

Aleerta

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



CUPO LABORAL TRANS*

**EL SEGUNDO SEXO
EN EL RÍO DE LA PLATA**

**LENGUAJE INCLUSIVO EN
LAS UNIVERSIDADES**



MIRADAS VIOLETAS

**ACCESO LABORAL
DE LAS MUJERES**

VIOLENCIA POLÍTICA

Nº4 - NOVIEMBRE 2021

MESA EJECUTIVA

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

Ni un paso atrás

Acá estamos en un nuevo número de **Aleerta**, terminando un segundo año de pandemia muy difícil, pero ya con la alegría de nuestros cuerpos empezando a encontrarse nuevamente en aulas y calles.

En este recorrido crecimos y aprendimos, debatimos y nos pusimos de acuerdo. Y, así como conquistamos derechos, supimos que no vamos a retroceder, que somos marea y somos mayoría. Lo que llegó para quedarse es este feminismo con el que ampliamos derechos y libertades.

A la vez, sabemos que necesitamos transversalizar la perspectiva de género tanto en nuestro convenio colectivo de trabajo como en lo que se enseña e investiga en nuestras universidades y colegios, porque no hay marcha atrás, ahora es con nosotras y nosotres. También aprendimos que tenemos que enfrentar la violencia en todas sus formas, con Protocolos, pero también con menos desigualdad y condiciones dignas para que podamos acceder, permanecer y avanzar en paridad en nuestros lugares de trabajo y de organización. Allá vamos.

Laura y Ayelén

Aleerta

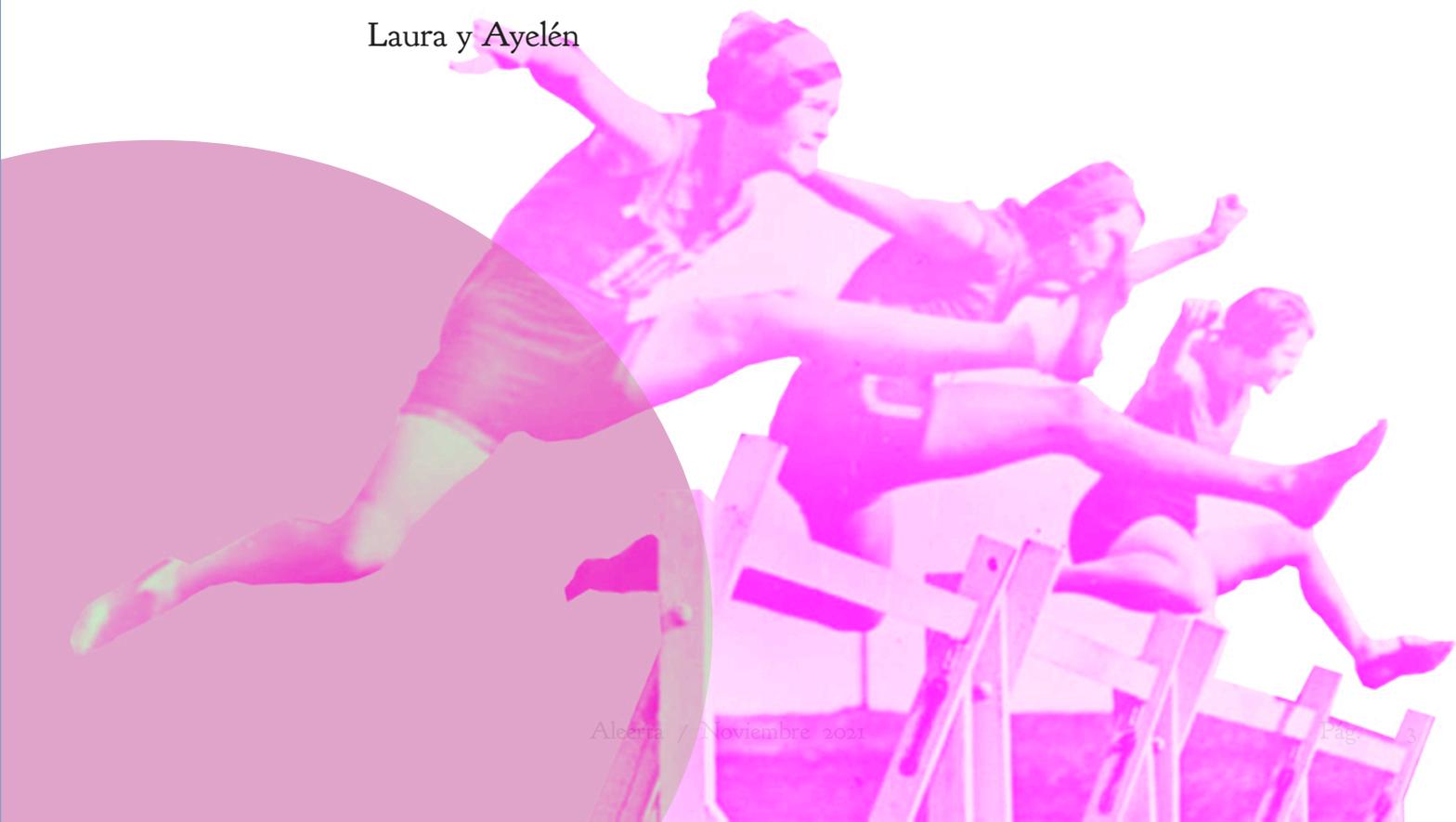
Directoras y editoras
de contenido:

Laura Kniznik y
Ayelén Martínez

Diseño gráfico y Arte:
Acuerpadxs

Escriben en este número:

Silvina Boggi
Silvana R. Guirado
Rocío A. Cerdera
Karina Giomi
Fabiola Ferro
Mabel Bellucci
Mariana Smaldone
Laura Kniznik
Ayelén Martínez



CONTACTOS

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

GenerosConaduh

@GenerosConaduh

Federación Nacional de Docentes Investigadores y Creadores Universitarios
Aleerta n°4 : Revista de la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de CONADU Histórica /
editado por Laura Kniznik ; Ayelén Martínez. - 4a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires :
CONADU Histórica, 2021.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-46713-6-3

1. Estudios de Género. 2. Universidades Públicas.
I. Kniznik, Laura, ed. II. Martínez, Ayelén, ed. I. Título.
CDD 378.002

*Silvina Boggi
silvinaboggi@gmail.com*

*Silvana R. Guirado
guiradosilvana@gmail.com*

*Rocío A. Cerdera
rocerdera88@gmail.com*

*Karina Giomi
kgiomi@untdf.edu.ar*

*Fabiola Ferro
fabiolaferro@gmail.com*

*Mabel Bellucci
mabellucci@gmail.com*

*Mariana Smaldone
intismal@hotmail.com*

*Laura Kniznik
laurak06@gmail.com*

*Ayelén Martínez
ayelenmartinez84@gmail.com*





Lenguaje inclusivo en las Universidades Nacionales

“Una profesora argentina fue trasladada de manera provisional de su puesto en una escuela de la provincia de Mendoza (oeste) después de que los padres y madres denunciaran por escrito a las autoridades educativas regionales que utilizaba lenguaje inclusivo con alumnos de primaria.”

El 24 de junio de 2019 la vicedirectora de una escuela en la provincia de Mendoza debió abandonar su cargo por referirse a sus alumnos con “Buenos días a todos, todas y todes”. Esta situación de maltrato laboral que sufrió la profesora requiere profundos cambios culturales en las instituciones académicas con un fuerte compromiso por parte de quienes creemos que promover el uso del lenguaje inclusivo implica advertir que la invisibilización de las mujeres y las disidencias sexuales en el discurso es un poderoso modo de opresión

y reproducción de la desigualdad.

El lenguaje está estrechamente ligado a la construcción de pensamiento, el lenguaje sexista no sólo invisibiliza a las mujeres, a las personas no binarias y a las disidencias sexuales, sino que también expresa asimetrías, relaciones de poder y prejuicios que conforman maneras de percibir la realidad. Es esta una problemática que constituye uno de los eslabones sobre los que se estructura la larga cadena de las violencias de género y por eso amerita dar la discusión y producir políticas al respecto.

Las instituciones educativas y en particular las Universidades son generadoras de conocimiento y de sentido, y su producción y su comunicación requieren del uso de la lengua, por lo que creemos que es fundamental profundizar la utilización de un discurso inclusivo, li-

bre de sexismo y androcentrismo¹² desde las Universidades Nacionales.

El lenguaje inclusivo ha sido admitido en varias Universidades como recurso válido, en las producciones realizadas por estudiantes de grado y posgrado y en algunos casos para las comunicaciones institucionales.

Ejemplos de antecedentes en instituciones que avalan el lenguaje inclusivo se enumeran en los fundamentos del proyecto de ley: “Ejercicio del derecho a la utilización del lenguaje inclusivo de género” elaborado entre la Diputada nacional Mónica Macha y su equipo parlamentario y una asesoría técnica conformada por Mara Gluzman, Guadalupe Maradei y SaSa Testa (proyecto en el siguiente enlace: <https://bit.ly/2UaUa5v>). Entre otras se puede mencionar las resoluciones que aprueban el uso del lenguaje inclusivo en La Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de La Plata en el año 2017 (Resolución 2086/17), la Universidad Nacional del Nordeste (Resolución 167/18), la Universidad Nacional de San Martín (Resolución 167/18), la Facultad de Ciencias Sociales (Resolución 1558/19) y la facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de Rosario (Resolución

662/19), la Universidad Nacional del COMAHUE (Resolución 460/19), más recientemente ya en el año 2020 mediante Resolución 151/2020, la Universidad Nacional de San Luis, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (Resolución 1192/20).

