

**GUÍA SOBRE
ENFOQUE DE GÉNERO
EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO**

Créditos

La iniciativa y elaboración inicial de la Guía sobre enfoque de género en la enseñanza del Derecho correspondió a las docentes Cristina Blanco, Marcela Huaita, Marlene Molero y Elizabeth Salmón.

Recibió aportes de profesoras y profesores especializados en género y pedagogía: Rocío Villanueva, Julissa Mantilla, Marisol Fernández y Fernando del Mastro.

Además, fue consultada con la Dirección de Estudios de la Facultad de Derecho, a cargo de Elena Alvites, y recibió aportes de sus colaboradores Gabriela Carrillo y Julio Rodríguez.

El documento fue consultado también con las profesoras Carmen Julia Cabello, Ana Teresa Revilla y Betzabé Marciani.

La iniciativa también recibió el apoyo de la Comisión de Responsabilidad Social del Departamento Académico de Derecho.

Presentación

La Guía sobre enfoque de género en la enseñanza del Derecho es un documento aprobado por el Consejo de Departamento Académico de Derecho y contiene sugerencias y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en el desempeño docente de las y los profesores del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tanto dentro como fuera del aula.

Esta Guía sobre enfoque de género en la enseñanza del Derecho forma parte de los esfuerzos que realizan de manera conjunta el Departamento Académico de Derecho y la Facultad de Derecho para que la perspectiva de género se instale como línea transversal en el Plan de Estudios de la Facultad de Derecho y, en general, pueda ser incorporada plenamente en nuestra actividad docente e investigadora.

En representación del Departamento Académico de Derecho y a nombre de sus docentes agradezco a las autoras de la Guía sobre enfoque de género en la enseñanza del Derecho por la iniciativa y por el valioso trabajo realizado.

Iván Meini

Jefe de Departamento Académico de Derecho

Índice

I. ¿Por qué es necesaria esta guía?	7
II. Conceptos clave	
a. Perspectiva o enfoque de género	9
b. Lenguaje sexista	10
c. Lenguaje inclusivo	10
d. Prejuicios o sesgos inconscientes	11
III. Enfoque de género en el rol docente	11
a. ¿Qué debo tener en cuenta antes de clase?	12
i. Preparación de contenidos en el sílabo del curso	12
- Contenido conceptual	12
- Contenido procedimental	13
- Contenido actitudinal	14
ii. Diseño de métodos de formación jurídica	15
iii. Selección de bibliografía	15
b. ¿Qué debo y qué no debo hacer en el aula?	16
i. Uso del lenguaje en clase	16
ii. Pautas para el desarrollo de las clases	17
iii. Dinámica dentro del aula: roles que se ejercen	19
iv. Evaluaciones	19
c. ¿Qué tener en cuenta fuera del aula?	20
IV. Hostigamiento sexual	21
V. Actividades vinculadas con el aprendizaje	23
a. Eventos públicos y actividades académicas	23
¿Cómo promover que no haya más paneles solo de hombres?	23
¿Cómo organizar un panel inclusivo?	24
b. Investigación	25
¿Cómo puedo contribuir a mejorar la equidad de género en la investigación?	25
VI. Fuentes	26

I. ¿Por qué es necesaria esta guía?

El Derecho, a través de sus normas y disposiciones, tiene un rol esencial en la construcción del ordenamiento social. Como tal, puede contribuir en el establecimiento de roles de género; es ahí donde radica su gran potencial para lograr una real igualdad de oportunidades. A través de nuestra actividad docente no solo transmitimos los discursos del Derecho, sino que establecemos normas y pautas que constituyen modelos a seguir para los y las estudiantes, razón por la cual nuestro rol en las aulas es valioso para contribuir a una equidad de género.

En nuestra Facultad, las alumnas constituyen el 63,2% de la composición estudiantil. Por su parte, las docentes mujeres representan el 26,9% del total del profesorado y las adjuntas de docencia, el 45,7% (Sistema de Apoyo de la Gestión- SAG PUCP 2018). Estas cifras evidencian la indispensable incorporación de un enfoque de género y la necesidad de asumir un compromiso por lograr una docencia inclusiva, que desarrolle por igual las capacidades de hombres y mujeres.

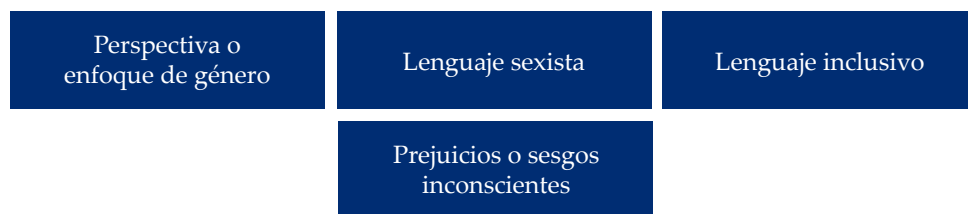
En atención a ello, esta guía busca brindar orientaciones básicas para fomentar la incorporación de una perspectiva de género en nuestra práctica docente, así como respetar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación de quienes se forman en nuestra Facultad. Tales lineamientos son aplicables a todas las personas que ejercemos la docencia en Derecho, sin importar el tiempo de dedicación ni la especialidad de las asignaturas a nuestro cargo. En todos los cursos que se imparten en la Facultad de Derecho es posible incorporar el enfoque de género tanto en el contenido de las asignaturas, como en el ejercicio mismo de la práctica docente. Esto incluye también a las y los adjuntos y los y las asistentes de docencia.

La preocupación por incorporar una perspectiva de género en la enseñanza del Derecho no es del todo nueva en nuestra Facultad; distintas iniciativas y prácticas individuales de docentes y estudiantes han buscado atenderla. Así pues, esta guía constituye un esfuerzo adicional en esta misma línea por parte del Departamento Académico de Derecho. Para ello, se explicitan criterios clave que nos ayudarán a consolidar una docencia alerta y consciente de los graves retos que la discriminación de género plantea en el Perú. Asimismo, no desconoce la situación desventajosa de otros grupos, pero se centra en la cuestión de género. Del mismo modo, en ella se enfatizan las desigualdades entre hombres y mujeres, aun cuando sus previsiones son también relevantes para la población LGTBIQ+, de la mano de la Reforma Trans aprobada recientemente por la Universidad.

