



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PSICOPEDAGOGIA
PROFESORADO UNIVERSITARIO PARA LA EDUCACIÓN SECUNDARIA Y
SUPERIOR**

Título del trabajo:

***“LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA
CURRICULA DE LA MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA
CARRERA DE DERECHO”***

Título a obtener: **Profesor Universitario para el Nivel Secundario y Superior**

Alumno: **Carolina Ruth Becker**

2022

INDICE

1. Introducción.....	5
1.1 Problema de Investigación.....	5
2. Objetivos.....	7

Capítulo I:

La perspectiva de género como construcción social

3.1 La construcción social del género.....	8
3.2 La regulación del género en la sociedad.....	10
3.3 La transversalidad de la perspectiva de género.....	11

Capítulo II:

El diseño curricular basado en perspectiva de género

3.4 El currículo como una construcción cultural.....	14
3.5 La incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo y en el currículum	15
3.6 La perspectiva de género en la universidad.....	17
3.7 Hacia un currículo transversal y una justicia curricular.....	20

Capítulo III:

La perspectiva de Género en el aula de la universidad

3.8 Pedagogía desde la perspectiva de género.....	22
3.9 Aspectos principales de la didáctica.....	23
3.10 La didáctica en la enseñanza de nivel superior con perspectiva de género....	25

Capítulo IV

Análisis de datos

4.1 Perspectiva Metodológica.....	27
4.2 Análisis del material de la asignatura del Derecho del Trabajo.....	33
4.3 Observación de clases.....	34
4.5 Análisis de Resultados.....	35

5. Propuesta de intervención.....	36
5. 1 Fundamento de la propuesta de intervención.....	37
5.2 Contexto de desarrollo de la intervención.....	38
5. 3 Resultados esperados.....	43
6. Conclusión.....	43
7. Bibliografía.....	46

RESUMEN

En el presente trabajo se desarrolla una propuesta de intervención para la implementación de la perspectiva de género en la currícula del Derecho del Trabajo, de la carrera de abogacía en la ciudad de Rosario.

La enseñanza de la asignatura del derecho de trabajo en el nivel de enseñanza superior es un desafío en el marco de una sociedad que se encuentra en permanente cambio; los diversos movimientos sociales que se dan como lucha para disminuir la brecha de la desigualdad de género, impactan en todas las instituciones siendo una de ellas las instituciones educativas.

Este trabajo de investigación tiene como finalidad proponer la implementación de la perspectiva de género en esta asignatura con el objetivo de comenzar a pensar un cambio de paradigma en las formas de enseñanza y del contenido a enseñar en la misma.

PALABRAS CLAVES: Perspectiva de género - Género - Derecho del Trabajo - Currícula – Justicia Curricular

1. INTRODUCCIÓN:

1.1 Problema de Investigación

La perspectiva de género es un desafío interesante y complejo dentro del marco de una sociedad que está en constante cambio y en lucha contra la ruptura de paradigmas que llevan arraigados varias épocas. Pensar esta problemática dentro de la carrera de derecho, más específicamente, orientada en la currícula de la materia de Derecho del Trabajo, es aún más complejo.

Se puede sostener, que la perspectiva de género permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

La currícula de Derecho del Trabajo cuenta con una particularidad, los temas incluidos en la misma incluyen normas y regulaciones que tratan la perspectiva de género en la práctica profesional, pero se omiten al momento de desarrollar la materia.

Incorporar dichas temáticas en la programación de la clase implica tener conciencia de las desigualdades socialmente construidas entre hombres y mujeres. Su implementación genera la construcción de una nueva personalidad, valores y creencias sobre los individuos.

Se ha instaurado la idea de que en los niveles de educación superior no se dan este tipo de prácticas discriminatorias y sexistas hacia las mujeres, pero en verdad, las formas de discriminación han cambiado, convirtiéndose más finas y difíciles de detectar. Son sutiles y no tan evidentes.

La finalidad de la perspectiva de género es desarticular esos patrones de naturalidad, cuestionarlos, ponerlos en tela de juicio y, por último, demostrar que son producto de la construcción social y, por tanto, son transformables a partir de determinados contenidos curriculares que, en la actualidad deberían formar parte del currículo.

Desde el punto de vista normativo, la ley 26.206 de 2006, represento un avance, en cuanto contempla a grandes rasgos dicha temática y consigna entre los objetivos de la política educativa en su artículo 11 inciso F), el cual establece que se debe asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”. Apareciendo así el “género” como uno de los estándares que guían la igualdad educativa y la erradicación de la discriminación.

Sin embargo, la ley de educación superior ha quedado desactualizada en esta temática. Las universidades, por su parte, no han promovido las transformaciones necesarias, por

lo que, han contribuido a la reproducción de roles estereotipados y al mantenimiento de una estructura social basada en la desigualdad.

Es por esta razón, que los establecimientos de educación superior tienen una gran responsabilidad en promover los cambios que la sociedad necesita, para el logro del bien común y de una verdadera justicia social.

Se cree que una curricular atravesada por la perspectiva de género es una herramienta útil para empezar a reconocer las relaciones de poder asimétricas que se dan entre los géneros en el marco de las universidades de derecho.

Es por esto que este trabajo es poder investigar cómo se presenta esta temática en la currícula de la materia de Derecho del Trabajo.

Esta rama de la abogacía no está exenta de la perspectiva de género, pues la atraviesa en diversas problemáticas como el Gender Moobing, despidos injustificados basados en el género, el deber de los sindicatos de prevenir la discriminación basada en el género o desde el derecho laboral internación juntos con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. Como así tampoco, desde las leyes de prevención de violencia laboral o la ley provincial de derechos de la trabajadora en situación de violencia de género, entre otras.

Lo que lleva a preguntar ¿se enseña la materia de derecho del trabajo desde la perspectiva de género en las universidades de derecho?, teniendo en cuenta que se considera una problemática social y que se trata de una carrera que pertenece a las ciencias sociales, en la que se forman futuros profesionales que brindaran un servicio a la comunidad, es necesario que la misma sea implementada y reflejada a través de la justicia curricular.

2. OBJETIVO

General

- Investigar la perspectiva de Género de la currícula de Derecho de Trabajo de la carrera de Derecho.

Específicos

- Analizar el género como una construcción social.
- Analizar la orientación de los contenidos curriculares de la materia de Derecho del Trabajo.
- Indagar sobre estrategias para la implementación de la perspectiva de Género en su currícula.

3. MARCO TEORICO

CAPITULO I

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Vivimos en una sociedad cambiante, donde coexisten diversidad de pensamientos y culturas, que traen consigo situaciones conflictivas que influyen en las relaciones sociales.

Desde hace varias décadas, se viene presentando como un conflicto social la desigualdad, violencia y estereotipos basados en el género y la opresión de las mujeres en los ámbitos laborales, económicos, educativos y político.

La diferencia y conflicto sociales influyen en las escuelas y universidades, las cuales, deberán adaptarse a los cambios que se presenten en la sociedad en la que esta inserta. Ello implicara, a su vez, la reformulación las curriculas de las materias que se dicten en cada institución educativa.

Tomando en cuenta que las instituciones educativas responden a una política cultural que impactar en el curriculum y que los saberes a enseñar son seleccionados de forma subjetiva, acorde a lo que la sociedad considera como conocimientos legítimos. Es que resulta fundamental empezar a incorporar la perspectiva de género en el dictado de las diversas asignaturas.

En este sentido, este primer capítulo del trabajo de investigación tiene como finalidad realizar un análisis sobre la influencia del género y de la perspectiva del género en la educación universitaria pero previo a ellos se desarrollará el concepto de género como una construcción sociocultura y la regulación de este en la sociedad.

3.1 La construcción social del género

Abordar el concepto del género no es una tarea fácil debido a que no existe un concepto univoco del mismo, pero si se puede decir que este no sólo abarca a mujeres y hombres, sino que va más allá, hace referencia a un construcción social y cultural.

Por lo que, Novello (2020) considera que el género es una categoría construida que atraviesa la esfera del individual y social de los sujetos; y esas construcciones del género que hace cada sociedad son las que inciden en los derechos humanos de las mujeres y hombre.

El género trata de aspectos sociales y culturales que son atribuidos a los individuos para diferenciar entre hombres y mujeres, basándose en las características biológicas de cada sexo. Esto es así, porque cada cultura tiene sus creencias y reglas sobre cómo deben actuar las personas según su género biológico.

Vale decir, que estas construcciones socioculturales mutaran a lo largo de la historia adaptándose a los cambios sociales que surjan. Los roles asignados a hombre y mujeres se presentan en distintos medios como la educación, el lenguaje, la concepción de las familias, las instituciones, política, entre otras.

Tomándose al género como una construcción social, es la misma sociedad la que provoca la desigualdad de género entre hombre y mujeres apoyándose en mitos y estereotipos que afirman que la diversidad biológica de ambos sexos encierra, en sí misma la desigualdad, considerándose esta última, como natural e irremediable (Lacarde 1996).

Los estereotipos se basan en una visión generalizada sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular. Los mismos afectan tanto a hombres y mujeres, sin embargo, tienen mayor peso sobre estas últimas.

Todo estereotipo que este dirigido hacia las mujeres es denominado estereotipo de género. Cuyo objetivo es degradar a las mujeres y menoscabar su dignidad; como así también, negarles ciertos beneficios o imponerles cargas. Como, por ejemplo, los estereotipos basados en las capacidades intelectuales de las mujeres para aprender, no sólo las degradan, sino que muchas veces generan un impedimento para el acceso a la educación; o bien le imponen cargas como el cuidado de sus hijos y el hogar.

Los estereotipos de género nacen de las construcciones socioculturales creadas sobre los hombre y mujeres basándose en sus diferencias biológicas y físicas. Por ello, es fundamental identificar estos estereotipos para poder comprender porque continúan vigentes en la sociedad, cuál es su legitimación y como eliminarlos; y así poder disminuir la desigualdad de género (Cook y Cusack 2009).

Tal como sostiene Redondo (2019), es que las diferencias biológicas entre hombre y mujeres no deberían generar una desigualdad, pero ello ocurre porque se sujeta la sexualidad al cumplimiento de ciertos estereotipos culturales que la sociedad adopta y reproduce innatamente.

Si es verdad que existen diferencias biológicas entre ambos sexos, pero dichas diferencias se convierten en un problema cuando de ellas se derivan desigualdades en el acceso a derechos. Es decir, cuando en virtud de estas se establecen relaciones de poder que afectan las condiciones de las personas para tener una vida digna.

3.2 La regulación del género en la sociedad

Ahora que se hizo referencia a que es el género y los estereotipos de géneros, es necesario tratar la regulación del género, pero no en el sentido de una norma jurídica sino de las normas sociales que se establecen en cada sociedad y que contribuyen a la desigualdad de género.

Butler (2004), considera la norma opera dentro de las prácticas sociales marcando estándares implícitos de aquello que se considera normal. Decir que el género es una norma, implica que esta siempre incorporado en cualquier acto social.

Si bien el género es un mecanismo a través del cual se producen y se naturalizan las nociones de lo masculino y lo femenino, también permite deconstruir y desnaturalizar aquellos estereotipos o conductas normalizadas por la sociedad.

Siguiendo la obra de Butler (2004), es la sociedad la que crea las normas de género para constituir la base sobre la cual se va a idealizar las distintas dimensiones del género. Así mismo, considera que el género es una norma que surge con la finalidad de poner en crisis las practicas sociales e idealizaciones que la sociedad realiza sobre este para poder deconstruirlas y desnaturalizarlas, ya que la norma solo perdura hasta que la sociedad mantenga su vigencia.

