

Aleerta

Revista de la Dirección de Géneros
y Diversidad Sexual de
Conadu Histórica



ESI
EN LA
UNIVERSIDAD

LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LAS
UNIVERSIDADES

¿VOLVER A LA
NORMALIDAD?

MUJERES Y
CIENCIA EN
PANDEMIA

CUPO
LABORAL
TRANS.

MIRADAS
VIOLETAS

MESA EJECUTIVA

Secretaría General
Luis Tiscornia
Secretaría Adjunta
Claudia Baigorria
Secretaría Gremial titular
Staiti Francisca
Suplente: Massolo Alejandro
Secretaría Técnica, de Actualización y
Perfeccionamiento Docente titular
Pavetti Oscar
Suplente
Valentini Horacio
Secretaría de Relaciones Internacionales titular
Duhour Andrés
Suplente
Perelmuter Tamara
Secretaría de Organización titular
Rosselló Antonio
Suplente
Celotto Ileana
Secretaría de Finanzas titular
Villegas Rita
Suplente
Graber Alejandro
Secretaría de Prensa y Difusión titular: Díaz Walter
Suplente
Sanchez José
Secretaría de Acción Social titular
Gómez Arturo
Suplente
Mausevicius Jorgelina
Secretaría de Derechos Humanos titular
Ramírez Jorge
Suplente
Herrera Gloria
Secretaría de Nivel Preuniversitario titular
Zaninelli Sergio
Suplente
Del Frari José

A modo de editorial

En los últimos cinco años vivimos un avance impresionante del movimiento de mujeres y diversidades. Irrumpió a nivel masivo algo que se venía gestando: el Ni Una Menos del 3 de junio de 2015, el paro de mujeres del 2016 y los 8M posteriores, la marea verde del 2018 por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito. Y también surgieron los protocolos universitarios, la Ley Micaela, el cupo laboral travesti-trans en el sistema público nacional.

En este contexto, en marzo de 2019 la Mesa Ejecutiva de la CONADU HISTÓRICA resolvió crear la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de la Federación. Desde esta nueva

Dirección, empezamos a recorrer un camino en vinculación estrecha con todas las Asociaciones de Base, con el objetivo de generar un entramado poderoso que permita abordar las tareas pendientes en materia de género en nuestras universidades, colegios preuniversitarios, institutos, facultades, escuelas, departamentos, y en los propios gremios, articulando con otras organizaciones de mujeres y diversidades.

Creemos que es imprescindible una perspectiva de género y de derechos que sea transversal a todas nuestras prácticas, también en la universidad y nuestros sindicatos, y vemos necesario replantear cómo abordamos los vínculos cotidianos, para erradicar las violencias de todo tipo, pero también para debatir el contenido de lo que se enseña, se investiga, en la extensión. Y sabemos que ahora, atravesando la pandemia por el COVID-19 que profundizó todas las desigualdades, queda todavía más claro de qué estamos hablando.

Como un aporte en ese recorrido surge esta revista con el objetivo de visibilizar las prácticas y debates que se vienen desarrollando desde los espacios gremiales y los colectivos de mujeres y disidencias en todas las universidades del país. Aleerta les invita a mostrar sus experiencias, a mostrar que acá estamos, que caminamos y que no hay forma de que no nos vean. Porque nos proponemos transformar lo que sea necesario, en un camino liberador para mujeres, diversidades, y el pueblo todo.

Laura y Ayelén

ALEERTA

Directoras y editoras de contenido:

*Laura Kniznik
Ayelén Martínez*

*Diseño gráfico y Arte
Serpiente Viva*

Escriben en este número

*Silvana Guirado
Dulcinea Duarte de
Medeiros
Laura Kniznik
Elizabeth Paz Burgos
Oscar Vallejos
Fabiana González
Dionisio Germanis
Alejandra Ironici
Analía Silvia García
Ayelén Martínez*



CONTACTOS

Dirección Géneros y Diversidad Sexual
de Conaduh Histórica
generosydiversidad@conaduhistorica.org.ar

 [GenerosConaduh](https://www.facebook.com/GenerosConaduh)

 [@GenerosConaduh](https://twitter.com/GenerosConaduh)

 [Diseño Grafico
@serpiente.viva](https://www.instagram.com/serpiente.viva)

Laura Kniznik
laurak06@gmail.com

Ayelén Martínez
ayelenmartinez84@gmail.com

Silvana Rosario Guirado López
guiradosilvana@gmail.com

Dulcinea Duarte de Medeiros
dmedeiros@untdf.edu.ar

Elizabeth Paz Burgos
bautista.mia.tucuman.abu@gmail.com

Analía Silvia García
analiasilviagarcia@yahoo.com.ar

Oscar Vallejos
oscar@adul.org.ar

Fabiana González
fabianabcn@hotmail.com

Dionisio Germanis
dinogermanis93@gmail.com

Alejandra Ironici
ironici76@gmail.com



EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL: UNA EXPERIENCIA DE FORMACIÓN EN ADICUS

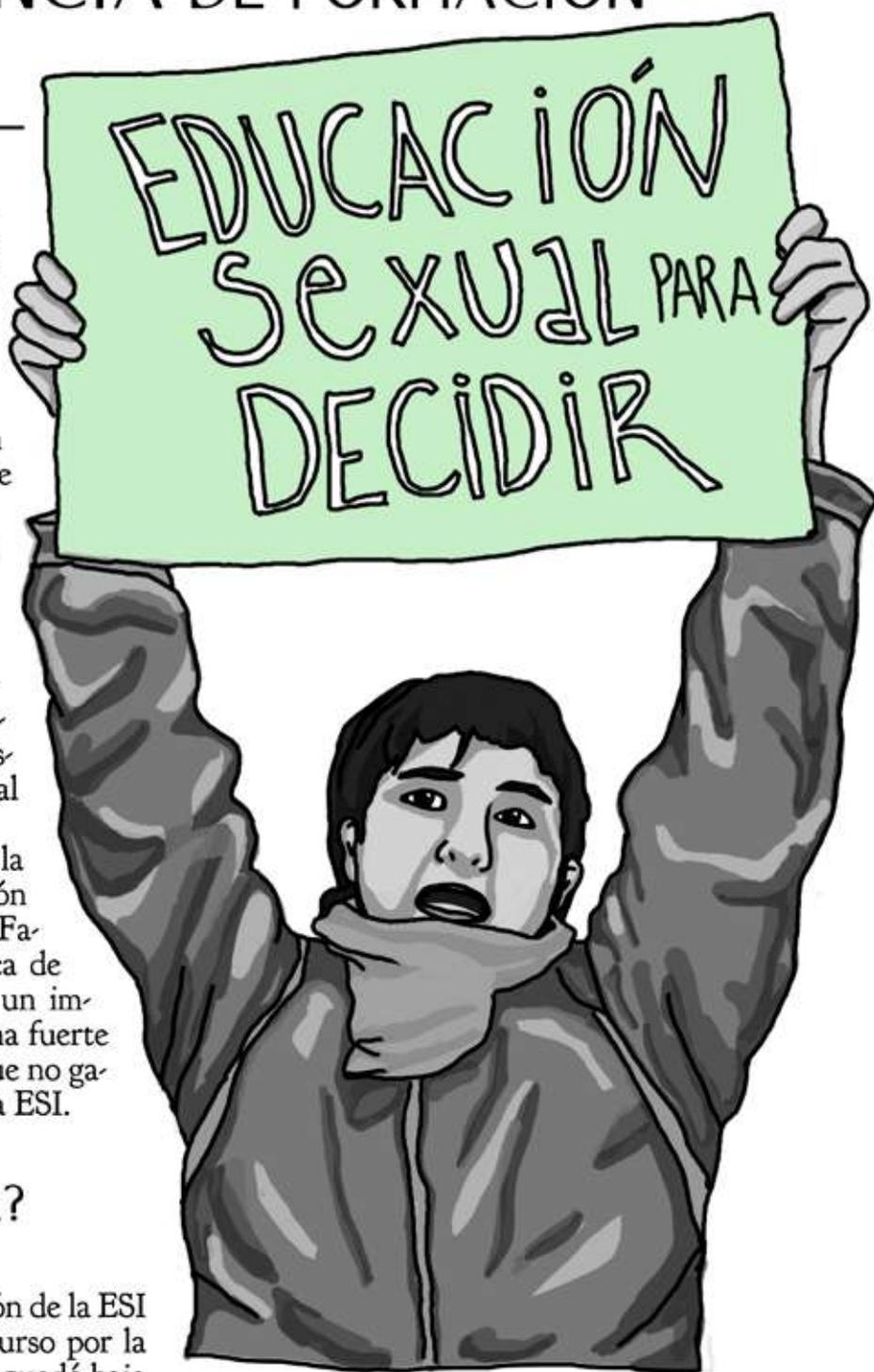
La Educación Sexual Integral (ESI), es un derecho adquirido por niños y adolescentes a través de la Ley N°26.150. La sanción de esta ley (2006) tiene ya 14 años en nuestro país y la adhesión en la provincia de San Juan tiene dos años (septiembre de 2018).

Durante todo este trayecto, la provincia de San Juan y el Ministerio de Educación (organismo encargado de garantizar su aplicación con obligatoriedad) hicieron muy poco al respecto, la realidad es que en las escuelas sanjuaninas no hay ESI al día de hoy.

El Ministerio de Educación de la provincia encomendó la formación de los docentes a la Escuela de la Familia y a la Universidad Católica de Cuyo, instituciones que poseen un importante sesgo ideológico, con una fuerte influencia de la iglesia católica, que no garantiza la efectiva aplicación de la ESI.

¿ESI EN PANDEMIA?

El problema de la implementación de la ESI se agudizó con la Pandemia en curso por la que toda la comunidad educativa quedó bajo el confinamiento social obligatorio, desarrollando el proceso de enseñanza-aprendizaje en un contexto doméstico, en muchos casos sin la conexión y el equipamiento necesario, situación que merece todo un análisis aparte. Así, este año ni siquiera los escasos docentes recibidos en las instituciones anteriormente mencionadas han podido ingresar a las escuelas de San Juan o, al menos, a la enseñanza virtual.



