

MUJERES ENSEÑANDO DERECHO: ESTRATIFICACIÓN Y DISCRIMEN POR GÉNERO EN LA ACADEMIA*

PONENCIA

YANIRA REYES GIL**

I. Mujeres y Derecho	1010
II. ¿Existe discriminación contra las mujeres en las escuelas de Derecho?	1012
IV. El salón de clases	1016
V. El viejo dilema del balance personal	1018
VI. Pensamientos finales.....	1019

LA PRIMERA VEZ QUE PENSÉ EN ESTE TEMA DE MANERA ORGANIZADA FUE EL año 2008, cuando la Comisión de la Mujer del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico me pidió que participara en un panel de Mujeres en la Academia, dentro del Congreso de Mujeres Abogadas. En aquella ocasión, hice el intento racional de pensar qué significaba ser mujer dentro de este campo. Desde ese momento hasta ahora, mis ideas han cambiado un poco, pero comparto mi primera reacción ante la convocatoria.

Me hizo pensar quién soy. Soy madre, esposa, hija, amiga, abogada, socióloga, puertorriqueña, greñúa,¹ mujer, ¿joven?, ¿profesora? Todas estas distintas identidades merecerían una reflexión, empezando por preguntarme por qué comencé con lo de ser madre, pero eso es otro cuento, o a lo mejor es el mismo. Me preguntaba qué importa mi identidad como mujer en este contexto de la Academia. ¿Por qué ser mujer resulta identidad importante? Y, más aun, me cuestiono si todavía resulta una variable vigente. ¿No hemos superado la discriminación por género ya? ¿No es hora de que hablemos de otra cosa?

Cuando era estudiante de Derecho, mi identidad como mujer era trascendental. Venía de una experiencia universitaria en mi Bachillerato de mucha lucha y, en esa izquierda, ser feminista todavía no estaba fuera de moda, o quizás debo decir que se puso de moda nuevamente. Siendo hija de la segunda ola del

* Ponencia presentada en Encuentro Académico Latinoamericano de Justicia, Género y Sexualidad, organizado por el Programa de Mujeres y Derechos Humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, celebrado el 13 y 14 de julio de 2009, en Santiago, Chile.

** Profesora, Facultad de Derecho, Universidad Interamericana de Puerto Rico.

¹ En Puerto Rico, se refiere a la mujer que tiene cabellera descontrolada y abundante.

feminismo (algunas plantean que entrando en la tercera ola),² aprendí con muchas pioneras mujeres que entraban y se apoderaban de espacios tradicionalmente masculinos. Entraba a un mundo en el cual ser mujer era importante y una razón de lucha.

Comencé a estudiar Derecho en 1992, cuando en la Universidad de Puerto Rico sólo había tres profesoras activas y enfrentando una disciplina evidentemente masculina, que era enseñada de manera masculina y que obviaba intentos de narrativas o experiencias como mecanismos de análisis. Aprendí de una sola mujer, quien era profesora a tiempo parcial en ese momento y ahora es compañera de trabajo, la profesora Esther Vicente, que el Derecho también podía analizarse desde la perspectiva feminista y que las mujeres dábamos lecturas distintas a las normativas doctrinarias. Con todo esto como bagaje, entré a la enseñanza del Derecho hace unos cuantos años con la idea de cuestionar estándares; después de todo, ya habíamos llegado, ya teníamos el camino abierto. Las experiencias como mujer que enseña el Derecho, de las cuales compartiré algunas, me han hecho concluir que la categoría mujer dentro de estas aulas sigue todavía viva y vigente.

I. MUJERES Y DERECHO

Hace ya par de décadas que las mujeres de Latinoamérica, Europa, Estados Unidos y otras partes del mundo comenzaron a denunciar el Derecho como androcéntrico. Mujeres como Alda Facio reconocieron la importancia no sólo de tener presencia en la disciplina, sino también de transformarla trayendo a nuestras escuelas los planteamientos que las feministas estaban presentando a otras disciplinas.³ No solamente se planteaba el Derecho como masculino, sino que se exhortaba a la utilización de metodologías feministas en el estudio y el análisis del Derecho.

