



Centros y periferias
en la historia del derecho

Motivo de cubierta: Fotografía de la entrada del Palacio de Anaya tomada en septiembre de 1937. BNE, signatura GC-CAJA/108BIS/07

Historia del derecho, 140

ISSN: 2255-5137

© 2025 Autores

Editorial Dykinson

c/ Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid

Tlf. (+34) 91 544 28 46

E-mail: info@dykinson.com

<http://www.dykinson.com>

Preimpresión: TALLERONCE

ISBN: 979-13-7006-199-9

Depósito legal: M-8144-2025

Versión electrónica disponible en e-Archivo

<https://hdl.handle.net/10016/46318>



Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España

LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA TEORÍA Y EN LA PRÁCTICA DE LA HISTORIA DEL DERECHO:
Experiencias y retos de futuro

Elisabet Velo i Fabregat
Universidad Autónoma de Barcelona
ORCID: 0000-0002-7995-6229

SUMARIO: 1. Introducción; 2. Legislación vigente, planes estratégicos y de igualdad de las universidades españolas; 3. Algunas experiencias llevadas a cabo en la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona; 3.1. Docencia teórica; 3.2. Docencia práctica; 3.3. Trabajos Finales de Grado y Trabajos Finales de Máster; 4. Pero... ¿cómo podemos hacerlo bien?; 5. Algunas propuestas; 5.1. Análisis de la situación actual de la inclusión de la perspectiva de género en Historia del Derecho y las Instituciones; 5.2. ¿Qué contenidos queremos incluir?; 5.3. Banco de recursos; 6. Conclusiones; Bibliografía y recursos electrónicos.

1. Introducción

Una de las consecuencias de la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior y de la aprobación de legislación en materia de igualdad ha sido la incorporación de la perspectiva de género en los planes y guías docentes. También en Historia del Derecho y las Instituciones, disciplina de corte clásico que en los últimos años ha experimentado cambios hacia nuevas perspectivas que se han incorporado en el siglo XXI. Un siglo en el que la interseccionalidad ha venido para quedarse¹. También, sin duda alguna, la interdisciplinariedad.

La incorporación del feminismo en la academia fue un fenómeno que inició su andadura en los años 60 y 70 del siglo XX en Estados Unidos: desde Kate Millet con su magistral ensayo *Sexual Politics*² hasta Angela Davis con sus valiosísimas aportaciones, en las que también incorpora la perspectiva racial y de clase. No podemos descuidar a Mariarosa Dalla y Silvia Federici con sus ensayos sobre el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres desde una perspectiva crítica con el marxismo clásico. En este brevísimo y rápido repaso también debemos mencionar a Judith Butler, académica insigne de la teoría *queer*.

1 Rodó-Zárate, *Interseccionalidad*.

2 Millet, *Sexual Politics*.

El Estado español también cuenta con académicas feministas en las diferentes universidades del territorio, entre las que contamos historiadoras como Mery Nash, Carmen Molinero Ruiz, Susana Tavera García, Cristina Borderías Mondéjar, Mònica Borrell Cairo, Irene Abad Buil, Montserrat Duch Plana, María Carmen García-Nieto Paris³ y Gloria Nielfa Cristóbal, entre muchas otras. También expertas en Historia Económica como Lourdes Benería i Farré, Carmen Sarasua Garcia, Montserrat Carbonell i Esteller y Montserrat Llonch Casanovas y en Sociología como Pilar Carrasquer Oto. En cuanto a Historia del Derecho y las Instituciones, contamos con Isabel Ramos Vázquez y María Jesús Espuny Tomás como decanas de la incorporación de la perspectiva de género a nuestra disciplina⁴.

Actualmente, somos muchos los y las docentes que incorporamos la perspectiva de género en el aula, tanto en la teoría como en las prácticas. Pero a menudo no nos cuestionamos cómo lo deberíamos hacer y cuál es la manera más correcta. ¿Incluir a las mujeres en nuestras explicaciones como sujetos activos –y pasivos– de la Historia, sin más? ¿Problematizando la legislación por ser androcéntrica y ser uno de los elementos imprescindibles sobre los que se ha construido el patriarcado? ¿Explicando específicamente las consecuencias que esa legislación tuvo y tiene aún hoy para las mujeres? ¿Cómo explicamos y difundimos el conocimiento en Historia del Derecho y las Instituciones con perspectiva de género sin olvidar el rigor científico? ¿Cómo nos podemos alejar de una docencia que se pueda percibir como «política»⁵ y

3 Sobre García-Nieto destacamos la tesis doctoral sobre su obra y biografía defendida por María Rosa Coso en noviembre de 2024 en el Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico-jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona, cuyo director ha sido el Dr. Daniel Vallès Muñío.

4 La lista de académicas (y algún que otro académico) que actualmente –algunas desde hace décadas– incorporan la perspectiva de género en sus investigaciones y docencia es tan larga que es imposible listarlas a todas. Las mencionadas son solamente una muestra, así que las omisiones se han dado únicamente por la imposibilidad de dedicar todo el espacio que merecen. En cualquier caso, se conoce y reconoce su labor, sin duda de referencia. A modo de ejemplo, el Máster Interuniversitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía del Instituto de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG en sus siglas en catalán), incorpora un amplio claustro de académicas de diferentes disciplinas que actualmente trabajan incorporando la perspectiva de género en sus materias: <https://www.iiedg.org/ca/master/claustre-master-edgc>

5 En los últimos años se ha acusado de hacer «ideología de género» a las personas implicadas con el movimiento feminista por luchar por una educación que incorpore la mirada coeducativa entre el alumnado de los niveles educativos obligatorios, entre otras cuestiones de carácter social.

no estrictamente académica? El mismo problema lo podemos plantear en las prácticas de seminario y en la incorporación, también, de otras miradas como la de clase o la de diversidad de origen.

Exploraremos cuáles son las directrices actuales sobre la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria, tanto en la legislación como en las normas que rigen las universidades, así como los planes de igualdad que se han aprobado en los últimos tiempos.

Por último, explicaremos algunas de las experiencias que hemos llevado a cabo en la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones de la Universidad Autónoma de Barcelona y nos plantearemos retos y propuestas de futuro con el objeto de ampliar y fomentar la inclusión de esta perspectiva en nuestro campo de estudio.