Escasamente este año se abordaron algunos contenidos desde la materia Formación Ética y Ciudadana (con profesores sin formación en ESI), por lo cual, no se garantiza los conocimientos científicos actualizados ni herramientas y experiencias necesarias que permitan la construcción de una sexualidad integral, tampoco se garantiza la transversalidad de los contenidos en los diferentes espacios curriculares, ni su correspondencia a cada nivel educativo.



¿QUÉ HACEMOS DESDE ADICUS?

En San Juan existen diferentes instancias de formación alternativas (donde se garantiza la perspectiva de género y derechos humanos), que no son reconocidas por el Ministerio de Educación para poder brindar ESI en las escuelas de la provincia.

Cursos, diplomaturas, charlas, encuentros, jornadas de debate, entre otras, se impulsan desde diferentes sectores de militancia (gremios, organizaciones feministas, partidos políticos, etc.) para darle fuerza a la lucha que tomó un especial impulso luego del debate en el Congreso por la legalización de la interrupción voluntaria del embarazo (IVE), en el año 2018. Es así que la ESI con perspectiva de género y derechos humanos se impuso fuertemente en la agenda de trabajo de diferentes organizaciones feministas, dentro de la Universidad y también en nuestro gremio.

En el marco de esta lucha nos encontramos como gremio, haciendo frente a la adversidad y aportando a la formación científica y laica en la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ). Es por esto que desde la Dirección de Géneros y Diversidad de ADICUS, y en el marco del programa de capacitación docente gratuita CONADUH-ADICUS, se convocó en el mes de junio de 2019 a afiliadas/os a presentar proyectos para cursos de formación docente.

Así, surgieron proyectos que abordan estas temáticas que poseen un especial interés y que calan fuerte en los debates y en la estructura institucional de la Universidad. La necesidad y urgencia de comenzar a trabajar la ESI en el nivel medio (Institutos Preuniversitarios) y en la formación docente (profesorados) es de suma importancia, como así también la aplicación de la Ley Micaela N° 27.499.

La experiencia de nuestro gremio con la realización de estos proyectos fue muy positiva, contó con **cuatro encuentros** y fue dirigido por tres compañeras abogadas formadas en la temática, Lucía Salinas, Sabrina Giménez y Noemí Pujovich.

El primer encuentro abordó la evolución legislativa de los derechos de las mujeres, la perspectiva androcéntrica, la legitimidad de la violencia, el modelo único familiar y la instancia privada. Se tomaron momentos históricos de gran relevancia como el reconocimiento de la desigualdad por parte del Estado argentino y su compromiso para realizar todas las acciones que fueran necesarias para erradicarla. A su vez, también se detalló la reforma del Código Civil y Comercial del año 2015, que avanzó en importantes cambios, entre ellos este nuevo código democratiza a la familia, (las familias) concibiéndola como un conjunto de personas unidas por lazos afectivos y de solidaridad, donde cada persona es sujeto de derecho con un proyecto de vida propio.

El segundo encuentro tomó la importancia de garantizar una formación integral que tome la dimensión biológica, psicológica, emocional, social, afectiva y ética de las personas, y también la necesidad de garantizar los derechos humanos y la perspectiva de género.

Considerando a los derechos humanos como derechos conquistados a lo largo de la historia hasta la actualidad por varones, mujeres y más recientemente por las denominadas disidencias sexuales y colectivo LGTBTTTQIA. Y a la perspectiva de género como un enfoque fundamental que reconoce las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para otros géneros. Estas relaciones son estructurales y han sido construidas social, cultural e históricamente desde un enfoque androcéntrico, es decir con la perspectiva de una sociedad desigual donde el varón y su punto de vista es central y superior al resto.

Todos estos aspectos fueron desarrollados teniendo en cuenta que las desigualdades entre los géneros atraviesan y se intensifican con las diferentes clases sociales, etnias, religiones, orientación sexual, etc.



Se enfatizó en la importancia de construir una nueva mirada que no posea jerarquías de género, donde todas las personas tengan el mismo valor y los mismos derechos, para lograr la equidad y la igualdad entre las personas.

Dentro de las reformas del Código Civil y Comercial se dialogó y reflexionó sobre la Responsabilidad Parental y sus principios, teniendo en cuenta que la misma es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado.

Se trabajó con diferentes actividades sobre el interés superior del niño, la autonomía progresiva del hijo/a conforme a sus características psicofísicas, aptitudes y desarrollo, el derecho del niño a ser oído y a que su opinión sea tenida en cuenta según su edad y grado de madurez.

Se debatió sobre el derecho de las niñas/os y adolescentes a recibir educación y toda la información que la ESI propone, por lo cual ningún responsable parental puede oponerse, concluyendo en que las familias pueden participar como parte de la comunidad educativa de la ESI, pero no pueden oponerse a que su hija/o la reciba.

El tercer y cuarto bloque se abocó a trabajar con actividades de articulación con los espacios curriculares de los docentes asistentes. Se utilizaron estrategias de trabajo en grupo y clases simuladas desde diferentes materias, con el fin de mostrar el potencial de transversalidad que la ESI posee.

El trabajo de las encargadas del curso fue complementado con un importante aporte de recursos didácticos (imágenes, videos y frases reflexivas) y con los cuadernillos y folletería proporcionada por el Programa Nacional de Educación Sexual Integral, que contribuyeron a un constante intercambio y diálogo con las y los asistentes.



Puntualmente, se tomaron a modo de conclusión ítems fundamentales a tener en cuenta ante la elaboración de un proyecto institucional de ESI:

- Debe cumplir efectivamente con la Ley N° 26.150 y todo el contexto de leyes que la complementan.
- Debe tener perspectiva de género y derechos humanos.
- Debe respetar lo integral, es decir, debe vincular los aspectos biológicos, psicológicos, socioculturales, afectivos y éticos de la persona.
- Debe abordarse de manera transversal y universal en todos los niveles del sistema educativo, tanto en escuelas públicas como privadas, en todos los espacios curriculares y en espacios especiales dedicados específicamente a los ejes temáticos de la misma.
- Debe contemplar prevención y protocolos ante situaciones de violencia y acoso, consumo de drogas, armas en la escuela, etc.
- El proyecto de ESI de la escuela debe tener vinculación con diferentes instituciones de la comunidad: centro de salud, unión vecinal, comisaría, CIC, etc. Para realizar actividades conjuntas y articuladas.



Entendemos que la realización de este curso en ADICUS es un paso importante que abrió las puertas a demandas urgentes de nuestros afiliados/as en su ejercicio como docentes. Esperamos que estas instancias de capacitación sigan desarrollándose para aportar a la lucha y al empuje social que se desarrolla en nuestra provincia desde diferentes sectores para lograr la efectiva implementación y cumplimiento de la Ley 26.150 de Educación Sexual Integral.

Silvana Rosario Guirado López, Profesora y Licenciada en geografía. Docente e investigadora de la Universidad Nacional de San Juan. Directora de Géneros y Diversidad de ADICUS.



CUANDO LA “NORMALIDAD” ES EL PROBLEMA:

REFLEXIONES EN PANDEMIA



Antes de que la hegemonía de algunas normalidades fuera perturbada por la pandemia estábamos cambiando el mundo.

Cuando pensé en estas líneas por primera vez la idea de pandemia ocupaba diferentes lugares en el imaginario colectivo¹, pero cualquiera que fuera el más cercano de esos lugares aún se quedaba muy lejos de nuestras múltiples normalidades. Esa “lejanía” del riesgo, muy característica de la modernidad occidental, se traduce perfectamente en la frase: “No hay posibilidad de que eso ocurra”, como si la historia respetase la idea de imposibilidad. Como la racionalidad moderna occidental declaró que la naturaleza sólo le gana al hombre en las telas de cine, bajo la forma de zombies o tsunamis, negamos hasta que fuera demasiado tarde que una pandemia estaba en curso.

Como no somos negacionistas y consideramos que es la actitud reflexiva la que nos posibilitará un mundo pospandemia mejor que el prepandemia es que escribimos estas líneas. Por tanto

los invito a una reflexión, bajo la luz pandémica, prospectiva con respecto a dos experiencias de mi universo laboral, que es la docencia y la investigación de nivel superior. Ambas ocurrieron en el segundo cuatrimestre de 2019, una en Río de Janeiro (en octubre) y otra en Lima (en diciembre).

Si yo estuviera escribiendo estas líneas en otro contexto la siguiente aclaración no sería necesaria, pero ante lo que estamos viviendo les recuerdo que 2019 fue un año duro. Pero duro en el molde del siglo XX, que Hobsbawm en su genialidad caracterizó como “un siglo corto”: dos guerras mundiales, crisis del capitalismo, “desastres naturales”, bombas atómicas, pandemias... Otro modelo de dureza.

Vivimos un punto de inflexión en la historia de la humanidad, han habido otros, pero en ninguno de ellos fuimos tan conscientes de que las formas de vivir el mundo tal como las conocemos podrían



dejar de existir. Y, quizá, uno de los aspectos más aterrador del posible desaparecimiento de esos modos de vivir es el perder las “pequeñas” cosas que la mayoría de nosotros teníamos como “naturales”, por lo menos en gran parte del occidente: el saludarse con besos y abrazos o escaparse de casa si fuera necesario.

En 2019 nada de eso parecía posible que desapareciera y menos aún un acto peligroso para nuestra salud. La dureza de 2019 era de otro tipo: la preocupación con las elecciones en Argentina y Uruguay, Bolsonaro en Brasil, el estallido de Chile, el golpe en Bolivia y muchas otras cosas, porque si hay algo que la modernidad inauguró y ni la pandemia fue capaz de revertir fue la aceleración del tiempo. En 2019, como en algunos de los años anteriores, gran parte de lo que ocurría estaba atravesado por las “pautas identitarias”, y el caso de los feminismos fue quizás el más impactante, por lo menos en latinoamérica.

En octubre fui invitada a visitar la Universidad Federal de Río de Janeiro, era volver a casa, volver a una universidad en la cual fui alumna, militante, joven. Volví madre, doctora. La universidad no me esperó estática: sus alumnos seguían jóvenes, en su mayoría, pero era más feminista, más heterogénea, plural, menos blanca, aunque en el curso que estuve la mayoría seguía siendo hijos de clase media alta a alta².