Las normas de género y los estereotipos creados y sostenidos por las sociedades influyen sobre las relaciones sociales entre hombre y mujeres, generando una división y desigualdad entre ambos porque se asigna determinados espacios, tareas, obligaciones, mandatos, sobre las mujeres en particular (Beltrán 2001).

Esa desigualdad del género desemboca en lo que denomina la “violencia de género” cuya raíz se encuentran en los diferentes roles y comportamientos asignados socioculturalmente a las personas según el género. Segato (2003) al analizar el género en la antropología, llego a entender que dicha violencia es un mecanismo de control y opresión social que se construye de forma cotidiana. Esta puede ser física, psicológica, económica, política, simbólica, sexual y laboral. En el ámbito de las relaciones de género, este tipo de violencia es la forma de violencia más maquinal y rutinaria.

La misma abarca la ridiculización, la intimidación, la desvalorización cotidiana de la mujer como persona, de su personalidad, de su cuerpo, de sus capacidades intelectuales, de su trabajo y de su valor moral (Segato 2003).

Aquí es donde cobra un papel fundamental la “La perspectiva de género” siendo está considerada como una herramienta para deconstruir las distintas creencias establecidas a lo largo de la historia.

3.3 La transversalidad de la perspectiva de género

En el punto anterior se ha tratado el concepto de género, los estereotipos de género, la regulación de éste y como la desigualdad de género deriva en la violencia y presión de las mujeres en la sociedad.

Pues, estos son elementos básicos que deben ser desarrollados para entender y comprender la importancia de incorporar la perspectiva de género en el ámbito educacional, político, laboral, económico, entre otros.

El fenómeno del género se engloba en un término mucho más amplio como es la “perspectiva de género” cuyos pilares fundamentales son la discriminación, la violencia y la ruptura del principio de igualdad, a los cuales busca combatir.

La perspectiva de género tiene como finalidad contribuir para resignificar y deconstruir aquellos patrones naturalizados, busca cuestionarlo y poniéndolos en la tela de juicio, para así demostrar que se trata de construcciones sociales y culturales que generan la desigualdad entre hombres y mujeres y que son transformables. Por ellos, el primer paso para erradicarla es identificar estas prácticas, para luego, poder llevar a cabo propuestas, programas y acciones que permita combatir la disparidad de género (Lagarde 1996).

Vale aclarar que la acción del Estado y de los organismos dependientes de éste, tiene un rol fundamental porque son quienes podrán elaborar e implementar políticas públicas y el dictado de leyes como por ejemplo la ley de violencia de género en Santa Fe, ley de ESI, Ley Micaela, entre muchas otras más que tiene como finalidad erradicar la opresión de la mujer.

Como se viene diciendo, la perspectiva de género atraviesa todos los ámbitos de las relaciones humanas, entre ellos encontramos la educación y el ámbito laboral.

Al tratar este trabajo sobre la perspectiva de género dentro de la currícula del Derecho del Trabajo, es propicio hacer mención a como impacta esta última en el derecho laboral para lograr una mayor comprensión sobre la importancia de la perspectiva de género en esta rama del derecho.

Un gran ejemplo que se puede nombrar sobre la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito jurídico, es “Ley de protección integral de las mujeres”. La cual, contempla las distintas modalidades de violencia que sufren las mujeres y entre ellas se encuentra comprendida la violencia Laboral. Esta última, puede consistir en agresión física, psicológica, sexual durante la relación laboral.

La violencia y discriminación dentro del ámbito laboral no solo atenta contra los Derechos Humanos del hombre y mujeres, sino que también dañan gravemente las relaciones que en ella se genera y la dignidad del ser humano.

Esta breve mención se hace con la finalidad de mostrar como la norma regula hechos sociales a los cuales intenta darle una solución y, por lo tanto, son un reflejo de lo que ocurre en la sociedad misma. Es decir, que reflejan la necesidad de proteger y amparar a las mujeres de aquellas prácticas discriminatorias y violentas que ocurren a raíz de las construcciones socioculturales que establecieron la supremacía del hombre sobre la mujer.

La mejor forma de erradicar los estereotipos basados en el género como así también las conductas discriminatorias y violentas hacia las mujeres, es con la educación.

Es por ello, que es fundamental enseñar la materia del derecho del trabajo desde la perspectiva de género porque se trata de una carrera universitaria que forma a profesionales del derecho, quienes, brindarán un servicio a la sociedad y bogarán por los derechos ajenos. Por lo que, es fundamental que desde su formación en las universidades se les enseñe a ejercer, pensar y actuar desde la perspectiva de género.

La perspectiva de género, además de buscar la desconstrucción de los estereotipos de género y erradicar la violencia de género, tiene otra finalidad que es lograr la “Igualdad de Género”. Ahora cabe preguntarse, ¿qué es la igualdad de género?

Según la UNESCO, consiste en un derecho humano fundamental y un requisito indispensable para el desarrollo de las personas. La igualdad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres teniendo en consideración los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas.

Dicho organismo elaboró lo que se denominó el “Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad Igualdad de Género” (2014). El mismo reconoce que la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron.

La igualdad de género no es únicamente un problema que abarca solo a las mujeres, sino que concierne a todos los hombres, mujeres, niñas y niños. Que todos gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el goce pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados.

A su vez, busca que la sociedad valore de la misma manera tanto las semejanzas como las diferencias existentes entre mujeres y hombres y los diferentes papeles que desempeñan.

Después del estudio realizado a lo largo de este primer capítulo, se ha visto que el género es una construcción sociocultural, que asigna diversos roles a los hombres y mujeres de acuerdo con lo que cada cultura considera legítimo o no y que estas creencias se basan en los estereotipos de género que cada sociedad fue creando.

Así se ha llegado a una desigualdad de género que se refleja de forma clara en la violencia y discriminación por razones de género en los diversos ámbitos de las relaciones sociales, siendo uno de ellos el sistema universitario.

Es por ello, que en apartado anterior se hizo referencia a la importación de la perspectiva de género, como una herramienta para erradicar la disparidad entre los mujeres y hombres, a partir de la formación del profesional que luego ejercerán sus profesiones dentro de la sociedad que pertenecen.

Como se ha adelantado, el curriculum de las asignaturas juega un rol fundamental en el dictado de las materias y en los contenidos que se enseña. Por ello, se trata exclusivamente en el capítulo siguiente.

CAPITULO II

EL DISEÑO CURRICULAR BASADO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el capítulo anterior se ha analizado el género como una construcción sociocultural y cómo influye en las posiciones que los hombre y mujeres ocupan dentro de la sociedad. Lo que, además, llevo a tratar los estereotipos de género y a analizar la perspectiva de género como una herramienta para la erradicación que toda violencia, maltratado y discriminación hacia las mujeres.

Siguiendo con la temática abarcada anteriormente, en esté segundo capítulo se busca desarrollar algunas medidas que se han tomado en el ámbito educativo para la incorporación de la perspectiva de género en las curricular, para lograr la incorporación y visibilidad de las minorías en los temas comprendidos en las mismas.

3.4 El currículo como una construcción cultural

Para poder entender qué es el currículo, es necesario hacer referencia a Sacristán (2007), quien considera que el currículum es una construcción cultural y que no se trata de un concepto abstracto, sino que, es un modo de organizar una serie de prácticas educativas. A su vez, tal autor entiende que el currículum puede analizarse desde cinco puntos de vistas. Puede ser considerado como *“función social”* (ya que funciona como un enlace entra la sociedad y la escuela), desde el *“proyecto o plan educativo”* (que se compondrá de diferentes aspectos, experiencias y contenidos), como *“experiencia formal y material”* (hace referencia al proyecto que debe presentarse bajo un formato de contenidos, orientaciones y secuencias para abordar), como un *“campo practico“* (desde este punto de vista permite verlo desde las practicas diversas no solo desde lo pedagógico sino también desde las interacciones educativa) y por último como una *“actividad discursiva”*.

Esto lleva a la sostener de que el concepto del currículum es esencial para comprender las practicas educativas institucionalizadas y las funciones sociales de la escuela. Ya que, supone la concreción de los fines sociales y culturales, de cuales, se nutre su contenido. Por su parte, este autor recalca que no tiene la misma función el currículum de la enseñanza obligatoria, que el de una especialidad universitaria o de una enseñanza profesional, y ello se refleja en los contenidos, formas y esquemas de racionalización interna, porque es distinta la función social de cada nivel.

El sistema educativo reconoce la existencia de diversos elementos cultural y busca transmitir de forma sistemática e intencional al alumnado, algunos de dichos elementos que, a su vez, irán variando según las circunstancias sociales, políticas e históricas.

Gvirtz y Palamidessi (1998) sostienen que el proceso de enseñanza implica la selección y jerarquización de determinados contenidos y elementos culturales y, al mismo tiempo, excluye las enseñanzas de otras prácticas culturales.

Tales autores continúan diciendo, que el contenido de la enseñanza responde al “que se enseña” y como se organizara para ser transmitido a los alumnos. Para ello, diferencian entre el “*contenido a enseñar*” y el “*contenido de la enseñanza*”, el primero consiste en aquellos contenidos que las autoridades reconocen como legítimos para ser transmitidos a los alumnos. Mientras que, el contenido de la enseñanza refiere a lo que efectivamente los docentes transmiten a sus estudiantes.

Siguiendo a Freire (2008), la enseñanza de los contenidos no puede tratarse de la superposición o imposición de determinados contenidos sobre los educandos, enseñar, aprender y conocer no es un proceso mecánico.

De Alba (1991) considera que el currículum es una propuesta político-educativa que se encuentra estrechamente ligados a, o a los, proyectos político-sociales sostenidos por diversos grupos, que a su vez, impulsaran y determinarían el currículum. Así mismo, aclara que el carácter político del currículum no se trata de una cuestión partidista, sino que depende de la cultura y pueblo acorde al momento histórico.

En lo que respecta a la enseñanza universitaria, Velazco (2007) al analizar y explicar las cinco pedagogías de Paulo Freire, extraer una idea central del como esté autor entendía al sistema universitario.

Concluyendo, que es esencial tener en cuenta que el contexto y enseñanza universitaria esta inversa en una sociedad concreta que cuenta, a su vez, con una cierta autonomía. Pero también señala que, la teoría y práctica en estos espacios está marcada por una política académica basada sobre la historia, lo social y lo político en general que influirá sobre el diseño curricular y los temas a enseñar; por eso freire entendía que es inviable una universidad que esté por encima del sistema social y político de la sociedad.

3.5 La incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo y en el currículum

La calidad universitaria ha venido siendo el un foco de interés, tanto del ámbito académico como político, desde hace varios años y cada vez es mayor la necesidad de

realizar una evaluación constante del quehacer universitario. Con el fin, de que se pueda asegurar y garantizar a la sociedad la formación de profesionales idóneos y dotados de recursos. Provocando, de esta forma, que el sistema universitario observe lo que la sociedad requiere, para así, satisfacer sus necesidades (Cubero, 2005).

Desde hace varios años en Argentina se vienen tomando medidas para lograr una igualdad de género en el ámbito educacional. Una de dichas medidas fue el “Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa”, desarrollado en el Ministerio de Cultura y Educación en el año 1993. Cuyo objetivo era promover la visibilización y reconocimiento de las mujeres, en pos de lograr una equidad de géneros. Uno de los tópicos que se trató fue la transformación de la currícula de todos los niveles de la enseñanza, la modificación del lenguaje y de las pautas de comportamiento en las instituciones educativas (PRIOM 1993).

