Aleerta

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

N°5 - AGOSTO 2022

CONADU HISTÓRICA
Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios

MESA EJECUTIVA

Secretaría General:
Francisca Staiti (FADIUNC)
Secretaría Adjunta:
Oscar Vallejos (ADUL)

Secretaría Gremial titular:
Luis Tiscornia (ADUNC)
Suplente: Jaime Barcelona (ADICUS)

Secretaría Técnica de Perfeccionamiento y Actualización docente titular:
Claudia Baigorria (ADUL)
Suplente: Horacio Valentini (SIDUT)

Secretaría de Relaciones Internacionales titular:
Tamara Perelmuter (AGD UBA)
Suplente: Miriam Martín Lorenzatti (ADU La Pampa)

Secretaría de Organización titular:
Juan Arturo Gómez (ADU San Luis)
Suplente: Diego Toscano (ADIUNT)

Secretaría de Finanzas titular:
Karina Dodman (ADIUNPA)
Suplente: Mónica Frías (ADUF)

Secretaría de Prensa y Difusión titular:
Diego Costa (ADU San Luis)
Suplente: Alberto Hilal (AGD UNA)

Secretaría de Acción Social titular:
Antonio Rosselló (AGD UBA)
Suplente: Patricio Grande (ADUNLu)

Secretaría de Derechos Humanos titular:
Elena González (ADU PSJB)
Suplente: Diego Maita (ADIUNSA)

Secretaría de Niveles Preuniversitarios titular:
Sergio Zaninelli (ADUNS)
Suplente: Fátima Quipildor (ADIUNT)

Delegación Bs. As. CONADU HISTÓRICA
Domicilio: Sarandí 1226, CABA
Teléfono: 011 43065064
Email: federacionconaduhistorica@gmail.com

Acá estamos nuevamente

Llegamos a este nuevo número de la revista Aleerta luego de atravesar una pandemia que ha profundizado las desigualdades estructurales en las que vivimos, impactando particularmente en mujeres y diversidades.

Sin embargo, volvimos a las calles luego de dos años de reinventar las formas de lucha y movilización, para seguir construyendo desde nuestros lugares y territorios la agenda de reclamos feministas. No fue ni es fácil, porque la demanda parece haberse duplicado pero los tiempos siguen siendo escasos. A su vez, seguimos reflexionando colectivamente y construyendo miradas críticas sobre nuestras universidades y espacios sindicales.

Renovamos, luego de las elecciones de la Federación y Asociaciones, el desafío de continuar en la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de la Federación, apostando a sostener este espacio de debate y para construir colectivamente otros que, desde una mirada interseccional y de género, nos permitan seguir teniendo redes y estar alertas frente a las diferentes opresiones.

Laura y Ayelén

Aleerta

Directoras y editoras
de contenido:
Laura Kniznik y
Ayelén Martínez

Diseño gráfico y Arte:
Acuerpadxs

Escriben en este número:

Adriana Falchini
Sandra Gallo
Ayelén Martínez
Laura Kniznik
Elisabeth Paz Burgos
Fabiola Ferro
Francis J. Fabre
María Laura Carboni
Ileana Celotto
Zunilda Campo

Federación Nacional de Docentes Investigadores y Creadores Universitarios
Aleerta n°5 : Revista de la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de CONADU Histórica / compilación de Laura Kniznik ; Ayelén Martínez. - 5a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CONADU Histórica, 2022.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-46713-7-0

1. Estudios de Género. 2. Universidades Públicas. I. Kniznik, Laura, comp. II. Martínez, Ayelén, comp. III. Título.
CDD 306.7601

contactos

Adriana Falchini
falchiniadriana59@gmail.com

Sandra Gallo
sandragallo63@gmail.com

Ayelén Martínez
ayelenmartinez84@gmail.com

Laura Kniznik
laurako6@gmail.com

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

Fabiola Ferro
fabiolaferro@gmail.com

Francis J. Fabro
joz.fabre@gmail.com

María Laura Carboni
carbonilau@gmail.com

Ileana Celotto
celottoileana@gmail.com

Zunilda Campo
zgcampo@gmail.com

Dirección Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica

generosydiversidad@conaduhistorica.org.ar

GenerosConaduh

@GenerosConaduh

Volvimos a las calles
8M en Santa Fe

Mujeres y disidencias docentes trabajadorxs universitarixs de ADUL fuimos parte activa de la Mesa Ni Una Menos Santa Fe y de la planificación de actividades que desde esa grupalidad se fueron consensuando.

El punto de concentración fue la emblemática Plaza San Martín, frente al Ministerio de Seguridad, que se ocupó tomando la forma de un hormiguero en ebullición, con miles de compas con sus banderas en alto que iban llegando y cubriendo la plaza y todas las calles aledañas.

Un intenso reencuentro feminista y disidente, se liberaron las energías contenidas después de dos años de inventar formas alternativas de lucha y movilización. Otra vez juntxs, otra vez unidxs para gritar colectivamente "Poder popular / Luchar con la compañera le gusta a usted ... / Y ahora que estamos juntas / Y ahora que sí nos ven / abajo el patriarcado, se va a caer, se va a caer... / y ¡arriba el feminismo que va a vencer!". Ese poder popular movimientista que, desde el dolor, la indignación, la protesta da vida a la revuelta de nuestros cuerpos siempre en alerta y movilización.