En Lima, presenté un trabajo en un congreso en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Un evento bastante caricaturesco (como casi todos los académicos, y por eso no suelo escribir sobre ellos), lleno de “latinoamericanistas” hablando de decolonialidad tras pagar 150 dólares de inscripción. El evento fue en homenaje al genio de Aníbal Quijano, profesor de UNMSM, que tuvo también otros docentes ilustres entre otros grandes intelectuales y no puedo dejar de comentar que ahí también trabajaron como docentes los líderes de Sendero Luminoso, pero eso no fue tema del evento, aunque la violencia de los años 90 aún esté presente en las palabras de los mradores de Lima. Volviendo, estábamos allá, territorializándonos latinoamericanamente, escuchándonos entre nosotros mismos. Pero aún así se sentía y se veía algo distinto, se escuchaban cosas diferentes, estaban las banderas del orgullo, uno u otro pañuelo verde, o sea, un típico evento académico en su estructura pero, a la vez, muy diferente de los eventos de hace 10 años

Hoy, no hay nada que me parezca más lejano que Lima o Río de Janeiro, tan lejano como el riesgo de una pandemia lo fue hasta hace poco. Aunque la OMS define pandemia como “la propagación mundial de una nueva enfermedad”, en esa reflexión, en la cual me acompañan, los invito a pensarla como un contexto en lo cual no hay una suspensión total del Estado de Derecho, pero tampoco el mismo está en su plena vigencia (aunque en algunos países el Estado de Derecho fue legalmente suspendido). Entendamos que el “quédate en casa” es una restricción al “sacro” derecho de ir y venir, uno de los grandes “bastiones” de la libertad burguesa, aún así muchas personas en la mayoría de los países aceptó esa restricción y se quedó en casa³.

El “quedarse en casa” no era algo sencillo, la mayoría de la gente no sabía o no entendía qué significaba eso, sacando la mayoría de nosotras las mujeres. Mismo las que llegamos a “salir de nuestras casas”, las que estábamos en los eventos de Río y de Lima, es decir, las que pudimos escapar de la profecía autocumplida de lo que es “nacer mujer” difícilmente escapamos del “hogar”. Por lo tanto, en mayor o menor grado, conocíamos algo de “quedarse en casa”.

Todos los días leo “posts” sobre cómo los días en cuarentena son iguales, yo veo otra cosa: veo que tan rápido como el virus los machismos y el patriarcado se van reorganizando: en grupos de whatsapps de madres, en correos de escuela donde sólo las mujeres somos las destinatarias, en regulaciones de teletrabajo que sigue sin discriminar positivamente a las mujeres y muchas otras cosas, pero quizás la más cruel y dura para nosotras es, en múltiples aspectos, el “estar en casa”. Sobre todo porque casa no significa y nunca significó, necesariamente, estar seguras.



Y las redes y mecanismos que recién empezábamos a armar estaban, obviamente, basados en formas y estructuras de solidaridad, seguridad y contención que el virus también puso en riesgo.

Las mujeres, géneros no binarios y muchos otros “seres inferiores” no conformamos normativamente, epidemiológicamente y ni estadísticamente “grupos de riesgos” porque el cálculo de la “ingeniería social” y de la racionalidad estatal que los determinan incluyen variables como PEA, CUIT, CUIL, la caja, OSDE. Aunque sepamos que en el mundo sin pandemia somos grupos más “vulnerables” a la muerte no natural, al momento de establecer quienes son los grupos de riesgo nosotres no estamos contemplades.

Y es a esta altura que los que me acompañan en esta reflexión por ahí se sienten un poco perdidos, eso es comprensible porque la idea de grupos de riesgo está estructurada a partir de un discurso científico al cual se atribuye veracidad, neutralidad y legitimidad. Pero, otra vez más, la narrativa blanca, heteronormada, patriarcal, capitalista, territorialista que vive desde siempre una relación mínimamente ambivalente con la ciencia se vio cuestionada. El COVID-19 no mató ni sólo, ni preferencialmente, ni primeramente, a los que conforman los grupos de riesgo, mató primero, más rápido y preferencialmente a los más pobres y vulnerados. Para ser más precisos aún: todavía no conocemos cuántas vidas fueron realmente llevadas por el virus y cuántas fueron llevadas porque no hay acceso universal a la salud.



Es aterrador pensar que alguien necesitó una pandemia para darse cuenta que las normalidades que vivíamos necesitaban desmoronar, pero es más terrorífico aún pensar que hay personas que extrañan esa normalidad. Cualquier disidencia no puede darse el lujo de extrañar ninguna normalidad a priori, menos cualquier normalidad que teníamos. Si estamos en lo cierto y la pandemia es un punto de inflexión, eso significa que el futuro puede ser cóncavo o convexo. Y en la disputa, que ya se está dando, por el mundo post pandemia: ¿cómo y dónde estamos nosotres? ¿Qué estamos haciendo les silenciosas, ausentes, explotadas, mujeres, travestis, pueblos originarios? ¿Dónde estamos les que somos históricamente les primeros en morirnos?

Hay momentos en la historia en que se viven eras en años, siglos en décadas, meses en semanas, se equivoca el que dice que el tiempo se detuvo. Los días que vivimos son tan sombríos que hay quien piense: primero salvemos las vidas y la economía: “el virus lo derrotamos entre todos”, después volveremos a discutir feminismos, aborto, homoafectividad...

No, nosotres no podemos esperar, no solo porque seguiremos muriéndonos en el camino sino porque ya sabemos que en la historia ese “después” sólo llegó porque lo fuimos a buscar.

Dulcinea Duarte de Medeiros. Doctora en Ciencia Política. Docente investigadora Universidad Nacional Tierra del Fuego AeIAS integrante de Asociación Docente Universitaria Fuegoquina ADUF.

(1) Antes de la pandemia la asociación entre las palabras virus y pandemia solían estar relacionadas a apocalipsis zombie, películas, y algún conocimiento sobre un “pasado” que reconocía que pasó pero no diferenciaba mucho entre ébola o gripe española.

(2) Las políticas de discriminación positiva para acceso al nivel universitario arrancan en 2003 y cambiaron el perfil del alumnado de las universidades públicas.

(3) Infelizmente por más importante que sea entender cómo y por qué “nos quedamos en casa” esa discusión escapa a este texto



PUBLICAR O (SOBRE)VIVIR EN TIEMPOS DE COVID¹

REFLEXIÓN SOBRE LAS CARRERAS DE INVESTIGACIÓN DE QUIENES REPRODUCEN LA VIDA DURANTE LA PANDEMIA

¿Brechas o precipicios?

La pandemia por el covid-19 lleva más de seis meses extendiéndose y agravando una crisis mundial que pone al descubierto situaciones de vulnerabilidad y profundiza desigualdades de todo tipo. Entre ellas, la brecha de género en el sistema universitario y de ciencia y tecnología (CyT). Ya sabíamos que la ciencia reproduce los sesgos patriarcales, androcéntricos y sexistas, así como los de clase del sistema del que forma parte, pero la pandemia lo vuelve más evidente.

Las brechas y los sesgos de género en la universidad, en la ciencia y la tecnología son visibilizados y cuestionados incluso en forma institucional como desde la **RUGE** que depende del CIN o por la **RAGCyT**. En los últimos años, mientras se llenaban cada vez más los talleres de CyT y de universidad en los Encuentros de Mujeres, y confluíamos en los 8M, 3J, los paros feministas y la marea verde, surgieron numerosos colectivos de trabajadoras en ciencia y tecnología como **Ciencia sin Machismo**, **Las Curie**, **trabajadoras CyU**, **Las de Sistemas**, **Trabajadoras de CyT en Lucha**, que fueron mostrando sesgos no sólo en los procesos de la ciencia sino también en sus contenidos. El sistema en que vivimos deja sus marcas también en qué y cómo se investiga.

Como somos parte de esta realidad, también en la universidad y en los organismos de CyT somos

las mujeres e identidades feminizadas quienes principalmente nos hacemos cargo de las tareas de cuidado y reproductivas dentro de nuestros hogares. Y muchas nos venimos cuestionando ese rol como responsable primaria de las tareas de cuidado, y cómo influye en nuestras vidas la decisión de ser o no madre.

Ahora, ¿qué está pasando en estos meses en las universidades y organismos de CyT? Desde marzo existe una avalancha de sobretrabajo e invasión de los ámbitos privados junto con una exigencia de disposición continua para todas las tareas, que afecta especialmente a las personas con cargos precarizados o menores dedicaciones y categorías. Entre quienes hacemos docencia, se agrega una cantidad interminable de clases, preparación, seguimiento, corrección. Esto afectó a todxs, en mayor o menor medida, porque la sobrecarga se suma a la preocupación y angustia por la situación sanitaria y social nuestra, de nuestros seres queridos y general.

Pero, como en la pre-pandemia, nuestras casas no son neutrales en cuanto al género: en esta situación somos mayormente nosotras quienes cuidamos y seguimos el estado de salud física y mental de familiares y amigxs. Muchas sufrimos algún tipo de violencia, que no ha cedido durante la pandemia, ya que el aislamiento hace más difícil sostener y acompañar, la distancia vuelve más complicado acceder a esas redes que podrían fre-



nar y enfrentar esas violencias. Además, la desigualdad por las tareas de cuidado y de reproducción de la vida se profundiza por la permanencia las 24 horas y los 7 días de la semana de hijxs y/o adultxs mayores en nuestros hogares. Que además de cuidados y atención requieran, en los más pequeñxs sin jardines ni escuelas, garantizarles la escolaridad en casa, convertirse en maestra de todas las áreas y de todos los grados, enseñarles y ayudarlx con las tareas, acompañarlx en todo ese difícil proceso. Por supuesto esto se agudiza en el caso de familias monoparentales o monomarentales. En algunos casos estuvo la posibilidad de pedir licencias, pero en otros no, por motivos tanto objetivos como subjetivos.

Así, desde el 16 de marzo en nuestro país, las docentes e investigadoras tenemos esta doble o triple carga. Como además la preparación de clases virtuales insume muchísimo más tiempo que el habitual en la normalidad académica, la tarea docente abarca casi todo el tiempo dedicado a las tareas laborales y lo que queda claramente relegado es el trabajo de investigación.