Hay sin embargo Universidades y/o Facultades en las que hay aún mucha resistencia a expresarse por fuera de un lenguaje hegemónico producto incluso de desconocimiento por lo que es imperativo la necesidad de fomentar en estos ámbitos el uso de un lenguaje incluyente, evitar la negación, la confusión o ambigüedad.

Desde los sindicatos en que militamos podemos impulsar estos debates, promover espacios de reflexión que permitan desnaturalizar las prácticas machistas y discriminatorias en el uso del lenguaje y reclamar derechos, en muchos casos, larga e injustamente negados, deconstruir la formulación histórica del lenguaje es una decisión política, no lingüística.

Santiago Kalinowski, director del Departamento de Investigaciones Lingüísticas y Filológicas de la Academia Argentina de Letras, afirmó en diálogo con Di Tella en los medios: “el lenguaje inclusivo es uno de los rasgos salientes de la configuración discursiva que rodea la lucha por la igualdad en la sociedad”.

Silvina Boggi. Dra. en Ingeniería de la UBA. Profesora en FRBA-UTN y FIUBA. Integrante de la comisión de género de SIDUT. Secretaria de prensa de la Comisión interna de AGD FIUBA.

1 Desde una visión androcéntrica, se diferencian y jerarquizan el lugar, las características y los roles asignados a los varones en detrimento de aquellos adjudicados a las mujeres. Y en todo caso el “andros” (o determinado prototipo de varón) constituye el sujeto político, de derechos, de conocimiento, etc., y las mujeres son lo “otro”, están excluidas, de dicho sujeto.

Acceso laboral de las mujeres en municipios del Gran San Juan

El presente trabajo aborda la situación laboral de las mujeres en organismos municipales del Gran San Juan. El mismo consistió en exponer las desigualdades en el acceso y permanencia de mujeres y personas trans respecto de los varones en diferentes dependencias municipales. Si bien en los últimos años se avanzó significativamente a través de la sanción de diferentes leyes, como la Ley de Paridad de Género N° 27412 en todos los ámbitos de representación política, la Ley de Identidad de Género N° 26743, la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres N° 26485, la Ley de Cupo Laboral Trans N° 14783, entre otras, es notable la falta de políticas concretas y presupuesto para su efectiva aplicación.

En cuanto a la metodología, se trabajó con datos e información proporcionada por las áreas de recursos humanos de los organismos públicos abordados.

Las desigualdades en el mundo laboral entre mujeres y varones se imponen fuertemente en diferentes investigaciones científicas y también se manifiestan por otro lado en la opinión de la sociedad.

Por esta razón, la Geografía como ciencia que estudia la relación del hombre con su medio, se compromete a dar respuestas a las diversas demandas que imponen movimientos sociales y políticos de gran importancia como lo es el movimiento feminista y a través de nuevas teorías, como la teoría del género.

En este sentido, el género es “... una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...) influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en

que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social de relaciones de género incide sustantivamente en el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y varones.¹

Asimismo, se ha definido la Geografía del Género como la que “examina las formas en que los procesos socioeconómicos, políticos y ambientales crean, reproducen y transforman, no sólo los lugares donde vivimos, sino también las relaciones sociales entre los hombres y las mujeres que viven allí y, a la vez, también estudia cómo las relaciones de género afectan a estos procesos y sus manifestaciones en el espacio y en el medio”.²

En las últimas décadas ha sido evidente el avance y la incorporación de las mujeres al mundo laboral, político y social. Esto se debe principalmente al ingreso masivo de las mujeres en las últimas décadas a la educación formal, carreras universitarias y a su participación en el mundo laboral.

Debido a esto, es importante destacar la independencia económica que esta situación conlleva y el fuerte impacto que esto produce en los entornos sociales, familiares y también políticos.

Más allá de los avances históricos significativos conquistados por las mujeres y su lucha colectiva, actualmente en los puestos directivos, de mayor jerarquía y toma de decisión, las mujeres siguen teniendo dificultades. Esta situación se refleja en la escasa presencia de mujeres en cargos de alta dirección y responsabilidad y también se refleja en la estabilidad laboral de las mismas.

El problema del crecimiento de la participación femenina en los niveles más altos de las jerarquías organizacionales reside en los factores que actúan como “barreras” para el acceso de las mujeres a espacios de toma de decisiones. Y aquí es importante analizar los comportamientos de los centros de poder, la organización y dinámica familiar, los valores y prejuicios sociales y las ideas de la propia mujer, como fuentes generadoras de obstáculos para la feminización de los espacios de dirección.³

En este contexto, se pueden observar barreras estructurales que le imponen históricamente a la mujer determinados roles, deberes y estereotipos propios del ámbito privado doméstico y que dificultan su avance en el mundo público, fuera del hogar.

Por otro lado, la investigación aborda también la problemática de travestis y trans para acceder a trabajos formales. Son pocas las investigaciones respecto al tema y están realizadas por organizaciones sociales independientes, principalmente.

Según el INDEC, para el año 2014

1 FAUR. E. Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. 1° ed. -Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, 2008

2 Little, J., Peake, L., y Richardson, P. (1988). *Women in cities: geography and gender in the urban environment*. Basingstoke: McMillan.

3 MOINE, María Beatriz. “Factores que inciden en el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad en la estructura organizacional”. Universidad Nacional de Río Cuarto. *Revista de Ciencias Económicas* 10.01 / páginas 21-45.

solo un 18% de las personas travestis y transexuales han podido acceder a trabajo formal, a su vez, al menos el 80% estuvo en situación de prostitución. La esperanza de vida de estas personas se encuentra entre los 35 y 40 años.

Estos grupos minoritarios se encuentran organizados y piden por la Ley de Laboral travesti y trans.⁴ La única provincia que actualmente posee una ley, al respecto, es la provincia de Buenos Aires, es la ley 14783 “Amancay Diana Sacayán”, la misma fue aprobada por unanimidad el 17 de septiembre de 2015 en la legislatura bonaerense.

Particularmente la provincia de San Juan no posee proyecto, pero sí se encuentran organizaciones sociales como la “Asociación de Travestis Transexuales y Transgénero de Argentina”, -ATTTA- luchando por el derecho al cupo laboral.

Travestis y Transexuales son grupos sociales estigmatizados y excluidos de derechos humanos fundamentales.

La exclusión del mercado laboral de estos grupos es consecuencia de la actuación de múltiples factores, como la falta de acceso a la educación, a la salud, la persistencia de una cultura discriminatoria tanto en los/as empleadores/as como en la sociedad en general, entre otras; y que, en la región, está siendo cada vez más visibilizada.⁵

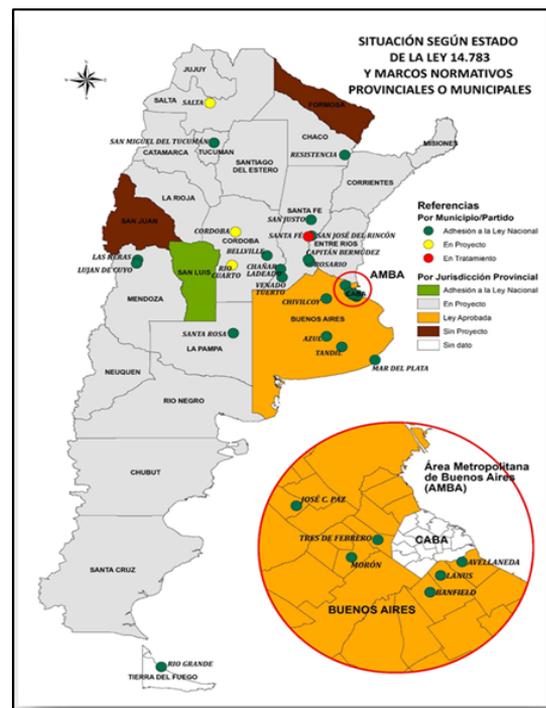


Figura N°1: Estado de leyes, Cupo Trans. Fuente: Elaboración propia en base a: GONZÁLEZ, Agostina Daniela.

En este contexto descripto es que se plantea el objetivo general de este trabajo que consiste en analizar los cupos y condiciones laborales de mujeres e identidades disidentes en municipalidades del Gran San Juan.

Metodología:

1) Trabajo de campo: municipalidades de los departamentos Chimbas y Rawson.

a) Entrevistas focalizadas a informantes claves: área de personal de los organismos abordados.

b) Obtención de datos: cantidad total de personal, porcentaje de varones, mujeres y trans, nivel educativo de varones y mujeres, puestos de mayor jerarquía (intendencia, concejales, secretarías y direcciones), por sexo y nivel educativo.

4 Cabe aclarar que el presente artículo fue escrito antes de la aprobación del Decreto 721/2020 y la Ley N° 27636 “de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero Diana Sacayán - Lohana Berkins”.

5 GONZÁLEZ, Agostina Daniela “La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: logros y desafíos”. Lecciones y Ensayos, Nro. 98, 2017. pp. 241-261.

c) Cupo laboral trans (ordenanzas internas o forma general de trabajo).

2) Trabajo en Gabinete

a) Análisis de la información obtenida.

b) Elaboración de la cartografía temática: Los datos se volcaron en una base y se confeccionó la cartografía temática mediante el software AcrGis®. La misma corresponde a la localización del área de estudio y al estado de la Ley de Cupo Laboral Trans en Argentina. La cartografía de base corresponde al Atlas Socioeconómico de la Provincia de San Juan, versión 2016 (Martínez, et al., 2016).

c) Análisis espacial de los resultados y discusión.