De esta manera, esta guía reconoce que el enfoque de género es un elemento central de la práctica democrática y nos sitúa en la vanguardia de la educación jurídica de calidad en nuestro país y la región. Además, aplica, en el proceso de aprendizaje, temas que forman parte de los contenidos transversales de la carrera de Derecho. El género es materia sustantiva de algunos cursos, cuando debería ser un eje fundamental del Derecho, que debe marcar tanto la comprensión de la especialidad jurídica como la forma en que la transmitimos. Con este propósito presentamos este documento que busca brindar recomendaciones y herramientas para que el personal docente que así lo desee, en el marco de la libertad de cátedra, pueda incorporar el enfoque de género en su práctica docente y, así, contribuir a combatir la discriminación odiosa y persistente que socava nuestro ideal de convivencia justa y equitativa.

II. Conceptos clave

Hay ciertos conceptos fundamentales para la enseñanza del Derecho con un enfoque de género. Estos son:



En relación con cada uno de ellos, se presenta una definición e ideas centrales sobre por qué es relevante su incorporación en la enseñanza, así como algunos ejemplos de prácticas que podemos evitar o promover.

a. Perspectiva o enfoque de género¹

La perspectiva o enfoque de género es una herramienta conceptual y metodológica que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Utilizar esta perspectiva permite entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está naturalmente determinada. Esto supone cambiar los mecanismos, normas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.

La importancia de esta perspectiva recae en que plantea la necesidad de construir relaciones de género equitativas, constructivas y justas, basadas en tratar de solucionar los desequilibrios de poder que existen entre mujeres y hombres. En términos concretos, busca promover acciones como:

- La redistribución equitativa de las actividades entre los sexos, en las esferas de lo público y privado;
- La justa valoración y promoción igualitaria de distintos trabajos por parte de mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de personas enfermas y las tareas domésticas; y
- El fortalecimiento del poder de gestión, decisión y participación de las mujeres.

Sin enfoque de género	Con enfoque de género
Mantenerse al margen de la distribución de tareas en el trabajo de grupos	En el trabajo de grupos, incentivar que la representación sea asumida por una mujer y un varón.
Asumir que todas y todos los alumnos tienen las mismas posibilidades de atender a las clases de manera puntual	Dar la posibilidad, especialmente en las primeras clases, para que las y los alumnos indiquen si cuentan con personas dependientes a su cargo que puedan impactar negativamente en su puntualidad o asistencia.
Eventos académicos sin participación de mujeres	Eventos académicos con participación de una representación mínima de 30% de ponentes de uno u otro género.

La aplicación de este enfoque no implica desconocer la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas de origen étnico, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, orientación sexual, identidad de género o de cualquier otra índole.

¹ Adaptado de Instituto Nacional de las Mujeres (2007) y Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2014).

b. Lenguaje sexista²

El lenguaje refleja una concepción del mundo determinada y, al mismo tiempo, colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. El lenguaje sexista, específicamente, se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. En la lengua castellana existen mecanismos verbales mediante los cuales la discriminación sexual se recrea y mantiene. Un ejemplo de ello es el uso del género masculino como neutro o la ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino.

Tomemos conciencia del impacto que pueden generar los comentarios, por ejemplo, al tratar a las estudiantes como “hijita”, “chica” o “niña”, en lo cual subyace el efecto de infantilizarlas. En un contexto como un debate o una exposición, esta situación puede provocar que se infravaloren los argumentos de las mujeres.

Situación	Sin enfoque de género	Con enfoque de género
Referencia a las personas en relación con otra (u otras) personas y no en cuanto a ellas mismas (lo que son o hacen)	La hija de ... La esposa de...	La estudiante La profesora
Referencia en diminutivo a las personas, especialmente a las estudiantes	Te explico, hijita...	Le explico...
Referencias positivas exageradas, especialmente a los varones	Compadre, ¿cuál es tu opinión?	Dígame, ¿cuál es su opinión?

Frente a dudas acerca del uso de determinado término, reflexionemos sobre la siguiente pregunta: ¿utilizo dicho término de igual manera cuando hablo de varones y mujeres? Vivimos en un contexto de inequidad entre los géneros, por lo que un mismo comentario puede generar efectos distintos en nuestros alumnos y alumnas.

c. Lenguaje inclusivo³

Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, a la vez que promueve que se abandonen o no se incurra en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

² Adaptado de Instituto Nacional de las Mujeres (2007).

³ Adaptado de Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2015).

Situación	Sin enfoque de género	Con enfoque de género
Expresiones que son excluyentes	Hombre de leyes. Ustedes se están formando para ser abogados.	Profesionales del Derecho. Ustedes se están formando para ser abogados y abogadas.
Expresiones que invisibilizan a las mujeres	Los trabajadores iniciaron una negociación colectiva.	El personal sindicalizado inició una negociación colectiva.
Expresiones que subordinan a las mujeres	El delincuente disparó contra Luis Sánchez y su mujer, quien murió en el acto.	El delincuente disparó contra los cónyuges: Margarita Zunco, quien murió en el acto, y Luis Sánchez, quien quedó herido.

d. Prejuicios o sesgos inconscientes⁴

Se trata de preconcepciones o juicios previos, por lo general inconscientes, sobre un grupo de personas o sus miembros. Estos sesgos pueden impactar negativamente al conducirnos a tener una opinión negativa, errónea o rígida de un grupo o sus miembros por determinadas características, como su género.

Los prejuicios o sesgos inconscientes pueden reflejarse en actitudes o comportamientos como los siguientes:

Afirmación sin sustento, cuya base solo son algunas pocas experiencias personales	Los alumnos son mejores expositores. Es mejor que las alumnas tomen notas, porque son más ordenadas.
Afirmación que supone que los hombres son fuertes, activos, firmes y racionales	Al resolver este caso, los jueces se pusieron bien los pantalones.