Podría decirse que no somos sólo nosotras quienes cuidamos, pero en nuestro país y en Latinoamérica dedicamos más del triple de tiempo al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados, no remunerado) que los varones. Por eso, pese a que cada vez hay más hogares en proceso de transformación, aún es principalmente a nosotras a quienes afecta en mayor medida esta situación. Por supuesto en forma diferente según se tiene hijxs o personas a cargo. E incluso dependiendo de la edad de esos hijxs.

A la vez, así como en general somos quienes ocupamos los primeros lugares en atención de salud y cuidado durante la pandemia, hay muchas docentes e investigadoras haciendo aportes significativos tanto desde sus conocimientos específicos, fundamentalmente en las áreas biomédicas, como desde sus capacidades organizativas y solidarias, en muchos casos por iniciativa propia. En este podcast de **Feminacida** se relatan algunas experiencias en nuestro país y en el artículo **COVID-19 Research: Women Are Changing the Face of the Pandemic** (Investigación en COVID-19: las mujeres están cambiando el rostro de la pandemia) también abordan el tema.

Entonces, ¿cuánta investigación estamos haciendo en estos meses? Para muchas seguir produciendo es una presión tanto interna como externa. De la misma manera que ocurre con el dictado de las clases virtuales, con la investigación científica por momentos se sintió y se siente una exigencia que no tiene relación con la gravedad de lo que esta-

mos viviendo en términos de salud: seguir como si nada pasara.

Además, cabe preguntarse: ¿Qué entendemos por producir en el sistema científico y tecnológico? ¿Es el paper la producción en sí, como parece muchas veces en la universidad y en algunos organismos de CyT? ¿O es sólo una medida de ella? Muchas de esas publicaciones hay que pagarlas a un alto precio en dólares, con lo que eso implica para subsidios y salarios en pesos. Esto sumado a que no es indistinto enviar un artículo a revistas europeas o estadounidenses desde un país dependiente como la Argentina, cuando la posibilidad de publicar está sesgada por el origen de lxs autores y, por supuesto, por los intereses de las revistas y/o los países a los que pertenecen.

Con todo esto en cuestión, es posible hacer un relevamiento de cómo se viene abordando esta situación desde publicaciones en esas mismas revistas. La pregunta es: ¿cómo afecta la pandemia a la producción científica de mujeres y personas cuidadoras? ¿Qué se puede pensar para después, para afrontar los daños causados?

Aquí, allá, y en todas partes

Desde abril y mayo hubo artículos alertando sobre una mayor cantidad de trabajos científicos enviados por varones que por mujeres (sólo se distinguen esas dos opciones en los datos existentes) comparando 2019 y 2020, como en este artículo de *Nature*, éste de *The Lily* o este otro también de *Nature*. En ellos, dan cuenta de una pérdida de hasta un 50% de productividad entre las mujeres y de que los trabajos enviados por hombres habían aumentado más del 50%.

A medida que fueron pasando los meses aparecieron nuevos artículos de opinión y trabajos con relevamiento de datos y entrevistas, incluido uno nacional:

➤ **How Support of Early Career Researchers Can Reset Science in the Post-COVID19 World** (25 de junio – Cell - Cómo el apoyo a los investigadores jóvenes puede reiniciar la ciencia en el mundo post COVID19). En el artículo afirman que la crisis del COVID-19 magnificó los problemas que recorren el sistema científico, pero que a la vez se le está dando una oportunidad para reiniciarse. Entre otros temas, analizan que esta crisis agrava la discriminación que ya existía: las mujeres, personas con menores a cargo y minorías



mujeres, personas con menores a cargo y minorías raciales o étnicas abandonan los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) en instancias tempranas de la carrera. Se plantean estrategias para la recuperación post-pandemia: prorrogar plazos de subsidios y concursos, promocionar en los cargos a grupos vulnerables, tener en cuenta para el acceso a los cargos la desigualdad de oportunidades que la pandemia incrementó, incentivar guarderías y jardines de infantes, disminuir carga docente y de gestión.

➤ **Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists** (15 de julio - Nature - Efectos desiguales de la pandemia del COVID-19 en científicxs). El artículo analiza que el COVID-19 no ha afectado a todas las personas que hacen ciencia por igual. A través de una encuesta con más de 4 mil respuestas, observan que las científicas, quienes realizan trabajo de laboratorio y, especialmente, aquellas con menores a cargo experimentaron una disminución sustancial en el tiempo dedicado a la investigación, de un 17% si son menores a cinco años. Las mujeres encuestadas informaron mayores disminuciones en el tiempo que podían dedicar a la investigación que sus colegas masculinos.

➤ **Opinion: In the wake of COVID-19, academia needs new solutions to ensure gender equity** (15 de julio - PNAS - Opinión: a raíz del COVID-19, la academia necesita nuevas soluciones para garantizar la equidad de género). En este artículo las autoras plantean que, en lugar de utilizar soluciones sesgadas, neutrales al género, que a menudo ayudan a los varones por sobre las mujeres, las instituciones deben ser conscientes de las desigualdades de género que esta pandemia intensifica y tomar medidas para proteger a las mujeres, cambiando la forma en que la academia piensa sobre la equidad.

➤ **The career cost of COVID-19 to female researchers, and how science should respond** (20 de julio - Nature - El costo del COVID-19 en las carreras de las investigadoras y cómo debería responder la ciencia). Analiza mediante una serie de entrevistas la situación de las investigadoras y ensaya algunas propuestas.

➤ **The impact of the COVID-19 crisis on women in science: challenges and solutions.** (El impacto de la crisis del COVID-19 en las mujeres en la ciencia: desafíos y soluciones). Conferencia virtual organizada por el laboratorio europeo EMBL, en la que plantean que “el COVID-19 no ha afectado a todxs lxs científicxs de manera uniforme: los virus no discriminan; las sociedades y los sistemas lo hacen. Ha habido una clara disminución en las publicaciones preimpresas de mujeres desde que comenzó esta crisis: las mujeres y lxs científicxs monoparentales están dedicando un tiempo extra desproporcionado a la educación en el hogar, las tareas del hogar o el cuidado de los ancianos”. “Para mantener nuestros logros en la igualdad de género, debemos preparar una respuesta inmediata y un esfuerzo de recuperación a más largo plazo. No podemos permitirnos perder una generación de científicas bien capacitadas y ver desaparecer todos los esfuerzos previos para reducir la brecha de género”.



➤ **Contexto y perspectiva laboral en emergencia COVID-19.** Informe técnico del 15 de julio del CCT-Patagonia Norte del CONICET que afirma: “Los resultados de este relevamiento revelan claramente que hay factores que afectan diferencialmente las posibilidades de desarrollar el trabajo domiciliario en el contexto de aislamiento motivado por la pandemia, permitiendo identificar tres constelaciones de circunstancias”. Y nombra a: quienes están en un cargo laboral inestable que además está sujeto a ser evaluado para completarlo, como lxs becarixs; las personas con menores a cargo especialmente en el caso de las mujeres; la conjunción de ambas situaciones: becarias con menores a cargo. Recomienda además: “la implementación y comunicación clara de medidas positivas que compensen dichas asimetrías y no reproduzcan desigualdades históricas e impacten negativamente en sus carreras e informes”.

Construyendo el mundo post-pandemia

Probablemente en los próximos dos o tres años se van a ver los efectos de todo lo relatado, cuando tendrían que aparecer los resultados del trabajo realizado actualmente.



Entonces, ¿qué estrategias, medidas o programas que tengan en cuenta esta situación se van a llevar a cabo en el sistema universitario y de CyT en nuestro país? Las evaluaciones no pueden hacerse como si nada hubiera pasado, tanto en relación con los subsidios, como con las promociones en el sistema científico y los concursos docentes. ¿Qué planteamos desde los gremios o los colectivos de trabajadoras?

En los trabajos mencionados aparecen algunas ideas para ir pensando exigencias para hacer a las autoridades universitarias y a los órganos de evaluación y dirección de los organismos de CyT.

Por un lado, para contar con información: que haya estadísticas y relevamientos sobre (des)igualdad de género en el sistema científico y universitario durante la pandemia, analizar la situación de lxs docentes e investigadorxs con menores o mayores a cargo, conocer el estado de salud tanto física como mental de trabajadorxs durante estos meses, incrementar los datos desagregados por sexo.

Por otro, para afrontar el problema: considerar en las evaluaciones las situaciones asociadas al cuidado de menores o mayores con medidas positivas, prorrogar becas y plazos de concursos docentes y de proyectos de investigación, otorgar subsidios con impacto de género, revisar las condiciones para concursos y promociones teniendo en cuenta la desigualdad de oportunidades que la pandemia incrementó, disminuir carga docente y de gestión de ser necesario, garantizar el acceso a jardines o el dinero para cuidado, otorgar licencias

reales y que incluyan suplencias en el caso de la docencia.

Para ello, los comités de evaluación y jurados deberán incluir mujeres e identidades feminizadas en paridad y tener perspectiva de género.

Pero fundamentalmente será necesaria voluntad política y un debate profundo sobre la situación vivida y las desigualdades estructurales existentes. Y eso no lo hará el sistema por sí solo como una consecuencia natural pasada la pandemia, porque hay mucho para cuestionar si se expulsa a quienes cuidan, haya Covid o no. Sólo será posible si avanzamos unidas en nuestras organizaciones colectivas, en nuestros gremios, en la lucha por estas exigencias, que son parte de lo que tenemos que cambiar para promover el acceso y permanencia de las mujeres en la ciencia y la tecnología. Porque es más justo e igualitario, pero además porque la complejidad de la realidad natural y social que investigamos se ve enriquecida con las miradas diversas para describirla, comprenderla y transformarla. Y en ese camino estamos, corriendo velos y desnudando sesgos, cuestionando los modelos patriarcales y opresores de la ciencia y la tecnología, peleando por ponerlas al servicio de la emancipación de las mujeres y el pueblo todo.

Laura Kniznik. Doctora en Física, investigadora en CNEA y docente de matemática en UBA y de ciencia de materiales en el Instituto Sabato, UNSAM. Directora de Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica.

[1] En referencia a Publish or perish (publicar o perecer) frase acuñada en relación con la exigencia de publicar en revistas científicas internacionales para sobrevivir en el sistema. Muchas veces sin importar qué, y sin considerar otras formas de evaluar la producción científica.