2. Legislación vigente, planes estratégicos y de igualdad de las universidades españolas

La mirada de género en la Educación Superior no es algo nuevo. En 1998, la UNESCO aprobó la «Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción», cuyo artículo 4 b) recogía la necesidad de «tener en cuenta el punto de vista del género en las diferentes disciplinas». Del mismo modo, se indicaba la necesidad de fomentar estudios dedicados específicamente a la cuestión de género. Tiempo más tarde, en 2007, la Recomendación CM/Rec (2007) 13 del Comité de ministros de los estados de la Unión Europea, recomendaba a los gobiernos la revisión de las legislaciones internas con la finalidad de promover y fomentar la integración de la perspectiva de género en la Educación Superior⁶.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, fue un momento de inflexión. Con ella se implementaban una serie de medidas y herramientas dirigidas a paliar los efectos que el patriarcado y los restos de la Dictadura franquista aún presentes, no tanto en la legislación vigente, lo cuál sería inconstitucional, sino otras cuestiones de carácter práctico. Por ejemplo, las mujeres podían acceder a las listas electorales en las mismas condiciones que los hombres, pero su presencia efectiva era minoritaria. En teoría, no cabía establecer procedimientos de selección de personal que discriminaran a las mujeres, pero en las entrevistas de trabajo

⁶ Torres, Guies per a la docència universitària amb perspectiva de gènere. Dret i Criminologia, p.9.

era muy habitual que a las candidatas de cierta edad se les preguntara por su vida privada con la finalidad de conocer si tenían hijos o deseaban tenerlos, por las consecuencias que ello podría implicar –supuestamente– en el rendimiento de las trabajadoras. Tampoco era legal que los hombres percibieran un salario más elevado por llevar a cabo trabajos de un mismo valor, pero en Cataluña el año 2024 se ha detectado una brecha salarial entre mujeres y hombres del 19,85%⁷.

Lo que nos venimos refiriendo es que, desde entonces, se han aprobado diversas normas que han conformado un *corpus jurídico* que tiene como objetivo último avanzando hacia la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. En algunos casos, implementando medidas de discriminación positiva que han sido objeto de crítica.

Aterrizando en el ámbito de la Educación Superior, la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología⁸ y la Innovación se refiere específicamente a la implementación de la perspectiva de género:

Los Planes de Igualdad de género en el ámbito de la I+D+I de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que formen parte del sector público estatal, a los que se refiere el artículo 4 bis.6, conllevarán un plan de implementación, seguimiento y evaluación de los mismos, así como medidas de transparencia para conocer sus resultados.

Los resultados obtenidos del seguimiento anual supondrán la revisión y actualización de los planes aprobados en un máximo de dos años, y serán tenidos en cuenta en todo caso en los planes que se aprueben para períodos posteriores.

Se fomentará también la elaboración de guías y protocolos que homogeneicen el alcance y tratamiento de estos planes y su desarrollo y adaptación a los organismos correspondientes en sus entornos específicos.

En aplicación de este precepto, las universidades han adoptado diferentes planes estratégicos y de igualdad que fomentan la implementación de la perspectiva de género en la investigación y la docencia. En este sentido, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad⁹ en su artículo 4 señala los principios rectores en el diseño de

⁷ UGT, *Bretxa salarial. Informe 2024*, pp.4-5.

⁸ Boletín Oficial del Estado, núm. 131, de 2 de junio de 2011.

⁹ Boletín Oficial del Estado, núm. 233, de 29 de septiembre de 2021.

los planes de estudio de los títulos universitarios oficiales. El punto 2 de dicho artículo indica la necesidad de adoptar como referente los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030¹⁰. En concreto:

b) El respeto a la igualdad de género atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres, y al principio de la igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, enfermedad, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este redactado hace referencia al artículo 14 de la Constitución de 1978, que señala que no prevalece discriminación ante la ley por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así mismo, nos preguntamos si el citado artículo del Real Decreto de 2021 puede, de alguna manera, guiar o moldear otro de los derechos y libertades recogido en el capítulo segundo de la Carta Magna española, en concreto entre los derechos reconocidos y protegidos que enumera su artículo 20 letra c, esto es, la libertad de cátedra.

Como juristas nos planteamos cómo podemos abordar esta cuestión en las aulas, atendiendo a lo formulado en la Constitución y el Real Decreto. Entendemos que el mandato al mero respeto a la igualdad de género, así como a la igualdad de trato y no discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico y a la orientación sexual e identidad de género, entre las otras características personales de los sujetos, no es impedimento para ejercer la libertad de cátedra. A nuestro parecer, este Real Decreto no obliga a nadie a comulgar con los principios del feminismo, entre otros, ni hacer bandera de la igualdad en cualquiera de sus formas, sino única y exclusivamente el respeto: no podemos permitir signos de discriminación ni vulneración de derechos fundamentales en nuestras aulas en cualquiera de las formas que pueda adoptar, ni contra el alumnado ni contra compañeros y compañeras. En consecuencia, tampoco podemos permitir la manifestación discursos de odio contra la dignidad y la integridad personal tanto de

¹⁰ El listado completo se puede encontrar en https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA9bq6BhAKEiwAH6bqoMA6EvUPMF9OKe8FDXw7G3kkIHNY361OSZoMvZAX3WLu5x3mbm9HXxoCfM4QAvD_BwE

los miembros de la comunidad universitaria en particular, ni de la sociedad en general.

Cosa diferente es desde donde enfocamos nuestra docencia, siempre y cuando nos atendamos a este principio básico que ya recoge la Constitución y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otros principios y normas internacionales.

¿Son los planes de estudio de la educación superior el lugar donde deben incorporarse esos principios? Considerando que cada vez más la educación infantil, primaria y secundaria incorpora esos valores¹¹, y considerando que por nuestras aulas pasan parte de la sociedad del futuro, es alto pertinente plantearnos que sí, los valores del respeto e igualdad de trato deben estar presentes. No solo formamos juristas, sino también personas¹².

Como apuntábamos anteriormente, por mandato de la Ley Orgánica de 2007 y de su desarrollo reglamentario de 2020¹³, las universidades cuentan con un Plan de Igualdad de Oportunidades, que se enfoca a lograr la igualdad de género entre su plantilla en lo que a lo laboral se refiere. Según la universidad, en ese mismo documento u otro aparte se establecen las líneas estratégicas en cuanto a la materia de igualdad de oportunidades se refiere, tanto en docencia como en investigación. Además, diferentes universidades disponen de observatorios o unidades de igualdad, esto es, organismos dedicados a la promoción de la igualdad de género y LGTBIQ+ que fueron obligatorios desde 2007 y consolidadas con la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema de Universidades. En algunos casos, también procuran por la igualdad en el acceso a la educación superior para el alumnado con diversidad funcional e intelectual.

¹¹ A pesar de ello, la formación ultraderechista Vox propuso un veto a la asignatura «Educación para la ciudadanía», así como charlas sobre violencia de género y educación sexoafectiva en los colegios con la implementación de un «pin parental». Fuente: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20200117/pin-parental-vox-7809441>

¹² Aunque no es el objeto de este trabajo, esta cuestión nos viene bien para plantear cómo actuamos el profesorado ante casos de acoso en cualquiera de sus formas que existe entre alumnos y alumnas. Realidad que en ocasiones se da en las aulas a pesar de la edad avanzada de los estudiantes universitarios y su deseable madurez personal.

¹³ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

Desde 2009, 54 unidades, observatorios, secretarías y otros organismos análogos, de universidades públicas y privadas españolas forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU). Una organización que tiene como objetivo principal «compartir conocimientos y optimizar sinergias relacionadas con las actuaciones en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres¹⁴.» Una de sus líneas de trabajo es, precisamente, docencia con perspectiva de género.