Área de estudio

La provincia de San Juan se localiza en el centro-oeste de la República Argentina, comprendida entre los paralelos 28°22' y 32° 38' latitud sur y los meridianos de 66°43' y 70° 38' longitud oeste, (figura N°1). Se divide política y administrativamente en 19 departamentos y posee una población estimada al 2018 de 764.464 habitantes (INDEC, 2018).

Se trabajó con dos departamentos del Gran San Juan, el departamento de Chimbas se encuentra localizado al norte del departamento Capital y posee una población de 103.159 habitantes. Por otro lado, el departamento de Rawson está ubicado al sur del departamento Capital, siendo este el más poblado de la provincia de San Juan con 124.929 habitantes.

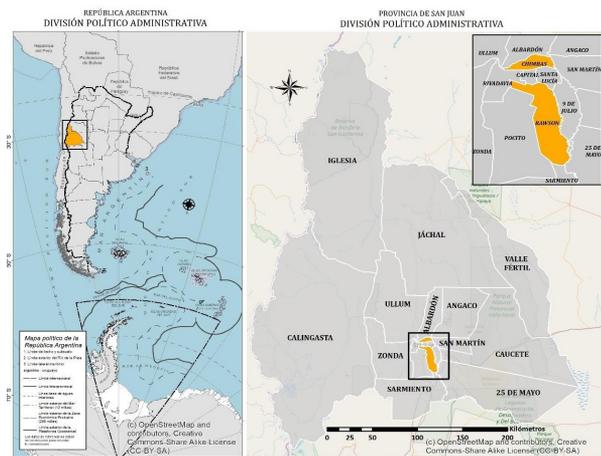


Figura N°2: Localización del área de estudio

Resultados

- Porcentaje total de trabajadores



Gráfico N° 1: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios

En el gráfico N°1 se observa un predominio importante de varones respecto de las mujeres. Se aclara que el personal Trans casi no se logra visualizar debido a que solo trabajan 2 personas Trans en Rawson y 1 en Chimbas, estas últimas en calidad de contratadas.

- Nivel educativo



Gráfico N° 2: Elaboración propia en base a

datos proporcionados por los municipios.

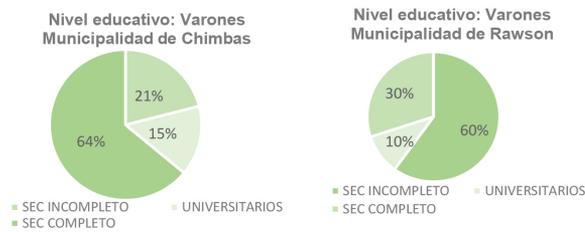


Gráfico N° 3: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios.

Con respecto al nivel educativo, el gráfico N°2 presenta a las mujeres con un mayor nivel educativo, predomina en éstas el nivel universitario y sigue el secundario completo. Por otro lado, en los varones, predomina el secundario incompleto (variable que no aparece en mujeres), le sigue el nivel con secundario completo y por último el nivel universitario o superior, que se corresponde con los puestos de mayor jerarquía.

- Cargos de mayor jerarquía: concejales

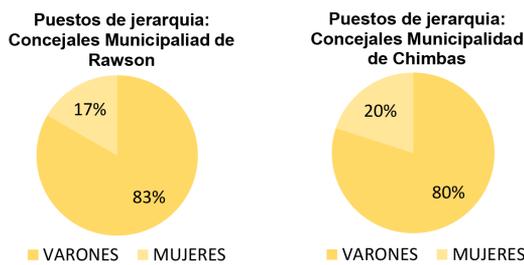


Gráfico N°4: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios.

Con respecto al cargo de concejales departamentales, se observa en ambos departamentos un predominio importante de varones respecto de las mujeres.

- Cargos de mayor jerarquía: Secretarías

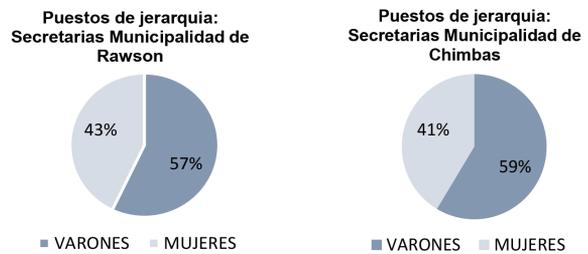


Gráfico N° 5: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios.

En el municipio de Rawson hay 7 secretarías (Hacienda, Planificación, Infraestructura, Inclusión, Deporte, Cultura y Servicios). En estos cargos se observa una mayor equidad.

En el municipio de Chimbas hay 4 secretarías (Desarrollo Social, Gobierno, Hacienda y Obras) todas las secretarías con excepción de la Secretaría de Gobierno están precedidas por varones, luego, dentro de éstas, trabajan equipos de personas donde predomina la cantidad de varones (17) y mujeres (12).

- Cargos de mayor jerarquía: Direcciones.



Gráfico N° 6: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios.

En el gráfico N° 6 se observa un predominio de varones respecto de las mujeres en los cargos de direcciones de la municipalidad de Rawson. Por otro

lado, en el gráfico del municipio de Chimbabas se observa una mayor equidad.

- Situación laboral

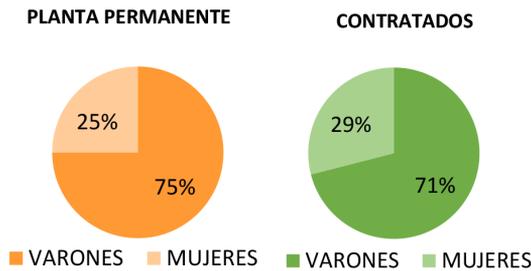


Gráfico N° 7: Elaboración propia en base a datos proporcionados por los municipios.

En cuanto a la situación laboral, en ambos municipios se advierte un predominio significativo de varones (75% y 71%) en situación de contrato y planta permanente, por otro lado, las mujeres y Trans representan un 25% Y 29% respectivamente.

Discusión

De acuerdo con el análisis realizado, se observa que no hay información uniforme que agrupe datos y que los mismos posean perspectiva de género, lo cual dificulta el desarrollo y la propuesta de políticas más igualitarias para con las mujeres y grupos minoritarios.

Se advierte también falta de adhesión a leyes de cupo laboral Trans y falta de ordenanzas internas que regulen los espacios laborales garantizando la igualdad de acceso y estabilidad.

El análisis demuestra un predominio importante de varones, debido a que los puestos de decisión y mayor jerarquía están ocupados por estos en su mayoría, a pesar de que generalmente poseen menor nivel educativo. En este

sentido, las mujeres se mantienen en puestos de segundas líneas, con los menores presupuestos, asumiendo tareas y roles más administrativos y asociados a los roles tradicionales de la mujer (inclusión, familia, discapacidad, cultura).

Es notable la falta de adhesión a marcos normativos, como la ley N° 26485, para erradicar todas las formas de violencia hacia la mujer, la ley de paridad de Género en ámbitos de representación política en Argentina N° 27412, y la falta de secretarías o direcciones de género en los organismos municipales, que promuevan la transversalización de la perspectiva de género en todas las áreas del organismo y de este con otras entidades públicas (hospitales, escuelas, comisarías, otros municipios, etc.).

Es fundamental garantizar la equidad salarial, teniendo en cuenta que la diferencia en Argentina es del 27%, afectando negativamente a las mujeres.

Los organismos públicos deben garantizar concursos transparentes y neutrales con perspectiva de género, teniendo en cuenta la necesidad de la paridad para romper el techo de cristal y para que los puestos tradicionalmente ocupados solo por varones sean ocupados en igualdad de condiciones también por mujeres.

Los organismos gubernamentales deben visibilizar una cultura de trabajo igualitaria, esto se manifiesta en medidas con perspectiva de género, por ejemplo, para el cuidado de hijos para varones y mujeres, licencias por maternidad y paternidad, licencias por violencia de género, etc.

Garantizar espacios de trabajo libres de acoso, discriminación y abuso de poder para ofrecer un ambiente laboral saludable; aún queda mucho por hacer, para esto es importante la exis-

tencia de protocolos ante violencia y acoso laboral y la posibilidad de denuncias ante diferentes situaciones.

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.

Rocío Cerdera. Alumna avanzada del Profesorado y de la Licenciatura en Geografía de la Universidad Nacional de San Juan. Auxiliar de segunda concursada del Programa de Geografía Médica de la FFHA-UNSJ.





Violencia política: entre la representación estatal y la presentación feminista

“Para el Colectivo Combahee River, que imaginó el camino en etapas tempranas, y para las luchadoras feministas polacas y argentinas, que abren hoy otros nuevos”.

Arruzza, C.; Bhattacharya, T.; Fraser, N. (2019)

Dedicatoria-Manifiesto de un feminismo para el 99%.

La noción de *violencia política* no tiene una definición unívoca, por ello, corresponde pensar las prácticas en las que dicho concepto produce efectos de sentidos; es decir, plantear recorridos prácticos del concepto. En nuestro país, un concepto práctico de *violencia política* remite a las dictaduras militares. No hará falta ahondar demasiado para sostener que desde el Terrorismo de Estado ejercido por las dictaduras militares se intentó eliminar cualquier militancia política diferente a las formas conservadoras del poder. Sin embargo, si se reserva el concepto *violencia*

política para los crímenes de lesa humanidad cometidos durante la dictadura ¿qué sentidos podría tener el concepto en democracia? De un modo similar, si se reconduce la noción a un sentido estructural desde distintos enfoques teóricos a los que subyace el conflicto político como intrínseco a lo social, ¿no estaremos limitando el nombrar otros tipos de *violencias políticas* históricas, situacionales, arraigadas en prácticas específicas? (Lewkowicz, 2004).