La importancia de las experiencias alternativas, con perspectiva de género en el campo educativo

Estoy como trabajadora docente en el campo educativo hace más de 30 años. En 2005, en ocasión de rendir concursos regulares para los dos cargos que tengo en el preuniversitario de IEM de Tartagal como profesora orientadora y como integrante del Equipo Interdisciplinario de Asesoramiento y Orientación, mis propuestas las realicé desde la perspectiva de género [1].

De la misma manera abordé los concursos para las cátedras que tengo a mi cargo en el Instituto de Educación Superior N° 6029 de Tartagal en carreras de formación docente. Participé y me formé en la "Especialidad en Estudios de Género en la UNSa", en el posgrado de la facultad de humanidades, armando y desarmando pensamiento y praxis con el aporte de investigadoras, militantes del mundo y del país. Milito en ADIUNSa, asociación de base de CONADU HISTÓRICA.

A los fines de la viñeta que deseo compartir con ustedes, tomaré como referencia a autoras como Dora Barrancos[2], Rita Segato[3], Diana Maffía[4], Ana María Fernández[5] y Marcela Lagarde y de los Ríos[6]. Sus investigaciones, militancia y generosidad las pueden encontrar en sus libros, en las redes, con incisivos diagnósticos y propuestas, siempre políticas y éticas, que aportan a los movimientos de nuestra sociedad y del mundo académico, desde los feminismos[7] y sus diversas voces y potencias, que convocan en las calles y en las redes en la actualidad, denunciando, exigiendo, proponien

do alternativas a la globalización y su discurso único.

Las voces de los diversos movimientos sociales en las calles y en las redes Comparto testimonio de quienes, en tanto estudiantes, han compartido y aceptado la apuesta de cambiar la mirada hacia una epistemología feminista y de género: proponen otros mundos posibles, deconstruyendo conocimientos, recreando el lenguaje, cambiando los vínculos, las subjetividades, es decir, una propuesta de transformación crítica, inclusiva y de justicia social y cognitiva.

Los feminismos y sus agendas, así como las leyes y políticas públicas aprobadas y en vías de aprobación en el Congreso de la Nación ponen en este siglo XXI herramientas para visualizar las desigualdades como construcciones históricas y la importancia de los derechos humanos, la deconstrucción del género, la significación social de los cuerpos y las biopolíticas, la importancia de la afectividad como aspecto fundamental de conocimientos, sabe-

res, vínculos intergeneracionales y formas de organización de las instituciones con perspectiva de cuidado integral.

Estas propuestas alternativas a los discursos globales abren horizontes y lugares para las diversas formas de vivir, de hacer cultura y conocimientos que, por diversas, enriquecen, acogen, cuidan, en "tiempo de pandemia" y más allá.

"Las voces de los diversos movimientos sociales en las calles y en las redes proponen otros mundos posibles"

Con grata sorpresa recibí el presente año entre los saludos en ocasión del día del trabajador, el mensaje que transcribo a continuación:



“Hola Profe... Le quiero comentar algo que pensé. Siempre dije lo que pensaba, me senté a explicarle a mi niño acerca de los diversos tipos de familias, lo que significa ser gay, trans, lesbiana, hetero, lo que es género, le mostré muchas películas al respecto, a la vez hemos leído juntos libros y los artículos de su clase... Hablamos acerca del rol de la mujer en diversas épocas, y cómo en algunos hogares van cambiando de a poco. Me tocó enfrentarme al machismo de mi papá y saber sobresalir, hoy en día tengo un emprendimiento, el cual me llena de orgullo. En fin, le explique muchas cosas a mi niño para que aprenda y sepa respetar, trato de mostrarle la realidad que siempre me ocultaron. Pero hay algo que siempre me inquietó, me dijeron que debo ser más femenina, usar uñas largas y pintadas, usar polleras cortas, teñirme el pelo de rubio, usar accesorios como pulseras, anillos y siempre dije “no me gusta, a mi me gusta ser como soy, sencilla y quizás más varoncito”. Recién sin querer, me dí cuenta que tanto expliqué los prejuicios y de los estereotipos culturales acerca de la mujer y, realmente, no lo había incorporado. me dí cuenta que ese es el estereotipo que habían sembrado en mí, y por ende, siempre dije, quizás soy un poco varoncito”. Hace poco en el laburo arregle el cableado de un foco y mi patrón me dijo “no, por favor, esa es tarea de un hombre”, yo levante mi ceja, le dije - yo lo sé hacer,- a lo mejor “soy un changuito vestido de mujer, es decir aceptando que ese era trabajo de un hombre y no es así”.

Muchas veces planteé los discursos de Diana Maffia, siempre los entendí y me encantaron pero quizás recién me dí cuenta que hay cosas de las cuales aún no me despoje... Lo bueno es que todo está en proceso.”

En nuestras universidades estamos en procesos de cambios y en nuestra sociedad existen muchos aportes e imaginarios sociales más amplios con propuestas con perspectiva de género para conformar el común de nuestras prácticas cotidianas en las universidades y en la sociedad para acompañar los cambios epocales con justicia social y derechos humanos.

Elizabeth Paz Burgos. Licenciada en Psicología con especialidad en Estudios de Género. Profesora del IEM Tartagal UNSa. Secretaria adjunta de ADIUNSa.

[1] La perspectiva de los Estudios de Género da cuenta de las inequidades sociales históricas de las mujeres, visibilizadas por los movimientos feministas de las décadas del '70, '80 y '90, develando que las ciencias no sólo no dan respuesta a las diversas situaciones denunciadas por estos movimientos sino, lo que es más grave aún, contribuyen a dicha inequidad. Puedo afirmar que la ciencia es sexista puesto que fue construyendo sus prácticas y discursos desde un imaginario social que confirma la identidad de los machos en tanto supremacía con relación a las mujeres, o segundo sexo, y todo aquello que no representa ese modelo, esencializando lo masculino y lo femenino que no es otra cosa que la conformación de los “estereotipos de género”. Elizabeth Paz Burgos (2019).

[2] Socióloga, historiadora, investigadora y feminista. Profesora en la UBA e investigadora del CONICET, siendo parte del directorio entre 2010 y 2019.

[3] Doctora en Antropología Social por la Queen's University of Belfast. Ejerce la docencia universitaria en la Universidad de Brasilia y es investigadora (A1) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas del Brasil. En el 2002 elaboró junto con más de cuarenta mujeres indígenas del Brasil, una propuesta de políticas públicas y acciones afirmativas para mujeres indígenas.

[4] Doctora en Filosofía, docente de la facultad de filosofía de la UBA. Investigadora del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la UBA. Diputada de la Legislatura de la ciudad de Buenos Aires (2007- 2011).

[5] Doctora en psicología por la Universidad de Buenos Aires.

[6] Antropóloga e investigadora mexicana, especializada en etnología y representante del feminismo latinoamericano.

[7] El feminismo empezó junto con la noción de ciudadanía y es el hijo no querido de la ilustración según Amelia Valcarcel (1991). El feminismo no existe, existen feminismos como historia política. Referirse a los feminismos en plural ayuda a mostrarlo como múltiple en su historia, en las tensiones, ambigüedades y luchas de poder. El libro ¿El futuro es feminista? (2017) como parte de la colección “La media distancia”, desde una pregunta disparadora, un prologuista y tres autores, nos ofrece la posibilidad de pensar, debatir, conocer los feminismos.





¿POR QUÉ LA NECESIDAD
DE UN
CUPO LABORAL TRANS
EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL LITORAL (UNL)?

“Cuando empecé a transitar la universidad me encontré con grandes dificultades que desconocía. La comunidad trans nunca ha podido acceder a la educación de forma continua como cualquier ciudadano por el simple hecho de ser expulsada no sólo del sistema educativo y laboral sino por una expulsión general. EXPULSIÓN de los lazos afectivos, sociedad y estatales. Esta expulsión llevó a la comunidad trans a crear un grupo social paralelo al común del que conocemos. Creamos nuestro propio lenguaje, nuestras propias costumbres, nuestras propias reglas, nuestras propias formas de supervivencias y nuestras propias medicinas y tratamientos y tecnologías para cuidar y transformar nuestros cuerpos con el único recurso que nos dejó la sociedad y el Estado ¡La prostitución!

Recuerdo cuando era niña, apenas 16 años y me di cuenta que mi única forma de sobrevivir iba ser dedicarme al trabajo sexual. No fue fácil, estar sobreviviendo en las calles, no era sólo cuidarte de un cliente, un ladrón o un asesino sino también implicaba cuidarte de los maltratos y vejaciones del Estado que te reprimía, te golpeaba, te encarcelaba y te violaba con toda impunidad. Ellos que nos debían cuidar sólo nos reprimieron y nos torturaron. Existieron en ese momento compañeras adultas que nos enseñaban a sobrevivir, a sobrellevar el trabajo sexual para que no nos afecte en lo psicológico y principalmente que no nos quite la humanidad. Aprendimos a no ser víctimas de violencia no sólo de los hombres que transitan la noche con mala intención sino a sobrevivir dentro de un sistema que nos prefería muertas.

El Cupo Laboral Trans para nosotras es una forma de reparación a todo el abandono de tantos años que no nos permitió vivir una vida digna. Nos privaron de la familia, la educación, del trabajo, la salud y nos privaron de la dignidad de existir. El Cupo Laboral Trans viene a dar respuestas a esa guerra que venimos librando desde que tenemos uso de razón contra una sociedad y un Estado represor. Queremos compañeras docentes, estudiantes y trabajadores en todos los espacios públicos. La universidad también tiene una deuda con nuestra comunidad, necesitamos visibilidad trans en las universidades, necesitamos ser parte de las investigaciones y no sólo el objeto de estudio. La mejor forma de conocernos nunca va ser como objeto de estudio sino conviviendo con nosotras en las aulas, en los puestos de trabajo y en la vida cotidiana como ciudadanas/os humanos.

¡¡¡Cupo Laboral Trans en la UNL ya!!!”

Fabiana González · Evita Diversidad · Ex estudiante de trabajo social ·

“Mi nombre es Dionisio Germanis, estudio derecho en la facultad de ciencias jurídicas y sociales de la UNL. Como varón trans veo la necesidad de implementar el cupo laboral en la universidad, ya que es una demanda histórica del colectivo para alcanzar la equidad en la Argentina; los obstáculos que tiene el colectivo son múltiples, la discriminación social, el prejuicio, el estigma y la violación social e institucional y la tasa de desempleo es altísima en nuestro país y muchos terminan ejerciendo la prostitución para sobrevivir sin ser esta una elección.