Por su parte el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, perteneciente a la UNESCO, que tiene como finalidad colaborar con los países para planificar y administrar sus sistemas educativos, sostiene que dentro de la materia curricular se presenta una dificultad de modificar las prácticas profesionales con perspectiva de género, en tanto continúa presente un currículo oculto sexista y estereotipado.

A partir del estudio de los planes de educación y de los planes orientados a reducir las brechas de desigualdad de género, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2019) observó que, el enfoque de género ingresó a la agenda educativa de los gobiernos, de distintas formas que se desarrollan a continuación.

El primero de ellos se presenta en los “Currículos y materiales educativos” incorporar la perspectiva de género en el sistema educativo, implica, poner en foco los contenidos y orientaciones de las prácticas educativas. Dentro de los planes de acción de proponer las modificaciones en el currículo, en particular, la incorporación de relacionados con la educación sexual integral y la promoción de prácticas pedagógicas respetuosas de las diferencias entre géneros y orientadas a cuestionar estereotipos. Así mismo, Se propone eliminar el uso de lenguaje sexista en los textos y materiales educativos.

El segundo enfoque se basa en la “Sensibilización y capacitación en género” destinado a que los directivos, docentes, padres y madres y otros agentes de la comunidad educativa se formen en perspectiva de género, ya que constituyen una parte fundamental del sistema y que muchas veces sostienen prácticas que provocan la desigualdad de género. Dichas capacitaciones, también, se hacen extensivas a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales

También, se pretende lograr la Equidad e inclusión. La desigualdad de oportunidades entre géneros se agrava generalmente para aquellas mujeres que por su condición o imposibilidades económicas quedan excluidas del sistema educativos

Por último, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, señala como ultimo enfoque las “Estrategias de equiparación”, una vez resueltas las brechas de acceso a los distintos niveles educativos, los estados deberán implementar estrategias para la equiparación de oportunidades entre varones y mujeres.

Debe mencionarse el avance normativo que ha dio con la Ley 26.206 de 2006, la cual reemplazo la ley Federal de Educación. La reforma contemplo a grandes rasgos la perspectiva de género consignándola como uno de los objetivos de la política educativa en su art. 11 inc. f), “Asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”.

Piccone y Heim (2018), consideran que con la reforma de la ley de educación el género aparece como pilar de la igualdad educativa ayudando a erradicar la discriminación basada en el género. Así mismo, las autoras señalan que el texto normativo 27.204 en su artículo 2 inciso C), introduce como responsabilidades principales del Estado nacional, Provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la promoción de políticas de inclusión educativa que reconozcan igualitariamente las diferentes identidades de género y de los procesos multiculturales e interculturales.

Las mismas, concluyeron que el nuevo texto normativa de la Ley de Educación es las beneficioso y empleo a la hora de la incorporación del género, ya que esta última, además, incorporo el lenguaje genera sentido dándose el primer gran paso, pero no siendo suficiente para una correcta incorporación de la perspectiva de género en el sistema educativo.

3.6 La perspectiva de género en la universidad

La organización de una sociedad en donde predomina un sexo sobre el otro es una organización violenta en sí misma, que promueve y legitima la violencia, pues está sustentada en las relaciones de poder y en las diferencias biológicas entre los hombre y mujeres.

Por su parte, la educación constituye una de las actividades sociales en las cuales se deposita gran parte de la responsabilidad de generar las transformaciones sociales necesarias para disminuir la disparidad de género.

Las universidades, al igual que otros ámbitos educativos y laborales, no están exentas de la violencia y estereotipos de género. Los mismos, vienen acarreándose desde la incorporación masiva de las mujeres en las universidades, con la única diferencia, de que ahora tales prácticas son más sutiles y finas siendo más difíciles de detectar.

Por lo que, las universidades y quienes las dirigen deben observar lo que ocurre en la sociedad, lo que esta requiere y las necesidades que tiene.

Es decir, que es fundamental que estén atentos a la problemática de género que se presente y para ello es necesario la formación de profesores idóneos, como así también, la elaboración de proyectos de investigación y de acciones sociales dentro del ámbito universitario y de los cuales cuando forman parte el alumnado.

Este dinamismo de la sociedad requiere y demanda de las universidades también un permanente proceso de transformación y cambio.

Tratar la perspectiva de género desde la educación implica el abarcamiento de diversos ámbitos, desde el diseño de libros y programas no sexistas hasta desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre profesores y profesoras.

Así como en el ámbito laboral es importante suprimir la discriminación que afecta a la población femenina, en el terreno educativo es crucial eliminar las representaciones, imágenes y discursos que reafirmen los estereotipos de género.

Tanto la educación formal, en la escuela y universidades, como la informal reproducen los estereotipos de género; el mensaje de que hay cuestiones propias para hombres y otras para mujeres aún están vigentes y se puede ver reflejado en distintas actividades educativas como por ejemplo talleres de mecánica para varones y de costura para mujeres, entre muchos otros.

La aplicación de la perspectiva de género en la educación permite que los docentes y profesores puedan repensar la forma del dictado de su asignatura y reflexionar acerca de cómo ella aporta a la formación de los estudiantes.

Los programas de cada asignatura representan una selección cultural de los temas a enseñar en cada una de ellas. No son meros listados de temas, sino que representan un proceso de selección de contenidos, propósitos y recursos, pudiendo o no, adoptar determinados enfoque o actualizaciones es la temática a enseñar y en la bibliografía utilizada (Fabbri y Rovetto 2020).

Revisitar los programas desde una perspectiva de género implica la modificación de la forma de aprender de los sujetos y replantearse el ¿qué se enseña y para qué?, ¿cómo se lo enseña?, ¿qué y para qué se evalúa?

Implica, además, poner en juego una dimensión subjetiva de los sujetos, ya que la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza es también el producto de una transformación subjetiva y mental de las personas, tanto del alumnado como del cuerpo docente.

Cubero (2003) plantea como estrategia optar por un curriculum universitario de género sensitivo e inclusivo.

La incorporación de un curriculum género sensitivo en el ámbito universitario, implica incorporar en el diseño curricular y en el desarrollo de este, el estudio y reflexión de la realidad social en la que está inmersa una carrera.

En ese análisis de la sociedad habrá que incluir las relaciones de género, en todos los ámbitos y dimensiones desde una perspectiva de género e incorporando elementos teóricos y metodológicos que permitan comprender la construcción social del género.

Por tanto, un currículum universitario género sensitivo e inclusivo será aquel que permite realizar una reflexión crítica de la sociedad y las relaciones de género, para así, lograr una construcción de una sociedad más equitativa, justa y pacífica.

En el ámbito de la enseñanza universitaria, ya se ha empezado a aplicar un currículum género sensitivo e inclusivo en la materia del Derecho del Trabajo de la carrera de Abogacía dictada en la UBA (Fernández y Zagari 2020).

Dicha incorporación comenzó con investigaciones que llevo a cabo el cuerpo docente de la cátedra de la asignatura de “Derecho del Trabajo”, quienes detectaron que la enseñanza del Derecho Colectivo del Trabajo requería un tratamiento específico cuando se trataba sobre las trabajadoras mujeres. Donde estas, no solo son víctimas de la desigualdad clásica que se da en el ámbito laboral, sino que, además son discriminadas en base al género.

A partir de ello, el cuerpo docente de dicha materia sintió la obligación de brindar nuevos enforques al alumnado para otorgarles herramientas que le sirvieran en el ejercicio de la profesión. Al comienzo, notaron que no había una demanda del alumnado ante la incorporación de la perspectiva de género en la asignatura, pero posteriormente, aumento la participación e interés de los alumnos.

Para incorporar la perspectiva de género en el dictado de la materia, comenzaron realizando planteos teóricos-normativos con el objetivo de que se generara un debate entre los alumnos y alumnas. Así mismo, se le propuso al alumnado que plantearan posibles políticas públicas que podría implementar la autoridad administrativa del trabajo. Vale aclarar, que la idea de incorporar contenido con perspectiva de género en el dictado de la materia del Derechos del Trabajo fue ideas propias de los docentes de las

comisiones, ya que sintieron la necesidad de visibilizar la experiencia de las mujeres trabajadoras dentro del contenido curricular.

Por su parte, Beltran (2020) docente de la asignatura Trabajo y Género, también en la Facultad de Derecho (UBA), comenzaron a visibilizar los conflictos de género en torno al trabajo, quienes recibieron una respuesta positiva en la participación de los alumnos y alumnas.

Al principio, comenzaron abordando temas en específicos sobre la mujer, como el tratamiento de la Ley de Contrato de Trabajo en el capítulo de Trabajo de Mujeres y con la ley de cupo sindical.

También, abordaron la violencia en el trabajo, en especial en lo que hace a las estructuras mismas de los trabajos que permiten la violencia de todo tipo y discriminación basada en el género.

Como puede verse, generar un currículum universitario desde la perspectiva de género es rompe con las formas tradicionales de pensar la formación profesional, garantizando así, la igualdad de oportunidades y condiciones entre los hombre y mujeres.

3.7 Hacia un currículum transversal y una justicia curricular

Tal como se ha visto en el punto anterior, la incorporación de las cuestiones de género en el ámbito educativo, y particularmente, en el sistema universitario o educación superior no es una tarea sencilla.

Si bien, han existido proyectos y modificaciones en el sistema normativo que permiten la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria, estos no han sido suficiente.

Bolaño (2003) entiende que una de las formas de la incorporar las cuestiones de género en la educación superior se da por medio de la modificación del currículum. Teniendo en consideración, que este último forma parte de una propuesta político-educativa que se concreta con la incorporación de elementos culturales (valores, creencias, costumbres, hábitos) siendo el resultado de un proceso de negociaciones entre grupos hegemónicos.

Por ello, la autora sostiene que durante la construcción del currículum debe introducirse la perspectiva de género, ya que es un modo de atravesar el contexto histórico, político y social de la profesión que se trate, como así también, de las practicas profesional. Todo ello, se da a través de un currículum género sensitivo, el cual ha sido desarrollado en el capítulo anterior.

Por su parte Caballero (2011), hace referencia a un currículo transversal como una forma de incluir en el mismo la perspectiva de género, en la cotidianeidad de las instituciones. Este tipo de currículum permite romper la idea de enseñar de forma fragmentada los conocimientos, permitiendo la adquisición de una perspectiva global e integrada de las materias comprendidas en los planes de estudio.

La autora concluye sosteniendo, que el diseño de este tipo de currículo resulta inclusivo y sensible a las diferencias de género. Es decir, un currículo diseñado y desarrollado desde una perspectiva de género, es posibilitar, desde la formación profesional, el cambio en las relaciones entre los géneros para la construcción de una sociedad más equitativa.

Un currículo diseñado con perspectiva de género permite, a su vez, la identificación y erradicación de los estereotipos de género. Marchetti (2020) considera para la enseñanza de la carrera de Derecho, es fundamental trabajar con las teorías y concepto de género para poder comprender la violencia de género y las desigualdades de las relaciones sociales. Incluir el estudio de los estereotipos supone una forma diferente de enseñar la carrera de derecho.