Las numerosas columnas de mujeres, lesbianas, travestis, trans, identidades no binarias, bisexuales, originarias, afro, infancias y personas con discapacidad, se reagruparon para marchar hacia la Plaza de Mayo de nuestra ciudad. La columna de ADUL marchó detrás de la bandera de la Ni Una Menos, bajo la consigna: ¡La deuda es con nosotras y nosotres! ¡No al acuerdo con el FMI! La marcha pasó y se detuvo en los edificios de cada poder del gobierno provincial en el reclamo común "Políticas y justicias feministas, abajo el patriarcado en el poder institucional".

La marea feminista y disidente llegó a

la Plaza de Mayo, que ya estaba ocupada por numerosas y diversas presencias, para dar comienzo al acto, uno de los más multitudinarios desde que se declaró el Paro Internacional de Mujeres junto a la Conmemoración de los Derechos de Mujeres los 8 M. La visibilización de los feminismos y Movimiento de Mujeres y Disidencias, cada vez más consolidado, fue impactante e interpelador. La fuerte presencia de los feminismos populares y de organizaciones de disidencias y no binaries, mujeres lésbicas, masculinidades y niñeces trans dieron cuenta de que la agenda del 8M se amplía cada vez más y, a la par, también transforma las concepciones desde donde mirábamos, sentíamos e interveníamos con nuestro discursos y prácticas.

Nuevos desafíos, repudios y demandas fueron puestos en la plaza en las 70 consignas aportadas por las organizaciones, que reemplazaron el tradicional documento. Estas voces se alternaron con intervenciones artísticas colectivas.

ADUL sumó a este escrito colaborativo las elaboradas desde la Comisión de Mujeres y Disidencias:

Trabajadoras somos todas. Somos quienes nos hacemos cargo de la mayoría de los trabajos de cuidado, de protección, de producción en la economía solidaria, en los ámbitos formales e informales. Nuestro trabajo gratuito representa el 20% del PBI, por eso la deuda es con nosotras.

*Y como La Deuda es con Nosotras, exigimos No al Ajuste en salarios, jubilaciones y pensiones. Por la recuperación de nuestros salarios. Aumentos por encima de los índices de inflación

*Si nuestro trabajo no vale, produzcan sin nosotras

*Defendemos el Derecho a Educarse de todes en todos los niveles educativos. Por ello exigimos se cumpla con el cupo laboral Trans/Travesti y el cupo laboral para Personas con Discapacidad en las Universidades Públicas, como así también generar las condiciones necesarias para que puedan estudiar.

*No al Ajuste en los presupuestos nacionales y provinciales para la Educación y la Ciencia.

*Somos Ecodependientes, por eso desde el Ecofeminismo reclamamos:

- Derecho al uso de la tierra. Por una nueva matriz distributiva.
- Derecho al agua como bien común.
- Por la recuperación de la comprensión ancestral.
- Por una Justicia ambiental.

Desde la organización que nos estamos dando las mujeres y disidencias de ADUL, seguiremos apostando a la construcción colectiva del movimiento que se visibiliza cada 8M. Sabemos que estamos frente a nuevos desafíos, pero, justamente, en el movimiento de los feminismos y disidencias hemos aprendido que sortear las diferencias para pensar en la transversalidad y en la unidad es nuestro poder.

Este 8 de Marzo nos mostró cuánto hemos avanzado y cuánto nos falta. La Universidad Nacional del Litoral eligió por primera vez una vice-rectora y se votaron también decanas en Unidades Académicas marcadas por la tradición del gobierno masculino. Falta que las muje-

res que llegan a los espacios de gobierno se comprometan con la agenda de género, con una perspectiva feminista.

La Universidad no es una isla; los procesos sociales de disputa sobre los derechos, el avance de los derechos, deben formar parte de las agendas de la Universidad Pública. La UNL tiene la enorme responsabilidad de abrir sus puertas a las comunidades travestis, trans y no binarias para que sean parte del personal nodocente y docente y, también, del estudiantado. El Cupo Laboral Trans en la UNL es urgente.

Este 8 de Marzo marchamos para reclamar que vivas y libres nos queremos. Nuestros cuerpos mostraron a la vez el peso de los dolores que arrastramos y las formas de libertad que encarnamos. La ruta está señalada, nosotrxs la seguiremos convencidxs y firmes en las construcciones colectivas como la Mesa NUM Santa Fe y los espacios intersindicales , en el interior de nuestro sindicato y en nuestros lugares de trabajo.

Adriana Falchini. Profesora de Letras en FHUC – UNL Comisión Directiva de ADUL

Sandra Gallo. Lic. en TS – Docente de Lic. en TS en FCJS-UNL Grupo de Mujeres y Disidencias de ADUL

Hacia la paridad de género en el ámbito sindical El caso de la Federación CONADU Histórica[1]

Creemos que ser feministas implica pugnar por una perspectiva de género y de derechos que sea transversal a todas nuestras prácticas, también en la universidad y nuestros sindicatos. Como un aporte en ese recorrido nos propusimos relevar la participación de las mujeres (por ahora no tenemos datos que den cuenta de diversidades) para poner sobre la mesa dónde y cómo estamos. Y también por qué.

Sabemos que este diagnóstico es sólo el primer paso, queremos avanzar en discutir la paridad en cada órgano de decisión. Porque nos proponemos transformar todo, nos necesitamos para avanzar hacia una democracia paritaria que incluya a mujeres y diversidades.