Si bien la ley de identidad de género sancionada en 2012 fue un gran paso en la conquista de derechos para el colectivo travesti-trans, existe aun una deuda a nivel nacional para la integración de las personas trans: la ley de cupo laboral; por todo esto es que hay que reflexionar sobre lo que implica en términos de experiencia subjetiva, adecuarse a un puesto de trabajo concebido dentro de parámetros cis-heteronormativos, a una rutina laboral, a una sociabilidad en la que lo TRANS no pasaría de ser una excepción, y en el camino la ley es una herramienta más, un resguardo a conquistar, que no inválida, sino que por el contrario se sostiene con la lucha y las organizaciones de movimientos, espacios y activistas, asimismo requiere de acompañamientos sociales y políticas potentes, en los que la agenda de demandas tranvesti-trans sea tomada como justa. No sólo por la comunidad lgbtq y no-binaria también por toda la sociedad.”

Dionisio Germanis · Miser Santa Fé · Estudiante de abogacía – UNL ·



“La Universidad nos debe muchísimo porque siempre fuimos el conejito de indias en trabajos de investigación de tesis y es hora de que dejen de vernos así y empiecen a transitar con nosotres la Universidad. La demanda por el Cupo Laboral Trans en la UNL nace como una reivindicación de las colectivas trans y no binaries. En el camino, fue encontrando el apoyo de sindicatos, de organizaciones estudiantiles y de diversos organismos del Estado. Hoy trabajamos en conjunto en la elaboración de una propuesta que haga realidad la inclusión de las personas trans como trabajadoras de la Universidad.

Cuando decidí estudiar abogacía en 2009 tuve que dejar por falta de acceso al mundo laboral. Volví a retomar en 2018 la carrera y ahora estoy tratando de meterla para terminarla. Los altibajos tienen que ver con la falta de visibilidad en la institución académica de las identidades de la diversidad sexual. Estamos queriendo romper con estructuras muy hegemónicas. A pesar de que hemos avanzado, aún cuesta mucho culturalmente hacer visibles las identidades travestis, trans y no binaries. Lo que queremos es poder habitar la universidad como estudiantes, como no-docentes y como docentes.

El Cupo Laboral Trans tiene que ver con la dignidad, con un proyecto de vida. Cuando tenés un sueldo fijo, tenés una obra social, estás bancarizada, podés acceder a préstamos, podés pensar en un futuro. Yo sigo estudiando, no importa la edad en que me reciba sino que el día de mañana podamos decirles a las infancias trans que se puede. Sueño con un mundo donde esas infancias y adolescencias puedan tener las oportunidades que muchas, muchos, muchos de nosotres no tuvimos.”

Victoria Alejandra Ironici Castillo · Miser Santa Fé · Estudiante de abogacía UNL

Lxs compañerxs expresan en primera persona por qué vienen, venimos, luchando para conquistar el derecho básico al trabajo. La Universidad no permanece, no puede permanecer ajena. La Universidad argentina alberga programas académicos (docencia, investigación y extensión) para dar cuenta de las condiciones de existencia de las personas travestis, trans y no-binarias. Así avanzó el saber sobre la realidad de esta población y muchas Universidades abrieron sus puertas para que los saberes travestis y trans – y de las disidencias en general – pudieran crecer, explorar medios expresivos diferentes, circular y constituir diferentes públicos. El activismo travesti y trans produjo el pasaje de ser objeto de conocimiento a ser sujetxs de conocimiento y a hacer reflexiva las modalidades en las que los saberes son encarnados por ellxs a través de una experiencia situada y re-organizada desde una posición política; es decir, han constituido una política del saber. La Universidad argentina que hizo tanto, tiene que hacer ahora algo más: asegurar experiencias universitarias integrales para las personas travestis, trans y no-binarias; experiencias integrales que van desde el trabajo – tanto docente como no-docente – hasta el estu-

dio, pero no sólo, porque también sabemos que muchas personas travestis o trans abrazan la maternidad/paternidad y sus hijxs también tienen que transitar o estar en la Universidad. Hoy luchamos junto a las colectivas travestis, trans y no-binarias por el Cupo Laboral Trans pero sabemos que no podemos quedarnos aquí.



ADUL (Asociación de Docentes de la Universidad Nacional del Litoral) empezó a trabajar con APUL – el gremio no-docente –, las organizaciones estudiantiles de la UNL y el Programa de Género de la UNL a partir de la convocatoria de las colectivas que venían de conquistar el Cupo Laboral Trans en la Provincia de Santa Fe. Ahí se definieron principios fundamentales:

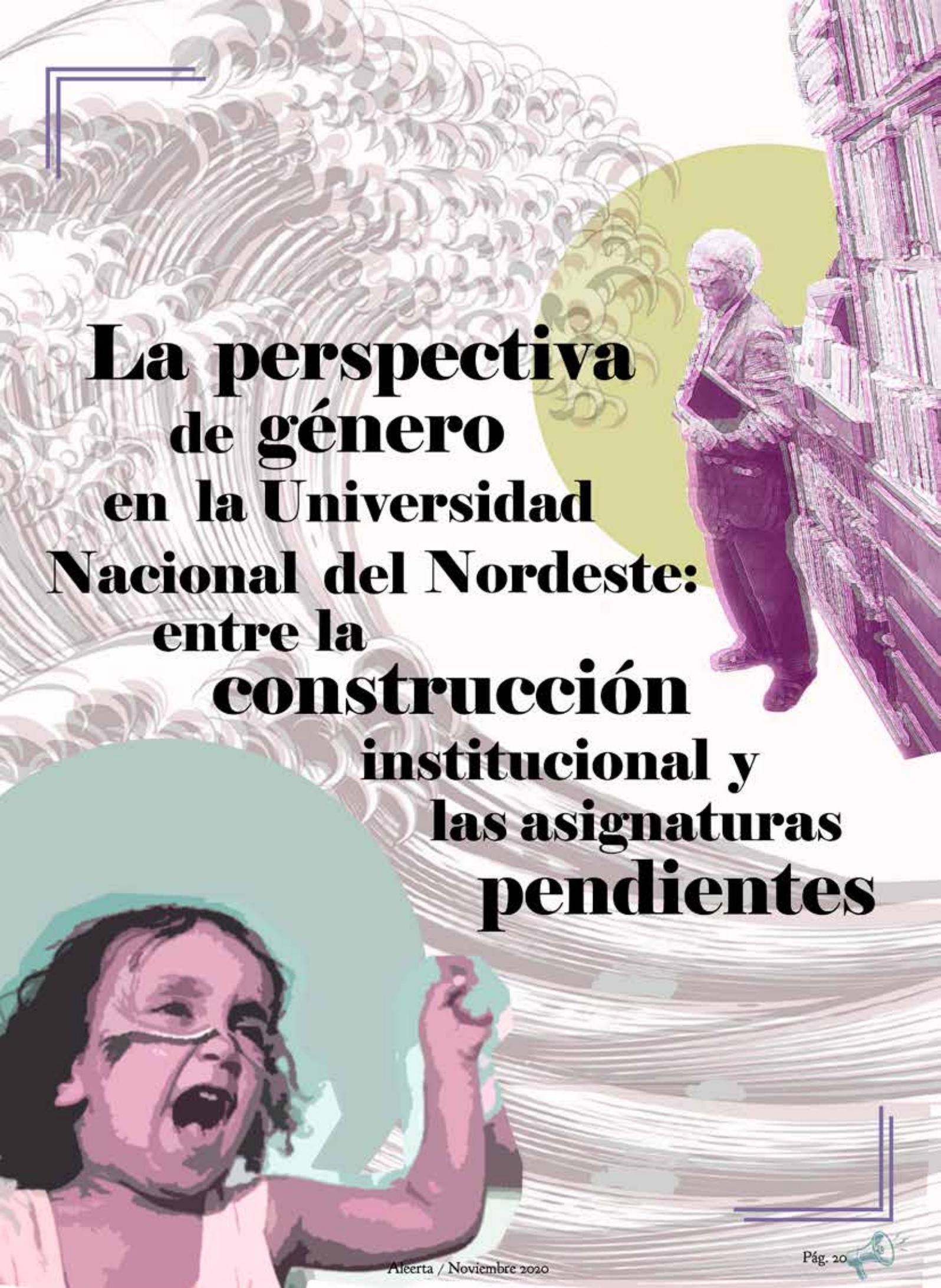
- 1) Nadie habla por lxs compañerxs travestis, trans y no-binarixs, se habla con ellxs;
- 2) Hay que avanzar en la Universidad en el reconocimiento del saber o de los saberes que las personas travestis, transexuales y no-binarias tienen y han construido sobre la base de su experiencia histórica;
- 3) ADUL, APUL, las organizaciones estudiantiles y el Programa de Género apoyan la construcción de un Proyecto para que sea discutido y aprobado con urgencia por el Consejo Superior de la UNL.

Ahora el Proyecto de Cupo Laboral Trans para la UNL empezará a discutirse en un espacio de derechos distinto a partir del Decreto del Presidente Fernández que establece el Cupo Laboral Trans en los organismos nacionales. Eso nos da más esperanzas y muestra que las formas en que las colectivas travestis, trans y no-binarias hacen política van conquistando derechos, transformando vidas y construyendo posibilidades de vida. Como dice Marlene Wayar: Así de ineludible es todo movimiento impulsado por la vida.

Oscar Vallejos, Licenciado en Letras, se desempeña en el área de epistemología e historia de la ciencia, Secretario General de ADUL. Director del Instituto Interdisciplinario de Investigación y Formación de la CONADU Histórica.

“ASÍ DE
INELUDIBLE
ES TODO
MOVIMIENTO
IMPULSADO POR
LA VIDA”





**La perspectiva
de género
en la Universidad
Nacional del Nordeste:
entre la
construcción
institucional y
las asignaturas
pendientes**



La ley de Educación Superior N° 24521/95, producto de la política neoliberal de los años 90, enuncia los principios fundamentales de la política educativa en los artículos del Título II, Capítulo I “De los fines y objetivos”, haciendo referencia a garantizar el acceso a la educación superior, a proporcionar una formación científica-profesional destacada y al establecimiento de una convivencia pluralista, participativa y democrática para posibilitar la formación integral permanente de quienes componen la universidad. Además, rechaza todo tipo de discriminación – superando los estereotipos culturales – y enuncia la concreción de una efectiva igualdad de oportunidades.