La llamada segunda ola del feminismo trajo a muchas mujeres a disciplinas tradicionalmente masculinas, como estudiantes y, eventualmente, como profesoras. La mera presencia, en muchas instancias, era transgresión suficiente para cuestionar el orden patriarcal al interior de éstas. No obstante, algunas de estas mujeres no se conformaron con esto, sino que se plantearon el cuestionamiento a un nivel aún más profundo. Así, los acercamientos feministas al Derecho, como disciplina académica y como práctica, se hicieron sentir. Como ilustra Vicente:

² Se ha definido la segunda ola del feminismo como el periodo posterior a las décadas de 1960 y 1970, que provocó la entrada de mujeres en áreas tradicionalmente negadas a ellas, incluyendo la entrada a las universidades y la creación de cursos dedicados especialmente a las mujeres. Esther Vicente, *Los feminismos y el Derecho: ¿Contradicción o interconexión?*, 36 REV. JUR. UPR 363 (2002).

³ Alda Facio, *El Derecho como producto del patriarcado*, en *SOBRE PATRIARCAS, JERARCAS, PATRONES Y OTROS VARONES* 5-29 (Illanud ed., 1993).

El campo del Derecho también fue abordado. El aumento en el número de mujeres admitidas a las escuelas de Derecho y a la profesión legal constituyó una condición importante para el nacimiento de las perspectivas feministas en la Teoría del Derecho. Las mujeres estudiantes de Derecho comenzaron a cuestionar la ausencia de cursos en el currículo de las escuelas de Derecho concernientes a las mujeres directamente y a exigir la inclusión de discusiones respecto a la violación, la violencia doméstica, el hostigamiento sexual, la igual paga por igual trabajo y el discrimen por razón de género en los cursos de Derecho. Como resultado, las escuelas de Derecho comenzaron a ofrecer cursos sobre mujer y el Derecho, los cuales más tarde fueron renombrados como cursos sobre discrimen por razón de género.⁴

Como mencioné anteriormente, cuando estudié, a principios de la década de 1990, había sólo tres profesoras activas y sólo una, quien no era profesora a tiempo completo, enseñaba cursos dedicados a la perspectiva feminista del Derecho. Mucho ha mejorado nuestra situación desde ese momento; al menos eso parecería. Para discutir si ha habido cambio o no, en aras de contestar si la categoría mujer sigue siendo una de importancia, busqué la composición de la facultad en las cuatro escuelas de Derecho de Puerto Rico. Esperaríamos un cambio sustancial.

La información que comparto es la que proveen las mismas escuelas en sus páginas de Internet. La Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico presenta un total de veintisiete profesores y profesoras a tarea completa, de los cuales ocho son mujeres; un 29.6%.⁵ La Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana presenta un total de treinta y dos profesores y profesoras, de los cuales catorce son mujeres; un 43%.⁶ La Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Ponce presenta un total de veintiocho profesores y profesoras, de los cuales siete son mujeres; un 25%.⁷ Finalmente, la Facultad de Derecho Eugenio María de Hostos presenta un total de veinte profesores y profesoras a jornada completa, de los cuales tres son mujeres; un 15%.⁸ Este último porcentaje no considera a los profesores adjuntos y las profesoras adjuntas, ni a los bibliotecarios y las bibliotecarias, ni a los orientadores y las orientadoras.⁹

4 Vicente, *supra* nota 2, en la pág. 365.

5 Véase http://lspo.law.upr.edu/portal/page?_pageid=33,148585&_dad=portal&_schema=PORTAL revisado por última vez el 5 de octubre de 2009.

6 Véase <http://www.derecho.inter.edu/Profesores.htm>, revisado por última vez el 5 de octubre de 2009.

7 Véase <http://www.derecho.inter.edu/Profesores.htm>, revisado por última vez el 5 de octubre de 2009.

8 Véase www.hostos.edu, revisado por última vez el 5 de octubre de 2009.

9 De incluirse a las personas que tienen puestos de profesores adjuntos y profesoras adjuntas, se añadirían once profesores y diez profesoras. No obstante, este tipo de nombramiento no fue incluido para las otras facultades.

Otro dato que podríamos considerar es si estas mujeres ocupan puestos de dirección. La Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico tiene un decano y una decana asociada. La Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana tiene un decano y dos decanas asociadas. La Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Ponce tiene dos decanos. La Facultad de Derecho Eugenio María de Hostos tiene dos decanos.

Tomando en consideración que hace varios años que la matrícula de las escuelas de Derecho está compuesta por mujeres en más de un 50%, estos datos son, en sí mismos, suficientes para argumentar la vigencia de la categoría género como foco de análisis. No obstante, existen otras instancias que demuestran su vigencia.

II. ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN LAS ESCUELAS DE DERECHO?

Existen varios estudios sobre la situación de las mujeres estudiantes de Derecho y cómo el estudio del Derecho las excluye y silencia.¹⁰ Por ejemplo, el estudio más importante sobre este tema señala:

Our research suggests that (1) many women feel excluded from the formal educational structure of the Law School; (2) many women are excluded from the informal educational environment; and (3) some women are individually affected by the gendered stratification within the Law School, in terms of potentially adverse psychological consequences and more limited employment opportunities. We believe that our data documenting the differing experiences of male and female Law students offers an opportunity to reconsider the educational project of law school.¹¹

Este tema es meritorio de otra discusión completa. Sin embargo, me concentraré en las mujeres que enseñamos Derecho.

Se ha planteado anteriormente que el género es una categoría importante para entender patrones sociales de diferenciación.

[E]l género también interviene en la definición de ciertos puestos de trabajo como *femeninos* y *masculinos* –es decir, en la estereotipación sexual de las ocupaciones– . . . está ligado a cuestiones de identidad y sexualidad . . . también está relacionado con el poder: la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres, que se reproducen en el proceso de trabajo y también en otros ámbitos en las sociedades capitalistas.¹²

¹⁰ Véase, e.g., Lani Guinier et al., *Becoming Gentlemen: Women's Experiences at One Ivy League Law School*, 143 U. PA. L. REV. 1 (1994).

¹¹ *Id.* en la pág. 6.

¹² Verónica Beechey, *Género y Trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo*, en LAS MUJERES Y EL TRABAJO: RUPTURAS CONCEPTUALES 440 (Icari ed., 1994).

En este tema se manejan tres distintos conceptos: estratificación por género, segregación por género en el empleo y discriminación por género. Por estratificación por género me refiero a los patrones de desigualdad entre hombres y mujeres en términos de riqueza, poder y privilegios.¹³ Dentro de este concepto más amplio se encuentra la segregación por género. Por éste me refiero a la división sexual en el empleo: hombres y mujeres realizando labores distintas y las valoraciones que acompañan este fenómeno; entiéndase menor valoración y menor paga en los trabajos *femeninos*.¹⁴ Finalmente, la discriminación por género se trata aquí como el fenómeno más amplio de trato desigual por razón de género.

Parto de la premisa de que nuestra sociedad está separada por patrones de desigualdad por varias razones, una de las cuales es el género. Esto ha sido profundamente estudiado y discutido. Las universidades no son escenarios ajenos a patrones de discriminación y desigualdad por género.

Se confirma que las universidades constituyen espacios institucionales para la formación de profesionistas que históricamente se han caracterizado como un lugar para y de los hombres. A pesar de que las mujeres han logrado una presencia cuantitativa importante dentro de ellas, la organización de las instituciones universitarias sigue siendo controlada por los hombres y un lugar donde se valida la cultura androcéntrica.¹⁵

El patrón de desigualdades por género existe también en las facultades de Derecho. Las desigualdades por género en nuestras facultades se han encontrado en distintas áreas, principalmente en la baja representación de mujeres como profesoras, la diferencia en paga, las mayores dificultades en obtención de plazas permanentes y puestos de dirección, además de la desvaloración de materias o cursos femeninos, como Derecho de Familia, Redacción Jurídica o Mujeres y Derecho, por ejemplo.¹⁶ Estas áreas deben ser objeto de mayor investigación en Puerto Rico, donde no existe aún ningún estudio especializado sobre este tema. A pesar de esto, responderé al llamado de Cristina Palomar Vereá:

De este modo, más que explicar las diferencias de género entre los salarios de la universidad o los porcentajes de hombres y mujeres en los diversos espacios académicos –sin que se niegue la importancia de hacerlo–, habría que entender las prácticas sociales de los actores de la vida universitaria que se insertan en dinámicas institucionales cotidianas tejidas en las redes de poder social y que, al mismo tiempo que ejercen un efecto coercitivo, estructuran y producen sujetos

¹³ Véase JOHN MACIONIS, *SOCIOLOGY* 350 (2008).

¹⁴ Véase JERRY A. JACOBS, *GENDER INEQUALITY AT WORK* 3 (1995).