El 3 de junio de 2015, Argentina asiste al primer Ni Una Menos, una acción contra la violencia hacia las mujeres y su consecuencia más grave y visible, el femicidio, que se expandió a gran escala hacia América Latina e interpeló a la sociedad toda. Se trata de un movimiento social de masas que es intercultural, intergeneracional y ciberactivista, que conforma un sujeto político con biografías diversas y heterogéneas, en el cual efectivamente las universidades no fueron ajenas. Ellas fueron un campo fértil de análisis e investigaciones, pero también de generación de herramientas que cuestionan prácticas machistas en el propio ámbito universitario. Por otro lado, en octubre de 2016 las mujeres le hicieron uno de los primeros paros masivos al gobierno de Macri y con ello el avance de las compañeras en el ámbito sindical se hizo aún más visible poniendo en agenda las discusiones sobre las violen-

1 Este artículo surge del trabajo final de un seminario del Programa de Actualización de Posgrado "Universidades y Género: hacia el diseño de políticas de igualdad" - Facultad de Filosofía y Letras - UBA.

cias, pero también sobre las políticas de cuidado, los sesgos de género y los espacios de toma de decisiones en el ámbito sindical. Así comenzó un camino que plantea que "No queremos estar sólo en la foto ni servir el café, queremos conducir".

Es importante mencionar que "El principio de paridad fue incluido en las agendas de los organismos internacionales cuando la exclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones fue considerada como un obstáculo para los programas de paz y desarrollo." (Archenti y Tula, 2014)

En este sentido el presente artículo pretende, a partir de un relevamiento sobre las[2] Comisiones Directivas y Mesa Ejecutiva de la Federación CONADU Histórica, analizar las características que adquiere la paridad de género en el ámbito sindical y pensar políticas que tiendan a continuar la lucha por espacios de poder democráticos e inclusivos.

El relevamiento que presentamos en esta publicación muestra los avances y limitaciones que se encuentra en el propio ámbito sindical universitario, pero también las dificultades que impone un relevamiento basado en datos cuantitativos frente a información pública todavía organizada en base a una concepción binaria de la sociedad, considerada en términos de sexo.

¿De qué hablamos cuando hablamos de paridad?

En el año 1992, en la Cumbre Europea realizada en Atenas, fue la primera vez que se incluyó la noción de paridad aplicada a la democracia. Teniendo en cuenta que las mujeres representamos por lo menos la mitad de la población, si hablamos de igualdad es necesario hablar de paridad. Es así como la paridad se convierte en un pilar con el objetivo de promover la participación política de las mujeres y democratizar las oportunidades de ejercer cargos de representación.

A su vez existen diferentes definiciones a tener en cuenta cuando hablamos de Paridad. Paridad vertical, horizontal y alternancia. La paridad vertical o de lista es la representación igualitaria que implica que se intercalen mujeres y varones en las listas de manera alternativa y secuencial, tanto en cargos titulares como en suplentes. La paridad horizontal en cambio promueve la participación equivalente de ambos géneros en los encabezamientos de las listas o en la titularidad de las candidaturas uninominales, por territorio o por sector político que presente candidaturas. Por último, la alternancia o rotación de encabezamientos, se considera tanto en listas plurinominales como uninominales y se trata de la alternancia inmediata entre los géneros de un período electoral a otro. Es decir, si la lista ha sido encabezada por un hombre, en el siguiente período deberá encabezar una mujer y viceversa.

2 Cabe aclarar que el relevamiento fue hecho en septiembre de 2021 y ha habido cambios importantes desde entonces, como por ejemplo que la actual Secretaria General de la Federación es Francisca Staitti. De todas maneras, decidimos exponer los datos y el análisis elaborado, ya que consideramos que sigue resultando pertinente en general.

Algunos antecedentes y datos para tener en cuenta.

En el año 2002 se sanciona la ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino que establece la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30 por ciento cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores.

En noviembre de 2017 se sancionó la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, ley 27.412 donde se establece que para la oficialización de listas de Senadores/as y Diputados/as nacionales y Parlamentarios/as del Mercosur, la obligatoriedad de ubicar de manera intercalada mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a hasta el/la último/a candidato/a suplente. De esta manera, Argentina se convirtió en el sexto país de Latinoamérica[3] en promulgar una ley de paridad y con ello deja sin efecto la ley 24.012 sancionada en 1991 que introducía una cuota de género del 30%, más conocida como ley de cupo femenino.

A partir de otras fuentes de información observamos cómo se caracteriza la participación de las mujeres en puestos de máxima decisión. Un relevamiento realizado por ELA en el año 2021 sobre la participación de las mujeres en puestos de máxima decisión del Sector Sindical identifica los porcentajes de mujeres en los puestos de decisión de las comisiones directivas. Considera Nivel 1 para los cargos de máxima autoridad y Nivel 2 para los cargos electivos restantes. En la Figura 1 se observa como el porcentaje de mujeres en los puestos de conducción sigue siendo muy bajo, mientras que el mismo aumenta en los cargos de nivel 2 hasta un 24,7% en el mejor de los casos, aunque dista aún para llegar a niveles paritarios.

(Ver figura 1)

Si bien existe ley de cupo sindical femenino desde 2002 las mujeres aún tienen

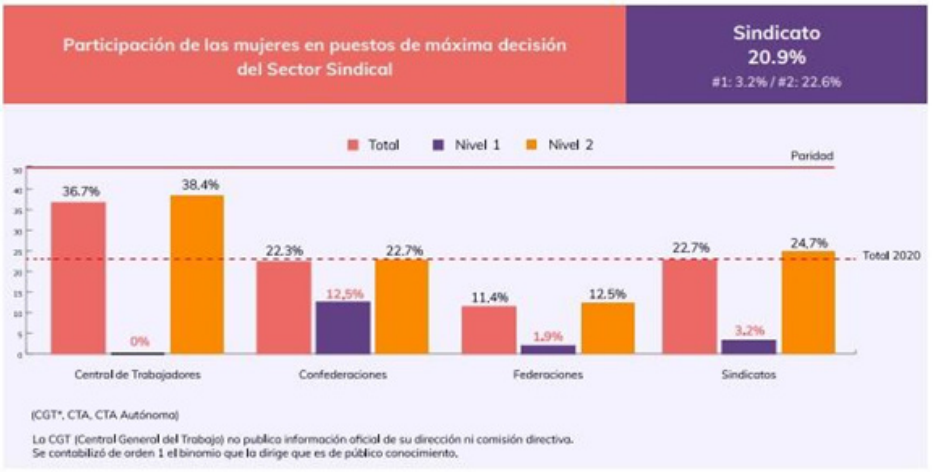


Figura 1. Participación de las mujeres en puestos de mayor decisión sindical, 2021. Fuente: ELA, Sexo y Poder 2021.