III. Enfoque de género en el rol docente

Existen varios momentos en que es posible la introducción de la perspectiva de género en la enseñanza del Derecho⁵:

- En la preparación de las clases, que incluye la preparación de los sílabos, la utilización del lenguaje, la selección de temas y la bibliografía;
- En el desarrollo de las clases;

⁴ Adaptado de Instituto Nacional de las Mujeres (2007).

⁵ Una discusión más amplia al respecto puede verse en Huaita (1998, p. 279).

- En las actividades vinculadas a la docencia que se desarrollan fuera del aula, lo que incluye, entre otras, las asesorías o reuniones con alumnas y alumnos; y
- En la realización de actividades no vinculadas directamente con la docencia de una asignatura específica pero sí con la actividad académica.

A continuación, se presentan algunas propuestas que pueden ser exploradas por las y los docentes para actuar conforme al enfoque de género en estos ámbitos.

a. ¿Qué debo tener en cuenta antes de clase?

i. Preparación de contenidos en el sílabo del curso

En nuestro sílabo debemos atender a tres tipos de contenidos: los conceptuales, los procedimentales y los actitudinales⁶. En cada uno de ellos, es posible incorporar una perspectiva de género.

- Contenido conceptual

Los contenidos conceptuales son los saberes teóricos que la y el estudiante deberá aprender; como, por ejemplo, la identificación de características, determinación de conceptos, análisis de teorías, entre otros. Al desarrollar este contenido debemos abarcar hechos, conceptos y principios.

Es importante identificar qué temas del curso pueden ser especialmente significativos para evidenciar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, desde un enfoque de género. En general, poner en perspectiva algunos de los principales debates al relacionarlos con principios claves como los de igualdad y no discriminación puede facilitar el abordaje de algunos problemas y las respuestas que, desde el Derecho, se están presentando en el ámbito nacional como en el de otros países. Asimismo, cuidar que el contenido del curso muestre el papel de las mujeres y los hombres en la evolución histórica de la disciplina de estudio puede ser otra forma de alimentar, desde una perspectiva de género, el contenido conceptual (Ventura Franch, 2011, p. 2030).

De esta forma, por ejemplo, se podrían incluir contenidos conceptuales como la discriminación por razón de género en el Derecho de familia, el impacto de los delitos contra la libertad sexual en los derechos de las mujeres, el derecho a la salud sexual y reproductiva, las brechas de género en el acceso a la justicia, la publicidad sexista y no discriminación por razón de género, entre otros.

⁶ Para una explicación más detallada puede consultarse Carrillo y Gálvez (2017 a).

Área	Sin enfoque de género	Con enfoque de género	Comentario
Derecho penal	Delitos contra la libertad - Violación de la libertad sexual	Delitos contra la libertad - Violación de la libertad sexual: de los delitos contra el honor a los delitos contra la libertad sexual	Ello permitiría abordar el cambio en el bien jurídico tutelado, a partir de cambios sociales.
Derecho de familia	Filiación y patria potestad: - Filiación por naturaleza: matrimonial y extramatrimonial. - Filiación por vías paralelas: tecnologías de procreación asistida - Patria potestad	Filiación y patria potestad: - Filiación por naturaleza: matrimonial y extramatrimonial - Filiación por vías paralelas: tecnologías de procreación asistida - Paternidades y maternidades diversas - Patria potestad	Permite abordar diversas formas de organización familiar, su relacionamiento filial y ejercicio de derechos.
Derecho laboral	Igualdad de la mujer en el empleo: - La protección de la maternidad en el trabajo	Igualdad de la mujer en el empleo: - La protección de la mujer y la maternidad en el trabajo - Acoso sexual	Permite visibilizar que la maternidad no es la única situación que afecta la igualdad de la mujer en el trabajo.

- Contenido procedimental

Se refiere a aquellas acciones que suponen la aplicación de los contenidos conceptuales en situaciones iguales o próximas a las de la realidad profesional y que la y el estudiante deberá aprender. En este punto abordamos procedimientos, técnicas y métodos específicos. Algunos ejemplos de contenido procedimental son la elaboración de escritos, la construcción de argumentos, la aplicación de conceptos en la resolución de casos problemáticos, entre otros.

En este ámbito, es importante adaptar un lenguaje inclusivo, que enfatice la presencia de hombres y mujeres como sujetos activos o pasivos de conductas determinadas, y que evite caer en estereotipos sobre su conducta. En algunos casos esto provocará preguntas de las y los estudiantes y puede generar el debate sobre la perspectiva de género. En otros casos, podemos hacerlo a través de preguntas motivadoras que llamen a la reflexión por parte del alumnado o, también, incorporar métodos feministas desarrollados desde las teorías críticas al Derecho y que permiten evidenciar que en el contenido de las normas jurídicas subyacen todavía paradigmas basados en el hombre, sin tomar en cuenta la experiencia femenina⁷.

⁷ Al respecto puede consultarse Fernández y Morales (2011).

Área	Sin enfoque de género	Con enfoque de género	Comentario
Derecho constitucional	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación y aplicación de los principios y elementos del Estado - Identificación de los contenidos básicos de una constitución y análisis de su vigencia en la realidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación y aplicación de los principios y elementos del Estado - Identificación a través de una línea de tiempo de los sujetos jurídicos que participan en el debate sobre la configuración del Estado y los contenidos básicos de una constitución - Identificación de los contenidos básicos de una constitución y análisis de su vigencia en la realidad 	Una línea de tiempo permite abordar la exclusión de las mujeres y otros grupos discriminados en el desarrollo de la teoría del Estado y, como ello, se plasma en las propuestas constitucionales.
Introducción a las Ciencias Jurídicas	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los elementos esenciales que configuran el Derecho - Identificación de las fuentes del Derecho y su aplicación en la interpretación e integración 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los elementos esenciales que configuran el Derecho - Identificación de las fuentes del Derecho y su aplicación en la interpretación e integración - Identificación de diferentes formas de sexismo que se encuentran en la configuración del Derecho - Aplicación de la pregunta por la mujer para identificar sexismo en la interpretación e integración de las normas jurídicas 	Permite abordar el androcentrismo presente en el origen del Derecho y la norma jurídica.