Aunque parezcan cuestiones distintas, sería incoherente promocionar la igualdad de género entre la plantilla de las universidades y no extrapolar esta cuestión a la actividad que realiza el personal docente e investigador (PDI) cualquiera que sea su relación contractual con la institución. Por ello y como ya hemos apuntado anteriormente, los planes estratégicos y/o de igualdad incorporan esta cuestión. A continuación, enumeramos algunos ejemplos¹⁵, de los que señalamos los relativos al contenido curricular de las asignaturas.

Contenido de los planes de igualdad en relación a la docencia de las 10 universidades con más alumnado matriculado en el curso 2010/2011

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (2023-2027)

EJE 4. PROCESOS DE TRABAJO: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN
OB.1. Docencia.

A1. Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado oficiales, evaluando su posible inserción en las memorias y guías.
A2. Incentivar la edición de materiales docentes con perspectiva de género en las publicaciones de la UNED.

A3. Promover la perspectiva de género en la Formación Permanente y en las actividades formativas con compensación de créditos desarrolladas por el alumnado.

A4. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y la realización de las prá-

14 Fuentes: <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html> y <https://www.espaciosdeeducacionsuperior.es/21/02/2024/la-red-de-unidades-de-igualdad-en-el-sistema-universitario-espanol/>

15 Hemos elegido una muestra de centros universitarios basándonos en el número de alumnado matriculado en el curso 2010-2011 por ser el último sobre el que el Instituto Nacional de Estadística ofrece datos por número de alumnado matriculado y universidades de todo el Estado. Fuente: www.ine.es En aras de la brevedad, hemos elegido las 10 primeras, aunque se trata de documentos que están disponibles en abierto.

ticas que lleve a cabo el alumnado, tanto en empresas como en instituciones y organismos.

Universidad Complutense de Madrid

II Plan de Igualdad (2022-2026)

EJE 4. CONSTRUCCIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD EN LA UCM

Objetivo 2. Incluir la perspectiva de género en diversas actividades de la comunidad universitaria.

Medida 1. Fomento de la incorporación de asignaturas específicas de género en los Planes de Estudio de la UCM que se vayan renovando y en las nuevas propuestas de Planes de Estudio.

Medida 5. Fomento y apoyo de seminarios, cursos, congresos y eventos diversos sobre feminismo, género e igualdad promovidos por miembros de la comunidad universitaria y especialmente aquellos organizados por estudiantes.

Universidad de Granada

II Plan de Igualdad (2020-2024)

Objetivo 3. Investigación y docencia

OBJETIVO 3.2. Impulsar la visibilidad y el reconocimiento en la actividad investigadora, docente y de innovación y transferencia de conocimiento de las mujeres de la UGR.

OBJETIVO 3.5. Velar por que los proyectos de innovación docente incluyan materiales con perspectiva de género y feminista, así como la aportación de las mujeres en todas las ramas del conocimiento.

Universidad de Sevilla

III Plan de Igualdad (2020-2024)

EJE 4. DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 4.1. Fomentar la perspectiva de género en los estudios de Grado y Postgrado.

Universidad del País Vasco

IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2024-2028)

EJE 1. FORMACIÓN

1. Incluir la perspectiva de género y la teoría y la práctica feminista en el ámbito de la docencia tanto de grado como de posgrado.

Línea de actuación 1.1

Incluir en los planes de estudios de grado y postgrado de cada uno de los ámbitos del conocimiento materias curriculares, en euskera y castellano, en las que se

trabaje de manera específica la perspectiva de género desde la teoría y la práctica feminista.

Línea de actuación 1.2

Impulsar en los programas de innovación el surgimiento de equipos docentes que ayuden a incluir la perspectiva de género en nuestras titulaciones y guías de las asignaturas e incluir la perspectiva de género en la evaluación de las solicitudes presentadas.

Línea de actuación 1.5

Elaborar y actualizar guías de lenguaje inclusivo tanto en euskera como en castellano y promover su uso en los materiales docentes publicados por la UPV/EHU y en las guías docentes y de elaboración de TFG y TFM.

Línea de actuación 1.6

Formación FOPU, para incluir la perspectiva de género en las titulaciones y asignaturas.

3. Visibilizar las aportaciones de la mujer a la generación del conocimiento y a la sociedad.

Línea de actuación 3.1

Incluir en las guías docentes y en los materiales académicos los datos bibliográficos necesarios para identificar la presencia de autoras y de mujeres líderes sociales por distintos motivos, muy especialmente en las áreas STEAM.

Línea de actuación 3.2

Incluir en las guías de elaboración del TFG y TFM que en la bibliografía debe aparecer el nombre propio de la autora o autor para que se identifique la presencia de mujeres, salvo en los casos que sea imposible o muy difícil conocerlo.

Línea de actuación 3.3

Difundir y hacer visibles las aportaciones de las mujeres científicas, especialmente en las áreas STEAM, con objeto de que se conviertan en modelos de referencia para sus futuros profesionales y sociales.

Destacar igualmente el valor social de las mismas en las áreas más feminizadas y habitualmente menos prestigiosas.

Universitat de València

IV Plan de Igualdad (2024-2028)

EJE 2. LOS PROCESOS CLAVE DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA ÁMBITO DE ENSEÑANZA

OBJETIVO 2.1: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Acción 28. Ofrecer al estudiantado de grado de la UV la posibilidad de especialización en estudios de género.

Acción 29. Incorporar la competencia transversal de igualdad de género en los estudios de la Universidad de Valencia.

Acción 30. Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en las guías docentes de las titulaciones de la UV.

Acción 31. Monitorizar el grado de transversalización de la perspectiva de género en las titulaciones universitarias con la incorporación de algunos ítems específicos en las encuestas de satisfacción del estudiantado matriculado y egresado.

Acción 32. Incorporar indicadores con datos desagregados por sexo en los informes del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC).

Acción 33. Incentivar la elaboración de materiales y recursos docentes con perspectiva de género a través de las convocatorias de innovación educativa y de la reactivación del premio Olimpia Arozena en materia de Género y Docencia.

Acción 34. Ofrecer un mecanismo de ayuda o consulta desde la Unidad de Igualdad para transversalizar la perspectiva de género en la docencia y en la investigación.

Acción 35. Revisar los reglamentos de TFG y TFM para potenciar tanto la temática específica de igualdad entre los temas posibles como la perspectiva de género donde pueda tener cabida.

Acción 37. Mejorar la difusión de la asignatura transversal “relaciones de género”, que prepara al estudiantado como profesionales responsables con la igualdad.

Acción 39. Incorporar contenidos específicos en materia de igualdad y prevención de la violencia de género en las titulaciones de la UV que forman al futuro profesorado de primaria y secundaria.

Acción 40. Incorporar en las asignaturas de introducción a los grados experiencias profesionales con perspectiva de género.

Universidad Politécnica de Madrid

II Plan de Igualdad (2023-2027)

EJE 3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA

3.4.1 Promover la integración de la perspectiva de género en la docencia

- a. Incorporar contenidos de género en los programas existentes.
- b. Promover la creación de nuevas asignaturas y actividades docentes con perspectiva de género, en programas de Grado, Postgrado y Doctorado.

Universitat de Barcelona

III Plan de Igualdad (2020-2024)

4. Perspectiva de género en la docencia

Concienciación general de la comunidad docente PDI

Formación de los equipos en perspectiva de género.