En relación con ello, la educación superior necesita revisar críticamente los estereotipos femeninos y masculinos transmitidos en los contenidos, en las metodologías, en las estrategias y en las interrelaciones docente-alumno/alumno-alumno, creando las bases para un aprendizaje diferente, estimulado por una convivencia solidaria y una participación democrática donde haya un reconocimiento pleno de los derechos de todas las identidades sexo-genéricas.

Lograrlo reclama incorporar el enfoque de género a las tres funciones fundamentales de la universidad: investigación - proyectos, becas, tesis de grado y posgrado; docencia- de grado y posgrado; extensión. Con ello estaríamos logrando la transversalización del enfoque en la universidad. Sabemos que la “cuestión de género” como desigualdad estructural nos permea, se encarna en nuestros cuerpos, en nuestras normativas, en nuestras prácticas. Su transformación requiere por lo tanto de una mirada crítica y sólida conceptual, política y éticamente.

Ninguna experiencia es transferible en la medida de lo deseado, pero puede operar como mapa de orientación cierto derrotero institucional del enfoque de género en la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE) que tiene dos instancias contemporáneas entre sí.

Una de ellas se circunscribe a normativas aprobadas por consejo superior, entre las que se cuentan: la resolución 823/16 que declara a la UNNE libre de discriminación por género u orientación sexual, la 1098/18 que aprueba el protocolo institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual y la resolución 318/19 que establece la licencia especial para personas en situación de violencia de género, según la ley 26.485 y 26.743, destinada a docentes

y no docentes de esta universidad.

Sin embargo, por sí sola, ninguna norma es suficiente para transformar los arraigados sistemas de creencias respecto de las relaciones sociales de género.

Otra instancia la constituye la presencia de nuestra universidad en el comité académico de género de AUGM^[1] (Asociación de Universidades Grupo Montevideo) sosteniendo un compromiso con este espacio de construcción conjunta a través del tiempo.

Entre sus objetivos se cuentan:

► Impulsar y/o fortalecer la perspectiva de género en las funciones sustantivas de la universidad.

► Propender a la creación y/o institucionalización de espacios y recursos específicos para el desarrollo de los estudios de género y su articulación con otros actores sociales.

► Contribuir a la implementación de políticas de género en las universidades miembro, para lograr condiciones de trabajo y de estudio que garanticen una creciente equidad.

El comité de género ha implementado una escuela de verano (EVI) denominada cuestiones de género en clave interdisciplinaria, que durante los meses de marzo se realiza en distintas sedes, en el 2019 se realizó en la facultad de medicina de la UNNE.

En mayo de 2018 se reúne por primera vez la Red Universitaria de Género (RUGE) en el contexto del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), después de intensas luchas en un espacio fuertemente androcéntrico. La rectora de la Universidad Nacional de las Artes Sandra Torlucci es la coordinadora y desde allí se está trabajando fuertemente con los protocolos.

Las actividades se inician con un programa que busca hacer un relevamiento acerca de cuáles son las universidades que elaboraron protocolos, cuál es su grado de implementación y la posibilidad de armar una clínica que permita diagnosticar problemáticas relativas a su efectiva puesta en marcha.

La aplicación del protocolo es muy importante porque la perspectiva de género irrumpe como problema frente a situaciones de violencia y/o abuso sexual, al tener que dar respuestas se evidencia la incapacidad institucional para abordar estos conflictos.



Género y Ciencia

La ciencia moderna nace con la exclusión de las mujeres, espacios que le fueron negados y que las mujeres han ido conquistando a partir de la lucha silenciosa que implica el enfrentamiento a dificultades de orden cultural. A lo largo de la historia, en forma lenta y gradual, hubo una incorporación femenina a las actividades científicas y tecnológicas y a los estudios de posgrado, de cuyo egreso depende, en no pocas ocasiones, las direcciones de proyectos de investigación[2].

El aumento de las mujeres en la ciencia se registra sobre todo en áreas vinculadas a las humanidades, asociadas a roles atribuidos tradicionalmente a las mujeres, sin embargo, existen algunos obstáculos para su participación particularmente en territorios profesionales y científicos que son casi exclusivos de los hombres.

Muchos de ellos tienen que ver justamente con las contradicciones entre los roles asignados a mujeres y la estructura de las instituciones académicas y científicas, diseñados originalmente para los hombres donde la vida familiar y social, resorte femenino, se ve confrontada, en oportunidades, con las exigencias de la actividad científica. Implicaría el descuido de aquellos roles con los cuales históricamente se ha identificado: madre y esposa donde entran en colisión la dicotomía público/privado[3].

Pero además hay que pensar en qué medida se considera la dimensión género en la agenda universitaria, no sólo como objeto de estudio sino dentro de las investigaciones o en becas que promuevan la formación de recursos humanos en este sentido y, en la medida de lo posible, su incorporación como prioritario.

Una muestra de las direcciones de proyectos de investigación presentados ante la secretaría general de ciencia y técnica en el año 2018 revela un número bastante simétrico a favor de las mujeres en términos generales, esto es: 56 mujeres y 50 varones, aunque hay asimetrías muy claras según la unidad académica y estereotipos de las disciplinas.

Género y Extensión

La extensión fue el nexo que históricamente relacionó a la universidad con su entorno social en la creación y multiplicación de vínculos con la comunidad en procura de contribuir, a partir del conocimiento y el pensamiento crítico, a la promoción, estudio, diseño, formulación, monitoreo y evaluación de políticas públicas en la búsqueda de una mayor y mejor calidad de vida para todos sus habitantes.

La resolución N° 692/12 del CIN plantea que “la comunidad académica considera que la extensión no refiere al solo acto de transferir los resultados de la producción científica a la sociedad, sino ‘producir’ en función de las problemáticas y demandas que surgen en la vinculación de la Universidad con la sociedad, por lo que debe realizarse en el marco de un proceso dialéctico en el que la sociedad y universidad se enriquezcan mutuamente nutriéndose con nuevos conocimientos y nuevos problemas a investigar...”[4].

En términos generales, su vinculación importa beneficios mutuos que nacen de su efectiva interacción. La sociedad y la comunidad aportan temas reales para el trabajo académico universitario, contribuyen a definir agendas para la investigación y estimulan un aprendizaje significativo y auténtico en los estudiantes. Para la comunidad, el beneficio consiste en obtener respuestas y colaboración para la solución de algunos de sus problemas e, igualmente, que algunos de sus miembros incorporen, también, por la vía de estas experiencias, conocimientos nuevos para identificar y solucionar situaciones que requieren su especial atención[5]. El género es una de las problemáticas de gran demanda desde la sociedad civil.

Hay núcleos focales dentro de la UNNE que están haciendo hincapié en ello: Centro Interdisciplinario de Género perteneciente a la facultad de humanidades, el Observatorio de Igualdad de Género y Derechos Humanos que funciona en dependencias de la facultad de derecho y ciencias políticas y sociales y el programa de género y diversidad de la facultad de medicina.



Todos ellos otorgan un papel trascendente a la extensión, así por ejemplo, el Centro de Género ha realizado acciones de extensión desde el Programa UNNE en el Medio con las EFA, generó procesos de sensibilización y redactó y puso en marcha el protocolo de intervención en casos de violencia de género en la facultad de humanidades.

Durante 2016 y 2018 se implementó, en acuerdo con el gobierno de la provincia del Chaco, las primeras diplomaturas[6] en el ámbito de la universidad referidas a la problemática entendidas como espacios de formación y capacitación que cuentan con formato pedagógico y curricular especialmente orientado a necesidades, problemas y demandas concretas surgidas en ámbitos locales y regionales de la sociedad.

En tanto el programa de género y diversidad de la facultad de medicina trabaja articuladamente en el dictado de cursos con el ministerio de salud pública de la provincia de Corrientes, la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA) filial Corrientes, y el INADI.

Además el área de medicina familiar lleva adelante el funcionamiento de uno de los consultorios inclusivos- amigables para la diversidad sexual, de reciente creación.

Género y docencia de grado

Una de las principales asignaturas pendientes es la transversalización de esta perspectiva en la trama institucional de nuestra alta casa de estudios.

Entendemos por transversalización de la perspectiva de género, la institucionalización de lineamientos rectores para propiciar y materializar relaciones de igualdad entre los seres sexuados que, lejos de “compartimentarse” o de restringirse a nichos de tratamiento específico, atraviesan y permean el tejido del acontecer universitario.

Hay un “silencio conceptual” que sufre todavía la categoría de género, a la hora de ordenar formalmente el conocimiento y traducirlo en contenidos para las distintas asignaturas que integran la currícula.

Su incorporación curricular en las carreras de

grado ocurre excepcionalmente y por convicción individual de algunxs docentes. Es muy lejana como realidad extendida y “naturalizada”.

¿Qué enseñar? ¿Cómo hacerlo? ¿Qué tensiones atraviesa nuestro saber pedagógico, el de los nuevos y los viejos docentes frente al imperativo de incluir la problemática del género en la acción educativa? .

La formación docente se halla en el centro de las encrucijadas, sigue atravesada por sus viejas tensiones porque lxs docentes no son agentes neutrales, portan las relaciones de poder que atraviesan y organizan a la sociedad. Esa encrucijada se dirime en el currículum que sobrevalora ciertos aspectos y subvalora otros. Además tenemos que pensar en la presencia de nuevos actores de la política educativa: estudiantes, comunidades indígenas, movimientos sociales y grupos feministas.

Su inclusión implica también una discusión sobre los fundamentos de los patrones culturales que transmiten nuestros sistemas educativos.