- Contenido actitudinal

Son aquellos valores o actitudes que se promueven en clase y guían el ejercicio competente de los y las profesionales. Incluyen, por ejemplo, la valoración de la diversidad, la empatía y la actitud crítica frente a la discriminación.

La integración de la perspectiva de género en la enseñanza del Derecho debe partir de una toma de conciencia de las situaciones de discriminación o subordinación efectiva que sufren las mujeres. A partir de ello podemos proponer en el curso el respeto de algunos valores, la condena de algunas actitudes y acordar con las y los estudiantes el respeto de ciertas normas en clase para asegurarnos de que tengan oportunidades diferentes para expresarse y crear una atmósfera agradable de respeto mutuo y reconocimiento.

Área	Sin enfoque de género	Con enfoque de género	Comentario
Derecho tributario	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de dilemas éticos - Capacidad crítica frente a las normas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de dilemas éticos. - Capacidad reflexiva sobre los derechos de personas sin discriminación. - Capacidad crítica frente a las normas. 	Permite integrar una mirada de las personas desde su diversidad y no solo la dimensión empresarial o corporativa.
Derecho mercantil	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre la importancia del componente ético y de responsabilidad social empresarial en las instituciones del Derecho mercantil, así como en el análisis de los casos planteados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre la importancia del componente ético y de responsabilidad social empresarial en las instituciones del Derecho mercantil, así como en el análisis de los casos planteados. - Capacidad reflexiva sobre los derechos de personas sin discriminación. 	Permite integrar una mirada de las personas desde su diversidad y no solo la dimensión empresarial o corporativa.

ii. Diseño de métodos de formación jurídica

- Una manera didáctica de evidenciar la construcción social del género y el impacto diferenciado que determinadas situaciones tienen respecto a hombres y mujeres es la elaboración de casos de estudio⁸. Podemos inspirarnos en casos concretos que conocemos desde nuestra práctica jurídica o a partir de jurisprudencia, en especial la de cortes constitucionales o instancias internacionales, que nos permiten un enfoque holístico centrado en la dignidad de la persona humana.
- Una vez que tengamos un caso de estudio desarrollado, siempre podemos conversar con docentes especialistas en género para que enriquezcan nuestra mirada y verifiquen que hemos estado alertas incluso respecto a nuestros propios sesgos.

iii. Selección de bibliografía

- En la actualidad la perspectiva de género está bastante desarrollada en casi todas las áreas y, por tanto, deberíamos hacer una revisión cuidadosa para poder incluirla en la bibliografía que utilicemos o recomendemos en clase.
- Otra buena práctica es verificar si en nuestra bibliografía estamos incorporando, casi exclusivamente, textos elaborados por varones. Si así fuera, se sugiere revisar la posibilidad de incluir algunas autoras mujeres

⁸ Sobre la técnica de estudios de casos ver Cobo y Valdivia (2017, p. 14) y Carrillo y Gálvez (2017 b, p. 20).

que aborden de manera adecuada los temas que queremos tratar, de modo que hagamos visibles sus aportes. Esto es especialmente importante para nuestras estudiantes, quienes podrán tener referencia directa de otras mujeres que están contribuyendo al enriquecimiento del pensamiento jurídico.

b. ¿Qué debo y qué no debo hacer en el aula?

La forma en que las y los docentes interactuamos con nuestros y nuestras estudiantes en clase afecta casi todas las demás interacciones entre el profesorado y el alumnado fuera del aula y determina la forma en que los estudiantes se relacionan con el Derecho (Bashi e Iskander, 2006). Realizar el ejercicio de incorporar la perspectiva de género en la práctica docente supone no solo comparar y evaluar evidencias desde diferentes puntos de vista y experiencias, sino también tomar conciencia de que, a partir de la interacción en clase, las y los docentes transmitimos nuestra cultura, visión del mundo, actitudes e, incluso, los estereotipos de género con los que hemos convivido; por tanto, corremos el riesgo de transferir patrones sexistas en el aula.

El objetivo de los lineamientos que se presentan son fomentar un aula colaborativa, igualitaria y motivadora, que contribuya a una formación en Derecho con igualdad. Esto se desarrolla en cuatro ámbitos: (i) uso del lenguaje en clase, (ii) contenido de las clases, (iii) dinámica dentro del aula y (iv) evaluaciones.

i. Uso del lenguaje en clase

- Utilicemos y promovamos el uso de lenguaje inclusivo en clase. Desde una perspectiva de género, es una buena práctica evitar usar el masculino como genérico universal. Esto es así porque no hacer referencia expresa a las mujeres propicia un análisis de la cuestión jurídica que no toma en consideración la evolución diferenciada que algunos derechos han tenido para hombres y mujeres, así como las distintas implicancias que determinados derechos tienen para los géneros (Ventura Franch, 2011).

Ejemplos:

- En lugar de emplear la palabra “hombre” como término genérico, podemos usar la palabra “persona” o “ser humano”.
 - Cuando se trata de temas que afectan mayoritariamente a las mujeres, podemos indicarlo expresamente, como sucede con la protección de los derechos sexuales y reproductivos.
- No utilicemos prejuicios, refranes, chistes o lenguaje sexista en clase. Cuando las y los estudiantes enuncien un comentario o una palabra sexista, aprovechemos para convertir la situación en tema de enseñanza. Reflexionemos sobre los ejemplos que usamos en clase e incluso sobre las

bromas que se hacen como parte de la dinámica docente. ¿Estas se basan en estereotipos? ¿Son sexistas?

