

Buenos Aires, de septiembre de 2022

A los Sres/Sras. Consejeros/as Directivos/as

de la Facultad de Derecho

Universidad de Buenos Aires

Tenemos el agrado de dirigirnos a los/las Sres/Sras. Consejeros/as desde el Programa Género y Derecho de la Facultad, a efectos de elevar propuestas para incluir la perspectiva de género en las designaciones de profesores eméritos, consultos, titulares, adjuntos y auxiliares docentes. Estas recomendaciones, que se entienden como “buenas prácticas” al momento de las designaciones referidas pueden resultar de interés para el tratamiento de dicho Consejo.

Este Programa ha advertido que en el desarrollo de la propuesta de nombramiento de profesores eméritos y consultos de la Facultad, establecida por el Estatuto Universitario en sus Arts. 51 y ss., como así también en los procedimientos de concursos a efectos de designar profesores titulares, adjuntos y auxiliares docentes, se omite indagar sobre cualquier antecedente que el propuesto podría tener en relación a denuncias por violencia y/o discriminación en razón al género.

En el primer caso, el Estatuto Universitario establece la posibilidad de proponer al Consejo Superior la designación de profesores consultos y eméritos que hayan alcanzado la condición establecida por el Art. 51, esto es, cumplir sesenta y cinco años de edad.

Se advierte que al momento de reunirse el Consejo Directivo a efectos de considerar la propuesta de designación de profesores eméritos y consultos, en la sesión a la que hace alusión el Art. 3º de la Resolución (CS) N° 3710/89, no se acompaña información, en relación a los candidatos propuestos, que verifique si los

mismos tienen o tuvieron denuncias en el marco del Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y/o discriminación de género u orientación sexual, regulado por Resoluciones (CS) N° 4043/15 y su modificatoria (CS) N° 1918/19.

Atento que la designación de profesores eméritos y consultos habilita a la persona designada a integrar los organismos y cuerpos de gobierno de la Universidad, y las Comisiones técnicas o administrativas para las que fueren designados, y que a su vez, en el caso de los primeros, el nombramiento reviste el carácter de por vida; este Programa propone, se tomen las medidas tendientes a completar el procedimiento previo a la sesión especial y secreta a la que hace referencia el art. 3, generando una consulta no vinculante a las áreas legales y a las unidades de género, con el fin de verificar si los candidatos propuestos tienen o tuvieron denuncias, y en caso afirmativo el estado de las mismas.

Este Programa sugiere que dado el carácter secreto de las actuaciones relativas a estos tipos de nombramientos y la confidencialidad que rige en el protocolo, la tramitación de esta solicitud se realice por expediente reservado, siguiendo los lineamientos originarios de la Resolución (CS) N° 769/2018 que conllevan un circuito administrativo de intervención de las áreas correspondientes, que permita resguardar la identidad de las personas, como así también restringirse el acceso al contenido de la denuncia (a través del sistema de Gestión Documental Electrónica de la UBA, utilizado actualmente en la Universidad, deberá tramitarse bajo la opción “expediente reservado”).

En tal caso, las actuaciones relacionadas al pedido de informes a las áreas correspondientes deberán tramitarse de conformidad con los principios rectores de respeto y privacidad y no revictimización (art. 5to. incisos b y c), anexo de la Resolución (CS) N° 1918/19). El primero de estos guarda relación con la posibilidad de reservar los datos personales de las víctimas cuando así lo soliciten. Por su parte, el principio de no revictimización obliga a la Universidad a evitar la

exposición pública de la persona que denuncia o de los datos que permitan identificarla.

Siguiendo con esta línea de recomendaciones, este Programa sugiere que, para aquellos casos en los que el Consejo Directivo quiera interiorizarse sobre el contenido de las denuncias que puedan existir, puede convocar a informar a la persona referente del Protocolo en la Facultad, en sesión secreta de dicho Consejo, respetando la reserva a la que hace referencia el art. 10 inc. e5) que establece: *“Mientras las actuaciones tramiten bajo esta modalidad, y hasta su resolución, permanecerán en el área o unidad de género y su confidencialidad será absoluta, sin que se autorice vista o copias del expediente a la persona entrevistada, a la persona señalada o a terceros”*. A partir de esta norma, entiende este Programa que este paso requeriría además el consentimiento vinculante de la persona denunciante, y que en caso de obtener ese consentimiento el tratamiento y análisis del caso debiera llevarse adelante en sesión secreta conforme el reglamento de funcionamiento del Consejo Directivo.

Como segunda propuesta, y siguiendo una línea de trabajo vinculada a las políticas de prevención, desde el Programa, se sugiere la *creación de una Comisión Asesora*, compuesta por profesores/as regulares expertos/as a designar así como las áreas de gestión en la temática, cuya función sea la de evaluar y proponer la elaboración de recomendaciones a los/las jurados de los concursos y/o eventuales modificaciones en los regímenes de concursos de profesores titulares, adjuntos y auxiliares docentes de modo que, siguiendo los lineamientos de los Principios Interamericanos sobre Libertad Académica y Autonomía Universitaria de la CIDH junto con REDESCA Y RELE- en particular Principio III-, reflejen la perspectiva de género así como el compromiso de la Facultad para la eliminación de cualquier forma de violencia y/o discriminación por cuestiones de género en la sustanciación de dichos procedimientos, y que en caso de ser aprobadas por el Consejo Directivo, podrán ser elevadas al Consejo Superior en aquellos casos en que correspondiere.

Estas propuestas encuentran su fundamentación en la necesidad de crear instrumentos claros y eficientes que permitan prevenir dentro de la Facultad situaciones que afecten a la dignidad y a la ética universitaria. Estas premisas deben regir los comportamientos de los docentes, atento lo establecido en el Estatuto Universitario en relación a las causales de juicio académico (art. 64).

Las recomendaciones o “buenas prácticas” que aquí se proponen se enmarcan en la necesidad de adoptar medidas positivas, propositivas y pedagógicas. El objetivo es trabajar de manera transversal en todas las áreas de la Facultad para garantizar, por un lado, un espacio académico libre de violencia y/o discriminación, y evitar la designación de docentes que pudieren registrar sanciones por denuncias por violencia y/o discriminación por razones de género contrarias a la dignidad y ética universitaria, y por el otro propulsar medidas encaminadas a la erradicación de obstáculos enfrentados por las mujeres y diversidades en la academia basadas en estereotipos de género u otros motivos de discriminación.

Sin otro particular, saludamos a los/as Sres/Sras. Consejeros/as.

Valeria Thus
Directora