Formación de los equipos en materia de violencia machista.

Fomentar los proyectos de innovación docente, la elaboración de materiales y publicaciones sobre igualdad.

Guías sobre incorporación de la perspectiva de género en la docencia.

Coordinación de docentes en titulaciones de ciencias experimentales e ingenierías.

Promover el desarrollo curricular de la perspectiva de género.

Promover el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas las comunicaciones docentes.

Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en los TFG.

Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en los TFM.

Asegurar la posibilidad de introducir la perspectiva de género en doctorados y tesis.

Reconocimiento en el currículum académico y en la dedicación docente.

Aumentar la visibilización de la perspectiva de género en la docencia.

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en seminarios, cursos y conferencias.

Universitat Oberta de Catalunya

Plan de Igualdad de Género (2020-2024)

Eje 1: Docencia

Objetivo estratégico 1: Transversalizar la perspectiva de género en la docencia.

Asegurarse de que todas las asignaturas tienen recursos de aprendizaje y contenidos sin sesgo de género y visibilizando la presencia de mujeres referentes.

Incorporar en todas las titulaciones oficiales de grado y máster la competencia transversal de compromiso ético y global, que incluye la perspectiva de género.

Extender la perspectiva de género en la dinámica del aula virtual.

Establecer un plan de formación específica en perspectiva de género para todo el personal docente de la UOC.

Objetivo estratégico 2: Impulsar una oferta formativa específica de género.

Establecer qué estrategia de portafolios es la más adecuada: titulaciones oficiales, propias, de corta duración, etc.

Universitat Politècnica de València

III Plan de Igualdad (2021-2024)

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Acción 1.13. Reconocer la formación en materia de igualdad y no discriminación como créditos de libre elección para el alumnado.

Como se puede constatar, los planes de igualdad de cada universidad son diferentes en número de acciones y el grado de profundidad de estas. Como denominador común en la mayoría de los textos detectamos la incorporación de la perspectiva de género en los programas docentes, así como la incentivación de Trabajos Finales de Grado (TFG) y Trabajos Finales de Máster (TFM) que también incluyan dicha perspectiva cuando es pertinente. También se propone la creación e incentivación de asignaturas que versen sobre la igualdad de género, así como fomentar esta clase de formación entre alumnado, especialmente el que se forme en magisterio y profesiones con responsabilidad social, y personal docente. Otra de las medidas que valoramos como acertadas es que se incentive la paridad de género en seminarios, cursos y congresos. Desconocemos exactamente al tipo de participación que se refiere, pero interpretamos que se refiere a los y las ponentes. En este sentido, cada vez más son los eventos académicos que incluyen una presencia paritaria entre mujeres y hombres, aunque valoramos que se debe seguir trabajando hacia el cumplimiento de este objetivo, que debería ser compartido por todas las áreas de conocimiento y universidades sin excepción.

3. Algunas experiencias llevadas a cabo en la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona

Desde hace décadas, uno de los cometidos de la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones de la Universidad Autónoma de Barcelona ha sido incluir la perspectiva de género en la docencia teórica y práctica de las asignaturas de las que se hace cargo, además de la docencia dirigida en trabajos finales de estudio y tesis doctorales, que se vincula con el trabajo de investigación con perspectiva de género y que también se lleva a cabo por una parte del profesorado de la misma área de conocimiento.

A continuación, expondremos algunos ejemplos de cómo hemos venido incorporando la perspectiva de género, en ocasiones con el fruto de la mejor de las voluntades y tomando la decisión consciente de detenernos más en unas cuestiones que en otras, por ejemplo, en el relato de cómo Clara Campoamor luchó en las Cortes constituyentes de la Segunda República para que se recogiera el derecho al sufragio activo de las mujeres en la Constitución de 1931 en las mismas condiciones legales que los hombres¹⁶.

16 A pesar de que el logro fue muy importante y así debe reconocerse, es de justicia

3.1. Docencia teórica

Siguiendo las directrices de los sucesivos planes estratégicos que se han aprobado en la Universidad Autónoma de Barcelona¹⁷, los programas docentes prevén la inclusión de la perspectiva de género en la docencia. En el caso de la asignatura Historia del Derecho Social y de las Relaciones Laborales, obligatoria de primero del Grado de Relaciones Laborales, en su programa se explicita lo siguiente:

La asignatura por su propia naturaleza incorpora la perspectiva de género, para entender el modelo jurídico androcéntrico que se construye con las primeras normas sociales. La presencia de mujeres trabajadoras, su contribución a la economía familiar y como son objeto de regulación por parte del legislador está presente a lo largo de todo el temario.

Ejemplos concretos son la explicación de la Ley de Mujeres y Niños de 1900 (tema 4), la Ley de la Silla y de Prohibición del Trabajo Nocturno de las Mujeres de 1912 (tema 5) y el subsidio y seguro de maternidad (temas 9 a 11, según las sucesivas evoluciones legales). Igualmente, existen algunas cuestiones de matiz como la intensa regulación en el transcurso de la Dictadura de Primo de Rivera sobre la cuestión social y laboral, además de la aprobación del Estatuto Municipal y la influencia de Acción Católica de la Mujer en la aprobación de normas como la de trabajo a domicilio, sector de mayoritaria ocupación femenina, así como la aspiración durante la Segunda República de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Una aspiración que durante la Dictadura franquista sufrió un retroceso radical. Son cuestiones que, a pesar de no tener presencia explícita en el temario, es habitual incluirlas en las clases teóricas.

El programa de la asignatura de Historia del Derecho y las Instituciones, obligatoria de primero en el Grado de Derecho y el Doble Grado de Derecho

también explicar al alumnado que ese camino no fue fácil. Desde la comisión redactora de la Constitución, Campoamor fue objeto de burlas y menosprecios, que aumentaron en las sucesivas sesiones en el pleno de las Cortes. Además, ese anhelo del movimiento feminista fue usado electoralmente por Alejandro Lerroux, quién se desdijo del mismo cuando le convino políticamente. Así, además del voto contrario de Victoria Kent, fueron muchos los obstáculos que Campoamor tuvo que soportar para ver reconocido ese derecho.

¹⁷ En septiembre de 2024 se aprobó el quinto, cuya vigencia es hasta 2030. Enlace al documento provisional, pendiente de revisión lingüística: https://www.uab.cat/doc/Normativa_V_Pla_Accio_Igualtat_Genere

y ADE también incorpora la perspectiva de género. Concretamente, entre los objetivos se explica lo siguiente:

La asignatura también centra parte del programa en el análisis de la historia social y jurídica con perspectiva de género, de maner que las categorías históricas y jurídicas tradicionales demuestran la construcción en determinadas etapas históricas de un momento basado en la discriminación por razón de sexo, con la cual cosa el análisis a través del género deviene fundamental.