Pensar y diseñar un currículo basado en la perspectiva de género, nos remite al concepto de “justicia curricular”. Connell (2006), hace ya varios años, critica la creación de currículum únicos y cerrados, ya que, estos representan solo a ciertos sectores sociales privilegiados. De esta forma se deja de lado la igualdad educativa, en tanto no permite la participación de todos.

Ante esto, planea la idea de “justicia curricular” entendiendo por ella el acceso a todos los aprendizajes a los que tienen derecho el alumnado, en un marco de justicia, igualdad y de inclusión. Tomando como fundamento principal y primordial la “justicia social”, la cual se presenta con el diseño de un currículo que priorice el interés de los menos favorecido, es decir, de las minorías.

De esta manera, durante el desarrollo de este capítulo se ha visto la necesidad que surge que incorporar la perspectiva de género en las curriculares universitarias. Pues, su incorporación permite que dentro del ámbito universitario se reflexione críticamente sobre las prácticas sociales y las relaciones de género.

Como se ha visto, que el currículo es una construcción cultural, cuyos temas serán seleccionado según los elementos culturales y necesidades de cada sociedad conforme al momento histórico en el que se esté. Su incorporación en el nivel universitario es una deuda que se tiene con la sociedad y ya no puede seguir postergándose, pues, los procesos y formas de enseñanza deben ser transformados acorde a las necesidades sociales que se presentan.

CAPÍTULO III

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL AULA DE LA UNIVERSIDAD

En el capítulo anterior se ha analizado la necesidad de incorporar la perspectiva de género en las currículas de las universidades, como una forma de comenzar a cambiar aquellas prácticas que contribuyen a la desigualdad de género.

Ahora, se abordará la importación de las prácticas pedagógicas y necesidad de incorporar la perspectiva de género en este ámbito. También se desarrollará los aspectos básicos de la didáctica general, para luego, poder tratar la didáctica dentro de la enseñanza de nivel superior basada en la perspectiva de género para logra una formación integral de los alumnos universitarios.

3.8 Pedagogía desde la perspectiva de género

Al comienzo de este trabajo, se ha analizado el género como una construcción sociocultural y las desigualdades que la sociedad genera entre los hombres y mujeres. También se ha visto, que una de las formas para empezar a deconstruir los estereotipos de género es comenzando a visibilizar las desigualdades para luego poder reconstruir desde la igualdad de género.

La educación es una herramienta para comenzar con la transformación para cuestionar, discutir, hacer visible, deconstruir y reconstruir las relaciones de género. Para ello, es necesario que se incorpore en el sistema de enseñanza superior la pedagogía feminista.

Martín (2016) considera que la pedagogía feminista permite ver la educación como un conjunto de procesos y de relaciones no autoritarias, donde se reconoce y se respeta al otro. Implica superar la concepción de la educación como transmisión y reproducción de desigualdades para pasar a considerarla como un servicio para el crecimiento de las personas y de la sociedad.

Ochoa (2008) sostiene que la pedagogía feminista se destaca por buscar la eliminación de la opresión de género poniendo en foco las prácticas educativas para poder transgredir todas aquellas que opriman, para ello, tendrá como base la persona y su proceso formativo. Asimismo, destaca que para esta pedagogía es fundamental la “convivencia”, el respeto y tolerancia de las diversas otredades.

En su análisis sobre la aplicación de la pedagogía feminista, hace hincapié en el conflicto y el poder. El conflicto es un elemento que siempre está presente en las relaciones de

género y de dominación, mejor dicho, es todas las relaciones humanas. Al respecto, la autora plantea que por un lado el sistema educativo debe trabajar sobre el conflicto y el poder en el espacio pedagógico; y por otro lado debe preguntarse cómo se da el conflicto de género tanto dentro como fuera de las clases y como puede enfrentarse o resolver.

Con respecto a la relación educativa, considera que debe reflexionarse sobre la relación de poder jerarquizada entre los educandos y los educadores, ya que la pedagogía feminista al basarse en los procesos formativos buscara el respeto, dialogo y sobre todo el crecimiento individual.

Ya Freire (2011), en su libro titulado “La educación como práctica de la libertad” al tratar la pedagogía de la libertad como una forma de romper los modelos tradicionales basados en la opresión, destaco la necesidad de toma de conciencia y del compromiso a través de la educación para hacernos más libres y terminar con la opresión de los estudiantes. Que, en definitiva, es el fin de la pedagogía feminista.

Para poder aplicar la pedagogía feminista en la educación superior, no solo es necesario la desconstrucción de los modelos tradicionales de enseñanza impuesto hace décadas y basados en las relaciones de poder entre los alumnos y docentes, sino que, además es fundamental reflexionar sobre las prácticas de enseñanza.

Steiman (2020) explica que es necesario una reflexión intencionada y cotidiana sobre las prácticas de enseñanza, que va más allá de analizar si se dictó o no una buena clase, sino que se debe pensarse en aquello que no está a simple vista. Es reflexionar e interpretar los problemas sociales que se presentan durante el ejercicio de la docencia, como por ejemplo aquel alumno que no cumple con las entregas porque quedo si trabajo, aquel alumno que vive en un ambiente familiar violento, situaciones de violencia de genero dentro o fuera del aula y todas aquellas situaciones o conflicto que impactan el dictado de la clase.

3.9 Aspectos principales de la didáctica

En el punto anterior se ha abordado la pedagogía en miras de la perspectiva de género y la pedagogía feminista como una herramienta para lograr un cambio en las formas de enseñanza y que no se trate solo de la transmisión de conocimiento, sino que además se contribuya al crecimiento personal de los alumnos.

Ahora corresponde tratar la didáctica en la enseñanza de nivel superior. Para ello, corresponde comenzar hacer referencia a que es la didáctica.

Camilloni (2007) la entiende como aquella disciplina teórica que se encarga de estudiar la acción pedagógica, es decir las practica de enseñanza, describiéndolas y explicándolas para lograr una mejor resolución de los problemas que se les planteen en el aula a los docentes. Por lo que, la didáctica se construye sobre la base de los problemas fundamentales de la educación como una práctica social.

Resulta imposible separar la didáctica de la “enseñanza”. Feldman (2010) sostiene que esta última consiste en un proceso de traspaso o circulación de la información en el que varios adquieren el conocimiento de otro.

Este proceso se desarrolla por medio de los “enfoques de enseñanza” o “modelos de enseñanza”, los cuales marcan una dirección para la misma. Asimismo, el autor marca la distinción entre la enseñanza y el aprendizaje, ya que la primera abarca aquellas acciones destinadas a guiar o conducir hacia el aprendizaje.

El mismo, sostiene que en este proceso de enseñanza y aprendizaje tiene un rol fundamental las tareas y capacidades del docente para poder desenvolverse. Además, debe ser capaz de realizar una correcta gestión de la clase, en cuanto a los aspectos organizativos de la misma, de uso del tiempo, ritmo y variaciones en el curso de cada actividad.

Por su parte, también es esencial hacer referencia a la planificación de las clases. La que es una prefiguración de la realidad que sirve de guía en la práctica. En la enseñanza el docente se encuentra atravesado por diversas circunstancias que a veces favorecen o dificultan sus tareas; tales dificultades propias de todo sistema educativo a las que el docente debe atender, hacen necesario la existencia de la planificación.

Ahora corresponde preguntarse ¿de qué forma se puede planificar? Siguiendo la postura de Gvirtz y Palamidessi (1998) quienes consideran que el currículum es un complejo entramado de las experiencias obtenidas por el alumno, incluyendo el currículum oculto; en este caso la planificación deberá abarcar la actividad de enseñanza del docente y las demás condiciones del ambiente de aprendizaje, como las relaciones sociales dentro del aula, el material bibliográfico, la forma de evaluación, entre otras.

Bajo esta concepción, los autores tomas a la planificación como un guía para la acción del docente, en la que, el mismo no es totalmente autónomo o libre en las decisiones que pueda tomar. Esto se debe a que no se planifica en abstracto, sino que, se hace en base circunstancias sociales, instituciones, culturales que ya están preestablecidas. Ahora que ya se ha tratado la didáctica a nivel general, se hará referencia en el siguiente punto a la didáctica en la enseñanza en el nivel superior.

3.10 La didáctica en la enseñanza de nivel superior con perspectiva de género

La finalidad de la universidad no es sólo la transmisión de una serie de conocimientos sino formar profesionales que sepan cómo resolver una serie de problemas en la sociedad actual que se les presenten en el ejercicio de su profesión.

De acuerdo con esto, la didáctica universitaria tiene dos fines. Un fin formativo que busca desarrollar las capacidades de los alumnos universitarios; y otro es el informativo que referirá a la organización del conocimiento según las necesidades determinadas, el contexto y acordes a cada profesión de que se trate (Gutiérrez 2017).

Los cambios culturales que se presentan en la sociedad actual generan un desafío para la enseñanza superior. Las universidades necesitan romper con el sistema educativo pasivo con doctrinas preestablecidas y contenidos descontextualizados, basados en una didáctica convencional que impide el desarrollo integral del estudiante y del propio docente.

La ruptura de estos modelos didácticos requiere de docentes receptivos a la comprensión y las exigencias de cambio. Por consiguiente, es importante darles lugar a las nuevas formas de pensar y accionar en las universidades, a discusiones socializada y el reconocimiento al pensamiento divergente (IESALC 2016).

Actualmente se han visibilizado, quizás como nunca, las prácticas sexistas y la desigualdad por razón de género en nuestra sociedad y en la universidad. La relevancia de este asunto en el contexto de la docencia universitaria se ha traducido en la realización de distintos diagnósticos sobre los sesgos de género que existen en la docencia universitaria, siendo el alumnado quienes reciben el impacto principal de dichas prácticas. La aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, es una forma de romper con los modelos didácticos tradicionales. Ahora resta ver de qué modo y a través de qué estrategias didácticas se la puede incorporar.

Según Bixio (2000) las estrategias didácticas son aquellas acciones que realiza el docente con clara y explícita intencionalidad pedagógica. Sin embargo, no todas acciones que lleve a cabo dentro del aula corresponderán a una intención pedagógica sino que de las diversas situaciones áulicas que se presenten, se podrán desprender conductas sin intención pedagógica.

Asimismo, la autora sostiene que las estrategias didácticas del docente se componen con distintos factores como el estilo de enseñanza de cada docente, la estructura comunicativa que proponga, del modo de presentación de los contenidos, las consignas o actividades que les indica a los alumnos, de la relación que exista entre su planificación, el currículum y el proyecto institucional, entre otras.

González y Vilaplana (2019) abarcan dos formas de introducir la perspectiva de género en la enseñanza universitaria. Una de ellas tiene que ver con la actividad del docente dentro del aula, es decir, las que determinan el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya sea a través de las prácticas de enseñanzas, del tipo de pedagogía que aplique, del uso del lenguaje no sexista e inclusivo. También tendrá relevancia las acciones y actitudes personales del docente.

Otra forma de incorporarla depende de las políticas institucionales de cada Universidad, por ejemplo, la igualdad de cupos de docentes mujeres en las cátedras o los protocolos de actuación ante el acoso sexual o violencia de género, la aplicación de un currículum género sensitivo, entre otras formas.

No se puede dejar de mencionar la importancia del material didáctico que los docentes le den a sus alumnos y con los cuales se lleven adelante las clases. El material didáctico es un instrumento pedagógico y constituyen mecanismos no conscientes a través de los que aparecen y se refuerzan las desigualdades de género. Cuentan con un importante fuerza persuasiva y son considerados como una de las vías más fuertes de transmisión de la desigualdad de género en las aulas (Perales 2012).