¹⁵ MARÍA ANTONIA CHÁVEZ GUTIÉRREZ *et al.*, *GÉNERO Y TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES* 28 (2009).

¹⁶ Marjorie Kornhauser, *Rooms of Their Own: An Empirical Study of Occupational Segregation by Gender Among Law Professors*, 73 *UMKC L. REV.* 293 (2004).

coherentes con los principios, valores y metas institucionales y, en consecuencia, un efecto igualmente productor de identidades colectivas.¹⁷

Martha Chamallas estudia la situación de las mujeres profesoras de Derecho en los años recientes.¹⁸ Propone que la discriminación contra las mujeres es ciertamente distinta ahora, pero no inexistente. Identifica tres mecanismos operantes en las escuelas de Derecho: 1) profecías autocumplidas (*self-fulfilling prophecies*), 2) comparaciones con miembros del mismo género (*gender-specific comparison groups*), y 3) acumulación de pequeñas desventajas (*accumulation of small disadvantages*).¹⁹

En el primero de estos mecanismos, la profecía autocumplida, se plantea que las mujeres y las personas pertenecientes a otros grupos *minoritarios* se enfrentan a situaciones de entrevistas, reclutamiento o salones de clase con la idea de que serán evaluados de manera distinta. Los hombres en posiciones de evaluación, a su vez, presentan cuidado y recelo para no ser percibidos como sexistas, lo que se manifiesta en la práctica como un aislamiento o frialdad calculada. Las mujeres se protegen al sentir esta actitud mediante la presentación de una imagen también fría, seria y profesional. Los hombres en posiciones de evaluación encuentran, entonces, una razón supuestamente justificada para la decisión o evaluación negativa, en la medida en que las mujeres se consideran no aptas para entrar a una *comunidad* académica.

El segundo de estos mecanismos, la comparación con otras mujeres, plantea que nosotras buscamos compararnos con otras mujeres para evaluar cómo estamos siendo tratadas en materia laboral. Por ejemplo, se propone que las mujeres evaluamos compensaciones, cargas académicas o servicios no docentes, como comités, mirando a otras compañeras y no a los hombres en las mismas posiciones.

If you reflect for a moment, you can see how such women-only comparisons are likely to undervalue women's performance. [...] If your social network is composed mostly of other women, then the comparisons will likely also be women. This comparison, however, tells you only how you rank vis-à-vis other women in your group and does not reveal how your ranking compares to male colleagues.²⁰

El tercero de los mecanismos discutidos es la acumulación de pequeñas desventajas. Aquí, la propuesta es que las pequeñas desventajas experimentadas en la facultad tienen un peso acumulativo que sitúa a las mujeres en una escala de crecimiento menor que sus colegas varones. Por ejemplo, si asumimos el silen-

¹⁷ Cristina Palomar Vereá, *La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara*, en GÉNERO Y TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES 52 (2009).

¹⁸ Martha Chamallas *The Shadow of Professor Kingsfield: Contemporary Dilemmas Facing Women Law Professors*, 11 WM. & MARY J. WOMEN & L. 195 (2005).

¹⁹ *Id.*

²⁰ *Id.* en la pág. 203.

cio en discusiones de facultad, porque nuestras opiniones son menos valoradas que las de los compañeros, entonces el peso acumulado del silencio lleva a una menor valía de nuestras posiciones y a menor crecimiento en prestigio.

Pero, más allá de cómo se ha evaluado por otras personas, compartiré con ustedes cómo lo he visto hasta este momento. Hace unos días, una querida estudiante acabada de graduar me visitó y me comentó su deseo de enseñar en algún momento. Me pidió algunos consejos. Mi respuesta, me dijo posteriormente, la sorprendió. “No pensé que la cosa era tan complicada”, me dijo.

Le expresé que entiendo que ser profesor o profesora de Derecho (y pienso que se puede aplicar a otras disciplinas también) tiene dos escenarios igualmente importantes: el Salón de Facultad y el salón de clases. En ambas coyunturas, una se enfrenta a la misma observación: “no pareces profesora de Derecho”. En ambas, la norma de lo que se supone que sea un profesor o una profesora de Derecho,²¹ lo que quiero ser como profesora de Derecho y lo que finalmente soy, son asuntos en constante pugna.

Mucho del trabajo académico no tiene nada que ver con enseñar. Aquí, la labor en los trabajos de la facultad y la relación con las personas *pares* se evalúa seriamente. Después de todo, son las personas que administran y las personas *pares* quienes toman decisiones laborales, y no los y las estudiantes.