En cuanto al temario, el quinto tema se dedica a «Historia del derecho social en la etapa contemporánea. Análisis con perspectiva de género en las principales normas sociales aprobadas en el tránsito del Estado liberal al Estado intervencionista.» Con ello, también se incorpora esta mirada histórica entre el alumnado de estos estudios, aunque esta precisión no excluye que también se pueda incluir en otros puntos del temario y en la parte práctica si lo consideran oportuno. No cabe decir que cada docente otorga más importancia a unas cuestiones u otras según su criterio académico, con la obligación profesional de seguir el rigor científico y el propio del campo de conocimiento, en este caso de Historia del Derecho y las Instituciones. Además, teniendo en cuenta en esa visión de género que se incluye como marco de referencia, en este caso en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Además de la docencia en Grado, desde la Unidad se participa en el Máster Interuniversitario de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía, coordinado por el Instituto Interdisciplinar de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG en sus siglas en catalán). La asignatura que se imparte es «Historia de las Relaciones Laborales», optativa para el alumnado de primer y segundo curso. No cabe decir que esa asignatura se imparte por completo incorporando la perspectiva de género en la explicación de la construcción del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Estado español, teniendo en cuenta el contexto y las influencias internacionales que se recepcionaron a lo largo de las décadas.

3.2. Docencia práctica

Siguiendo el mismo rumbo que la actividad docente teórica, en los últimos años también se ha impulsado la docencia práctica con perspectiva de género, especialmente en el Grado de Relaciones Laborales. Entre las prácticas realizadas en los últimos cursos, destacamos las siguientes:

- **Curso 2019/2020:** conmemoración del Año Dolors Monserdà con la colaboración del Instituto Catalán de las Mujeres (Generalidad de Cataluña). Se seleccionaron textos de la escritora y propagandista catalana, próxima al catolicismo social, que publicó entre finales del siglo XIX y principios del XX sobre cuestiones como la dureza de las condiciones laborales de las obreras a domicilio, la participación de mujeres obreras en la Semana Trágica, la situación de la clase obrera en general, etc. También se eligió un informe del Instituto de Reformas Sociales sobre el trabajo de la aguja. Partiendo de esos textos, en los que se describía la precaria situación de los obreros y en especial de las obreras a domicilio, se pidió al alumnado que formara grupos y realizará un trabajo en el que analizaran el texto de Monserdà de manera crítica y compararan las situaciones descritas con la situación de las obreras en la actualidad, fuera en el Estado o a nivel internacional. Las comparaciones propuestas fueron interesantes, interpelando directamente con la situación de las mujeres que hasta pocos años atrás, y aún hoy día, siguen trabajando en la economía sumergida desde sus hogares. Otro ejemplo fue el de los talleres textiles implantados en países en vías de desarrollo, donde trabajan mujeres, niños y niñas durante largas jornadas laborales a cambio de un jornal irrisorio. Una realidad que a principios del siglo XX se encontraba en Europa, pero que la globalización permitió trasladar fuera del alcance de nuestra vista, pero ello no significa que haya dejado de existir. Esta práctica permitió debatir con el alumnado cuestiones como el respeto a los derechos humanos y los derechos laborales básicos, lo que defienden campañas dirigidas a la compra de «ropa limpia», esto es, alejada de las marcas de *fast fashion* que fomentan ese tipo de explotación laboral ya denunciada por Monserdà un siglo antes. Sin duda, la experiencia fue muy gratificante, en especial en la sesión en la que presentaron los trabajos y se dieron todo tipo de debates y reflexiones.
- **Curso 2020/2021:** siguiendo la misma línea que el curso anterior y aún bajo las restricciones impuestas por la COVID19, diseñamos una práctica que proponía el análisis de textos de dos propagandistas pertenecientes a dos ideologías opuestas: por un lado, la anarquista Teresa Claramunt y, del otro, la católica conservadora María de Echarri. Se eligieron textos de ambas autoras tratando un mismo tema, como por ejemplo la participación de mujeres en la Semana Trágica o la emancipación de las mujeres y su participación en el mercado de trabajo. De nuevo y por grupos, analizaron los textos y realizaron un trabajo comparando los argumentos esgrimidos por cada autora en la

defensa de sus ideas. Debido al antagonismo ideológico de ambas, los razonamientos expuestos eran radicalmente diferentes y así lo detectó el alumnado. En la última sesión, dedicada a la presentación de los trabajos, también reflexionaron sobre los argumentos de ambas autoras sobre la participación de las mujeres en el trabajo y su derecho a ganarse la vida y obtener medios propios con independencia de su situación familiar. Con ello, se incidió en la necesidad de profundizar en cuestiones que hoy en día están en la palestra del Derecho del Trabajo como es el diseño de los permisos retribuidos dirigidos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Una conciliación que muchos estudiantes, especialmente entre las mujeres, incidieron en la necesidad que sea compartida entre hombres y mujeres.

En los últimos cursos se ha optado por un modelo de prácticas enfocadas a fomentar la lectura de libros de ensayo con su correspondiente comentario programado por partes o capítulos a lo largo del semestre. En los dos primeros cursos se ha programado la lectura de dos autoras dedicadas al trabajo de cuidados y su relación con las desigualdades de género en el trabajo productivo y en la sociedad. Se trata de «El patriarcado del salario» de Silvia Federici y «Las mujeres y la subversión de la comunidad» de Mariarosa Dalla Costa. Con estas lecturas se pretendió incitar la reflexión sobre la situación de las mujeres en relación con el trabajo doméstico realizado por las mujeres en sus hogares¹⁸, del que ha debatido la conveniencia que devenga derechos laborales como un salario digno y la correspondiente inscripción y pago de seguros sociales con el objetivo de prever situaciones de baja por accidente o enfermedad o la jubilación. Actualmente, este tipo de ocupación no tiene ningún tipo de reconocimiento de este tipo y tampoco se dibuja un horizonte claro en el que sea posible. Si es que debe ser posible.

En lo que respecta a la docencia práctica aplicada al Máster explicado anteriormente, es evidente que todas se diseñan alrededor de la cuestión de género. Así, los textos propuestos para la redacción de comentarios versan sobre la valoración del trabajo de las mujeres en diferentes etapas históricas, especialmente en el siglo XIX y principios del siglo XX, y en los últimos cur-

18 En este sentido, no se refieren al trabajo doméstico realizado por personas internas en las casas o que trabajan unas horas en la limpieza del hogar o desempeñando otro tipo de cometido. Sobre esta cuestión también se ha escrito y debatido, pues la situación de las, principalmente, mujeres empleadas en este tipo de trabajos también sufren un gran número de discriminaciones e ilegalidades de tipo social y laboral.

sos se ha encargado la elaboración de un trabajo que versara sobre alguna cuestión particular del trabajo de las mujeres en la historia. En este sentido, se han elaborado trabajos sobre la participación de las mujeres en la agricultura o las condiciones de trabajo de las bibliotecarias de la Mancomunitat de Catalunya, entre otras. Especialmente interesante fue la experiencia del curso 2019/2020, en el que la pandemia obligó a suspender las clases presenciales. Con el objetivo de salvar la situación, se propuso al alumnado que redactara un capítulo de libro de unas 20 páginas. Con el resultado de esos trabajos de investigación, cuyo contenido es muy interesante y traspasa nuestras fronteras, con la Dra. María Jesús Espuny se coordinó la monografía «Historia, Derecho y Sociedad» que se publicó con Dykinson el mismo año 2020.