Ejemplos:

- Chistes o comentarios sexistas sobre roles de cuidado tradicionales asociados a las mujeres y
 - Descripciones físicas de los personajes involucrados en un relato determinado, salvo que resulten esenciales para el fin propuesto.
- No realicemos piropos ni comentarios relativos al aspecto físico o la forma de vestir de los y las estudiantes. Algunas palabras resultan ofensivas y degradantes porque pueden hacer sentir a las mujeres como objeto. Tal es así que su uso como piropo es tan común que se ha naturalizado y cuesta asumirlo como agresión. No obstante, que no exista intención de incomodar no es un argumento para justificar esta conducta ya que la determinación de si un acto, gesto o comentario no es bienvenido es de quien lo recibe. Asimismo, nuestra condición como docentes nos coloca en una posición de poder respecto al alumnado, lo que dificulta que ellos y ellas tengan la posibilidad de expresar su incomodidad. Se debe considerar también que hombres y mujeres tienen experiencias de vida distintas, por lo que algunos comentarios pueden tener un impacto diferenciado. Es nuestro deber ser conscientes de esta realidad.

ii. Pautas para el desarrollo de las clases

Aun cuando este es esencialmente un aspecto por considerar en la etapa preparatoria de las clases (ver sección ¿Qué debo tener en cuenta antes de clase?), las siguientes son algunas pautas para contemplar en la moderación de las intervenciones dentro del aula, que contribuyen a incorporar la perspectiva de género en los distintos temas que nos toque abordar:

Primera clase:

- Si tomamos lista, tengamos en consideración cualquier solicitud de utilización de un nombre distinto del consignado en ella, así como aquellas que puedan efectuarse respecto a la exhibición de imágenes en el caso de las listas con foto.
- Mostremos el video de hostigamiento sexual preparado por la Facultad de Derecho y que está instalado en todas las computadoras de las aulas asignadas para la docencia. Seguidamente propiciemos un breve intercambio de reflexiones con el alumnado.
- Algunas y algunos estudiantes tienen obligaciones de cuidado que pueden impactar negativamente en su asistencia y puntualidad a clase. Si bien la premisa es que estas obligaciones se gestionen de tal forma que no influyan en el proceso educativo, siempre pueden presentarse imprevistos. Pidámosles a los alumnos y alumnas que comenten con anticipación si en

el transcurso del semestre académico se presenta alguna situación que deba ser abordada.

Durante el semestre académico:

- Preguntemos cómo una determinada norma o pronunciamiento afecta a hombres y mujeres. Identificar estas diferencias, hacerlas explícitas y atenderlas en clase nos sitúa ya en el campo de una docencia adentrada en la perspectiva de género.
- En línea con lo anterior, cuestionemos la noción del “sujeto universal” construida por el Derecho. ¿Qué consecuencias de exclusión o discriminación se generan?
- Utilicemos estadísticas que contribuyan a visibilizar la distinta realidad de hombres y mujeres en nuestra sociedad y que, a su vez, sirvan para aproximarnos a un análisis que ayude a abordar el impacto diferenciado que una norma o pronunciamiento puede tener.
- Cuando se aborden cuestiones de género debemos procurar controlar la proliferación de afirmaciones sobre conocimientos basados en estereotipos y evitar la tendencia de considerar las afirmaciones experienciales como universales o absolutas. De hecho, esta conducta es vista como una forma de resistencia a la incorporación de una perspectiva de género. Otras manifestaciones de resistencia que pueden darse en clase, y que es importante reconocer y hacer un ejercicio de reflexión sobre ellas, son:

Forma de resistencia	Ejemplo
Negación de la necesidad del cambio en cuestiones de género	<ul style="list-style-type: none"> - Incredulidad en los datos estadísticos. - Defensa de los roles tradicionales de género como naturales
Trivialización de la equidad de género y negación a aceptar la responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Decir que las mujeres mienten cuando denuncian casos de hostigamiento sexual, violación o en casos mediáticos - Decir que con el tiempo se modificará la situación existente - Risa - Desvío de la discusión a debates simplistas - Mostrar falta de interés (mirar el teléfono y consultar notas, sin participar en el debate, entre otros)
Negación a aceptar la responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Decir que hay otras sociedades que están peor que nosotros - Decir que es un tema cultural en el que no tenemos participación o que es una realidad que se identifica con condiciones socioeconómicas y de acceso a la educación determinadas

iii. Dinámica dentro del aula: roles que se ejercen

En el aula están presentes las diferencias de género, por lo que deben ser tomadas en consideración al definir las relaciones entre estudiantes y docentes (Fernández y Morales, 2011). Es parte de nuestro rol docente velar por un proceso de aprendizaje activo en el que se promueva la participación de una diversidad de voces (Bashi e Iskander, 2006).

Para lograr esto se sugieren, entre otras, las siguientes medidas:

- Prestemos atención en quiénes participan más y menos en clase. Promovamos la participación de una diversidad de voces e incentivemos a quienes no suelen intervenir. Busquemos incluirlos de manera consciente pero no amenazante.
- Atendamos a la composición de los grupos de trabajo, de modo que haya diversidad en ella y que la representación no recaiga solo en los hombres.
- Notemos el orden en que las y los estudiantes intervienen. Diversos estudios dan cuenta de que las mujeres tienden a preocuparse más por emitir respuestas erróneas y por eso no están entre las primeras que levantan la mano cuando se les pregunta. Por ello, podemos dar un tiempo para la reflexión antes de aceptar respuestas (Bashi e Iskander, 2006).
- Pongamos atención a las interrupciones en el uso de la palabra y establezcamos reglas para el respeto de las intervenciones orales. Esto beneficiará a todas las personas que participan en la clase y tendrá un impacto específico sobre las alumnas, ya que diversos estudios señalan que sus intervenciones registran un mayor nivel de interrupciones (Bashi e Iskander, 2006).
- Prestemos atención a los comentarios que los alumnos y las alumnas realizan durante sus intervenciones o debate, para advertir de forma asertiva sobre la incorrección de comentarios sexistas. Con ello se busca evitar la normalización de ese tipo de situaciones y reconvenir al alumnado cuando haya un comentario sexista que cause risa en los estudiantes.

iv. Evaluaciones

Todas y todos tenemos sesgos inconscientes de género. Lo relevante, entonces, no es si los tenemos o no, sino nuestra capacidad de detectarlos, cuestionarlos, prevenirlos y corregirlos. Las evaluaciones constituyen un momento en el que esos sesgos pueden intervenir de manera inadvertida. Una forma práctica y eficiente de prevenirlos es mediante criterios claros y transparentes de evaluación que adicionalmente sean puestos en conocimiento de quienes van a ser evaluados.