Cuando me enfrento al salón de la Facultad -y por esto me refiero a los comités, las reuniones de facultad, los almuerzos con compañeros y compañeras, entre otras cosas- me persigue, desde el primer día, la pregunta de qué se espera de mí. ¿Cómo es un profesor de Derecho? ¿Cómo es una profesora de Derecho? ¿Cuándo puedo hablar y qué se espera que diga?

Recuerdo una de mis primeras experiencias en una conversación informal entre compañeros y compañeras que enseñábamos una misma clase, en el vestíbulo de la Escuela, mientras fumábamos un cigarrillo. Estábamos uno de los profesores con más antigüedad en la Facultad, un compañero a tiempo parcial y yo, que estaba en mi primer año como profesora a tiempo completo. Recuerdo que la conversación giraba en torno a la evaluación de las experiencias con el curso el año anterior, cosa para la que me sentía apta para aportar, puesto que había enseñado el curso a tiempo parcial el año anterior. Recuerdo cómo las ideas y las contestaciones a las interrogantes que presentaba el compañero nuevo fluían en mi mente. Recuerdo que nada de eso pudo ser planteado, puesto que nunca llegaba mi turno para hablar. Parecía que el veterano en la Facultad estaba dirigiendo la conversación y mi turno nunca llegaba. La situación se hizo más interesante cuando llegó otro compañero que llevaba unos diez años como profesor, se acercó y me pidió un cigarrillo. Respondí “cómo no”, y esas fueron las únicas palabras que pude compartir con el grupo. Lo anterior, porque, al igual que había pasado con los otros dos, parece que explicarle al que había llegado lo que discutíamos era más importante que cualquier cosa que yo fuera a

21 El profesor de Derecho tradicional se relaciona con características como neutralidad, fuerza, asertividad, frialdad y autoridad. Chamallas, *supra* nota 18, en la pág. 200.

decir. Después de un rato, me cansé de esperar mi turno y decidí retirarme. Ni siquiera sé si oyeron cuando me despedí. ¿Será una profecía autocumplida si después de experiencias de este tipo las mujeres deciden no compartir sus ideas públicamente? ¿Nos verán como antipáticas feministas? ¿O en sus mentes realmente no tenemos nada que decir?

En otra ocasión, en una reunión de profesores y profesoras, en la que discutíamos asuntos de un curso, pasó algo similar. Luego de varios minutos en los que dos compañeros parecían no encontrar la solución a un problema, levanté mi mano para aportar lo que yo entendía que era una posible alternativa. Varios compañeros hablaron por encima de mí y mi turno nunca parecía llegar. Cuando el profesor que dirigía la reunión oyó mi queja, dijo: “Esperen un momento, que parece que la compañera tiene algo que decir”. Yo contesté: “En efecto, tengo algo que decir y nunca me das un turno; no me dejas hablar”. Él respondió: “Ah sí, como tú te caracterizas por ser una mujer muy calladita”, de manera muy cínica. Después de eso, otra compañera que lleva más tiempo que yo en la Facultad me dijo: “No sé por qué pierdes el tiempo. Calladita te ves más bonita”.

Estas experiencias con colegas pueden llevar a que asumamos actitudes agresivas o defensivas, dependiendo de la coyuntura. Nos convertimos ante los ojos de nuestros compañeros, en amargadas, sin sentido del humor, hurañas o invisibles. Pero no son estas situaciones las únicas en las que las relaciones de poder entre hombres y mujeres se reflejan en la Academia. Se han identificado otras áreas, como el tipo de clases que se nos asignan, las posiciones en los comités de facultad, qué comités de facultad, las relaciones de consejería, las materias de investigación (en muchas ocasiones se dice que no trabajamos *Derecho*), entre otras. Se han estudiado las dinámicas en las escuelas de Derecho, y se ha concluido que existen jerarquías por razón de género en las contrataciones, la compensación salarial y el tipo de clases que se asignan.²²

IV. EL SALÓN DE CLASES

Mi experiencia como estudiante de Derecho me llevó a prometerme que, si alguna vez entraba a una escuela de Derecho como profesora, no reproduciría todas aquellas instancias de silenciamiento, abuso de poder o humillación pública a la que es sometido el estudiantado de Derecho en estas aulas. Decidí que traería todas aquellas discusiones sobre la metodología y la pedagogía feministas al salón de clases; que superaría el método socrático de enseñanza y que presentaría metodologías más democráticas.