Por ello, resulta necesario e imprescindible analizar y revisar el material didáctico que se utiliza para la planificación y que este cumpla con las necesidades actuales del alumnado. En resumen, la aplicación de la perspectiva de género en la docencia universitaria implica un proceso de reflexión que afecta al diseño del currículo y, por extensión, a la planificación de la asignatura, incluyendo los contenidos impartidos, los ejemplos, el lenguaje utilizado, las fuentes seleccionadas, el material didáctico y el método de evaluación.

Para acompañar con éxito el proceso de incorporación de la perspectiva de género, resulta necesario que el personal docente adquiera una formación continua para que pueda aplicarla al desarrollo de las clases.

En este sentido, se puede afirmar que impartir la docencia bajo una pedagogía y didáctica basada en la perspectiva de género les otorgará a los alumnos universitarios una formación integral y diferenciadora que les permitirá, a futuro, un mejor ejercicio de la profesión.

CAPITULO IV

ANALISIS DE DATOS:

4.1 Perspectiva Metodológica

Desde el punto de vista metodológico y en función de los objetivos generales y específicos previstos para esta investigación, el presente trabajo se desarrollará bajo el método cualitativo. Que el mismo tiene como finalidad analizar la aplicación de la perspectiva de género en la currícula de Derecho del Trabajo, con el objetivo de saber si la misma es aplicada en la práctica educativa.

Para ello se utilizó diversas fuentes de recolección de datos, que permiten realizar un análisis explicativo y reflexivo de la problemática. En primer lugar, se efectuó una observación de dos clases de la materia “Fundamentos Socio - Históricos Del Derecho Del Trabajo”, desarrollada en una Universidad privada de Rosario, llevada a cabo en el ámbito del Posgrado de Derecho Del trabajo, en el mes de Abril del 2022. También se realizó una comparación entre los Programas de Derecho del Trabajo de distintas universidades de la ciudad de Rosario y, por último, se analizó la bibliografía, doctrina y jurisprudencia proporcionada por los docentes de la materia en cuestión.

	UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA	UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA	FACULTAD DE DERECHO UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Año del plan de estudio	2017	2017	2016
Etapas de cursado	Primer cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre	Anual
Carga Horaria	4 horas semanales	Sin especificar	90 horas totales
Objetivos generales de la materia	- Se busca que el alumno adquiera conocimiento del Derechos del Trabajo y de sus instituciones - El manejo de la legislación vigente en la materia, sus aspectos procesales, su interrelación con las demás normativas, aspectos	- Identificar los principios y normativas del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. - Analizar la realidad de la disciplina en el actual contexto social, económico y político. - Aplicar las herramientas teóricas a la problemática	- Despertar el interés del estudiante en el fenómeno pluri-dimensional del trabajo humano, logrando la aprehensión de los instrumentos conceptuales necesarios. - Dotar al alumno del léxico propio de la materia, tanto para el ejercicio de la

	jurisprudenciales y doctrinarios. • La toma de conciencia de la importancia de la materia dentro del marco económico social. • Darles herramientas para la apropiación significativa y trascendente de los conocimientos para su aplicación en el Derecho Laboral.	cotidiana de las relaciones laborales. • Adquirir una actitud crítica y valorativa en relación con los diferentes institutos de la materia, en especial desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia	profesión en todas sus facetas, como para el desarrollo de nuevas investigaciones del mundo del trabajo. • Inculcar en los futuros operadores jurídicos los principios que estructuran el amplio y dinámico sistema de fuentes del derecho del trabajo y la seguridad social, con especial énfasis en las normas concebidas en el seno de la autonomía colectiva y OIT
--	---	--	--

Ahora que se ha comparado los aspectos básicos y generales de cada programa de Derecho del trabajo, en cuanto a la carga horaria de la materia, los objetivos previstos por cada establecimiento educativo para el desarrollo de la materia y el tiempo de duración de la misma; se analizará en el próximo cuadro comparativo el contenido de cada una de las unidades que componen el plan de estudio. A los fines de poder visibilizar si los temas desarrollados en cada una de las universidades, son abordados desde el punto de vista de la perspectiva de género.

UNIDADES A DESARROLLAR	UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA	UNIVERSIDAD CATÓLICA ARGENTINA	FACULTAD DE DERECHO UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Unidad I	Relaciones laborales y derecho - Ética y derecho - Constitucionalismo Social - El Derecho Público y Privado - Doctrina Social de la Iglesia - La empresa y las relaciones laborales- Derecho Laboral Administrativo.	Definición del trabajo y sus características. El trabajo en la historia. La política social. Las escuelas sociales.	Trabajo humano en su evolución histórica. Modos de organización el trabajo. La formación del derechos del trabajo. Concepto, propósitos y naturaleza. La flexibilización laboral y la economía globalizada.
Unidad II	Contrato de trabajo. Sujeto, objeto y modalidades contractuales. Responsabilidad Solidaria. Derecho y deberes de las partes. Vacaciones y Licencias. Salario. Trabajo de mujeres y menores. Protección de la	El constitucionalismo social. Definición del derecho del trabajo. Fuentes. Principios del derechos del trabajo. División del derechos individual y colectivo. Los debates en torno a la crisis del derecho del trabajo.	Fuentes del derechos del trabajo. La constitución nacional y el art. 14 bis. Los principios del derechos del trabajo. Las reglas de aplicación del derecho del trabajo.

	Maternidad. Multas y sanciones. Mobbing.		
Unidad III	Ley 24.467. Concepto de las PYMES. Constitución y disolución. Contrato de pasantía y aprendizaje. Registración laboral. SECLO.	Contrato y relaciones de trabajo. Sujetos y objeto. Modalidades contractuales. Forma y prueba del contrato. Empleo no registrado.	El contrato de derechos del trabajo. Objeto del contrato. Registro del contrato, indemnización y multas
UNIDAD IV	24.557. de riesgos del trabajo. Contingencias cubiertas. Prestaciones dinerarias y en especie. Derecho y deberes de las partes. Responsabilidad Civil del empleador. La acción Civil.	Derechos y deberes de las partes. Derechos y deberes del empleador. Derechos y deberes del trabajador.	Empresa, empresario y establecimiento. Transferencia del contrato de trabajo. Solidaridad. Transferencia a favor del estado. La cesión del personal
Unidad V	El derecho colectivo. Ley de asociaciones profesionales y sindicales. Organización internacional del trabajo. Convenios ratificados por Argentina. El derecho a Huelga y el Lock Out patronal	Suspensión de los efectos del contrato de trabajo. Accidentes y enfermedades inculpables. Suspensión por desempeño de cargos sindicales y cargos electivos. Suspensión por causas económicas. Facultades disciplinarias.	Derecho y deberes de las partes. Derechos y deberes del empleador. Derecho y deberes del trabajador. Derechos inespecíficos del trabajo.
Unidad VI	Concepto de solidaridad. Régimenes vigentes. Sistema de reparto. Sujetos, prestaciones y beneficios. El concubino. Asignaciones familiares. Obras sociales.	La remuneración del trabajo. La protección del salario. Privilegios y retenciones. Inembargabilidad. La participación de los beneficios.	El contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Contrato a plazo fijo. Contratos eventuales. Contrato de temporada. Contrato de aprendizaje. Contratos de trabajo de grupos o por equipo.
UNIDAD VII		Regulación de la jornada. Concepto y criterio de aplicación. Excepciones. Tipos de jornada. La regulación del descanso.	Descanso. Fuentes de regulación. Vacaciones. Licencias especiales. Jornada de trabajo. Tipos de jornadas.
Unidad VIII		La extinción del contrato de trabajo. La estabilidad. Causales de extinción. Causales de extinción ajenas a la voluntad de las partes. Fuerza mayor y disminución o falta de trabajo. Extinción del trabajo por denuncia de las partes.	La remuneración. Beneficios sociales no remunerativos. Salarios remunerativos y no remunerativos. SAC. Protección del crédito laboral
Unidad IX		Trabajo de mujeres. Prohibición de trato discriminatorio. Trabajo a domicilio. Conservación del empleo. Prohibición del despido por causa del matrimonio. Reingresos. Compensación	El trabajo de mujeres. Prohibiciones y beneficios protección de la maternidad. Estado de excedencia. Despidos por maternidad. Protección del matrimonio trabajo de menores.

Unidad X		Estatutos profesionales. Viajantes de comercio. Trabajadores de la construcción. Trabajo agrario. Personal de casas particulares. Estatutos del periodista.	La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Causas atribuibles al trabajador. Causas atribuibles al empleador.
Unidad XI		Derecho colectivo de trabajo. Asociaciones sindicales. Tipos de estatutos y organización sindical. Tutela sindical. Prácticas desleales	Protección contra el despido arbitrario. La extinción del contrato de trabajo. Extinción por voluntad unilateral. El despido indirecto. Disolución por voluntad concurrente de las partes. Extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes.
Unidad XII		Convenciones colectivas de trabajo. Régimen legal. Ley 14.250. homologación. Vigencia y extinción de la convención colectivos. Ultraactividad.	Estatutos especiales. Viajantes de comercio. Trabajadores de la construcción. Personal de casas particulares. Estatutos del periodista. Las PYMES. El teletrabajo.
Unidad XIII		Conflictos y controversias de trabajo. Clasificación de conflictos. Medios de acción sindical directa.	La libertad sindical y el derecho de las asociaciones. La ley 23.551. Representación sindical. Tutela sindical. Autoridad de la aplicación.
Unidad XIV		Riesgos del trabajo. Ley 24.557, decreto 1694/09, ley 26.773. contingencias cubiertas. Tendencias actuales en el derecho de daño. Derecho, deberes y prohibiciones.	Convenios colectivos del trabajo. Homologación e inscripción. La ultraactividad. Procedimiento de negociación colectiva. Comisión paritaria.
Unidad XV		La organización administrativa de trabajo. La policía de trabajo. Infracciones y sanciones. La magistratura. La organización de la justicia del trabajo. El derecho procesal laboral	Conflictos y controversias del trabajo. La acción directa. Otras medidas de acción directa.
Unidad XVI		Seguridad social. Principios de la seguridad social. Asignaciones familiares. Obras sociales y seguro de salud. Protección del desempleo. El régimen jubilatorio.	Derechos administrativos del trabajo. Ministerio del trabajo y seguridad social.
Unidad XVII			Derecho procesal del trabajo. organización de los tribunales con competencia laboral en Santa Fe. Estructura y etapas del juicio laboral. Los procedimientos abreviados.
Unidad XVIII			Derecho internacional público del trabajo. La OIT. Derecho

			internacional privado del trabajo.
Unidad XIX			La seguridad social. Su inclusión en la Constitución Argentina. El sistema único de la seguridad social. Contingencias sociales. Carga de familia.
Unidad XX			Accidentes y enfermedades de trabajo. Ley de riesgo de trabajo. Prestaciones. Incapacidad. Prestaciones complementarias. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Responsabilidad civil del empleador y la ART. Riesgos psicosociales en el trabajo. Violencia laboral. Acoso moral. Mobbing. Acoso sexual. El síndrome de Burn Out.
Unidad XXI			Subsistema previsional. Subsistencia por desempleo. Subsistema de salud. Registro de asignaciones familiares.

Anteriormente se han realizado dos cuadros comparativos entre tres programas de la asignatura de Derecho del Trabajo de la carrera de Abogacía, correspondientes a tres universidades distintas ubicadas en la ciudad de Rosario.