3.3. Trabajos Finales de Grado y Trabajos Finales de Máster¹⁹

La docencia dirigida, que se encauza a una muy inicial tarea investigadora del alumnado, también alberga la perspectiva de género. Como hemos visto en los ejemplos de otras universidades, en la Universidad Autónoma de Barcelona también se fomenta la incorporación de esta perspectiva en los trabajos de conclusión de estudios, así como en de tercer grado. Además, respecto a los TFG, el Observatorio de la Igualdad de la Universidad convoca cada año unos premios reconociendo los mejores trabajos de cada facultad que incorporan esa mirada. Concretamente, se dirigen a aquellos que hayan sido cualificados con una nota mínima de 8,5 y debe ser el alumnado el que se presente de manera voluntaria.

En la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones se han dirigido una gran cantidad de TFG que han incorporado la perspectiva de género, aunque no siempre han versado sobre materias meramente históricas. En este sentido, el profesorado tendemos a adaptarnos a las propuestas del alumnado según sus intereses, que a menudo se enfocan a cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo. Una materia que no nos es desconocida por nuestra docencia en el Grado de Relaciones Laborales.

En cualquier caso, dos trabajos que sí han versado sobre cuestiones de carácter histórico han sido premiadas por el Observatorio. Son los siguientes²⁰:

¹⁹ En esta comunicación no tratamos las tesis doctorales por entender que se ciñen a un ámbito mucho más enfocado a la investigación que podemos tratar en ocasiones futuras.

²⁰ El listado completo de los TFG premiados se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/premis-millors-tfg-perspectiva-genere>

- Curso 2019/2020: *Les Seccions Femenines: Front Únic Femení Esquerista*, de Yolanda Salomón Salas.

- Curso 2020/2021: *El treball a domicili: un recorregut històric. Experiències a Mollet del Vallès*, de Paula Bas Mellado.

En cuanto a los TFM que se han dirigido en el Máster de Estudios de Género, se han dirigido los siguientes:

- Curso 2010/2011: *El treball de les dones al Poble-sec (1939-1955)*, de Elisabet Velo i Fabregat.

- Curso 2022/2023: *Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y por razón de sexo en el ámbito laboral desde la perspectiva sindical: estado de la cuestión, problemas no resueltos y debates sobre las propuestas de mejora*, de María Catalina Pons Gómez.

- Curso 2023/2024: *La construcción moral y jurídica como dispositivo de la diversidad sexual, afectiva y de género*, de Anna Font Casa.

4. Pero... ¿cómo podemos hacerlo bien?

La hoja de servicios que presentamos desde la Unidad de Historia del Derecho y las Instituciones de la Universidad Autónoma de Barcelona en lo que a la perspectiva de género se refiere es amplia y tiene como impulsora la Profa. Dra. María Jesús Espuny, quién en su legado nos ha dejado el testimonio de la necesidad de incorporar en nuestra materia la cuestión de las mujeres. No en balde también fueron protagonistas de las jornadas interdisciplinares «II República y Mundo Jurídico», las que Espuny y otras profesoras de la Facultad de Derecho organizaron en el curso 2005/2006²¹. Tampoco han sido las únicas actividades de esas características que han incorporado esa mirada²².

A pesar de esta larga y gratificante trayectoria de la que somos herederas, cabe preguntarnos si podemos mejorar. Si queremos llegar a la excelencia también en la docencia con perspectiva de género es pertinente parar, hacernos preguntas y reflexionar.

Algunas de las preguntas que nos surgen son las que listamos a continuación:

²¹ El resultado de esas jornadas se publicó en Ysás, *Segona República i Món Jurídic*.

²² Cabe señalar que en la Facultad de Derecho se han organizado muchas actividades entorno a la docencia y la investigación con perspectiva de género, impulsadas tanto por el CER Mujeres y Derechos (<https://donesidrets.uab.cat/>) como el Grupo Antígona (<https://antigona.uab.cat/>), impulsado por docentes de la Unidad de Filosofía del Derecho.

- ¿Cómo lo podemos hacer correctamente?
- ¿Cómo se señala el androcentrismo del Derecho en su formación histórica? ¿Lo tenemos que hacer siempre y en todos los casos?
- ¿Cómo formamos al profesorado en esa materia? ¿O, en cualquier caso, cómo lo sensibilizamos? Si es que existe obligación de hacerlo²³.
- ¿En nuestras explicaciones debemos incluir un % mínimo de mujeres juristas, si es que ello procede? O, al menos, incidir en la influencia de mujeres que tuvieron un papel político relevante en la formación de nuestro Derecho²⁴.
- ¿En los programas docentes, sería deseable introducir un % mínimo obligatorio en la inclusión de la perspectiva de género en las clases teóricas?
- En la misma línea, ¿debemos considerar incluir un % obligatorio de prácticas que incluyan la perspectiva de género?

Cierto es que algunas preguntas no son fáciles de contestar y seguro que albergan muchos matices, además de tener en cuenta el referido artículo de la Constitución sobre la libertad de cátedra. Como hemos visto, en la actualidad existen herramientas que nos obligan a la inclusión de la perspectiva de género, además de ser el quinto ODS de la Agenda 2030, que las universidades se han propuesto cumplir.

Con la intención de sugerir pautas a la hora de implementar la perspectiva de género en la docencia universitaria, la *Xarxa Vives* ha editado una serie de manuales divididos por tipo de estudios. En nuestro caso, el que nos interesa es el dedicado a la docencia del Derecho y la Criminología²⁵.

En términos generales, se propone analizar el alcance del tratamiento de la subjetividad jurídica de las mujeres de las declaraciones de derechos y constituciones históricas, así como el estudio de su contexto histórico y social y de incidencia de las mujeres, como de la posición y el lugar que se les ha otorgado. También se propone estudiar diferentes textos como discursos

²³ En algunos de los planes de igualdad universitarios que hemos revisado, la formación del profesorado es una de las acciones que se prevén. Por lo tanto, sí, algunas universidades están obligadas a llevar a cabo esta actuación.

²⁴ Un ejemplo paradigmático en el Derecho catalán fue la influencia de Ermessenda de Carcassona en su papel de impartidora de justicia a pesar de su condición de mujer y de Almodis de la Marca en la redacción de los primeros *Usatges de Barcelona*. Ruiz, *Dones en el Dret medieval*.

²⁵ Torres, *Guies per a la docència universitària amb perspectiva de gènere. Dret i Criminologia*.

elaborados por mujeres para dar a conocer los perjuicios jurídicos que han padecido como colectivo. Se incide, por otra parte, en la necesidad de reflexionar de manera crítica sobre la construcción jurídica del concepto persona y la aparente neutralidad de ésta a través del sistema sexo/género y del valor pedagógico de las normas y la capacidad de conformación socio sexual de una realidad que ha sido históricamente androcéntrica, de acuerdo con un sistema que ha permitido la discriminación estructural del sexo/género. Así, las estructuras de poder implícitas en el discurso jurídico y en sus narrativas también deberían ser objeto de análisis, así como los obstáculos y resistencias de la implementación del paradigma feminista, cuya denominación se propone como *iusfeminismo* o *feminismo jurídico*, en la práctica legislativa, económica, administrativa y judicial cotidiana²⁶.