²² Marina Angel, *The Glass Ceiling for Women in Legal Education: Contract Positions and the Death of Tenure*, 50 J. LEGAL EDUC. 1 (2000). No existe estudio en Puerto Rico que ofrezca datos sobre estas áreas y esto requeriría una investigación más profunda sobre el asunto. No obstante, de acuerdo con la información provista por las cuatro escuelas de Derecho de la Isla, la mayoría de las mujeres (sobre el 50%) que enseñamos Derecho ofrecemos los cursos de Derecho de Familia, Derecho Sucesorio, Investigación y Redacción y Clínica.

Mi idea era aplicar los principios de la pedagogía feminista. Se han resumido estos principios como sigue: colaboración de enseñanza y aprendizaje para reducir la distancia entre profesores y profesoras y estudiantes; estilo de comunicación cooperativa para reducir las posiciones adversativas como discurso; un acercamiento holístico a la enseñanza, que incorpore distintas metodologías y disciplinas; estrategias de creación teórica para que las y los estudiantes propongan y cuestionen teorías, contrario a la aceptación y la aplicación de las teorías dominantes, y proyectos prácticos que incorporen el aprendizaje a través de la experiencia.²³ No contaba con que las ideas que traía para democratizar el salón de clases encontrarían la oposición menos esperada: las y los estudiantes.

Nuevamente me perseguía el comentario “no parece profesora de Derecho”. Entiendo que, en esta coyuntura, no parecía profesora de Derecho, porque en realidad no me acomodaba a la imagen del *profesor de Derecho*. Sorpresivamente, me daba cuenta de que estaba siendo evaluada por mi imagen: cómo vestía (parecía que necesitaba la chaqueta y la corbata), mi pelo, mi voz (en una evaluación estudiantil, recibí el comentario de que debía tomar clases de dicción, porque tenía una voz muy chillona). Además, estaba siendo evaluada por mis técnicas de enseñanza: el método socrático de absoluto poder vertical y silenciamiento selectivo era lo que se esperaba. Las materias que enseñaba y los temas que decidía enfatizar en el salón no parecían ser importantes para la reválida; por lo tanto, no eran consideradas como *Derecho*. En fin, no cuadraba con la norma de lo esperado de los profesores y las profesoras de Derecho.

Esta resistencia al profesor o la profesora no tradicional ha sido planteada por la profesora Okianer Christian Dark, quien relata cómo al comenzar a dar clases se encontraba preparándose por horas, porque sería cuestionada constantemente en el salón de clases.²⁴ Comparto esta experiencia. La resistencia se siente desde el primer día de clases y se manifiesta de diversas maneras, desde el cuestionamiento a la materia, del cuestionamiento al conocimiento y la idea de que la clase será menos fuerte o el estudio menos riguroso.

En su estudio sobre las evaluaciones estudiantiles a profesores y profesoras de Derecho, Farley encuentra que las mujeres somos evaluadas de manera más rígida que los varones.²⁵ No sólo el resultado era distinto en estas evaluaciones, sino que el contenido también variaba por género. Farley concluyó que las mujeres somos evaluadas primero como mujeres y luego como profesoras, y que, por lo tanto, se nos juzga en tanto representantes de concepciones tradicionales de lo que son las mujeres:

²³ Linda Morton, *Creating a Classroom Component for Field Placement Programs: Enhancing Clinical Goals with Feminist Pedagogy*, 45 ME. L. REV. 19 (1993).

²⁴ Okianer Christian Dark, *Just My 'Magination*, 10 HARV. BLACKLETTER L.J. 21 (1993).

²⁵ Christine Haight Farley, *Confronting Expectations: Women in the Legal Academy*, 8 YALE J.L. & FEMINISM 333 (1996).

[L]aw professors are men, and women do not act in the way law professors are supposed to act. It is dangerous to deviate from either standard too much. In order to succeed, therefore, a woman must walk an impossible fine line. She must be masculine, but not too masculine. She also must be feminine, but not too feminine. On the one hand, women frequently are criticized for not exerting the proper amount of control over the classroom. Specifically, students complain that women professors let other students speak too much and let the discussion get off track.²⁶

Las y los estudiantes se quejan de que no somos suficientemente fuertes y estrictas en el salón de clases. Por lo tanto, las estrategias de democratización del salón de clases son resistidas por aquellas personas a las que se pretende beneficiar. La expectativa es que seamos *ese profesor de Derecho* que se ve en las películas y que enseña en el salón contiguo.