Desde una perspectiva basada en los Derechos Humanos, *la violencia política* es toda acción que atente contra los derechos políticos o afecte la dignidad de la persona frente a los Estados. Pero ¿es posible restringir la noción de *violencia política* sólo al vínculo con el Estado?

¿Cómo nombrar la *violencia política*, no estatal, ni estructural, sino de modo histórico, encarnado y situacional?

Con la ayuda de los feminismos. En esta breve reflexión se planteará que diversas luchas feministas han logrado resignificar el concepto de *violencia política* en un conjunto de prácticas más amplias que el sentido liberal clásico del concepto, apuntando, de diferentes modos, y desde las relaciones sociales de poder, a la construcción de una democracia radical.

Empecemos por la perspectiva del discurso jurídico liberal: “Los derechos políticos integran la categoría de derechos que tutelan las libertades públicas que nacen como producto de las tesis liberales clásicas en las que se resalta la posibilidad de proteger la libertad e intimidad del individuo frente al ejercicio arbitrario del poder por parte del Estado” (Aden, 2013). Si bien es cierto que los derechos políticos pueden ser entendidos de modo amplio como la participación del individuo en la sociedad (incluyendo la libertad de expresión, de asociación, de reunión, en tanto libertades públicas), se podría afirmar que, en la normativa, de modo general, tienen un sentido más restringido porque la titularidad de esos derechos está precedida por el requisito de la nacionalidad. Es decir, son los ciudadanos de un Estado quienes deben gozar de los siguientes derechos políticos en igualdad de oportunidades: a) participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos; b) votar y ser elegido en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto; c) tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país. Las Nuevas Declaraciones de Derechos y Garantías de la Constitución Nacional de la República Argen-

tina (1994) agregan: “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral” (Art. 37 C.N.).

Sin negar la gran relevancia de este punto, ¿se puede restringir el concepto de *violencia política* a las acciones que limitan la participación en un partido político, gobierno, o función pública? Los feminismos permiten nombrar otras formas de violencia política con perspectiva de género. El Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) señala:

La ley modelo de violencia política de la Organización de Estados Americanos define a la violencia política contra las mujeres como “cualquier acción, conductu u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que, basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. La violencia política contra las mujeres puede incluir entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica” (Art. 3) (ELA, 2018) [subrayados nuestros].

Entonces, cualquier otra forma de *violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica*¹ pue-

¹ Para ver estas definiciones en detalles consultar la Ley N° 26.485: el Art. 5°, incluye los tipos de violencia contra la mujer: 1. Física. 2. Psicológica. 3. Sexual. 4. Económica y patrimonial. 5. Simbólica. El Art. 6 incluye los ámbitos: a) Violencia doméstica contra las mujeres. b) Violencia institucional contra las mujeres. c) Violencia laboral contra las muWwjerres. d) Violencia contra la libertad reproductiva. e) Violencia obstétrica.

den ser usadas como “un medio” para “un fin menos visible”: la violencia política hacia las mujeres. Esto es relevante ya que la dificultad pasa por visibilizar estos casos sin omitir esos fines².

Por otra parte, en nuestro país, desde una perspectiva ampliada, la Ley N° 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” (2009), incluye una enumeración de formas de violencia (que atentan contra la vida, la dignidad, la libertad, etc.) pero lo más importante es que la violencia política aparece ahora como fundamento, es decir, todas las formas de violencia están basadas en la política entendida como relaciones de poder, o “basada en una relación desigual de poder”. Es relevante mencionar, entonces, que esto no solo desnaturaliza las relaciones de género y las reubica desde prácticas históricas de poder, sino que, también, explícitamente, amplía la perspectiva política al pensarla desde relaciones diferenciales de poder, y no meramente desde una perspectiva partidaria, o

de función pública estatal, como la sostenida por una visión liberal clásica. Haciendo referencia a cualquier ámbito social, esta perspectiva, incluye, por supuesto, tanto al Estado como a sus agentes:

ARTICULO 4º — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal o el ejercicio de sus derechos de participación política y/o de participación en asuntos públicos. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes, así como también aquellas llevadas adelante desde las organizaciones sindicales, políticas, estudiantiles y sociales o por sus miembros. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. (Ley N° 26.485/2018)

f) Violencia mediática contra las mujeres. Se puede consultar el texto de la Ley: <http://www.saij.gov.ar/> o siguiendo el enlace: <https://shortest.link/1gQU>

2 Por ejemplo, durante un proceso electoral en la universidad se produjeron casos de violencia psicológica y de violencia simbólica empleada hacia mujeres que ejercían el derecho al voto y a diversas postulaciones, sin embargo, se presentaron dificultades para quienes intentaban nombrar esto como violencia política, ya que: a) el intento de visibilización durante el proceso electoral resultaba leído como acción espuria de campaña y no como denuncia legítima, produciéndose un mecanismo de revictimización como reacción; b) por otro lado, se naturalizaban los modos de violencia política, más allá del género, para cualquier sujeto, con manipulaciones generales, tanto prebendas como condicionamientos de tipo coercitivo, encubiertos con afirmaciones tales como “esto es política”, “lo hacen todos”, “es el juego del poder”, etc. Por lo tanto, el rechazo a estas prácticas debería ser visibilizado de modo permanente, a partir de redes contra la violencia política universitaria, a fin de habilitar oportunidades de explicitar la violencia y no generar un silenciamiento cómplice.

No ahondaremos en otras recientes conquistas de derechos (Ley N° 27.580; Ley N° 27.610, otras³) logradas en el país a través de las luchas de colectivos feministas y LGTBTTIQ+, sino que, en lo que resta, se prestará atención al concepto de *violencia política* ahora en su operatoria en los recorridos prácticos y agenciamientos de esas luchas. De ese modo,

3 Tampoco faltará quien interroge aquí procesos de cooptación estatal de los movimientos feministas y LGTBTTIQ+, aunque la potencialidad de estos movimientos no pueda ser clausurada.

se captará la potencia de los mencionados colectivos para pensar la *violencia política*. Estos movimientos rompen con dos formas dicotómicas del pensamiento epistémico-político: a) centrado en el individuo: es decir, están en contra de la visión clásica liberal que supone una ciudadanía abstracta (sin cuerpos sexualizados, generizados, racializados, colonizados); b) y en contra de algunas perspectivas marxistas economicistas que reducen la clase trabajadora a una abstracción vacía y homogénea.

Nancy Fraser (2008) identifica tres dimensiones de la Justicia: redistribución (económica o de poder), reconocimiento (social) y participación/representación (política). De las tres, sostiene que la participación política es la esencial para el logro de las otras dos. ¿Cómo entender la *participación política*? ¿Es siempre *representación*? ¿Es posible una política que se ejerza desde una presentación alteradora de las representaciones hegemónicas? Se mencionan algunas posturas:

a. La participación política desde la *representación*: La filósofa y politóloga Chantal Mouffe, defensora de una democracia radical, agónica, que mantiene la pluralidad partidaria, considera que una política *presentista* (al estilo de los indignados españoles, por ejemplo), sin representación, es impensable teóricamente si se asume un planteo discursivo, planteando que el problema no es la representación sino los modos no plurales de las representaciones actuales (Mezza y Ruiz del Ferrier, 2016). En este marco, las medidas de discriminación positiva por género, en el ejercicio de derechos políticos, son parte de un “esencialismo estratégico” (Laclau, 1996):

esta noción supone que las “políticas de la identidad” o reconocimiento (feminismos, o colectivos LGBTTTIQ+, u otros), tienen un límite en sus particularismos, y que, por eso, deben conectarse a través de lógicas equivalenciales en una articulación universal hegemónica e imposible de totalizar como “políticas de la diferencia”, ya que de lo contrario recaerían en una fragmentación particular, sin capacidad emancipadora. Aquí predominan la construcción de vínculos estatales, en el intento de transformar las instituciones, entendidas en el contexto del capitalismo.

b. La política *presentista* como prácticas de descolonización desde el feminismo decolonial y poscolonial, y desde la interseccionalidad de las luchas. La *violencia política* se torna especialmente simbólica a través de la colonialidad del ser, del poder, del saber, implicando una anátomo-política de los cuerpos. Convoquemos una imagen: los cuerpos de mujeres, en distintas plazas del mundo, replicando el canto de Chile, en 2020: “El Estado represor es un macho violador”. Se trata de una política presentista, alteradora de la experiencia, una intervención estético-ético-política (Silvia Rivera Cusicanqui, 2018); que instala otro orden de lo sensible (Rancière, 2002) en prácticas culturales, y no desde los dispositivos estatales de representación. Sin estas intervenciones: “los nuevos lenguajes de los movimientos e intelectuales indígenas, ecologistas o feministas no tardarán en sucumbir a los esquemas normalizadores del capitalismo verde y sus políticas estatales...” (Rivera Cusicanqui, 2018, p. 18).

c. La potencia feminista como sujeto político. La frase en el epígrafe es una

dedicatoria a las luchadoras argentinas del “Manifiesto de un feminismo para el 99%” (2019), escrito por autoras afines al feminismo marxista⁴. Involucra 11 tesis⁵ que proponen reinventar la “Huelga” como estrategia política de lucha *presentista*. Denuncia la violencia de las relaciones sociales del capitalismo, que ha subordinado la reproducción social (ámbito doméstico, tareas del cuidado, etc.) a la producción, debilitando sus propias condiciones de acumulación (Fraser, 2016). El “99%” significa que las luchas tienen una dimensión política universal entendido de modo “que adquiere su forma y contenido desde la multiplicidad de luchas... El feminismo para el 99 % encarna esa visión del universalismo: siempre en formación, siempre abierto...es impacientemente anticapitalista...nunca satisfecho con equivalencias si no tenemos igualdad..., con derechos legales si no tenemos justicia” (p.