Históricamente nuestro sistema educativo formal transmitió, reforzó y reprodujo los estereotipos sexuales tradicionales convirtiéndose en un poderoso instrumento que modela, a través de una escala de valores y códigos, las maneras de actuar y sentir de lo que socialmente se consideran atributos femeninos y masculinos, estableciéndose, así, diferentes roles y funciones asignados a mujeres y varones. Por lo tanto, los aportes de los estudios de género en este campo, como categoría de análisis conceptual y metodológico, son elementos ineludibles para revisar las concepciones tradicionales, desarticular las construcciones culturales y ayudar a examinar críticamente las normas y los saberes incorporados en los currículos institucionales

Curriculum oculto de género

Todo esto nos lleva a la necesidad de aplicar un currículum flexible, inclusivo, abierto y libre de sexismo.

Existe un currículum oculto de género en las universidades, es decir, una serie de valoraciones, códigos, normas, ideas, supuestos, mitos, discursos, conceptos, creencias, relaciones de poder, roles, recursos textuales y simbólicos generalizados y sexistas.



Es necesario atender la transformación del currículo oculto, discriminatorio, reflejado en lenguaje, actitudes y gustos; llevar a cabo programas de orientación no sexistas con el fin de ampliar los criterios de selección de carrera impulsando la participación de mujeres y hombres en todas las áreas del conocimiento.

Si advertimos la necesidad de una educación no sexista, traducida en contenidos, actitudes, procedimientos, metodologías y destrezas, debemos apuntar a un cambio curricular es modificar profundamente los contenidos y las prácticas, haciendo hincapié en la superación de construcciones discriminatorias, de inequidad social y de asimetría en la relación entre los sexos en la búsqueda de una sociedad más democrática y justa integrando a todos los miembros de la comunidad.

Anaía Silvia García. Licenciada en Historia, profesora e investigadora en el Centro Interdisciplinario de Estudios de Género (CIDEG), Instituto de Historia, Facultad de Humanidades, UNNE. Integrante de la Comisión Géneros de ADIUNNE.



[1] El comité académico de género está integrado por: Universidad Nacional de Rosario (Coordinación)- Universidad Nacional de Córdoba- Universidad Nacional de Cuyo- Universidad Nacional de Entre Ríos- Universidad Nacional de La Plata- Universidad Nacional del Litoral- Universidad Nacional del Nordeste- Universidad Nacional del Sur- Universidad Federal de Paraná- Universidad Federal de Rio Grande do Sul- Universidad Federal de Santa Catarina- Universidade Estadual de Campinas- Universidade Federal de San Pablo- Universidad de Playa Ancha- Universidad Nacional de Asunción- Universidad Nacional del Este- Universidad de La República.

[2] Hay que considerar que la tasa de egreso de los posgrados es superior en mujeres que en varones, es factible asociar la situación a las características atribuidas a mujeres.

[3] Nélide Archenti. Los caminos de la inclusión política. Acciones afirmativas de género. En: Storani, María Luisa; Vázquez, Silvia; Archenti, Nélide; Tula, María Inés; Pautassi, Laura. Hombres públicos, Mujeres públicas, pp. 25-28.

[4] Cuadernos de Extensión Universitaria de la UNLPam. Año 1, N°1. Secretaría de Extensión Universitaria de la UNLPam. Sta Rosa, 2015, p. 9.

[5] Ibidem, p. 16.

[6] Diplomatura en Género y Sexualidades, Movimientos de Mujeres y Políticas Públicas. Se dictaron dos cohortes en la sede Resistencia de la Facultad de Humanidades y una cohorte en la sede Juan José Castelli de la UNNE.



miradas violetas



Miradas violetas es una sección de la revista que tiene por objetivo aportar al análisis de la realidad desde un punto de vista feminista. El nombre hace alusión a la metáfora utilizada por la escritora Gemma Lienas en su libro *El diario violeta de Carlota*. En ese libro la autora define el concepto de las gafas violeta -posteriormente popularizado por los feminismos- como una nueva manera de mirar el mundo para dar cuenta de las situaciones injustas, de discriminación y exclusión hacia las mujeres y diversidades sexuales.

En esa línea, decidimos pensar esta sección para aportar esas miradas al interior de nuestras universidades y sindicatos, y también para conocer un poco más a quienes formamos parte de la Federación CONADU Histórica

Hoy inauguramos este espacio presentando a Mónica Frías, ingeniera industrial y laboral y actualmente secretaria general de la Asociación de Docentes Universitarios Fuegoños (ADUF) y vicepresidenta del colegio de ingenieros/as de la provincia de Tierra del Fuego.

Mónica es nacida en Tucumán y desde 1995 vive en la ciudad de Río Grande. Se graduó de ingeniera en el año 1983 cursando sus estudios universitarios durante la dictadura militar en Tucumán.

Mónica, contanos un poco más de vos, de tu vida en Tucumán hasta qué decidiste estudiar ingeniería y recibirte.



-Bueno, nací en una familia de clase media, católica y estructurada y numerosa, seis hermanos, como correspondía para la época. La primaria y secundaria la cursé en colegios de monjas para señoritas, no sin muchos problemas por mi carácter poco dócil para lo esperado en los 60 y 70. Sin embargo, como era esperable, siguiendo los mandatos propios de la época, me casé a los 19 años cuando cursaba el segundo año de la carrera universitaria y tuve a mi hija cuando estaba en el último año. Cuando decidí cursar ingeniería mi padre lo prohibió (no era carrera para una mujer), obligándome a anotarme en administración de empresas, pasado el primer cuatrimestre me cambié a ingeniería industrial y me recibí rápidamente. Los mandatos sociales los seguí solo un corto tiempo, me divorcié en 1988, estrenando la Ley del divorcio en Tucumán, fue uno de los primeros en la provincia. Mis padres tardaron mucho tiempo en digerir esa situación que consideraban vergonzante. Pude ejercer mi profesión, no sin dificultad ya que no sólo era la cuestión de género, sino que

la ingeniería y carreras afines entraron en decadencia en la década menemista cuando se destruyó el aparato productivo sin posibilidades laborales para las profesiones técnicas. La formación de ingeniera industrial me permitió también desempeñarme en áreas económicas, que estuvieron en auge en esos años.

Me mudé a Tierra del Fuego donde además pude ejercer la ingeniería en el ámbito fabril, me dedico además a la docencia universitaria, tengo un inseparable compañero hace más de 30 años, tengo otro hijo ya adulto y un maravilloso nieto adolescente.

En relación a tus años como estudiante, ¿Recordás alguna situación particular o anécdota que nos quieras contar?

-Cuando era estudiante era la única mujer en la clase, y en las 45 materias que cursé en la carrera de grado solo tuve dos profesoras, una abogada y una psicóloga. Era una buena estudiante, nunca reprobé una asignatura y eso enojaba a mis compañeros, que constantemente apostaban por ver cuando desaprobaba por primera vez. No se les cumplió el deseo.

Sufri acoso de un par de docentes, en una época donde esa expresión no existía, no se lo conté a nadie, supere los dos hechos estudiando muchísimo y pidiendo exámenes públicos.

Mientras cuento esto me parece una locura, es como si fuera otra vida, hoy me parece impensable.

Una vez inserta en el ámbito laboral, en el desempeño de tu profesión, ¿Crees que existe lo que se conoce como "techo de cristal"? ¿Alguna vez te sentiste menospreciada o excluida por tu condición de mujer?

-Sí, lo creo como en casi todas las profesiones y con mayor crudeza. Aún hoy en día hay muy pocas mujeres en cargos gerenciales de actividades productivas, o propias de las ingenierías,

haciendo trabajo de planta.

En relación a situaciones de menosprecio, muchas veces lo sentí pero te cuento la más ofensiva.

Cuando me mudé a Río Grande, dejé en Tucumán un par de trabajos donde había superado con mucho esfuerzo y lucha las cuestiones de género en el ámbito laboral, entonces como me parecía normal el ejercicio de la ingeniería por parte de una mujer (solo estaba teniendo en cuenta mi experiencia), me presenté a una búsqueda de ingeniero para jefe de planta en una electrónica. La búsqueda la hacía directamente Buenos Aires. Me seleccionaron, vino gente de Bs As, etc. Me dijeron que el último paso era la entrevista con los gerentes de la planta de Río Grande, asistí absolutamente confiada, tenía 36 años, y me recibieron estos ingenieros, gente mayor de más de 50, me hicieron sentar y me dijeron que en esa planta sólo se aceptaban mujeres como operarias, yo no lo podía creer, fue un cachetazo de realidad, les respondí que jamás trabajaría con personas como ellos. Veinte años después visité esa planta y había una ingeniera en el área de producción. Por supuesto un par de años después pude trabajar en el área productiva industrial y llegué a ser gerenta.

En relación a las situaciones que comentas que tuviste que enfrentar durante tu paso como estudiante en la universidad ¿Qué avances observas en la actualidad en el ámbito universitario para contribuir a la inclusión de las mujeres en tu profesión?

-Te cuento algo interesante, hace 35 años era la única mujer cursando ingeniería, hoy soy docente en el último año de ingeniería química y son 5 estudiantes, 1 varón



y 4 mujeres. Las cosas algo cambiaron, hay mujeres estudiando ingeniería (no demasiadas) pero además son más estudiosas y avanzan y se reciben más que los hombres, son pocas pero avanzan.

Creo que en la medida que sean más quienes estudien las distintas ingenierías, vamos a ser imparables, falta muchísimo para eso, pero creo que estamos en el camino. Me emociona mucho ver a mujeres trabajando en los campamentos petroleros, a ingenieras en buques mercantes. Era tan imposible eso cuando me recibí. Por eso digo que estamos en el camino.

Seguir pensando que existen carreras para varones y para mujeres, hoy suena anacrónico sin embargo actualmente sólo se recibe una ingeniera cada 10 mil mujeres. Esto se traduce en el 24 por ciento del total de graduados según datos de la Secretaría Nacional de Políticas Universitarias. Y si observamos las ramas como Electrónica, Mecánica y Electricista, la cantidad de egresadas desciende aún más, ya que sólo representan al 5 por ciento.

Miradas violetas nos invita a visibilizar estas historias, nuestras historias, como la de Mónica. Quedan todes invitades.

Ayelén Martínez - Socióloga, Magister en gestión pública y Docente. Investigadora de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Co- directora de Géneros y Diversidad Sexual, Secretaria Adjunta de ADUF - UNTDF

Mónica Frías Ingeniera



miradas violetas





Aleerta

Revista de la Dirección de Géneros
y Diversidad Sexual
de Conadu Histórica