como espacio simbólico orientado por “reglas nunca explícitas”, ámbitos educativos “donde opera una normalidad de relaciones de poder y autoridad” (2001:307) que es, por supuesto, una normalidad patriarcal y constructora de desigualdad pero que en ocasiones se desordena a partir de la participación de las mujeres en distintos espacios cuyo impacto en el ámbito simbólico no ha sido, a mi criterio, estudiado.**

Desde este recorrido, entiendo que hay un conjunto de elementos que las feministas de las universidades debemos intentar articular conceptualmente y sostener políticamente. Las tres dimensiones planteadas por Millán, sin confundirse, operan como dispositivos que construyen simbolismos que retroalimentan en general el patriarcado: el maltrato opera como biopoder (Foucault) en lo íntimo; la falta de planes de estudio con perspectiva de género

---

<sup>77</sup> Sin contar las insinuaciones sexuales y la apropiación sin reconocimiento de nuestro trabajo.

(s) nos dice que nuestras epistemologías no tienen autoridad, y carencia de autoridad frena cualquier determinación de lo simbólico.

Entonces, al mismo tiempo que las teorías y *praxis* feministas cobran fuerza en las universidades, fuerzas que suponen fisuras en todas las dimensiones descriptas, aparecen reelaboraciones patriarcales orientadas a sostener el *estatus quo*.

### **Conclusiones**

Las dinámicas descriptas nos lleva a la necesidad de: revisar los marcos normativos institucionales para establecer medidas de acción positiva en las áreas en donde las brechas de género verticales y horizontales sean más acentuadas; crear espacios institucionales jerarquizados y con recursos para implementar políticas que erradiquen las violencias de género (s) y fomenten la igualdad<sup>78</sup>; establecer mecanismos que fomenten la revisión de planes de estudios y programas desde una perspectiva de género interseccional a través de la realización cursos y talleres que contribuyan a generar la noción que la libertad de cátedra no es un paraguas que ampare formas epistémicas autoritarias; propiciar el reconocimiento de las contribuciones formuladas por los feminismos y especialmente por los feminismos jurídicos y de las mujeres y personas LGBT+.

Esas acciones constituyen una responsabilidad de cada una de las personas que trabajan en las universidades. Especialmente quienes laboran en las Escuelas de Derecho y tienen como función formar abogados y abogadas tienen el deber en sus programas de estudio y en sus acciones de no soslayan epistemologías

---

<sup>78</sup> Debe denunciarse y erradicarse la noción patriarcal de que estas cuestiones son cuestiones de mujeres o personas LGBT+ que, por una especie de “pertenencia de clase”, son responsables a título personal de construir la igualdad y erradicar las violencias que atraviesan a las instituciones.

que resultan imperativas incluso a partir de normas constitucionales y convencionales.

Los límites a la transversalización del enfoque de género en la enseñanza del derecho son la expresión de la existencia de una lógica de tolerancia a los cambios que son poco más que maquillaje y de paralela resistencia al enraizamiento de culturas institucionales verdaderamente expresivas de dinámicas antidiscriminatorias. Entendemos que esas dinámicas nos deben alentar a reforzar las redes feministas que den lugar a estrategias de acciones sustanciales y sostenidas para construir igualdad.

### **Bibliografía**

Foucault, Michel (2008) *Historia de la sexualidad 1: La voluntad de saber*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Millán, Margara (2001). "Lo oculto del curriculum oculto. Reflexiones en torno al peso de lo simbólico en la vida académica". En *Género, feminismo y educación superior*, Emma Zapata Martelo, Verónica Vázquez García y Pilar Alberti Manzanares (coordinadoras). México: Colegio de Postgraduados. Instituto de Socioeconomía del Desarrollo Rural. Instituto de Socioeconomía, Estadística e Informática.

Piccone, María Verónica (2020). "El Ni Una Menos en el Movimiento Social feminista de Argentina". Tesis. La Plata. <https://doi.org/10.35537/10915/128606>

Arroyo Vargas, Roxana (2015). "Introducción", en *Transversalización de la perspectiva de género en los proyectos curriculares de la enseñanza del derecho*, Rodrigo Jiménez Sandoval, María Elodía Almirón Prujel y Silvia Beatriz López Safi (compiladores) Asunción: Fundación Justicia y Género.