4 Docentes estadounidenses y principales organizadoras de la Huelga internacional de mujeres en Estados Unidos: la filósofa italiana feminista y marxista, Cinzia Arruzza (New School de Nueva York), la historiadora y filósofa india feminista y marxista, Tithi Bhattacharya (Purdue University) y la filósofa política norteamericana, Nancy Fraser (New School de Nueva York).

5 El Manifiesto feminista para el 99% involucra 11 tesis:

Tesis 1: Una nueva ola feminista reinventa la huelga. Tesis 2: El feminismo liberal está en bancarota. Es hora de superarlo. Tesis 3: Necesitamos un feminismo anticapitalista, un feminismo para el 99 %. Tesis 4: Lo que estamos viviendo es una crisis de la sociedad en su conjunto, y su causa primordial es el capitalismo. Tesis 5: La opresión de género en las sociedades capitalistas arraiga en la subordinación de la reproducción social a la producción para la obtención de beneficios. Queremos darle la vuelta a la situación. Tesis 6: La violencia de género adopta muchas formas, todas ellas ligadas a las relaciones sociales capitalistas. Nos conjuramos para combatir las todas. Tesis 7: El capitalismo trata de regular la sexualidad. Nosotras queremos liberarla. Tesis 8: El capitalismo nació de la violencia racista y colonial. El feminismo para el 99 % es antirracista y antiimperialista. Tesis 9: Porque lucha por revertir la destrucción de la Tierra por el capital, el feminismo para el 99 % es ecosocialista. Tesis 10: El capitalismo es incompatible con la democracia real y con la paz. Nuestra respuesta es internacionalismo feminista. Tesis 11: El feminismo para el 99 % llama a todos los movimientos radicales a unirse en una insurrección común anticapitalista.

90). Esta postura plantea el pensamiento de la violencia política desde las relaciones sociales y de poder capitalistas. Contraponen una “democracia liberal” compatible con el capitalismo, con una “democracia real” que resultaría incompatible.

Para finalizar, ¿por qué la dedicatoria? ¿Qué admiran las pensadoras norteamericanas de las feministas argentinas? Entender esto supone historizar, leer los acontecimientos que han marcado las luchas feministas en nuestro país, en sus genealogías posibles, desde las Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, quienes reclaman por los cuerpos de sus hijes a las plazas del “Ni una menos” que reclaman por los cuerpos arrasados por la violencia machista, desde los Encuentros de Mujeres, y tantas otras acciones, que llevan a identificar, como sostiene Verónica Gago (2019) frente a la *violencia política* o clausura del status quo, el feminismo como potencia política o “el deseo de cambiarlo todo”.

Bibliografía:

Aden, Cristina (2013) “Los Derechos políticos”. En: Regueira, Alonso (2013) *La Convención Americana de Derechos Humanos y su proyección en el derecho argentino*. Buenos Aires: La Ley. Departamento de publicaciones de la Facultad de Derecho.

Arruzza, Cinzia; Bhattacharya, Tithi; Fraser, Nancy (2019) *Manifiesto de un feminismo para el 99 %* [Título original: *Feminism for the 99 Percent. A Manifesto*]. Ramas San Miguel, C. (ed). Martínez Riu, A. (trad.). Barcelona: Ed. Herder.

Mezza, Giuliana y Ruiz del Ferrier, Cristina (2016). Entrevista a Chantal

Mouffe. *Revista Estado y Políticas Públicas*, 4 (6): 165-176. Buenos Aires: FLACSO. Argentina. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/8865>

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) (2018). *Resumen ejecutivo: Violencia política contra las mujeres en Argentina. Experiencias en primera persona.*

Fraser, Nancy (2008) *Escalas de Justicia.* Barcelona: Ed. Herder. (2016) *Las contradicciones del capital y los cuidados.* En: *New Left Review* 100, sep-oct 2015. Editorial Traficantes de sueños.

Gago, Verónica (2019) *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo.* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ed. Tinta Limón.

Laclau, E. (1996) "Sujeto de la política y política del sujeto. En: *Emancipación y diferencia.* Buenos Aires: Ed. Ariel.

Lewkowicz, Ignacio (2004). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez.* Buenos Aires: Ed. Paidós.

Rancière, J. (2002) *La división de lo sensible. Estética y política.* Entrevista de Muriel Combes y Bernard Aspe. *Revista Alice:* <http://esferapublica.org/esteticapolitica.ranciere.pdf>

Rivera Cusicanqui, S. (2018). *Un mundo ch'ixi es posible. Ensayos desde un presente en crisis.* Buenos Aires: Ed. Tinta Limón.

SAIJ - Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ). Fuentes legislativas varias en <http://www.saij.gob.ar>

Karina Giomi. Prof. en Filosofía; Esp. en Epistemologías del Sur; Mg. en Metodologías y Estrategias de las Inv. Interdisciplinar en Cs. Sociales. Docente-Investigadora del Instituto de Cultura, Sociedad y Estado. Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Asociación de Docentes Universitarios Fueguinos ADUF-CONADU-H.





SIN PRESUPUESTO NO HAY CUPO LABORAL TRANS*

Entrevista al equipo de la Cátedra Libre de Estudios Trans*, Facultad de Filosofía y Letras, UBA

Esta entrevista da cuenta de una experiencia concreta en la lucha por la inserción trans* en la UBA. Es una experiencia para difundir entre todxs lxs trabajadores, la docencia universitaria y preuniversitaria de todo el país. Desde esta perspectiva, puede ser un insumo importante para el trabajo de las Asociaciones de Base de la Conadu Histórica.

La Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de AGD-UBA conformó un equipo de trabajo con la Cátedra Libre de Estudios Trans* y otrxs docentes trans* de la UBA en junio de 2020 para desarrollar un proyecto de inserción trans* en la Facultad de Filosofía y Letras que atienda especial, pero no exclusivamente, el cupo laboral docente y no docente y que fija criterios y plazos para su extensión a toda la UBA, para lo que además recla-

mamos el presupuesto necesario.

Por su parte, la Conadu Histórica ya ha formalizado el 10 de agosto de 2021 el reclamo ante el Consejo Interuniversitario Nacional para que se instrumente en las Universidades Nacionales el cupo laboral trans* con el presupuesto necesario.

Un reclamo sistemático se ha transformado ya en consigna: sin presupuesto no hay cupo. Pero hay que agregar que, si bien el presupuesto es condición necesaria, no es condición suficiente. Es necesario también atender a cuestiones procedimentales y a cuestiones específicas de suma relevancia.

Sobre la Cátedra Libre de Estudios Trans*

La Cátedra Libre de Estudios Trans* depende de la Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Se trata de un espacio institucional que, según la misma Facultad, constituye una unidad

de trabajo formada para posibilitar “la reflexión, discusión e investigación de temas de interés para la institución y que facilitan la participación de miembros de la comunidad universitaria y de los distintos sectores de la sociedad interesados. Por ello, se trata de espacios interdisciplinarios abiertos al tratamiento crítico de temas sociales, culturales y científicos pertinentes y significativos, así como problemáticas específicas.”

La Cátedra se formó en 2018, a instancias de Blas Radi (su coordinador) y un equipo de estudiantes, egresados y docentes trans* de distintas carreras, quienes desarrollan su trabajo de asesoría y docencia en la Facultad de Filosofía totalmente ad honorem, es decir, gratis.

Parte de su trabajo lo pueden encontrar en:

<https://www.facebook.com/estudiostransuba>

<https://twitter.com/estudios-trans>

<https://www.instagram.com/estudiostransuba/>

<https://www.youtube.com/channel/UC7wgRjX7lyoyjYTrfGigmKA>

https://linktr.ee/estudiostransuba?fbclid=IwAR3RCSWneHTxFuLoRKR-Y102ok98vrXZytiP3nYe8AnHGosoiSW-DRc_KMUkk

ENTREVISTA A LA CÁTEDRA LIBRE DE ESTUDIOS TRANS*

1. En el nombre de la Cátedra aparece el término trans*. ¿Qué significa? ¿Por qué lo prefieren en lugar de otras denominaciones?

Empezamos de atrás para adelante: el asterisco funciona como una marca de apertura. Comenzó a utilizarse para señalar que las “personas trans” no son solamente aquellas que se identifican como “varones” o “mujeres”. Es decir: el asterisco marca los límites de una representación muy habitual respecto del universo trans.

Hay quienes dicen que ya no se usa el asterisco, por lo menos en contextos donde eso quedó claro. Allí donde se entiende que “trans” es una manera de hacer referencia a todas las personas que se identifican con una identidad de género distinta a la asignada al nacer, el uso del asterisco resulta innecesario. ¿Será ese el caso argentino? Existen buenas razones para pensar que no. De hecho, en Argentina muchas veces “trans” se usa como sinónimo de “mujeres trans”. Esto acarrea enormes problemas prácticos: las investigaciones tienen un sesgo muy marcado, las políticas públicas son deficientes o tienen problemas de implementación.

En la Cátedra utilizamos el asterisco porque creemos que todavía es necesario poner un marcador capaz de dar cuenta de la gama de posibles identidades de género que caen bajo la definición amplia de trans*.

2. ¿Qué son los Estudios Trans*? ¿Se relacionan con la Teoría Queer?