En el primero de ellos, se buscó comparar los aspectos generales de la asignatura, en cuanto, el año correspondiente del plan de estudio, etapa del cursado de la asignatura, cargas horarias y los objetivos pretendidos por cada institución para el desarrollo de la materia del Derecho del Trabajo. En el segundo cuadro comparativo, se diferenció cada unidad temática de los planes de estudio a los fines de poder conocer que temas se abordan en cada una de ellas y si se encuentra adaptados a la perspectiva de género.

De la comparación realizada se puede arrojar algunas conclusiones respecto al tema abordado en este proyecto de investigación, en cuanto, a la aplicación de la perspectiva de género en la currícula de derecho del trabajo.

Para comenzar partiremos del primer cuadro comparativo, con el fin de estudiar los objetivos planteados en cada plan de estudio, es decir, aquello que se pretende que logre el alumno durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Universidad Abierta interamericana, marca como objetivos de la asignatura de Derecho del Trabajo que el alumno adquiera conocimiento de dicha rama del derecho y las instituciones que la conforman, el manejo de la legislación de la materia, la interrelación de la misma con el resto de las normativas, aspectos jurisprudenciales y doctrinarios, como así también, que el estudiante tome conciencia de la importancia de la materia dentro del marco económico social.

Por su parte, la Universidad Católica Argentina tiene como objetivo que el alumno identifique los principios y normativas de esta rama del derecho, que analice la disciplina en el contexto social, económico y político, y busca la aplicación de las herramientas teóricas en las problemáticas actuales.

Por último, la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario plantea como objetivos, despertar en interés en los estudiantes en el trabajo humano, dotarlos del léxico y tecnicismos propios de la materia para su ejercicio profesional e inculcar a los futuros operadores jurídicos los principios que conforman el derecho del trabajo y la seguridad social.

Habiendo comparado los objetivos marcados por cada una de las instituciones para el desarrollo de la asignatura del Derecho del Trabajo, se observa que los mismo fueron marcados en términos generales. En cuanto, se pretende que el alumnado adquiera los conocimientos básicos de materia, el manejo de las leyes generales que la componen, la aplicación de los principios e implicancia de la misma dentro del contexto económico, social y político.

Por lo que, no se observa que los programas tengan como objetivo la aplicación de la perspectiva de género o el abordaje de cada temática con dicha problemática social; quedando, hasta el momento, excluida dicha temática para el desarrollo de la asignatura y para la formación profesional de los estudiantes.

Siguiendo con el análisis de documentos, es decir, con la diferenciación entre los tres planes de estudio de la asignatura de Derecho del Trabajo; continuaremos observando los temas a abordar en las distintas unidades que componen el programa.

La primera diferencia que se encuentra entre ellos, es la distribución de los temas a abordar en cada uno de las unidades haciendo que alguno de los planes sea más extenso que otros.

Por otra parte, en lo que respecta a los temas a desarrollar, surge de la comparación realizada que hay escasos contenidos relacionados con la perspectiva de género y el derecho del trabajo.

Es coincidente en los planes de estudio de las tres universidades, el abordaje del tema “Trabajo de Mujeres”. Sin embargo, debe diferenciarse que en el caso de los planes de estudio de la Universidad Nacional de Rosario y la Universidad Católica Argentina, le dedican una unidad en particular a dicho tema, mientras que, en la Universidad Abierta Interamericana, se aborda dicha temática en una unidad compartida con otros temas de la materia.

Otra diferencia sustancial que se da entre los planes de estudio, es que en la Unidad XX del programa de Derecho del Trabajo, de la Universidad Nacional de Rosario, se abordan temas como “Violencia Laboral”, “Acoso laboral”, “Mobbing” y “Acoso sexual”. Los cuales, tienen una íntima relación con la aplicación de la perspectiva de género y que, como surge de la comparación realizada, no son tratados en los otros dos programas, salvo “Mobbing” que si es abordado por los tres programas.

4.2 Análisis del material de la asignatura del Derecho del Trabajo:

A los fines de conocer como los temas plasmados en los planes de estudio son desarrollados en la asignatura, se procedió a analizar el material de cátedra proporcionado por los docentes de la materia de derechos del trabajo, de la Universidad Abierta Interamericana (García, Mariana Victoria 2020) y de una Universidad Nacional de Rosario (Facultad de Derecho).

En la cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad Abierta Interamericana, del año 2020, la docente a cargo de la misma elaboró un blog mediante el cual le proporciono al alumnado el material de cátedra. Del mismo, se puede observar que no hay material (doctrina o jurisprudencia) que trate la materia de Derecho del Trabajo desde la óptica de la perspectiva de género.

De todos los temas desarrollados en la asignatura, el único que podía relacionárselo con la perspectiva de género y el derecho del trabajo, es el “Trabajo de Mujeres” que se trató en la clase N 9.

De la bibliografía adjuntada en el Blog, surge que se abordaron los Convenio Número 3, 41 y 100 de la Organización internacional de trabajo y Título VII, arts. 172 al 186 de la ley de Contrato de trabajo. Sin observarse ninguna otra bibliografía o jurisprudencia que aborde el derecho del trabajo desde la perspectiva de género.

También, se observó el material de estudio proporcionado por la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Nacional de Rosario para aquellos alumnos que quisieran rendir libre. Además de tratarse las normativas básicas sobre el “Trabajo de Mujeres”, a las cuales se puede acceder mediante cualquier manual de derecho del trabajo. Se ha agregado el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”, al tratar la unidad II. En el cual, se aborda la discriminación en base al género.

4.3 Observación de clases:

Cabe destacar que dichas observaciones se realizaron durante el desarrollo del segundo año del Posgrado del Derecho del trabajo, de una universidad privada de la ciudad de Rosario. Ambas clases observadas, correspondían a la materia “Fundamentos Socio - Históricos Del Derecho Del Trabajo”.

La primera clase se llevó a cabo de forma presencial; la cual fue dada por un docente con amplia trayectoria en el derecho del trabajo, más precisamente, en la administración pública y en el Ministerio de trabajo de la provincia de Santa fe.

En la misma, debían desarrollarse diversas temáticas relacionadas con los cambios de paradigma y los nuevos desafíos de la política social y laboral.

En dicha clase, se desarrollaron temas del derecho del trabajo aplicando la perspectiva de género. Abordándose los principios de la protección social, siendo uno de ellos la “igualdad de género”, como así también, la discriminación y desigualdad en el ámbito del trabajo. A su vez, se mencionó el proyecto de ley del régimen de licencias de cuidado previsto en la Ley de Contrato de trabajo, en el que se vio los nuevos plazos de licencia por maternidad y la incorporación de licencia por paternidad.

En lo que respecta al ámbito del derecho internacional del trabajo, se analizó el convenio N 190 de la Organización Internacional del Trabajo; y por último, se desarrolló la resolución ministerial sobre “La Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral” y el programa nacional para empleadores denominado “QUALITAS 190”.

La segunda clase observada, se desarrolló bajo la modalidad online y que estuvo a cargo de un docente con amplia trayectoria como abogado litigante, desempeñándose en el Derecho Público.

En este caso, se abordó la temática “La mujer y el empleo público”. Antes de iniciar a tratar la temática en específico de la clase, se comenzó haciendo referencia al concepto

de “Violencia de Género” y su protección en el derecho internacional, haciendo mención al Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Posteriormente, se dieron diversas normas provinciales que regulan la violencia contra la mujer, entre ellas, se trataron las leyes provinciales 13.348, 25.164, 12.434. Por último para concluir con la clase y las temáticas a desarrollar, se vio Procedimiento penal de acoso sexual dentro de la provincia de Santa Fe (ley 11.948).

4.4 Análisis de Resultados:

Según el análisis documental precedente es posible reafirmar la primera hipótesis de este trabajo de investigación, en cuanto, a la falta de aplicación de la perspectiva de género en el currículo de Derecho del Trabajo.

Tal como se ha venido diciendo a lo largo de esta investigación, vivimos en una sociedad que se encuentra en constante cambio y en la que se presentan diversos conflictos sociales como la desigualdad, violencia, estereotipos basados en el género y practicas sexistas que generan la opresión de las mujeres en diverso ámbito, como el laboral, económico, educativos y políticos.

Todo conflicto social, como es la desigualdad y discriminación basada en género, impacta en las escuelas y universidades; la que tienen que adaptarse a estas problemáticas para que puedan ser erradicadas desde la formación educativa. Para ellos, es necesario que las currículas de cada materia estén atravesadas por la perspectiva de géneros.

Atendiendo al objetivo principal previsto para este trabajo, acerca de investigar la perspectiva de Género de la currícula de Derecho de Trabajo de la carrera de Derecho, se puede afirmar que su implementación es casi nula.

Si nos remitiéndonos al primer cuadro comparativo, veremos que del mismo surge que los objetivos generales establecidos por las instituciones no prevén ni tienen como intención la formación de los operadores jurídicos en temáticas relacionadas con la perspectiva de género.

A su vez, al comparar los temas a desarrollar por cada universidad en la materia de Derecho del Trabajo se ve con claridad que son escasas las temáticas basadas en la perspectiva de Género. En todos los planes de estudio, se aborda el “Trabajo de Mujeres”, siendo ésta, una temática prevista en la ley de Contrato de Trabajo; por lo que, su enseñanza es obligatoria en todas las universidades.

Debe señalarse, que se ha encontrado como única diferencia, que el plan de estudio de la Universidad Nacional de Rosario trabaja temas como acoso sexual, violencia laboral y acoso moral. Sin embargo, al observar el material de cátedra proporcionado por los docentes, sólo se ha encontrado un único fallo que aborda la discriminación en base al género en el derecho del trabajo.

Asimismo, al observar las clases de la materia “Fundamentos Socio - Históricos Del Derecho Del Trabajo”, desarrollada en el ámbito del posgrado de Derecho de Trabajo, se ha visto que se dictaron diversos temas que están relacionados íntima y directamente con la perspectiva de género. Permitiendo, de esta forma, que los profesionales del derecho ya egresados de la carrera pueden tener acceso y formación en este tipo de problemática social.

Por último, para concluir con esta parte del trabajo de investigación, pueden remarcarse que en los planes de estudio de la materia de Derecho del Trabajo, de la carrera de grado, faltaría que se implementen temas como el acoso sexual, la ley 13.696 sobre violencia de género en la Provincia de Santa Fe junto con su protocolo de actuación, la temática del Gender Moobing, la responsabilidad de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo por la violencia de género, entre otros. Con la finalidad de contribuir y acrecentar la formación profesional de los estudiantes de abogacía en esta rama del derecho.

Si bien en la formación del posgrado de derecho del trabajo se abordan temas relacionados con la discriminación y violencia contra la mujer, no puede dejarse de lado que dichas temáticas también deben ser tratadas en la carrera de grado; ya que al no implementarse en ese nivel educativo se deja supeditado a que los operadores jurídicos recién tomen conocimientos de estas temáticas cuando quieran y pueden acceder a una formación de posgrado.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

El presente proyecto de intervención tiene como propuesta de intervención la aplicación de la Perspectiva de género en la materia de Derecho del Trabajo mediante una jornada especial para el alumnado que se encuentre cursando dicha asignatura.

La misma, estará destinada a que los estudiantes puedan abordar y conocer aquellos temas del derecho laboral que están atravesados por la temática del género, a los fines de que

obtengan un conocimiento global e íntegro de la materia, además de aquellos temas de enseñanza obligatoria que comprende el plan de estudio.