Entonces, nos vemos en la obligación de adoptar prácticas más dictatoriales, prácticas de enseñanza tradicionales, para adquirir respeto de nuestras y nuestros estudiantes. Después de todo, las evaluaciones estudiantiles también tienen impacto en nuestra permanencia en esta labor. No obstante, contradictoriamente, también se espera que seamos más accesibles y comprensivas, que manifestemos esas características de cuidado asociadas con las mujeres. Y cuando no lo somos, forzadas por lo mencionado anteriormente, entonces somos evaluadas como amargadas, demasiado controladoras, *bichas*, inflexibles y con una terrible ausencia de sentido del humor.

V. EL VIEJO DILEMA DEL BALANCE PERSONAL

La literatura feminista ha recalcado por años que lo personal es político. Esto es importante para las mujeres –no tanto para los hombres–, porque es difícil desvincularnos de lo personal cuando somos tratadas, evaluadas y ubicadas precisamente por asuntos personales. Mencioné previamente la evaluación a partir de asuntos puramente personales, como la imagen o la personalidad, pero esto nos afecta en otros campos, como la situación familiar.

Los compañeros varones no parecen tener el mismo dilema. Su trabajo y su familia están claramente separados y, por lo tanto, no son evaluados a partir de asuntos ajenos al trabajo. Como dice Chávez Gutiérrez, “[r]esulta evidente, pues, que el hombre decide involucrarse en la atención de los hijos después de su trabajo. Para la mujer no es un asunto opcional: se asume que es su deber hacerlo sin importar los compromisos de otro orden que haya asumido”.²⁷

La división de tiempo y atención entre lo familiar y lo profesional perjudica a las mujeres. Contrario a nuestros compañeros, no contamos con una esposa que ayude en el apoyo necesario para reproducir las energías necesarias para la labor

²⁶ *Id.* en la pág. 337.

²⁷ María Rita Chávez Gutiérrez, *La transversalidad del género entre la profesión y la familia*, en GÉNERO Y TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES 383 (2009).

docente e investigativa, que atienda las necesidades de nuestros hijos y de nuestras hijas y que atienda las labores domésticas. Muchas veces, le he comentado a mi esposo sobre la necesidad que tenemos ambos de conseguir una esposa, no sólo porque él no cuenta con una (según la definición tradicional), sino también porque yo necesito una. Como bien indica Diana Maffía:

Desde mi punto de vista, para que a las mujeres les ocurriera lo mismo, deberían tener “esposas” y no “esposos”. Es decir, deberían contar con la complicidad de un sistema patriarcal que naturaliza sin dar ni pedir explicación, el hecho de que un científico viene implícitamente equipado con una mujer que lo cuida amorosamente a él y a sus hijos, que hace el “trabajo emocional”, y asegura la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo.²⁸

Definitivamente, tener una *esposa* no vendría mal.

VI. PENSAMIENTOS FINALES

El estándar masculino del *profesor de Derecho* es imposible de satisfacer para las mujeres que enseñamos esta materia. Hay una clara contradicción entre lo que se nos enseña desde pequeñas y lo que se espera en la Academia que seamos. La intimidad, la sensibilidad, la flexibilidad y las negociaciones no parecen ser características apreciadas o valiosas en este campo (*ambigüedad del yo*). Si de todas maneras no parecemos profesores de Derecho, ¿por qué renunciar al cambio de estrategia? ¿Por qué no pensar como mujeres, trabajar y enseñar como mujeres? Después de todo, resulta contradictorio que, mientras nuestras aulas se siguen llenando de mujeres y nuestros tribunales de abogadas, la profesión siga estando centrada en una perspectiva masculina. La categoría mujer y el género como herramientas de análisis adquieren gran importancia en esta coyuntura. Mientras el estándar siga teniendo falo, el género tendrá vigencia.

²⁸ Diana Maffía, *Comentario al artículo “Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario”, de Fátima Arranz Lozano*, 5 SUBJETIVIDAD Y PROCESOS COGNITIVOS N° 5, GÉNERO, TRABAJO Y FAMILIA 43 (2004).