3 Luego de Bolivia, Ecuador, Costa Rica, México y Nicaragua

una bajísima participación en los cargos sindicales (Rulli, 2020). El establecimiento de la ley de cupo sindical no incorpora cláusulas específicas sobre mandato de posición por tanto permite ubicar a las mujeres en las posiciones de menor poder de negociación en la estructura sindical. Es por ello por lo que las mujeres en las cúpulas sindicales se encuentran subrepresentadas, incluso en los gremios de sectores de empleo altamente feminizados, como la educación, la salud, la alimentación.

Sin embargo, la perspectiva de género en la negociación colectiva se encuentra creciendo incipientemente, aunque lo hace de manera lenta y desigual. Esto obedece no sólo a la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical, sino también a la invisibilidad que tiene la agenda de género en el mundo del trabajo, las asimetrías laborales y económicas ancladas en las asimetrías de poder entre los géneros. Tal como expresa el informe de ELA consideramos que es necesario seguir observando el aumento de presencia de las mujeres sindicalistas, y si el mismo es capaz de "empujar" hacia arriba y habilitar el acceso de mayor cantidad de mujeres a los puestos de jerarquía más alta en los sindicatos y sus entidades asociativas." (ELA, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2021, pp. 27-28).

Por su parte en el sistema universitario nacional asistimos a un acceso paritario tanto a puestos de trabajo docente como no docente, aunque esta tendencia no se traduce de la misma manera en los cargos de autoridades superiores. Tal como establece la Figura 2, las docentes mujeres llegan al 49,8% en el nivel universitario y asciende al 61,2% en el preuniversitario. Para el caso de las trabajadoras no docentes también el 49,8% son mujeres mientras que los datos de autoridades superiores revelan un 42,8%, porcentaje que desciende

(Ver figura 2) .

La participación de las mujeres en Conadu Histórica y sus Asociaciones de Base

En el caso de la Federación Conadu

Figura 2. Cargos y personas según género y escalafón. Participación de las mujeres en las UUNN. (Fuente: DIU, DNPeIU - SPU, Ministerio de Educación, 2021)

Histórica realizamos un relevamiento de su Mesa Ejecutiva y las diferentes comisiones directivas de las Asociaciones de Base en septiembre del año 2021.

En primer lugar, partimos de la información de que el 59% de su afiliación corresponde a mujeres, mientras que el 41% restantes son varones (Figura 3).

(Ver figura 3)

Luego, para relevar la cantidad de mujeres en los diferentes puestos de decisión a diferencia del informe de ELA, hemos creado tres niveles de agrupamientos. En primer lugar, el nivel 1 para los cargos de secretarías generales, nivel 2 para el resto de las secretarías y nivel 3 para los cargos suplentes.

En este caso se observa en la Figura 4 como en el nivel 1 sólo el 30% son mujeres encabezando las secretarías generales de las asociaciones de base. mientras que ese número asciende a 46.8% para otras secretarías y, en el caso de los puestos suplentes, sobrepasa los niveles de paridad llegando al 61,4%. En los cargos de la Federación, el nivel 3 llega a 44,4%, y sólo el 30% para el nivel 2 y 0,0% en el cargo máximo. Cabe destacar que para este último cargo actualmente eso ha cambiado luego de las elecciones de marzo de 2022, como hemos señalado al comienzo de la nota.

Figura 3. Cantidad de afiliades en asociaciones de base de Conadu Histórica según género. Fuente: elaboración de Claudia Baigorria secretaría adjunta de Conadu Histórica en base a datos suministrados por las Asociaciones de Base.

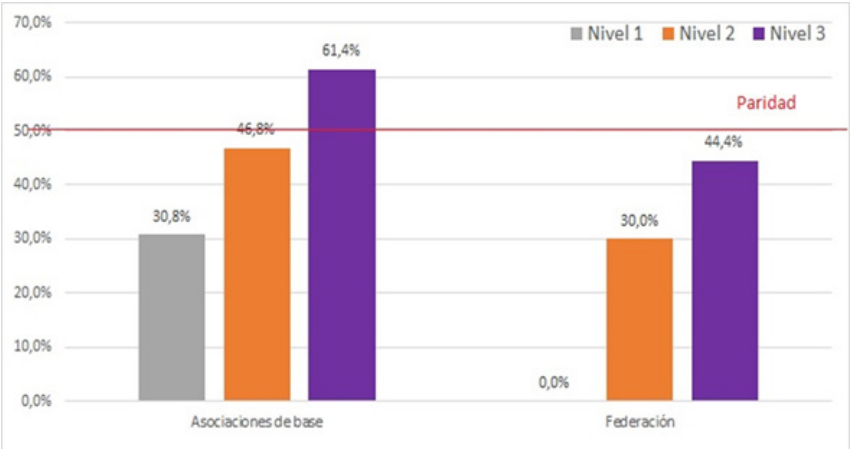


Figura 4. Mujeres en puestos de decisión según nivel de jerarquía en Asociaciones de base y federación Conadu Histórica. Fuente: elaboración propia en base a datos suministrados por las Asociaciones de Base.