La jornada no sólo comprenderá un abordaje teórico de diversos temas, sino que, también se fomentará al debate académico como estrategia didáctica para lograr un pensamiento crítico y reflexivo con perspectiva de género de los estudiantes de la asignatura.

Por medio de esta propuesta se busca la participación activa de los estudiantes por medio de la realización de debates como herramienta para el logro de un aprendizaje significativo. El debate puede ser tomado como una estrategia muy útil para generar el avance en el pensamiento del alumnado, como así también, para abordar temas de manera transversal.

Generar un debate académico entre los alumnos, permitirá que los mismo adquieran conocimientos relevantes y de actualidad en materia de derecho del trabajo, mediante un intercambio de ideas.

5. 1 FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN:

A lo largo de la historia las relaciones laborales han ido mutando y cambiando según el contexto histórico y las necesidades sociales que se presentaban en cada momento. Fueron muchas las luchas que se debieron afrontar para llegar a la regulación del Derecho del trabajo que tenemos hoy en día y a pesar de que los trabajadores pudieron ganar diversos derechos y garantías; esta lucha por lograr la mejora de las relaciones de trabajo no ha cesado.

Una de las formas de progresar en la normativa del Derecho del Trabajo, es por medio de la aplicación e interpretación de la perspectiva de género, la cual, se presenta como la plasmación del principio de igualdad con el objetivo de corregir y superar los estereotipos de género encubiertos o latentes en las normas y en los hechos sociales.

La perspectiva de género es un concepto que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres no responden de manera exclusivas a una razón biológica, sino también a causa de las diferencias culturales, roles o estereotipos asociados a los seres humanos.

La misma, se presenta como una herramienta de interpretación de los hechos y el derecho estrictamente necesaria en el abordaje de los conceptos de discriminación y violencia. Es un método crítico que permite reconocer y visibilizar la presencia de estereotipos o prejuicios que forjan y sostienen relaciones asimétricas de poder.

A partir de este reconocimiento se pretende la deconstrucción de tales prácticas desde lo jurídico, para así poder progresar en el reconocimiento de los derechos. Es por ello, que se considera que es fundamental que los estudiantes de la materia de Derecho del Trabajo puedan tener conocimiento y pensar las normativas laborales desde la óptica de la perspectiva de género, siendo para ellos una herramienta fundamental que los ayudara a desempeñarse mejor como futuros operadores jurídicos.

Por lo que, el objetivo general de esta propuesta de intervención es fomentar en los estudiantes la adquisición de conocimiento en materia de Derecho del Trabajo y de sus instituciones, desde la óptica de la perspectiva de género.

5.2 CONTEXTO DE DESARROLLO DE LA INTERVENCIÓN:

Esta propuesta de intervención se desarrollará en el ámbito de la asignatura de “Derecho del Trabajo”, que se imparte en el primer cuatrimestre del tercer año de la carrera de Abogacía, de una Universidad privada de la ciudad de Rosario. La asignatura, tiene una carga horaria semanal de 4 horas cátedra y el curso está compuesto por estudiante de diversas edades.

Con respecto a los factores críticos para llevar adelante la jornada, se pretende en primer lugar poder garantizar que todos los alumnos de la asignatura participen de la experiencia. Aquí juega un rol central la presentación de la actividad por parte del docente para que sea atractiva e interesante para los alumnos y no sólo una actividad especia. En segundo lugar, es necesario que la institución educativa brinde el espacio para que se pueda llevar adelante esta actividad extracurricular y que el alumnado de la asignatura pueda participar de la misma.

PRIMER ENCUENTRO:

OBJETIVOS:

- Comprender y analizar los conceptos de “Género” y de “Perspectiva de género”.
- Aplicar el principio de igualdad en el Derecho del Trabajo desde la perspectiva de género.
- Analizar el “Convenio sobre discriminación” N 111 de la OIT.

CONTENIDO:

Concepto de género- concepto de perspectiva de género- el principio de igualdad en materia de derecho del trabajo- la aplicación del principio de igual desde la perspectiva de género- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)- Fallo “Sisnero”.

METODOLOGIA DE TRABAJO:

En este primer encuentro de la jornada, se comenzará explorando aquellos conocimientos previos que tengan los alumnos sobre el “género” y “Perspectiva de género” a través del recurso “torbellino de ideas”, para luego comenzar a desarrollar los conceptos de género y perspectiva de género. En esta etapa, se los hará interactuar a los alumnos por medio de la realización de preguntas como por ejemplo ¿en qué parte del derecho laboral se pueden ver a aplicados estos conceptos?, ¿Si conocen o no alguna normativa que los mencione en el ámbito del derecho del trabajo?, entre otras; a los fines que puedan ir asociando y pensando la asignatura del derecho del trabajo desde la óptica de la perspectiva de género. Posteriormente, se seguirá con el desarrollo del “Principio de Igualdad” y como este se aplica en materia de derecho del trabajo; para así, comenzar a analizar desde la óptica de la perspectiva de género.

Por último y para finalizar con el contenido teórico de este primer encuentro, se verán los aspectos fundamentales del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo.

Como actividad de cierre, se les pedirá a los estudiantes que se dividan en grupos de 3 o 4 para que analicen de forma grupal el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros s/ el Taldelva SRL y otros amparos”, y que razonen el mismo aplicando los conceptos de género y perspectiva de género, como así también, con los demás temas tratados; para ello se les dará un tiempo de 20 minutos. Posteriormente, se le solicita a cada uno de los grupos que comenten lo que han charlado con sus compañeros, para luego de debatirá entre todo el fallo dado y elaborar una conclusión final.

BIBLIOGRAFÍA:

- GUADAGNOLI, ROMINA SOLEDAD, 2013, "Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente", SAIJ: DACF130390 <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-desigualdades-genero-como-obstaculo-trabajo-decente-dacf130390-2013-12-09/123456789-0abc-defg0930-31fcanirtcod>

- Lobato, Julieta, 2018, “Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso “Sisnero”.” <https://doi.org/10.22187/rfd2019n46a9>
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- “Sisnero, Mirtha Graciela y otros s/ el Taldelva SRL y otros amparo”, 2014, Corte Suprema de Justicia. <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminacion-laboral-.html>

SEGUNDO ENCUENTRO:

OBJETIVOS:

- Indagar el concepto de violencia laboral y su clasificación, junto con las temáticas del Gender Mobbing y acoso sexual.
- Analizar la responsabilidad de las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo por violencia de género.
- Examinar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N 190) de la Organización Internacional del Trabajo.

CONTENIDO:

La violencia Laboral y su clasificación- Violencia laboral contra la mujer- Gender Mobbing- Acoso Sexual- Derecho violado y el Derecho a su Reparación- Responsabilidad de la ART por violencia de género laboral- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (N 190).

METODOLOGIA DE TRABAJO:

En este segundo encuentro, se utilizará como actividad de inicio una pregunta disparadora, con el objetivo de retomar los conceptos vistos en el primer encuentro.

Luego de haber repasado los temas abordados anteriormente, se comenzará a desarrollar la temática de la violencia laboral, sus clasificaciones y la violencia laboral contra la mujer.

Seguidamente, se verán los conceptos de Gender Mobbing y Acoso Sexual. Para luego, compartir el video “Spot publicitario de Violencia laboral” (<https://www.youtube.com/watch?v=BjjLxtKxz4I>); y para terminar la primera parte del

segundo encuentro, se analizarán los derechos que se violan por medio de las prácticas de violencia, mobbing y acoso sexual y la reparación de los daños ocasionados.

Antes de continuar desarrollando los temas restantes se hará un corte de 15 minutos.

En este segundo bloque de este encuentro, se comenzará a analizar la responsabilidad de la ART por violencia de género laboral. Para, concluir con el contenido teórico, se desarrollará y analizará los aspectos básicos y centrales del “Convenio sobre la violencia y el acoso” N 190 de la Organización internacional de Trabajo, siendo esta una de las normativas centrales de nuestro ordenamiento jurídico que regula la violencia laboral en el ámbito del trabajo.

Como actividad de cierre, al igual que en el encuentro anterior, se les pedirá a los estudiantes que se dividan en grupos de 3 o 4 para que analicen de forma grupal el fallo “V. F. M. C/ ASFALIA S.A. P/ DESPIDO P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL” y que razonen el mismo aplicando los conceptos dados en el primer encuentro, como así también, con los demás temas tratados en este último. Para ello se les dará un tiempo de 20 minutos. Posteriormente, se les solicita a cada uno de los grupos que comenten lo que han charlado con sus compañeros, para luego debatir entre todos el fallo dado y elaborar una conclusión final.

BIBLIOGRAFIA:

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Grisolia, Armando Julio, 2020, “Riesgo del trabajo, guía práctica profesional” editorial Estudio 4ta. Edición.
- “Spot publicitario de Violencia laboral”
<https://www.youtube.com/watch?v=BjjLxtKxz4I>
- Redondo, María Belén, 2019, “Cómo litigar con perspectiva de género en Santa Fe”, editorial Juris.
- “Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales”, 2016, Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social.

TERCER ENCUENTRO:

OBJETIVOS:

- Indagar las distintas normativas de la provincia de Santa Fe en materia de violencia laboral.
- Analizar las medidas estatales en materia de violencia laboral.

Contenidos a abordar:

Ley N° 12.434 de Santa Fe de violencia laboral- Violencia de Género Laboral en la Provincia de Santa Fe (Ley 13.696)- Protocolo de actuación por violencia de género laboral en la provincia de Santa Fe (Decreto 088/2019) - Procedimiento penal de acoso sexual, ley 11.948- La Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral (OAVL), creada por la Resolución 5/2007 - QUALITAS 190 Programa para empleadores -

METODOLOGIA DE TRABAJO:

Para darle comienzo a este ultimo encuentro de la jornada y como estrategia de inicio, se le compartirá a los estudiantes el video “La OIT aprobó un convenio para luchar contra la violencia y acoso en el trabajo” https://www.youtube.com/watch?v=eb_11lOYHQ8, para de esta forma retomar los conceptos dados en el encuentro anterior.

Seguidamente se desarrollarán las diversas normativas de la provincia de Santa Fe en materia de violencia laboral, entre ellas se verán la ley 12.434, ley 13.696, ley 11.948 y el decreto 088/2019.

Posteriormente y para finalizar con todo el contenido teórico de la jornada, se tratarán diversas políticas estatales en materia de violencia laboral, entre ellas se analizará resolución 5/2007 que crea la oficina de asesoramiento de violencia laboral y el programa para empleadores denominado QUALITAS 190.

Para finalizar y como estrategia de cierre, se les dará unos minutos a los estudiantes para que lean la nota periodística “Las 10 claves del proyecto de ley que amplía las licencias por maternidad y paternidad”; la cual comenta el proyecto de ley para el cambio de licencia por maternidad previsto en la Ley de Contrato de trabajo. seguidamente, se los invitara a que comenten sus opiniones respecto a este proyecto.