Los Estudios Trans* son un campo académico afín a la Teoría Queer. Se pueden encontrar diferencias y tensiones entre ellos, por supuesto, pero también denominadores comunes. Tal vez el más notable es la crítica compartida a “los regímenes de lo normal” tal como se expresan en ciertos

enfoques tradicionales respecto del sexo, el género, la sexualidad y la identidad. También tienen en común un compromiso práctico explícito, un afán de intervención disruptiva en la arena pública. Esto incluye la resistencia epistémica como estrategia transformadora. Como señala Heather Love, la idea es que nuevas formas de ser en el mundo dependen de nuevas formas de pensar y nuevos marcos críticos.

3. ¿Esos son los marcos que se expresan en la ESI?

No. Es cierto que las propuestas de la ESI son muchas y muy variadas. Y, además, que sus recursos fueron cambiando mucho en los últimos años, aunque todos conviven en los repositorios institucionales. No obstante, el enfoque de la ESI es un enfoque que refuerza la norma cis, la cual da por supuesto el binario de género y la diferencia sexual, asumiendo que las personas son o bien mujeres, o bien varones, y que todas las que fueron asignadas como mujeres al nacer van a ser siempre mujeres, mientras que todas las que fueron asignadas como varones al nacer siempre van a ser varones.

De esta manera, aunque sus materiales incorporen algún apartado en el que desarrollen, por ejemplo, el concepto de “identidad de género”, reponiendo la definición que ofrece la Ley de Identidad de Argentina, ese no es el concepto que impregna otros contenidos (que describen, por ejemplo, “el aparato reproductor femenino” y “el aparato reproductor masculino”). Esto tiende a pasar desapercibido, pasa por debajo del radar del “sentido común del género”, que no registra la incoherencia y, en general, tampoco rinde

cuentas por los efectos dañinos que produce, en personas trans* en general, pero en particular en niñxs (sean cis o trans*).

El año pasado Blas Radi y Constanza Pagani escribieron un artículo sobre este tema. Se publicó en la revista Praxis Educativa y se puede encontrar online. Se llama “¿Qué perspectiva? ¿Cuál género? De la educación sexual integral al estrés de minorías”.

4. ¿La UBA, y en particular Filosofía y Letras, son la excepción “al sentido común del género”?

Tampoco. Les damos un único ejemplo. A finales del 2019, el Consejo Superior de la Universidad, adhiriendo a la Ley Micaela, estableció que estudiantes, docentes y no docentes debemos capacitarnos en violencia de género. Con este objetivo, en el 2020 lanzó una capacitación obligatoria que, como casi todo, fue virtual. Ahora bien, en los materiales del curso, la “violencia de género” se transformó en “violencia contra las mujeres”. Esto no es novedoso y refleja un fenómeno extendido porque, más allá de las definiciones que encontramos (o nos gustaría encontrar) en los manuales, cuando el concepto de “género” se vuelve operativo, funciona como sinónimo de “mujeres”. A lo sumo de “mujeres y varones” (cis y heterosexuales). Además de reproducir este recorte, los contenidos del curso tenían problemas graves. Uno de ellos, tal vez el más grosero, es que un docente se refirió en reiteradas oportunidades a una intelectual trans como si fuera un hombre. La nombraba insistentemente con su nombre anterior y hablaba de ella en masculino. La malgenerización es, de

por sí, una forma de violencia grave.

El balance que hicimos en su momento desde la Cátedra es que este curso de violencia de género, con el que la UBA decidió formar a su comunidad educativa, incluyó una parte práctica dedicada a autorizar el ejercicio de la violencia contra las personas trans*. Y a dejar en claro que para la institución eso no cuenta como violencia de género.

5. La Cátedra Libre y AGD-UBA presentaron un proyecto de Cupo Laboral Trans* en la Facultad de Filosofía y Letras, ¿cómo se avanzó con eso?

Presentamos un proyecto que conviene describir, aunque sea a grandes rasgos, porque hay varios aspectos interesantes que nos parece que cualquier proyecto de estas características debería considerar. Algunos sobre cuestiones procedimentales y otros sobre cuestiones sustantivas.

Con respecto a las primeras, tuvimos en cuenta aspectos de participación y monitoreo. Cuando hablamos de “participación” nos referimos a la participación efectiva de personas trans* en el diseño del proyecto. Eso es algo que tiene sentido resolver de manera participativa en espacios donde las personas trans* tengan la voz cantante.

Un problema habitual de este tipo de iniciativas es que son desarrolladas por personas cis que consideran que la participación de personas trans* es innecesaria, irrelevante o cumple una función decorativa. Siempre va a haber alguien que diga “no importa si somos cis, si somos trans, lo importante es que estamos acá y nos preocupamos”. Para mucha gente esa declaración resultaría inadmisiblesi se

tratara de una medida referida a las mujeres en cuyo diseño sólo participan hombres, pero cuando se trata de personas trans* tienen un estándar diferente.

El caso de la Facultad de Filosofía y Letras es muy significativo en este sentido. En un momento nos contactó un consejero de la mayoría estudiantil para avisarnos que un conjunto de mujeres cis de su agrupación había presentado un proyecto de cupo laboral trans* en la facultad y que se iba a votar al día siguiente. Nos invitaban a la votación. Desde la Cátedra veníamos trabajando en este tema junto con AGD desde hacía mucho tiempo, entonces señalamos que, más que hacernos miembros no participantes del proceso, teníamos que ser parte activa.

Otro problema, relacionado con el anterior, es que las instituciones se apuran a sacar resoluciones que hacen públicas con una cobertura mediática altisonante, pero para las personas trans* son inútiles y hasta perjudiciales. Acá se destacan, por un lado, las medidas engañosas, que bajo el título de “cupos laborales”, en realidad, establecen otras políticas. Hace unos meses, por ejemplo, una universidad nacional se celebraba a sí misma por establecer un cupo laboral que, en realidad, era un descuento o una exención del pago de estudios de posgrado para personas trans*. Es una medida que no desafía y refuerza la lógica neoliberal: los estudios de posgrado son para las personas que los pueden pagar.

Y, por el otro, se destacan las medidas que no establecen nada, son meras declaraciones políticas. Por eso, para leer los proyectos tiene sentido revisar: cuál es el presu-

puesto asignado y para qué; cómo se traduce ese presupuesto en el cupo; y quién y cómo va a monitorear su implementación.

No es raro que los proyectos de cupo no tengan presupuesto. Esta es la principal de las cuestiones sustantivas que tuvimos en cuenta en el proyecto que hicimos entre AGD y la Cátedra: sin presupuesto no hay cupo. Nuestro proyecto contempla también la asignación de presupuesto específicamente para salarios de docentes y no docentes y dispone mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas.

En la Facultad de Filosofía y Letras encontramos grandes resistencias para que estas cosas se tomen en consideración, fundamentalmente el tema del presupuesto. En la actualidad, casi un año después de empezado nuestro involucramiento con el cupo laboral trans*, logramos que se establezca una mesa de trabajo para instrumentarlo en la Facultad, pero todavía no vemos avances. Algunxs de lxs integrantes de la mesa (y que de hecho son un sector de la gestión de la Facultad que además se declara feminista) ponen todo su empeño en generar dilaciones.

Nuestro proyecto, presentado por la minoría estudiantil en el Consejo Directivo, puede verse aquí

<http://agduba.org.ar/wp-content/uploads/Exp39.34420-Proyecto.pdf>.

6. ¿Qué recomendaciones darían a quienes están tratando de instrumentar el cupo laboral trans* en otras universidades nacionales?

En primer lugar, es importante tener

en cuenta que no hay un procedimiento universal que pueda ser aplicado en todos lados. Por eso es importante identificar quiénes son las personas trans* que están trabajando en cada ámbito específico de aplicación, para que sean las que conduzcan el proceso pensando en las particularidades de ese contexto. Es fundamental que estas personas tengan participación efectiva en todas las etapas del proceso: diseño, implementación y monitoreo.

Por supuesto, esto implica tomarnos en serio los problemas conocidos de la participación. Sabemos que cuando los procesos de diálogo se organizan de manera vertical, las instituciones tienden a contar con una variedad de recursos para garantizar el resultado que conviene a los sectores más poderosos. Conocemos bien el fenómeno del “tokenismo” (o participación simbólica), por el que las personas trans* ocupan un lugar decorativo (sólo para la foto). Pero también es habitual que se dé por cubierta la participación de “las personas trans*” con una representación mínima de personas que responden a la misma línea política de la institución o sus autoridades (a veces son personas trans*, pero son elegidas por sus compromisos ideológicos con la gestión). Así como también que se apueste a la composición de entornos asimétricos en los que en nombre de “escuchar todas las voces” se satura la deliberación de voces que responden a la misma voluntad.

En segundo lugar, que las medidas tengan presupuesto y que ese presupuesto se traduzca en salarios para las personas trans*.

En tercer lugar, que se garanticen condiciones laborales. La inserción laboral trans* debe producirse sobre la base de la

apertura de cargos nuevos en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo, que tengan estabilidad y todos los derechos laborales de todx docente universitarix.

7. El 8 de julio el Gobierno Nacional oficializó la promulgación de la Ley 27.636, de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Transvestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. ¿Qué evaluación hacen de esta norma?

Como habrá quedado claro, si pensamos estrictamente para el caso de la Facultad de Filosofía y Letras, la sanción de la ley no ha traído aparejados cambios satisfactorios en la Facultad. En ese sentido, la celebración del cambio legislativo contrasta con un escenario que no ha cambiado.