(Ver figura 4)

Ahora bien, si observamos con más detalle los datos, mediante una nueva clasificación más específica sobre algunos puestos, observamos otra variación de datos a tener en cuenta.

Para el caso de la distinción entre secretaría general y adjunta observamos cómo los porcentajes se divide en 36% y 64% respectivamente en las Asociaciones de base y la Comisión revisora de cuentas a 53%.

(Ver figura 5)

Estos datos dan cuenta de ciertas características específicas, podemos decir que la falta de representación de las mujeres se da mayoritariamente en la alternancia o encabezamientos de listas. Asimismo, podemos ver que las comisiones revisoras de cuentas sí constituyen un lugar al que acceden mujeres.

También podemos dar cuenta de algunas características que imposibilitan el acceso paritario a diferentes cargos directivos para las mujeres. Algunas autoras refieren que la dificultad en el acceso, permanencia y promoción de mujeres en cargos de conducción tanto universitarios como gremiales se relaciona directamente con la división sexual del trabajo y la asignación de tareas de cuidado mayoritariamente a mujeres. Tal como expresa Pautassi (2021) esta división es la expresión de cómo se han estructurado y consolidado las relaciones de subordinación de las mujeres, cuya manifestación es su concentración en las responsabilidades de cuidado, y su menor y desigual participación en el mercado laboral. Y en los sindicatos este rol también se perpetúa (ELA, 2021). Por su parte, Campos, Frankel y Campos (2021) identifican que los obstáculos ligados a la existencia de una doble jornada laboral se perciben como el principal condicionante y constituyen el eje fundamental de la acción sindical.

Estrategias para alcanzar la paridad

En primer lugar, es necesario señalar siguiendo a Lamas (2021) que el cuerpo de mujer no garantiza pensamiento feminista,

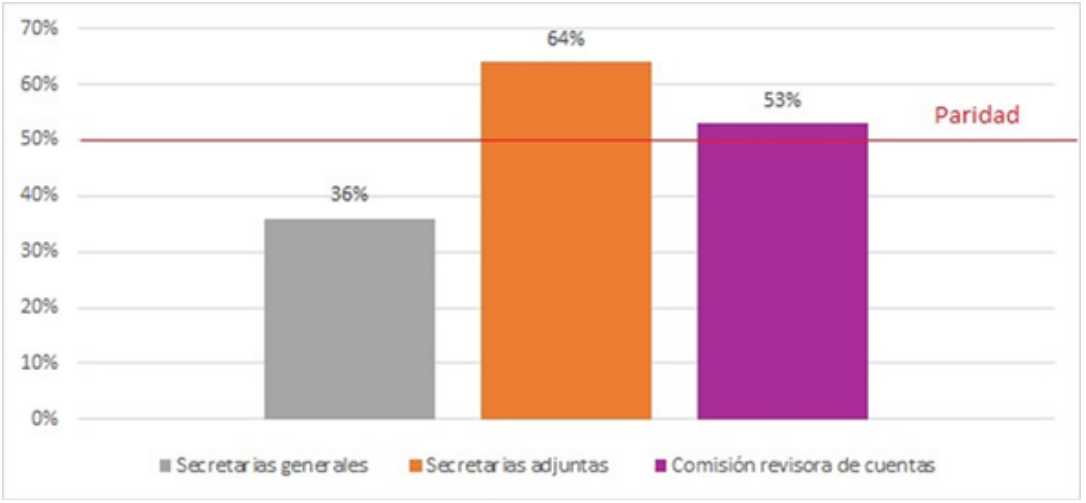


Figura 5. Mujeres en Secretarías generales, adjuntas y comisión revisora de cuentas de las asociaciones de base. Fuente: elaboración propia en base a datos suministrados por las Asociaciones de Base.

sin embargo, la entrada de las mujeres en los espacios políticos y de poder, es un comienzo para generar cambios. Para el caso de nuestros espacios sindicales es necesaria para expresar cabalmente la agenda de la docencia en su conjunto, para actuar sobre la realidad y ser capaces de transformarla. Tal como la autora expresa "al existir una repartición numéricamente equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos relevantes de la toma de decisiones se logrará un reflejo de la forma en que está compuesta la sociedad, y al haber una representación cabal, todos los temas y las preocupaciones se expresarán." (Lamas, 2021, p.75). A la vez que es necesario pensar en la paridad pública y la paridad doméstica y viceversa. "Para que se dé una verdadera transformación, hay que tomar en serio que la paridad política requiere la paridad educativa y, sobre todo, la paridad en la vida doméstica." (Lamas, 2021, p. 82).

En segundo lugar, interpelar la asimetría de poder y las consecuencias que trae esta estructura desigual, tanto en las universidades como en los gremios, permite pensar una agenda transversal para poder producir fuentes de información específicas de género, políticas públicas con enfoque de género y trabajar fuertemente sobre la división sexual del trabajo dentro de las relaciones de pareja y de las relaciones sociales de género." (Pautassi, 2021). Este es uno de los desafíos de la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En tercer lugar, las acciones afirmativas en la conformación de los órganos de decisión y en la cotidianeidad sindical son urgente principalmente en el ámbito de las políticas de conciliación entre tareas productivas y del cuidado es donde se deben concentrar acciones positivas y enfocar las regulaciones laborales, para promover un verdadero alcance del principio de igualdad (Pautassi, 2007). Es decir que "Mientras no se acepte que las tareas de cuidado no son un bien privado, sino que debería considerarlo como un bien público no se va a avanzar en lograr mejoras en las capacidades de las mujeres. (Pautassi, 2007).