Para concluir la jornada llevada a cabo, se les entregará a los estudiantes una encuesta y preguntas, a los fines de que realicen una autoevaluación; la misma será:

	NO TENIA CONOCIMIENTO	TENIA POCO CONOCIMIENTO	SI SABIA SOBRE EL TEMA
Tenías conocimiento sobre la violencia laboral basada en el género			
Sabías que las ART podía tener responsabilidad en los casos de violencia de género			
Tenías conocimiento de que el convenio N 190 de la OIT forma parte de nuestro derecho interno			
Tenías conocimiento de que en la provincia de Santa Fe existe una licencia especial en los casos de violencia laboral basada en género			
Sabías que el estado nacional incorporo La Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral			

5. 3 RESULTADOS ESPERADOS:

En lo respectivo a los resultados esperados en esta intervención, se busca en primer lugar lograr un aprendizaje significativo para los estudiantes mediante el debate en grupos. También, se espera incentivar el interés de los alumnos de la asignatura de Derecho del Trabajo para que comiencen a analizar, interpretar y comprender las normativas laborales desde la perspectiva de género.

Para concluir, con esta propuesta se busca desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo acerca de las relaciones laborales.

6. CONCLUSIÓN:

A partir del problema identificado en esta investigación, y en función de los objetivos planteados al comienzo de este trabajo, se pudo evidenciar una gran escasez de la aplicación de la perspectiva de género en la asignatura del Derecho del Trabajo.

El marco teórico que fundamenta esta investigación ha analizado la importancia de la perspectiva de género y lo fundamental que es que sea aplicada a las currícula de una asignatura. En este caso en particular, se ha investigado la importancia que tiene en materia de derecho del trabajo; que su incorporación no solo ayuda a pensar en derecho desde otra óptica, sino que, además les brinda a los estudiantes mejores herramientas y recursos que le servirán para su ejercicio profesional como operadores jurídicos.

Por otro lado, a partir de la recolección de datos que se pudo obtener por medio del análisis del programa de la asignatura, del análisis del material de cátedra y de la observación de dos clases, se llegó a varias conclusiones.

Del análisis de tres programas de estudio de la materia de Derecho del Trabajo, de distintas universidades de la ciudad de Rosario, ha surgido que no son muchos los temas que se abordan desde la perspectiva de género. Que todos los programas, tratan el tema de mobbing laboral, pero excluyen temas fundamentales como los convenios de la OIT, normas provinciales en materia de violencia de género, la responsabilidad de la ART, entre otros.

Asimismo, del análisis del material de estudio se ha visto que tampoco incorporan material bibliográfico que aborde esta problemática, a excepción del material de cátedra de la Universidad Nacional de Rosario en el que solo se encontró un único fallo con perspectiva de género.

Sin embargo, ha surgido de las observaciones de las clases del posgrado en Derecho del Trabajo que en el mismo se aborda temas de género y perspectiva de género; pero debemos tener presente que si bien se tratan temas relevantes no todos los abogados ya egresados pueden acceder a este tipo de especializaciones, por lo que, junto con ello no pueden tener acceso a ese tipo de conocimientos.

De lo anterior, se desprende la importancia de que se comience a tratar una modificación de los planes de estudio de la asignatura de derecho del trabajo para la incorporación de temas que aborden la materia de género y perspectiva de género.

Es sabido, que estos cambios son muy difíciles y complejos de lograr, ya que no dependen del cuerpo docente o de la institución en sí; pero, considero que es fundamental que los docentes de dicha asignatura comiencen por lo menos con la incorporar material de cátedra que aborden la materia desde esta óptica.

Toda información recabada ha servido como punto de partida para la confección de la propuesta de intervención, la cual consistió en el desarrollo de una jornada especial que se divide en tres encuentros y está dirigida exclusivamente a los estudiantes de tal asignatura. El único fin de tal intervención, es que los alumnos puedan adquirir

conocimientos en materia de derecho del trabajo desde la óptica de la perspectiva de género y brindarle de esta forma conocimientos que le servirán para su futuro profesional. Tal como se ha ido sosteniendo a lo largo de esta investigación, la perspectiva de género es una temática que nos atraviesa a todos como ciudadanos, al igual de cómo nos atraviesa el derecho del trabajo. La carrera de derecho, pertenece a la rama de las ciencias sociales, lo que significa que su contenido se va adaptando y modificando conforme a los cambios sociales; las temáticas de género hoy en día se encuentran en boga y el derecho no queda exento de los cambios que se van generando.

Es por ello, que considere fundamental investigar si las temáticas de género están incorporadas en los planes de estudio. Como se ha dicho antes, estas no están previstas en el currículum por lo que depende de que el docente de la cátedra quiera desarrollar estos temas. Hoy en día, pensar un currículum de la asignatura del derecho del trabajo es una materia pendiente que, teniendo presente los cambios sociales a los que nos enfrentamos, no puede seguir esperando.

7. BIBLIOGRAFIA

Camilloni, Alicia R. W. (2007) “El saber didáctico” Editorial Paidós; pag. 19
<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/profesorado/did/el%20saber%20didactico%20Camilloni.pdf>

Beltrán Flores, Victoria (2020) “La enseñanza del derecho con perspectiva de género. Herramientas para su profundización” 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Universidad de Buenos Aires Facultad de Derecho, Libro digital; Capítulo XI “El enfoque de género en el derecho laboral” Pag. 99.

Beltrán Pedreira, María Elena (2001) “debates teóricos contemporáneos Imagen de portada del libro Feminismos” Alianza Editorial pag. 163

Bioxio, Cecilia (2000) “Las estrategias didácticas y el proceso de enseñanza. Enseñar a aprender” Homo Sapiens Ediciones - Rosario; Pág. 1. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/360284298/estrategias-bioxio-cecilia-pdf>

Bolaños Cubero, Carolina (2003) “Currículum Universitario Género Sensitivo e Inclusivo” en Revista de Ciencias Sociales, año III, vol. IV, número 101-102, San José, Costa Rica, Universidad de Costa Rica; Pag 75 a 78.

Butler Judith (2004) “Deshacer el género”, Routledge, Nueva York, pag.78 y 83.

Caballero Álvarez, Rebeca (2011); “El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior” Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, vol. XLI, núm. 3-4; Centro de Estudios Educativos -México; pag. 54 a 57.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2702235100>

Connell, Robert William (2006) Escuelas y justicia social. Madrid. Ediciones Morata.

Cook Rebecca J. & Cusack Simone (2009) “Estereotipos de Género; Perspectivas Legales Transnacionales”, Universidad de Pennsylvania.

Cubero Bolaños, Carolina (2003) “Currículum Universitario Género Sensitivo e Inclusivo”, revista de Ciencias Sociales; Pag 72

Cubero, Bolaños Carolina (2005) “la calidad universitaria desde una perspectiva de género”; pag. 2; Universidad de Costa Rica Facultad de Educación- Instituto de Investigación en Educación <https://www.redalyc.org/pdf/447/44759906.pdf>

De Alba Alicia (1997); “currículum, crisis, mito y perspectivas” Miño y Dávila editores- Buenos Aires; Pag. 61 y 62.

Educación Y Género, Siteal” (2019); Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-UNESCO;Pág.4 al 7
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf

Fabbri Luciano y Rovetto Florencia (2020) “Apuntes sobre género en currículos e investigación” 1a ed– Rosario, Editorial de la Universidad Nacional de Rosario. Pag. 25 y 26.

Fernández Mariela y Zagari Julieta (2020) “La enseñanza del derecho con perspectiva de género. Herramientas para su profundización” 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Universidad de Buenos Aires Facultad de Derecho, Libro digital; Capítulo XII “El enfoque de género en el derecho laboral” Pag. 105.

<http://www.derecho.uba.ar/investigacion/pdf/ensenanza-con-perspectiva-de-genero.pdf>

Feldman, Daniel (2010) “Didáctica general”. - 1a ed. - Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación; Pag. 20 a 35.

Freire, Paulo. (2008). Octava carta: Identidad cultural y educación. En: Cartas a quien pretende enseñar, pág. 120. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Freire Paulo (2011) “La educación como práctica de la libertad” Traducción de Lilién Ronzoni- México; pág. 18.

García, Mariana Victoria, 2020, “Cátedra Derecho del Trabajo UAI” <https://derechodeltrabajouai.blogspot.com/>

Gutiérrez Diana (2017) “Didáctica universitaria y configuraciones didácticas, bases para la formación en la educación superior” El toldo de Astier ISSN 1853-3124 N° 15; pág. 62

<http://www.eltoldodeastier.fahce.unlp.edu.ar/numeros/numero15/pdf/MEscobarGutierrez.pdf>

Gvirtz Silvina y Palamidessi Mariano (1998) “El ABC de la tarea docente: currículum y enseñanza”; Pag. 9, 8, 18 y 19; Argentina- Editorial Aique.

<http://www.derecho.uba.ar/investigacion/pdf/ensenanza-con-perspectiva-de-genero.pdf>

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2016) “Didáctica, aprendizajes y competencias” Revista Educación Superior y Sociedad, Vol. 17; Pág. 22 a 25 <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/120/112>

Lacarde, Marcela; (1996) "Identidad de género y derecho de las humanas", en Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, Tomo IV, 1996. [Www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf](http://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf)

Lagarde Marcela, (1996) “Género y feminismo Desarrollo humano y democracia” editorial Horas y Horas- Madrid. Pág. 13

Marchetti Gauché, Ximena (2020) “Perspectivas de género en la educación superior: una mirada latinoamericana” Universidad Icesi- Colombia. Pag. 235 a 238 <https://www.icesi.edu.co/editorial/>

Martín, Irene Martínez (2016) “Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contra-hegemónica” Universidad Complutense de Madrid- Foro de Educación; pág. 140 a 142 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5354751>

Novello, Lucía Belén (2020) “El género y su construcción social” Facultad de Bellas Artes- Universidad Nacional de La Plata <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/116120>

Ochoa, Luz Maceira (2008) “El sueño y la práctica de sí. Pedagogía feminista: una propuesta” 1era. Edición- México El colegio de México, Centro de estudios Sociológicos, Programa Interdisciplinarios de Estudio de la Mujer; Pag. 195 a 215

Perales, Ramón García (2012) “LA EDUCACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO” Reviste de la Facultad de Educación de Albacete,Nº27; pág. 12 <https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/81>

Piccone, María Verónica y Heim, Daniela (2018) “Género y currículum. Aproximación a su situación en la carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Río Negro”; II Jornadas sobre las Prácticas Docentes en la Universidad Pública (La Plata, 2018). Pag 873 a 876<https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/4382>

Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Área Educativa (1993); Argentina- Ministerio de Cultura y Educación. Disponible en: <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL004640.pdf>

Redondo, María Belén (2019) “Como Litigar con Perspectiva de Género en Santa Fe” 1era. Edición, Editorial Librería Juris.

San cristian J. Gimeno (2007), “El currículum una reflexión sobre la práctica”, Pág. 16 y 17, Madrid-Ediciones Morata.

Segato, Laura Rita (2003) “Las Estructuras Elementales de la Violencia, Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos” 1a edición, Universidad Nacional de Quilmes; Pág. 115

Steiman, Jorge (2020): “Reflexión sobre las prácticas de enseñanza” <https://www.youtube.com/watch?v=oPEDxv2Lhdk>

Vilaplana, Belén Blázquez y Gonzalez, Javier Alarcón (2019) “innovar con perspectiva de género en los grados de ciencias sociales. la experiencia en la universidad de jaén” Revista de Estudios Empresariales; pág. 14. Disponible en: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/4976>

UNESCO, (2014) “Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de Género“(2014-2021)” https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222_spa

Velazco, Juan Carlos Yáñez (2007) “Paulo Freire: praxis de la utopía y la esperanza”, pág. 10; México- Universidad de Colima.