Pensando en términos más generales, aunque saludamos las medidas que representan una respuesta a una demanda histórica de las organizaciones y del movimiento trans*, como es la de la inserción laboral, también hacemos una evaluación crítica. Y esto seguro amerita una aclaración. Sabemos que la arena política tiende a organizarse de manera polarizada. En estas coordinadas ideológicas, toda crítica a un proyecto de ley o una política de estas características tiende a ser interpretada como un gesto antiderechos. Por nuestra parte, reconocemos el valor intrínseco de la crítica, por un lado, y ponemos de relieve su necesidad práctica, por el otro. La crítica es un ejercicio intelectual enriquecedor. Y, además, no podemos prescindir de ella cuando lo que está en juego son las condiciones de existencia de grupos en condición de vulnerabilidad. En ese sentido, destaca-

mos que la ley no hace referencia ni al presupuesto ni a las condiciones laborales. En un contexto de crisis, de extrema precarización laboral, de paritaria que no le gana a la inflación (por nombrar un puñado de factores relevantes) no pensar en estas cuestiones implica -en una lectura extremadamente caritativa- pecar de una ingenuidad que puede costar muy cara. Y ese precio lo van a tener que pagar las personas trans*.

Fabiola Ferro. Lingüista. Trabaja la articulación entre el campo de la glotopolítica y los estudios en cultura popular. Docente en las Facultades de Filosofía y Letras y de Ciencias Sociales de la UBA. Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual (sup.) de AGD UBA.





Reseña: El segundo sexo en el Río de la Plata

Compilación de Mabel Bellucci y Mariana Smaldone. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Marea, 2021.

El segundo sexo en el Río de La Plata reconstruye los dos celebratorios que se realizaron en Buenos Aires en 1999, a Simone de Beauvoir en el Cincuentenario de su libro *El segundo sexo*. El primero fue en la Biblioteca Popular José Ingenieros. El segundo se efectuó con las Jornadas en Homenaje a Simone de Beauvoir organizadas por la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. En octubre de 2019, se llevó a cabo en Montevideo el Homenaje a Simone de Beauvoir a los setenta años de *El segundo sexo*, en la Universidad de la República. Así, distintos trabajos presentados por académicas, militantes feministas y de las minorías sexuales, tanto en Buenos Aires como en Montevideo integran *El segundo sexo en el Río de La*

Plata, compilado por Mabel Bellucci y Mariana Smaldone, editorial Marea.

Jornada sobre Simone de Beauvoir en la Biblioteca José Ingenieros: (fragmentos)

El 11 de junio de 1999, al cumplirse cincuenta años de la primera edición de *El segundo sexo* publicado el 24 de mayo de 1949, se organizó un homenaje para recuperar lecturas y recuerdos sobre Simone de Beauvoir. Fue en la Biblioteca anarquista José Ingenieros en Villa Crespo. Se llamó *Jornada sobre Simone de Beauvoir*.

Las propulsoras del festejo fueron el colectivo anarquista Mujeres Libres junto a la Comisión por el Derecho al Aborto con su adalid indiscutida, Dora Coledesky. Había unanimidad de criterio en considerar *El segundo sexo* algo así como “el libro rojo de la nueva femi-

nidad” que cimentó a grupos inaugurales de los setentas hasta ese presente. Forjó a dos generaciones de activistas feministas, periodistas, escritoras e intelectuales.

Por otro lado, Mujeres Libres con una bandera lila, color emblemático de las feministas, pintada una A grande en negro, ícono de las movidas ácratas, que de tan grande permitía salir de adentro de la vocal un cuerpo de mujer estirando los brazos a punto de romper cadenas.

Una foto de Simone de dimensiones 3D pesaba sobre las espaldas de los seis panelistas: Emilio J. Corbière (1943 - 2004) profesor, historiador y periodista socialista; Dora Coledesky (1928 - 2009); Lily Sosa de Newton ((1920-2017), escritora y ensayista, autora del *Diccionario biográfico de mujeres argentinas*, en 1972; María Elena Oddone, mentora del Movimiento de Liberación Feminista (MLF) en 1970, fundadora de la revista *Persona* (1974-1981); Mirta Henault, obrera, ensayista. Editora de *Las mujeres dicen basta*, en 1972. Hubo adhesiones: El Suplemento Las12 del diario *Página / 12*; Pampa Mercado, referente de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos (APDH); Francine Masiello, profesora de la Universidad de Berkeley; Mujeres Sin Moldes, grupo feminista de Tandil, Margarita Gropper, Nora Cortiñas y Carmen A. de Lapacó, integrantes de Madres de Plaza de Mayo. Línea Fundadora.

La apertura estuvo a cargo de Emilio Corbière, personaje célebre por su estallante oratoria. Su relato se centró en describir la coyuntura histórica a partir de la posguerra de la cual

provenía este texto revolucionario.

Luego, Dora Coledesky relató su exilio en Francia desde 1978 hasta 1985: “Cuando llegué estaba en su auge la lucha por la legalización del aborto que Simone había encabezado junto a otras feministas. Leí el primer tomo. A mí llegada a la Argentina leí *La fuerza de las cosas* donde ella hacía precisiones sobre *El segundo sexo*. Yo no la conocía ni tampoco su libro. Esto es explicable porque yo no era feminista. Estaba incorporada a la lucha revolucionaria desde muy joven, pero en los partidos llamados revolucionarios había verdaderos prejuicios con respecto al feminismo. El descubrimiento va a ser en Francia, no solo por las francesas sino por las mujeres latinoamericanas venidas de México, Perú, Colombia, Venezuela y Guatemala. ¿Dónde mamaron estas compañeras el feminismo? Es difícil decirlo, yo creo que fue su propia experiencia unida a que captaron en Francia lo que significaba el feminismo.

Le siguió Lily Sosa de Newton con su texto *Impresiones sobre El segundo sexo de Simone de Beauvoir*.

Después, María Elena Oddone se presentó comentando “Mi gratitud es eterna. Me siento retribuida”:

“Esta obra llegó a mis manos en el año 1962, fecha de la edición que yo poseo. Conocía de Simone de Beauvoir por sus novelas y por su famosa relación con Sartre. En la década de los cincuenta yo vivía enclaustrada al cuidado de una familia numerosa, la única ventana al mundo eran los libros, la radio y los diarios. Fue el empleado de una librería el que me ofreció la obra, porque conocía mi interés sobre el

tema de la mujer. Sería un cataclismo benéfico claro está, pero no al primer momento. Fue un alumbramiento y, al mismo tiempo, una caída del pedestal en el que yo creía estar: una mujer maravillosa y una diosa madre. Desde entonces mi vida no fue lo que era. Soy una persona influenciable, pero para mí *el segundo sexo* tuvo importancia significativa porque allí estaba escrita mi realidad. El precio es alto y lo pago todos los días. Y lo seguiré pagando hasta el fin de mis días. La libertad lo vale y eso se lo debo a Simone de Beauvoir”.

Mirta Henault fue la única expositora con una impresión diferente: “Entre 1955 o 56 me prestaron *El segundo sexo*. Supongo que habrá sido alguien de la izquierda. Así, llegó a mis manos. En ese entonces yo militaba en un grupo trotskista llamado Partido Obrero Revolucionario. En realidad, tengo que confesar que *El segundo sexo* no me produjo el impacto que le produjo a mis compañeras. Igual armábamos reuniones para discutirlo. Yo me identificaba más con Virginia Woolf. Incluso, no recuerdo haber escrito alguna reseña sobre la aparición de esta obra en el semanario *Política Obrera* del partido, de gran difusión en la clase trabajadora, en el cual yo era una colaboradora permanente. *Al segundo sexo* tampoco los grandes diarios lo tuvieron en cuenta. Lo ignoraron porque el tema de la mujer no tenía relevancia alguna. La revista *Sur*, dirigida por Victoria Ocampo, por más que ella fuese feminista también lo omitió justamente por el compromiso que tenía Simone de Beauvoir con la izquierda. Aunque pasó desapercibido tanto para la militancia como para el periodismo, hay que reconocer que en aquellos años había una alta participación de las mujeres en los

sindicatos y en los grupos de izquierda. Si bien no había salido en Buenos Aires, me topé con un texto pionero de la psicoanalista y feminista marxista británica Juliet Mitchell, *Las mujeres: la revolución más larga*, de 1966. Este escrito clave del movimiento feminista europeo me dio la posibilidad de pensar la lucha de las mujeres por fuera del marxismo. Me cambió mi mirada ideológica y mi pensamiento político. Yo tenía muchas cuentas pendientes con las ideas revolucionarias y ella ponía el dedo en la llaga con sus duras críticas a la misoginia de las izquierdas. Entonces yo me hice feminista, pero sin olvidar las luchas contra la explotación social. Pertenezco a una generación que desafiaba la búsqueda de un mundo diferente que derribase los muros de las jerarquías y las desigualdades. Ese recorrido lo hicieron también muchas mujeres de izquierdas europeas y estadounidenses. Me despedí de todos mis compañeros y me volqué de lleno al nuevo activismo en la agrupación la Unión Feminista Argentina (UFA), en 1970. “Hablan primero de la revolución, y luego de nuestros problemas. La mayor revolución que se está produciendo hoy no es en absoluto la del proletariado: es la de las mujeres”, sostenía Simone de Beauvoir. Por último, agradezco por haberme hecho recordar un periodo potente de mi vida, a partir de este homenaje a *El segundo sexo*”.

Así, cerró aquel homenaje. Tal ocasión sirvió para remediar una deuda pendiente con Simone de Beauvoir.

Mabel Bellucci. Activista e investigadora feminista queer y en derechos humanos, ensayista y periodista. Codirige y escribe en la revista digital *Moléculas*

Malucas. Archivos queer y Memorias fuera del margen.

Mariana Smaldone. Feminista. Licenciada en Filosofía. Docente del departamento de Educación de la UNLu y de la FRBA-UTN. Integrante de SIDUT.