Reflexiones finales

A lo largo del presente trabajo intentamos identificar las características que asume la paridad para los espacios de representación. A su vez, específicamente a través de los datos relevados, observamos qué características asume esa paridad en los sindicatos en general y en la docencia universitaria y específicamente en la Federación Conadu Histórica y sus asociaciones de base.

En los sindicatos universitarios entendemos que la división sexual del trabajo estructura también las relaciones de poder al interior de los gremios. Consideramos que avanzar hacia la paridad en los órganos de decisión es justo para afirmar el principio de igualdad y es necesario para tener una agenda que abarque a toda la docencia universitaria.

Finalmente identificamos algunas estrategias y desafíos para acceder a una democracia paritaria en los ámbitos gremiales:

- La construcción de redes a través de espacios de encuentros de mujeres sindicalistas, secretarías y comisiones de género. Un ejemplo de ello es la conformación red intersindical contra la violencia laboral .

- *Promover la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos con el objeto de visibilizar desventajas estructurales que aún persisten, por ejemplo, a través de la capacitación en Ley Micaela en universidades y sindicatos.*

- *Avanzar en políticas públicas de cuidados que incluyan una redistribución de tareas a través del análisis del convenio colectivo de trabajo con licencias con perspectiva de género.*

- *Acciones afirmativas que promuevan mayor participación de mujeres en los órganos de dirección sindicales. Es decir, medidas positivas que favorezcan a mujeres (y diversidades) en la participación sindical cotidiana y en la integración de listas.*

- *Promover la existencia de protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género en asociaciones de base y federación.*

- *Discutir la paridad vertical y también la horizontal en las tareas sindicales: no sólo más mujeres en el nivel 1 sino también en diferentes cargos y responsabilidades políticas y de decisión*

- *Avanzar en medidas de alternancia en los cargos uninominales.*

Todas estas acciones se entienden si reconocemos la necesidad de construir un sindicalismo feminista, capaz de comprender y transformar la agenda de las trabajadoras desde adentro de los espacios sindicales. El desafío requiere de nuevas herramientas, que desbordan el marco tradicional del sindicalismo para poner en el centro los cuidados y la vida misma desplegando otras formas de ver el mundo y de intervenir en él.

Bibliografía

Archenti, N., & Tula, M. (2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador. América Latina Hoy, 66, 47-68

Campos, J., Frankel, J., & Campos, M. (2021). Feminismo y sindicalismo: estrategias y mecanismos para fomentar la participación gremial de las trabajadoras. Fundación Rosa Luxemburgo.

Departamento de Información Universitaria, DNPeIU - SPU, Ministerio de Educación. (2021). Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2019-2020.

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. (2021). Sexo y poder ¿Quién manda en Argentina?: Participación de las mujeres en espacios de poder en 2020. (N. Gherardi, Ed.) Obtenido de http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=14&opc=49&codcontenido=4327&codcampo=20

ELA - Equipo Latnoamericano de Justicia y Género. (2018). Violencia política contra las mujeres en Argentina. Experiencias en primera persona.

Lamas, M. (2021).Feminismos, cuidados e institucionalidad.Homenaje a Nieves Rico. (L. Pautassi, & F. Marco Navarro, Edits.) Obtenido de https://www.fundacionmedife.com.ar/feminismos-cuidados

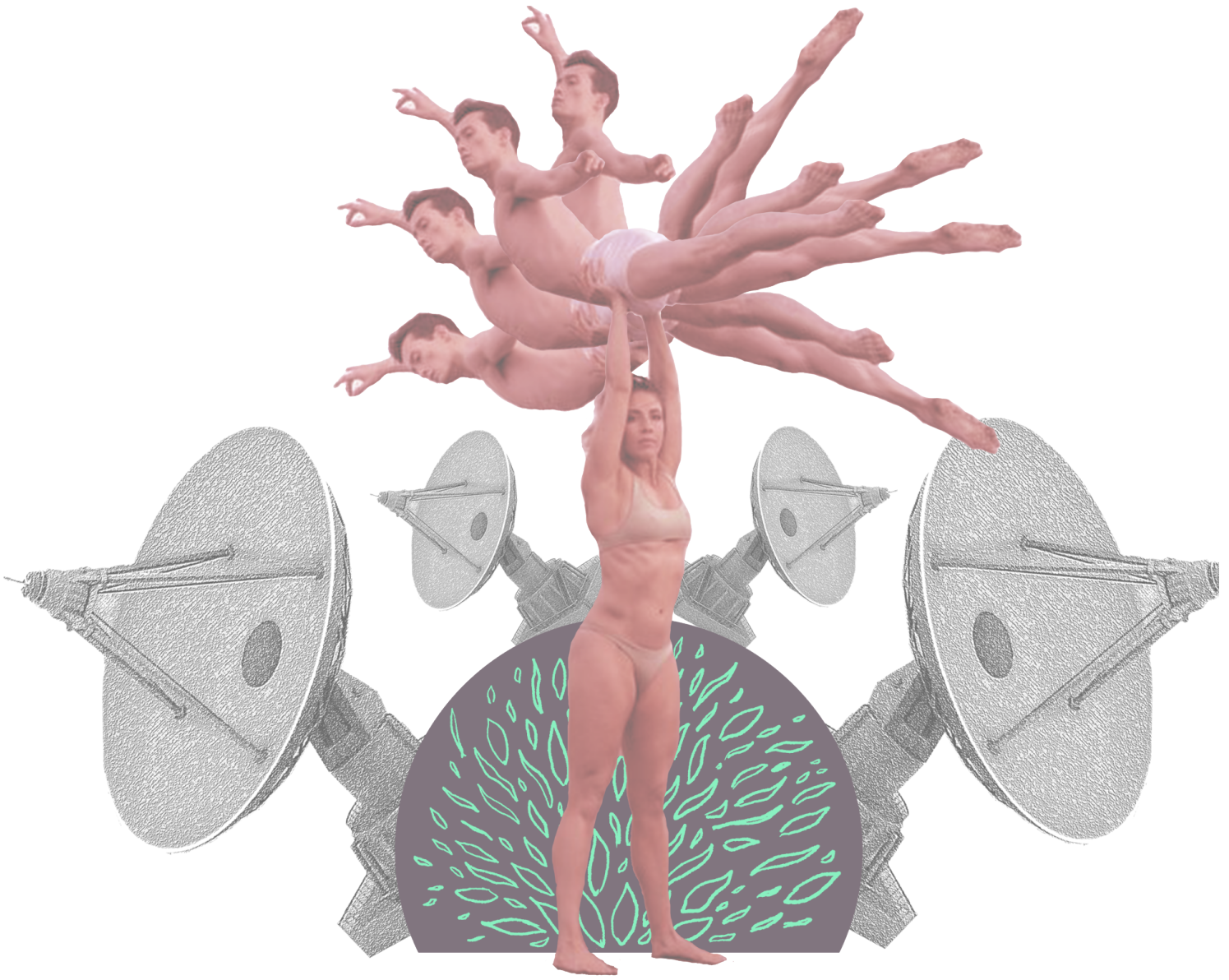
Pautassi, L. (2007). ¿Igualdad en la desigualdad? Alcances y límites de las acciones afirmativas. SUR Revista internacional de derechos humanos(6), 71-96.