Los exámenes constituyen un espacio en el cual se evidencia de forma especial la relación asimétrica entre docentes y estudiantes. Por este motivo, es importante que los y las estudiantes conozcan los criterios de evaluación y que esta se

produzca en un escenario que no aumente esta brecha —no se puede dar fuera de la universidad ni fuera de un aula, tampoco es aconsejable un escenario en el que solo se encuentren el o la docente y una o un estudiante—.

¿Cómo identificar si mi práctica docente tiene un sesgo de género?

A veces es difícil tomar conciencia de nuestra propia conducta en clase y damos por sentado que actuamos con plena imparcialidad. Medir algunas variables que forman parte de nuestra interacción con los alumnos y alumnas puede ayudarnos a tener certeza de que esto es efectivamente así. Las siguientes son algunas preguntas que podemos hacernos al respecto. También podemos pedir que graben algunas de nuestras clases y poner especial atención en estos factores al revisar el video. Otra opción es pedirle a alguien que nos acompañe a clase y nos haga retroalimentación. Las y los adjuntos y asistentes de clase también deben ser considerados en este proceso, para que ellas y ellos no caigan en sexismo y para que apoyen la autoevaluación de docentes.

Preguntas de autoevaluación
¿Recurro a estudiantes de determinado género con mayor frecuencia?
¿Doy más tiempo a estudiantes de determinado género para que respondan las preguntas que hago en clase?
¿Recuerdo en mayor medida los nombres de estudiantes de determinado género?
¿Considero de manera prioritaria los comentarios de estudiantes de determinado género en las discusiones en clase?
¿Interrumpo principalmente a estudiantes de determinado género antes de que terminen de responder?

c. ¿Qué tener en cuenta fuera del aula?

Las experiencias de aprendizaje en la Facultad de Derecho no se viven únicamente dentro del aula. Hay espacios fuera del salón de clase que permiten orientar y promover el desarrollo de los y las estudiantes. La relación que se establece entre alumnas, alumnos y docentes puede aportar significativamente en el aprendizaje del Derecho y tener trascendencia incluso para la vida profesional.

Se sugieren las siguientes pautas para fomentar que alumnas y alumnos accedan y se desenvuelvan en estos espacios, en condiciones de igualdad⁹:

- Tengamos en cuenta que estudiantes hombres y mujeres pueden presentar diferentes niveles de comodidad para contactar e interactuar con profesoras y profesores fuera de clase.

⁹ Para esta sección se han considerado investigaciones sobre la relación docente-estudiante con base en el género: Bashi e Iskander (2006, pp. 418-432), French-Hodson (2014) y Purvis (2012).

- Indiquemos con claridad cómo pueden contactarla o contactarlo sus estudiantes. Informemos a través de qué medio, en qué horarios y en qué supuestos pueden hacerlo.
- Programemos asesorías o reuniones dentro del campus y en horarios laborables. Es recomendable evitar realizar comentarios sobre la apariencia física o vestimenta.
- Brindemos iguales oportunidades a alumnas y alumnos para ser adjuntas y adjuntos y asistentes y asistentes de docencia en los cursos a nuestro cargo.
- En caso realicemos actividades de investigación con estudiantes, procuremos involucrar en paridad a mujeres y hombres.
- Consideremos que el género puede determinar la mayor o menor facilidad con que los y las estudiantes consiguen entablar relaciones con docentes que les sirvan de mentores y mentoras, que puedan recomendarlos y recomendarlas para oportunidades laborales o, en general, orientarlos y orientarlas en su formación académica y vida profesional. Tengamos en cuenta que también es posible tener reuniones virtuales.

En suma, estas pautas buscan no generar desventajas basadas en género en las oportunidades de aprendizaje que se presentan en las relaciones entre docentes y estudiantes.

IV. Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. Para la conformación del concepto no se requiere acreditar el rechazo ni la reiteración de la conducta¹⁰. Aunque normalmente es una práctica censurada, suele reproducirse en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

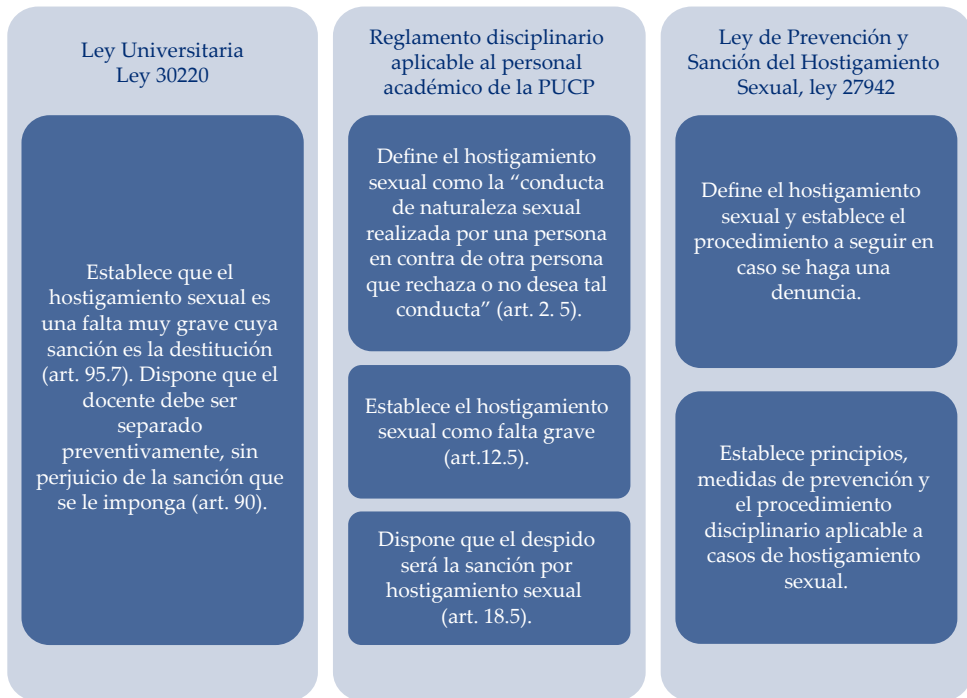
Si bien hay una serie de variables que hacen que el hostigamiento sexual sea una práctica común en la sociedad, también es cierto que hay factores que determinan una mayor exposición en ciertas coyunturas. Entre estos destacan:

- Contextos en los que interactúan personas que se ubican en situaciones con asimetría de poder. La relación docente-alumno/alumna, por ejemplo;
- Contextos en los que no se sancionan estas prácticas; y

¹⁰ Definición extraída de la ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el decreto legislativo 1410.