En lo concreto, Torres incorpora la programación docente de dos asignaturas: una del Grado de Derecho, «Justicia Constitucional e Interpretación Constitucional» y otra del Grado Criminología, «Violencia de Género». En aras de no extendernos en demasia, nos fijaremos solamente en el programa de la primera asignatura, cuya naturaleza es optativa de cuarto curso del itinerario de Derecho Público. En ese mismo se explica la división por unidades didácticas, un total de cinco, y en cada una de ellas se incluyen unas pautas en lo que la perspectiva de género se refiere. Por ejemplo, en la primera unidad didáctica «*La justicia constitucional: concepto, origen y evolución*», se indica lo siguiente:

[...] la implementación de la perspectiva de género obliga a reflexionar, por ejemplo, sobre cómo los diferentes modelos de justicia constitucional articulados alrededor de garantizar la supremacía constitucional mediante límites a los poderes del Estado han resultado ser insuficientes para identificar, visibilizar y, por lo tanto, controlar el llamado «poder patriarcal» o sistema sexo/género.

En la segunda unidad, dedicada al Tribunal Constitucional se pone énfasis, entre otras cuestiones, a reflexionar sobre los motivos de la infrarrepresentación de mujeres que han formado parte de este Tribunal. En los aspectos relativos a «Modalidades organizativas y métodos docentes», nos hemos fijado en un apunte que se realiza respecto a los grupos de trabajo: «Los grupos deben estar formados por alumnado de los dos性os en una proporción equilibrada», práctica que también llevamos a cabo en nuestras asignaturas a pesar de que no siempre lo logramos, a veces porque la presencia de alum-

26 Los demás ítems de análisis se pueden consultar en las páginas 25 y 26 de la Guía.

nas es muy superar a la de alumnos. Entre las directrices que se dan en la evaluación también se comprende la perspectiva de género en los siguientes ítems: participación, implicación, capacidad de empatía, capacidad de crítica y autocritica y capacidad de superación. Así, esta formación transversal de género no solamente se da en el «qué» se estudia sino «cómo» se alcanzan los conocimientos y reflexiones y cómo se sitúa el alumnado como parte de una comunidad más o menos reducida de iguales, sin contar el o la docente. En este sentido, entendemos que se pretende fomentar la participación paritaria de alumnos y alumnas, evitando así que los alumnos acaparen la atención y la voz en el grupo, entre otros comportamientos patriarcales que actualmente se están trabajando en diferentes espacios para poder superarlos²⁷.

En esta Guía no solo encontramos indicaciones para incluir la perspectiva de género en el temario, sino en cómo se organiza la docencia y qué valores se quieren transmitir.

5. Algunas propuestas

En el apartado anterior se ha explicado una propuesta docente entorno a una asignatura de Derecho que se explica en una Guía editada con el objeto de orientar al profesorado de este campo de estudio. Así mismo, entendemos que cada disciplina tiene sus propias características y cánones, por lo que cada campo de estudio es un mundo propio en el cuál adoptar las exigencias que trae consigo el siglo XXI. No se trata de dar un giro de 180º a lo que se ha hecho hasta ahora, sino incorporar nuevas (o no tan nuevas) perspectivas. En este trabajo tratamos la perspectiva de género, pero lo mismo podríamos decir sobre la perspectiva LGBTIQ+, ecologista y multicultural. En definitiva, la interseccionalidad que comentábamos al principio. A pesar de que se pueda acusar a estas propuestas de «ideológicas», no es menos cierto que su objeto es poner en valor los derechos humanos y reseñar las diferentes discriminaciones o persecuciones que han sufrido determinados colectivos al largo de la Historia haciendo uso, precisamente, del Derecho y las Instituciones jurídicas y políticas. A la vez, también entendemos que es necesario poner en valor la participación de

²⁷ Adoptamos como ejemplo la frase «Yo más que una pregunta tengo una reflexión», que pronuncian tantos hombres (y alguna mujer que otra) al iniciar su intervención en un turno de preguntas en actos públicos, como presentaciones de libros o congresos y que, al final, derivan en intervenciones larguísimas que desvían la atención de aquello que se está tratando en el acto y de la persona que ha realizado la intervención principal.

esos mismos colectivos en la formación de nuestro Derecho, sea en las cámaras legislativas o presionando desde las calles de diferente manera. En definitiva, elaborar y explicar Historia Social del Derecho y las Instituciones²⁸, en este caso focalizada en la inclusión de la perspectiva de género.

Con el objetivo de llevar a cabo este reto de una manera rigurosa en nuestra disciplina, realizamos una serie de propuestas para aterrizar la teoría a la práctica docente. No se trata de un catálogo ni cerrado ni definitivo, sino una lluvia de ideas fruto de la experiencia y la humilde reflexión sobre una materia que nos ocupa y preocupa.

5.1. Análisis de la situación actual de la inclusión de la perspectiva de género en Historia del Derecho y las Instituciones

Teniendo en cuenta las exigencias que desde años atrás se plantean entorno a la docencia universitaria, y con el afán de incluir nuevas perspectivas a nuestra disciplina, es pertinente preguntarnos cómo hemos las cosas hasta ahora. Es decir, en este caso, si hemos incluido la perspectiva de género en nuestra docencia y de qué manera lo hemos hecho. En definitiva, lo que en la empresa privada entienden pasar una auditoría interna.

Con el objetivo de obtener una visión global, entendemos que sería interesante una auditoría en todas las universidades españolas en las que exista una Unidad o Departamento con profesorado dedicado a la Historia del Derecho y las Instituciones (públicas y privadas), aunque asumimos que este reto es difícil.

Con el objetivo de alcanzar una fotografía estandarizada, entendemos que lo adecuado sería fijar unos ítems comunes para detectar posibles líneas de mejora.

5.2. ¿Qué contenidos queremos incluir?

Otra de las cuestiones relevantes es plantearnos qué contenidos con perspectiva de género queremos incluir y si, además, queremos añadir unidades enteras en los temarios dedicados a esta cuestión.

Aunque es evidente que esta cuestión dependerá de la perspectiva con la que se plantee la asignatura en cada facultad de Derecho, nos podemos plan-

²⁸ Clavero, *La historia del Derecho ante la historia social* y Julià, *Historia social/sociología histórica*.

tear si lo que queremos es problematizar la formación del Derecho por su androcentrismo y como herramienta que ha ayudado a consolidar el patriarcado, si únicamente lo que queremos es mencionar a las juristas, políticas y nobles más relevantes o, si de lo contrario, no nos encontramos cómodas en ninguna de estas propuestas y optamos por elegir lecturas escritas por mujeres o sobre mujeres en la Historia del Derecho.

En nuestra humilde opinión no existe una opción mejor que otra siempre que se rijan por el rigor académico, motivo por el que el contenido que se decide incluir debe respaldarse por una metodología histórico-jurídica sólida. Podemos darle un enfoque adoptando la Sociología o el análisis económico, podemos valernos de textos de la prensa u otras fuentes primarias, pero siempre desde el rigor propio de las Ciencias Sociales y Jurídicas.