Pautassi, L. (2021). La agenda de género a nivel regional: prácticas, enfoques y estrategias. En N. De la Torre, M. Herrera, & S. Fernández, Tratado de Géneros, Derechos y Justicia (Vol. 4). Rubinzal.

Rulli, M. (2020). Perfil de país según la igualdad de género. ONU Mujeres.

Ayelén Martínez. Socióloga, magíster en gestión pública. Docente e investigadora de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego (UNTDF). Coordinadora del Protocolo de Género de la UNTDF, Sede Ushuaia. Co-Directora de Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica.

Laura Kniznik. Docente UBA y UNSAM. Dra. en física e Investigadora CNEA. Diplomada en: "Formación en ESI", UNSAM; "Feminismo, Trabajo y Políticas Públicas", FFyL-UBA y ATE; "Mujeres, géneros, diversidades y políticas públicas", UNPSJB. Directora de Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica.



“Cuando nuestras estrellas hablan”

Semblanza y algunas voces de la vida y militancia de Octorina Zamora, mujer Wichí

Con profundo pesar el 1 de junio de 2022, a unos días del 3J #NIUNAMENOS, deja este mundo terrenal la hermana Octorina Zamora, “La hija del gran espíritu”, lideresa de la Nación Wichí y del conjunto de naciones y pueblos originarios, a la edad de 64 cuatro años en la Provincia de Salta.

Desde esta semblanza y algunos fragmentos de su voz en la militancia y demandas en defensa por el reconocimiento de los pueblos indígenas por:

- El derecho a la titularidad del territorio ancestral,

- La educación y la salud respetuosa de la cosmovisión indígena,

- La justicia en la Masacre de Napalpí (Chaco,1924) y

- La denuncia de las violencias y femicidios que sufren las niñas y mujeres indígenas y wichis en el norte argentino y en todo el país.

Acompañamos y rendimos homenaje desde nuestra asociación ADIUNSa.

OCTORINA ZAMORA, NIYAT, autoridad del pueblo Wichi de Salta, nació el 22 de abril de 1958 en la Provincia de Salta.

Presidenta de la organización Kaianteya del pueblo Wichi que visibilizó a las culturas indígenas y del pueblo Wichí de

manera incansable desde la participación en distintas organizaciones de las comunidades indígenas y eventos nacionales e internacionales.

Madre de cuatro hijxs a los que, junto a otrxs jóvenes de la región chaqueña de distintos pueblos indígenas y campesinos acompañó en su educación obligatoria y superior para que pudieran acceder a tener formación y titulaciones, como es el caso de su hija Tujuayliya Gea Zamora que es la primera médica wichí de su comunidad.

Por su amplia trayectoria militante ocupa un lugar en el Libro de Mujeres Indígenas de la Secretaría de la Nación, desde 2007.

Su trabajo siempre se vinculó con los derechos humanos y la recuperación de la memoria, fue parte del encuentro del INADI para modificar el día de la raza en el calendario nacional, por el "Día de la Diversidad Cultural Americana".

Participó y recorrió de manera incansable las comunidades de Rivadavia, Orán, Departamento San Martín en la provincia de Salta, organizando y escuchando a las mujeres y niñas víctimas de agresiones sexuales y violaciones en banda o grupales, generando intensos debates y visibilizando la gran escala de estos crímenes; acompañó y puso foco en las familias de víctimas de femicidios como el acontecido en Pluma del Pato tras la muerte violenta de la niña Pamela Flores con una campaña nacional en redes y medios masivos que fueron apoyadas por los feminismos populares, indígenas y académicos.