MIRADAS VIOLETAS



Esta sección de la revista busca aportar con perspectiva feminista al análisis de la realidad y a conocer(nos) entre quienes formamos parte de CONADU Histórica.

Hoy continuamos esta sección con Elena González, profesora y licenciada en Ciencias Naturales y Magíster en Biotecnología de plantas por la Universidad Autónoma de Andalucía, actualmente profesora adjunta en la Cátedra de Genética y evolución y Secretaria Adjunta de la Asociación de Docentes Universitarios de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (ADU UNPSJB).

Contanos un poco de vos, de tu vida y origen, dónde naciste y qué estudiaste. Y cómo empezaste tu militancia sindical.

Nací un primero de marzo de 1949 en Santiago del Estero. Mi papá era obrero de YPF y estábamos en Salta, él trabajaba en una comisión sismográfica y mi mamá fue a

parir a Santiago de donde ella era oriunda. Al año, a mi padre lo trasladaron junto con la comisión, primero a Comodoro Rivadavia, después a Sarmiento y a Río Mayo, localidades del interior de la provincia de Chubut, y en el año 58 volvimos a Comodoro Rivadavia, donde yo terminé la escuela secundaria. Me recibí de maestra en el 66 y empecé a trabajar en el año 1967, y en el año 1969 empecé la Universidad. Era la dictadura de Onganía y esa fue una experiencia muy importante en mi vida.

Siempre digo que la Universidad me cambió la vida: yo vengo de un barrio muy humilde en Comodoro, del barrio Las Flores, ahí crecí, y al haber ido a la Universidad conocí un mundo nuevo incluida la política en el año 1973 me afilié a la Federación Juvenil Comunista. Mi padre que era chileno socialista / peronista había trabajado y militado siempre en lo sindical y consideraba que la defensa de los derechos era una necesidad para cada uno de los seres humanos, me enseñó desde muy pequeña que sí tenía razón no me tenía que callar la boca, tenía que defender las ideas. Eso me trajo algunos dolores de cabeza, pero

según me dicen mis amigas muchas gratificaciones. Es decir que la militancia sindical empezó desde la familia, al igual que luchar por la defensa de los derechos.

Más adelante la dictadura me dejó cesante cuando era la secretaria gremial de la Asociación de Docentes Provinciales, hoy ATECH, y además en cuatro oportunidades más: de las dos universidades, la nacional y la privada, de un colegio secundario provincial y de un colegio secundario nacional. Es decir que tengo el récord de cinco cesantías en la dictadura.

Luego, además del gremio ADU, integré la Mesa Ejecutiva de Conadu Histórica por dos períodos, como secretaria de acción social y de prensa, una experiencia muy enriquecedora.

En particular en el ámbito sindical ¿creés que existe discriminación y/o desigualdad de género? ¿Alguna vez te sentiste menospreciada o excluida por tu condición de mujer?

Si bien la pregunta refiere al ámbito sindical, como mi militancia empezó en lo estudiantil, voy a contar una anécdota que sucedió en la dictadura cuando era estudiante allá por el año 71, cuando empezaron las huelgas en contra de la dictadura de Onganía.

Me acuerdo que aparecieron unos panfletos convocando a un paro, que decían "*Actuemos como hombres, no lloremos como mujeres*". Nosotros éramos casi todos trabajadores, era una Universidad en la que empezaban las clases a las seis de la tarde. A las siete, empezó el debate por el paro del otro día. Se armó un lío porque yo planteé furibunda, cuando nos

vinieron a decir si hacíamos el paro: ¡¿con ese texto, con ese panfleto, nos vienen a convocar a las mujeres?! Así que se armó una discusión, que me parece que fue de enseñanza bastante importante para el momento. Porque a ellos les parecía totalmente natural escribir ese panfleto y a nosotras, a un grupo de compañeras que ya éramos feministas por aquellos años, nos pareció que había que debatirlo.

Lo discutimos muchísimo, y no recuerdo cómo fue el paro del otro día, pero sí el debate previo con ese panfleto discriminatorio y de menosprecio hacia las mujeres.

Porque las mujeres hemos luchado toda la vida y en todo el mundo. Hay ejemplos de luchas femeninas y feministas desde siempre. Entonces un panfleto de ese tipo... No correspondía.

A la pregunta de si he encontrado discriminación, desigualdad: sí, he encontrado discriminación. No solamente en lo sindical, sino estudiantil, y me parece que esa discriminación aún existe y la estamos peleando. Y habrá que seguir peleando, porque el machismo está insertado en nuestra sociedad y nosotros tenemos que dar vuelta a esa situación.

Tenemos que analizar cuáles son los machismos expresos, pero también es sumamente importante que empecemos a visualizar cuáles son los micromachismos. En base a esos análisis vamos a tener que ver qué estrategias usamos para la defensa de nuestros derechos. En la Universidad o en el ámbito sindical.

Me ha pasado en Mesas de Debate con distintos representantes gremiales que alguna vez me quisieron dar la palabra primero porque era mujer. El resto eran todos hombres, y yo no lo acepté. Y cuando me tocó el turno de exponer, dije que no

había permitido que me dieran la palabra gentilmente por mi condición de mujer porque yo estaba ahí por el voto de los compañeros y compañeras de la Universidad y no había sido ninguna deferencia masculina. Por eso creí que debía hablar en el momento que me correspondía. Las compañeras aplaudían y a los compañeros les pareció muy mal, porque ellos consideraban que era un acto de galantería el permitirme hablar primero. Pero a mí me parecía que era un acto de discriminación, porque nosotras no estamos allí por una situación de galantería, sino que estamos allí por un derecho adquirido, y además por un mandato en la representatividad sindical. No es un regalo, no es una galantería.

¿Qué avances observas en la actualidad en el ámbito universitario y sindical en la inclusión de las mujeres?

En el ámbito universitario tenemos avances importantes. Uno de los más significativos que hemos tenido en los últimos tiempos es nuestro Convenio Colectivo de Trabajo. Allí logramos el derecho de la licencia por maternidad ampliada, fuimos uno de los primeros sectores que tuvo los 180 días. Algunos otros derechos, sobre todo para las tareas de cuidado, han sido muy importantes.

También la redacción y la instrumentación de Protocolos en las distintas universidades. Recuerdo que desde nuestra Federación Conadu Histórica, en una reunión que se convocó a referentes feministas de las distintas universidades se propuso la implementación de protocolos. Eso generó que en nuestra universidad nos pusiéramos en el trabajo de elaboración del protocolo,

si bien ya existía uno en la Facultad de Humanidades. Se terminó haciendo un Programa contra la violencia de género en la universidad y ese programa tiene incluido el protocolo. Nos pareció mucho más abarcativo generar ese programa, porque además incluye tareas de difusión de la temática. El programa es previo a la Ley Micaela, así que fue pionero en esta temática. En las universidades que integran nuestra Federación tenemos el ejemplo del grupo histórico de la Universidad de Comahue que marcaron camino, con la compañera Graciela Alonso como referente importante, a la lucha feminista en las universidades.

Entonces, creo que hay importantes avances en las universidades a partir de lo que nos hemos propuesto en cada una los grupos feministas. De todas maneras, nos faltan algunas reivindicaciones. Por ejemplo, en la parte de investigación, como generalmente las compañeras somos las que nos dedicamos a las tareas de cuidado y a la maternidad, tenemos a veces que interrumpir algunas tareas. Si bien en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo si les dos integrantes de la pareja trabajan en la universidad el segundo periodo de 90 días lo pueden tomar cualquiera para el cuidado del niño o la niña, si la pareja no trabaja en la Universidad los 180 días son para las compañeras trabajadoras y eso interrumpe la tarea de investigación. Estamos viendo cómo se lograría alguna reivindicación para estas situaciones en la que no se puede hacer la misma cantidad de publicaciones o tareas de laboratorio si no se va por esos 180 días a la universidad. Así que algunas cuestiones aún nos faltan resolver.

Y sí, hay machismo en la universidad. Una demostración es que si observamos la cantidad de rectoras mujeres que hay en las

universidades nacionales veremos que es un número ínfimo en relación con la cantidad de rectores varones. También nosotras habíamos planteado en algún momento que la Secretaría de Políticas Universitarias, dado el importante número de mujeres que están en las universidades y que tienen vastísima experiencia, sería una reivindicación que esté ocupada con una mujer. Con cabeza feminista, no solamente que sea mujer.

Hay tareas por resolver, pero por suerte hemos resuelto unas cuantas.

¿Cómo te parece que confluyen feminismo y militancia sindical en la universidad?

Que confluyan el feminismo y la militancia sindical no es solamente una necesidad de la universidad, sino del sindicalismo en general. Nosotros tenemos un importante número de compañeras en los sindicatos, pero en otras ramas sindicales donde la cantidad de compañeras es sumamente importante, las secretarías generales y los cargos de conducción de las comisiones directivas están ocupados casi exclusivamente por hombres. Y en algunos casos, cuando se dice respetar el cupo, a las compañeras se las coloca de vocales, revisoras de cuenta o algunos cargos que no tienen la misma trascendencia.

Así que es importante la confluencia de la militancia feminista y de la militancia sindical en todos los ámbitos del gremialismo. Y en la universidad, que es nuestro ámbito de trabajo, por supuesto que lo peleamos.



MIRADAS VIOLETAS

CONADU 
Federación Nacional de Docentes,
Investigadores y Creadores Universitarios

CTA 
central de trabajadores
de la argentina **autónoma**

Aleerta

Revista de la Dirección de Generos
y Diversidad Sexual
de Conadu Historica