- Contextos considerados históricamente asociados a un grupo humano (varones, por ejemplo).

En la PUCP, desde 2016, se cuenta con un Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual, que es aplicable a estudiantes y docentes¹¹, y que define los casos en que ello puede ser sancionado.



Algunos ejemplos de hostigamiento sexual son los siguientes:

- Mandar mensajes a alumnas o alumnos en altas horas de la noche;
- Ofrecer la posibilidad de obtener una mejor calificación a cambio de aceptar una invitación a salir, tener relaciones sexuales, etcétera; y
- Hacer comentarios sobre la apariencia física de las y los alumnos.

Asimismo, se cuenta con una Comisión Especial para la Intervención frente al Hostigamiento Sexual que se encarga de evaluar e investigar en primera instancia las denuncias de acoso sexual presentadas.

¹¹ Ver 2016-001 Reglamento para la prevención e intervención en los casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

¿Qué hacer si tenemos conocimiento de un caso de hostigamiento sexual?

Si conocemos un posible caso de acoso contra algún alumno o alumna, debemos tomar acción. Podemos informar a la persona acosada sobre los caminos para denunciar al agresor y respaldarla para que no tema hacerlo. También podemos informar al jefe de Departamento, a la Defensoría Universitaria o la Comisión Especial contra Hostigamiento Sexual en la PUCP¹².

Recordemos que la normativa universitaria sanciona con la expulsión a docentes que ejercen conductas de acoso sexual al aprovechar su posición de poder respecto a la persona acosada. También sanciona a docentes que, a través de conductas físicas o verbales de naturaleza sexual, crean un ambiente hostil. Es nuestra responsabilidad como docentes estar atentos y atentas a estos hechos, y apoyar a los y las estudiantes.

V. Actividades vinculadas con el aprendizaje

Las desigualdades de género y la subrepresentación de mujeres se presentan también en actividades vinculadas al aprendizaje, como eventos públicos o actividades de investigación¹³. A continuación, se presentan algunas pautas para evitar profundizar tales desigualdades y contribuir a reducirlas.

a. Eventos públicos y actividades académicas

Promovamos, participemos y, de ser el caso, organicemos paneles con presencia de mujeres. Tengamos en cuenta que aquellos en los que solo participan hombres reproducen y mantienen la idea de que el Derecho es un campo masculino. Esto causa un efecto negativo en las y los estudiantes.

Si sabemos de un evento que no incluya mujeres, contactémonos con nuestros colegas para hacérselos notar y sugirámosles que tomen en cuenta a panelistas mujeres. Evitemos replicar en el contenido de nuestra ponencia, charla o conferencia los roles o estereotipos de género.

¿Cómo promover que no haya más paneles solo de hombres?

- Preguntemos si hay mujeres entre los ponentes cuando nos inviten a un evento o actividad académica.
- Recomendemos a mujeres que podrían ser invitadas al evento o actividad.
- Resaltemos la ausencia de mujeres y planteemos la importancia del balance de género en eventos académicos u otras actividades.

¹² comisión-hostigamiento@pucp.edu.pe

¹³ Véase al respecto Alcázar y Balarín (2018).

- Alentemos a nuestras colegas mujeres a participar en actividades académicas y de debate público.
- Usemos nuestras redes para conectar a nuestras colegas mujeres con organizadoras de eventos.
- Mantengámonos atentas y atentos a eventos, debates y actividades que se realicen en nuestra institución.
- Difundamos e investiguemos sobre las brechas de género en distintos espacios.
- Suscribámonos a la iniciativa Quorum de la organización de abogadas WIP-PERU (Women in the Profession)¹⁴.

¿Cómo organizar un panel inclusivo?¹⁵

- **Comprendamos por qué la diversidad de género importa.** No es solo para evitar el rechazo público. Importa por razones tanto de principios como prácticas. No puede tenerse una discusión adecuada y de trascendencia sin incluir las perspectivas tanto de hombres como de mujeres, sin importar el tema que se vaya a tratar.
- **Definamos el objetivo de contar con panelistas mujeres y realicemos un seguimiento a los paneles que organizamos.** No es suficiente expresar e interesarse por tener a una mujer en el panel, sino que hay que explicitar la finalidad de tener un panel diverso. Debe establecerse la proporción de mujeres que deseamos en la mesa y en el evento, en general.
- **Involucremos a mujeres en la planificación.** Contar con un panel balanceado no siempre resulta simple. Las mujeres pueden mostrar poco interés en unirse a un evento por la forma en que se ha diseñado; por ello, puede que no vean un lugar para ellas. Esto a menudo se debe a que ninguna mujer participó en su planificación.
- **Prestemos atención a la manera de invitar a panelistas mujeres.** Dado que las mujeres suelen tener más de una jornada de trabajo, puede resultar clave la antelación con que se realiza la invitación.
- **No tomemos atajos.** En otras palabras, no organicemos un panel y luego intentemos sustituir a uno de los expositores masculinos por una mujer. Evitemos colocar a una mujer solo como moderadora porque, si bien es un rol importante, no permite conocer sus opiniones o posiciones académicas.
- **Examinemos nuestros criterios de definición de panelistas.** Una excusa muy común es que el evento requiere ponentes de posiciones altas de poder. Puede ser cierto que se encuentren menos mujeres en posición de poder, pero, si miramos más allá de los títulos, seguramente encontraremos mujeres en posiciones de influencia académica o con experiencias o trayectorias valiosas. Consideremos el impacto que pueden tener los criterios que utilizamos. Por ejemplo, si deseamos invitar únicamente a

¹⁴ Disponible en www.wipperu.pe.

¹⁵ Adaptado de Grupo Sofía (27 de octubre de 2016), O'Neill (8 de marzo de 2016) y Mendizábal (6 de abril de 2016).

profesoras de Derecho de la PUCP, recordemos que ellas solo son el 26,9% del profesorado.