5.3. Banco de recursos

La última de las propuestas es la elaboración de un banco de recursos compartido que tiene como objetivo facilitar el acceso del profesorado de Historia del Derecho y las Instituciones tanto a fuentes primarias (cuando sea posible) como artículos académicos, libros o capítulos de libro que incluyan perspectiva de género en nuestra disciplina. Esto es, que versen sobre la relación en la historia entre las mujeres y el Derecho.

Entendemos que el acceso compartido a estos recursos (siempre respetando la Ley, por supuesto), puede facilitar el ánimo de los y las docentes para averiguar qué materiales pueden ser de interés para su alumnado. Por ello, no solamente se pueden incluir artículos académicos con licencia abierta, sino también listados de bibliografía por materias de estudio: Derecho Civil, Derecho Administrativo, Derecho Penal, Derecho del Trabajo y Seguridad Social... Recursos que pueden ser usados tanto para ampliar la docencia teórica como para las prácticas de seminario: lecturas, fuentes primarias que se puedan analizar (por ejemplo, unas capitulaciones matrimoniales), etc.

Las posibilidades que nos facilita las nuevas tecnologías son muchas y diversas y pueden ser una herramienta útil para compartir el conocimiento entre compañeros y compañeras de disciplina, porque de lo que se trata, al final, es de mejorar nuestro campo de conocimiento y alcanzar una mirada de futuro que atraiga a nuestro alumnado.

6. Conclusiones

Revisar, revisitar, los saberes de una disciplina académica nunca es tarea fácil. No somos nadie para cuestionar nada, pero sí nos sentimos legitimadas para sentir un profundo ánimo para parar y reflexionar sobre cómo en nuestra asignatura se incluye o se ignora a la mitad de la humanidad: las mujeres. Y con las mujeres también podemos preguntarnos lo mismo sobre nuestros vecinos y vecinas de diferentes etnias y convicciones, el colectivo LGTBIQ+ y tantos otros grupos sociales que hasta hoy han habitado los márgenes. Poco a poco, alzando la voz, esos márgenes de diluyen para habitar la centralidad. Pero, al menos hoy, nos centramos en la mirada de género (o feminista) que ha logrado tantos cambios legales, sociales y culturales en los últimos tiempos. Aún queda margen de mejora.

A lo que la legislación vigente se refiere nos da la razón: no solamente debemos ser respetuosas con la diversidad a la hora de impartir docencia (lo contrario sería vulnerar derechos fundamentales), sino que la Ley de la Ciencia y los diferentes planes de igualdad de las universidades nos emplazan a incluir la perspectiva de género en nuestra docencia. A ello y al feminismo jurídico nos apoyamos para sugerir, o más bien para preguntarnos, cómo debemos hacer tal cosa en Historia del Derecho y las Instituciones. Entendemos que no todo vale, y que además choca con el artículo 20 de la Constitución, pero desde el rigor científico y académico podemos trabajar conjuntamente para lograr incluir esta mirada de género e interpelar sobre el lugar que han habitado las mujeres en esta nuestra sociedad hasta llegar a nuestros días. No solamente interpelar a las personas que nos dedicamos a ello, sino también a nuestro alumnado.

El alumnado, cada vez más diverso y concienciado sobre el mundo que le rodea, también se hace preguntas y se interesa sobre aquellos colectivos históricamente apartados e ignorados. Ofrecerles herramientas de análisis que les despierten una actitud crítica hacia su presente también es tarea nuestra. Por ello, incluir miradas que les despierten interés y les interpelen como individuos y como sociedad puede ser un incentivo interesante para acercar la Historia del Derecho al siglo XXI. No nos referimos necesariamente a la innovación docente (que a lo mejor lo es), sino de añadir más saberes a los conocimientos clásicos, a los que sin duda alguna nos debemos.

En este trabajo se han presentado algunas propuestas para incluir la perspectiva de género de una manera académica y científicamente rigurosa,

atendiendo especialmente en el uso de fuentes primarias y resultados de investigaciones que versan sobre esta materia. Igualmente, entendemos que aún queda trabajo por hacer y que la colaboración en aras de la mejora común podría dar resultados de futuro muy positivos.

Bibliografía

- Clavero, Bartolomé, «La historia del Derecho ante la historia social», *Historia. Instituciones. Documentos*, núm. 1, 1974, pp.239-262.
- Espuny, María Jesús y Velo, Elisabet (coords.), *Historia, Derecho y Sociedad con perspectiva de género*. Madrid, Dykinson, 2020.
- Julià, Santos, *Historia social/sociología histórica*. Madrid, Siglo XXI Editores, 1989.
- Millet, Kate, *Sexual Politics*, Nueva York, Doubleday, 1970.
- Rodó-Zárate, María, *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Manresa, Bellaterra Edicions, 2021.
- Ruiz, Azucena, «Dones en el Dret Medieval». En Jornet, Núria, Rivera, María-Milagros y Varela, M. Elisa (coords.), *Moments Històrics de les Dones a Catalunya*, Barcelona, s/f, pp.96-97.
- Torres, María Concepción, *Guies per a la docència universitària amb perspectiva de gènere. Dret i Criminologia*. Castelló de la Plana: Xarxa Vives d'Universitats, 2018.
- Unión General de Trabajadores, *Bretxa salarial. Els rols socials determinen encara avui la bretxa salarial de gènere a Catalunya. Informe 2024*. URL: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/02/informe_bretxa_salarial_2024.pdf
- Ysás, María (coord.), *Segona República i Món Jurídic. Recull de ponències presentades a les jornades sobre la II República i món jurídic (1931-2006) celebrades a la Facultat de Dret de la UAB els dies 28, 29 i 30 de novembre de 2005*. Barcelona: Cálamo, 2007.

Recursos electrónicos

- Buscador Boletín Oficial del Estado: www.boe.es
CER Dones i Drets UAB: <https://donesidrets.uab.cat/>
Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
Grup Antígona UAB: <https://antigona.uab.cat/>

- Listado profesorado Máster de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía:
<https://www.iiedg.org/ca/master/claustre-master-edgc>
- Noticia sobre el pin parental impuesto por Vox: <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20200117/pin-parental-vox-7809441>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030: https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA9bq6B-hAKEiwAH6bqoMA6EvUPMF9OKe8FDXw7G3kklHNY361OSZoMvZA-X3WLu5x3mbm9HXxoCfM4QAvD_BwE
- Plan Igualdad Universidad Autónoma de Barcelona: https://www.uab.cat/doc/Normativa_V_Pla_Accio_Igualtat_Genere
- Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria: <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html> y <https://www.espaciosdeeducacionsuperior.es/21/02/2024/la-red-de-unidades-de-igualdad-en-el-sistema-universitario-espanol/>
- Trabajos finales de estudios premiados por el Observatorio de Igualdad de la Universidad Autónoma de Barcelona: <https://www.uab.cat/ca/igualtat-diversitat/premis-millors-tfg-perspectiva-genere>