- **Tengamos en cuenta los sesgos sutiles.** La discriminación suele ser sutil, pero como cada vez es más obvia, es imposible no darse cuenta de ella. Por ejemplo, es común observar a moderadores o panelistas referirse a hombres expertos por sus títulos y a mujeres expertas por sus nombres, aunque tengan posiciones similares.

b. Investigación

Promovamos y participemos en equipos de investigación con equidad de género. Procuremos incorporar el enfoque de género en las investigaciones que realizamos dentro de nuestro ámbito de trabajo. Evitemos participar o realizar actividades de investigación que refuercen desigualdades de género. A continuación, se dan algunas pautas para contribuir a promover la equidad de género en la investigación.

¿Cómo puedo contribuir a mejorar la equidad de género en la investigación?¹⁶

- **Entendamos el contexto social en el que trabajan las mujeres investigadoras.** Su centro de investigación está ubicado en un contexto que, frecuentemente, desvaloriza o les impone mayores exigencias. Cuestionemos cómo los procesos institucionales pueden estar replicando relaciones de género.
- **Consideremos que el sexismo ocurre y que existen brechas de género que debemos enfrentar.** No es casualidad que haya menos mujeres asumiendo cargos de liderazgo y poder. Asimismo, las barreras de género que enfrentan son, muchas veces, sutiles y difíciles de cuantificar.
- **Evaluemos la situación de las mujeres que trabajan en nuestro centro de investigación.** Preguntémosles cómo se sienten trabajando ahí, si tienen dificultades lidiando con el tiempo dedicado a su trabajo y familia, si consideran que los mecanismos de ascenso son claros y están abiertos para ellas, entre otros aspectos.
- **Promovamos la mentoría, apoyo y creación de redes de contacto entre investigadoras de distintas generaciones.** Las mentorías y el apoyo institucional pueden ayudar a fomentar una mayor confianza laboral entre mujeres e integrarlas a la organización.

¹⁶ Tomado y adaptado de Grupo Sofía (28 de octubre de 2016).

VI. Fuentes

- ALCÁZAR, Lorena y María Balarín (eds.) (2018). *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Lima: Grupo Sofía y GRADE.
- BARTLETT, Catherine (1989). Feminist Legal Methods. *Harvard Law Review*, 103, 829-888.
- BASHI, Sari y Maryana ISKANDER (2006). Why Legal Education Is Failing Women. *Yale Journal of Law & Feminism*, 18(2). Recuperado de <https://digitalcommons.law.yale.edu/yjlf/vol18/iss2/3/>
- CARRILLO, Gabriela y Aníbal GÁLVEZ (2017a). *Estudio de casos. Colección Métodos de Formación Jurídica N° 2*. Lima: Facultad de Derecho PUCP.
- CARRILLO, Gabriela y Aníbal GÁLVEZ (2017b). *Formación por competencias. Colección Métodos de Formación Jurídica N° 1*. Lima: Facultad de Derecho PUCP.
- COBO GONZÁLES, Gonzalo y Sylvana Mariella VALDIVIA CAÑOTTE (2017). *El estudio de casos. Colección Materiales de apoyo a la docencia #1*. Lima: PUCP-Instituto de Docencia Universitaria.
- FERNÁNDEZ REVOREDO, Marisol y Félix MORALES LUNA (coords.) (2011). *Métodos feministas en el Derecho. Aproximaciones críticas a la jurisprudencia peruana*. Lima: Palestra y Red ALAS.
- FRENCH-HODSON, Ruth Anne (2014). The Continuing Gender Gap in Legal Education. *The Federal Lawyer*, 89.
- Grupo Sofía (27 de octubre de 2016). *8 pasos para evitar organizar un panel de hombres*. Recuperado de <http://www.gruposofia.org.pe/noticias/noticias-sobre-sofa/8cosasquepuedeshacerparaevitarorganizarunpaneldehombres>
- Grupo Sofía (28 de octubre de 2016). *8 acciones para mejorar la equidad de género en centros de investigación*. Recuperado de <http://www.gruposofia.org.pe/noticias/noticias-sobre-sofa/8accionesparamejorarlaequidaddegeneroencentrosdeinvestigacion>
- HUAITA ALEGRE, Marcela (1998). Integrating Gender into Legal Education: The Obstacles, Challenges, and Possibilities. *The American University Journal of Gender, Social Policy and the Law*, 7(2).
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) (2007). *Glosario de género*. México DF: INMUJERES.
- MENDIZÁBAL, Enrique (6 de abril de 2016). How to avoid an all-male panel? Just

try harder. *On Think Tanks*. Recuperado de <https://onthinktanks.org/articles/there-is-no-excuse-for-an-all-male-panel-how-to-avoid-them/>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) (2014). *Conceptos Fundamentales para la Transversalización del Enfoque de Género*. Lima: MIMP.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) (2015). *Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas*. Lima: MIMP.

O'NEILL, Jacqueline (8 de marzo de 2016). 7 Rules for Avoiding All-Male Panels. *FP*. Recuperado de <https://foreignpolicy.com/2016/03/08/7-rules-for-avoiding-all-male-panels/>

Pontificia Universidad Católica del Perú (2018). Sistema de Apoyo de la Gestión.

PURVIS, Dara (2012). Female Law Students, Gendered Self-Evaluation, and the Promise of Positive Psychology. *Michigan State Law Review*, 1693.

SIERRA PORTO, Humberto (2009). Lenguaje jurídico y discriminación. En: *El Lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de igualdad*. Bogotá: Comisión de Género de la Rama Judicial.

Ventura Franch (2011). El proyecto de mejora educativa: ¿cómo introducir la perspectiva de género en asignaturas jurídicas? En: *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*. Sevilla: Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla.

© **Departamento Académico de Derecho**

Pontificia Universidad Católica del Perú

Av. Universitaria 1801, San Miguel, Lima

Teléfono: 626-2000 – Anexos 4930

Impreso en el Perú en marzo de 2019

Derechos reservados, prohibida la reproducción de esta obra por cualquier medio, total o parcialmente, sin permiso expreso de los autores.