En el mes de marzo del presente año recibió el premio "Berta Cáceres", otorgado por la Red de Mujeres Defensoras del Ambiente y el Buen Vivir y en el mes de mayo reciente fue distinguida con el diploma de honor "Eulogio Frites" del Instituto Nacional de Asuntos Indígenas (INAI) por su compromiso inclaudicable en la defensa permanente de los derechos de niñas, niños, niñxs, jóvenes y mujeres de los pueblos originarios.

Ella con firmeza planteó:

"Los delitos como femicidios y abusos a nuestras mujeres indígenas son crímenes de racismo, odio y machismo que el Estado debe condenar. Somos seres humanos, no somos animales. No vamos a permitir que nos violen, maten y nos tiren".

"Es muy importante poder tener un espacio con presencia de mujeres indígenas, solo nosotras sabemos el sufrimiento que tenemos".

"Los femicidios indígenas no solo son en el Chaco o Salta, ocurren en Formosa, Misiones y otras provincias del norte, tiene que haber un fondo nacional para las investigaciones de estos crímenes".

"Yo milito desde los trece años, con la base de la educación de mis padres, la conciencia de mi familia, la educación. Vengo de una familia de shamanes que siempre ha vivido perseguida por la iglesia anglicana, que nunca aceptó a la familia de los sabios Wichí, porque decía que éramos familia de brujos... Entonces mi familia ha resguardado esa religiosidad como ha podido, esa parte tan valiosa, que llevo con mucho orgullo. Y hoy podemos hacer una prédica más libre de lo que somos. Ser religiosa Wichí es justamente ser guardiana de su pueblo, de su territorio, de su espíritu"

Los desafíos de la docencia universitaria son muchos y diversos y es fundamental poder incluir en sus prácticas las experiencias feministas del sur, de los pueblos originarios, de las luchas de mujeres organizadas, que como Octorina han visibilizado, denunciado y exigido espacios, reconocimiento político y mejores condiciones de vida para las niñas y mujeres Wichís desde las riquezas de su cultura.

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

ES MUY IMPORTANTE PODER TENER UN ESPACIO CON PRESENCIA DE MUJERES INDIGENAS, SOLO NOSOTRAS SABEMOS EL SUFRIMIENTO QUE TENEMOS

¿Cuán inclusivo es el "lenguaje inclusivo" en las Universidades?

Argumentos / usos / contradicciones

Algunas Facultades y algunas Universidades en Argentina desde 2017 han emitido distintas disposiciones que, básicamente, habilitan el uso del denominado "lenguaje inclusivo"[1] en el ámbito académico. Son pocas, pero de algún modo marcan una tendencia en las Universidades de "actualizarse" en materia de uso del lenguaje.

La autorización de uso constituye, de hecho, una intervención glotopolítica[2] en las casas de altos estudios, aunque no es exclusiva de ellas: también hay intentos de regulación en algunas dependencias del Estado, en distintas instancias, y hasta se presentó en 2021 un proyecto de ley nacional que tiene por objeto garantizar el derecho al uso del "lenguaje inclusivo" en ámbitos públicos. Hay que destacar que en general las normas no definen qué se entiende por "lenguaje inclusivo" (se da por conocido) y no siempre se legisla sobre el mismo tipo de uso. En las Universidades, en particular, a veces se autoriza para tesis, otras para todos los usos institucionales, otras no se especifica tan claramente, pero en general se hace hincapié en usos escritos.

Estos intentos de regulación del uso de la lengua se sostienen, básicamente, en el argumento de que el uso del "lenguaje inclusivo" en muchos casos es combatido, atacado o prohibido, y que en consecuencia es violentada la persona que lo usa. Los argumentos con los que se defiende el uso del "lenguaje inclusivo" en las casas de altos estudios no son diferentes de los que se usan en otros ámbitos: desde que "hace visible a las mujeres",[3] o "a las mu-

1 La denominación "lenguaje inclusivo" es objeto de debate. Con fines simplificadores, optamos por dejar la forma más usual de nombrar este fenómeno. Para más referencias, cfr. Ferro (2022), Radi y Spada (2020), Alabarces (2018).

2 Cfr. Arnoux (2000).

3 Es interesante que este mismo argumento, en boca de determinadas corrientes feministas (en general conocidas como radicales), es utilizado para atacar el uso del "lenguaje inclusivo"

jeres y las diversidades", pasando por "el lugar central del lenguaje que nos constituye como sujetxs", hasta que "termina con el lenguaje androcéntrico, el cual constituye una forma de reproducción del patriarcado". En todos los casos, la defensa del uso del "lenguaje inclusivo" está articulada como parte de la defensa democrática del derecho al uso de la palabra y en contra de la opresión patriarcal.

Pero sería bueno, para comenzar, separar un poco tanto argumento yuxtapuesto.

¿Qué se entiende por "lenguaje inclusivo"?

En principio, tiende a denominarse "lenguaje inclusivo" en castellano[4] a cierta configuración gramatical o discursiva[5] que rompe con el binarismo de género gramatical. Dicho de otro modo, suele entenderse por "lenguaje inclusivo" a aquel que no reproduce el binarismo de género masculino / femenino en la gramática en lo que hace a la referencia a personas. Sin embargo, esta concepción es limitada, y además habilita luego algunas confusiones importantes.

Es importante señalar que el denominado "lenguaje inclusivo" no es sólo un procedimiento gramatical que consiste en agregar el uso del morfema "-e". Limitar la compresión del "lenguaje inclusivo" como si se tratara de un tema, en términos generales, primordialmente lingüístico (incluyo en este sentido desde lo gramatical hasta lo discursivo) y comunicacional hace perder de vista sus aspectos sustantivos en tanto fenómeno social: en este caso como en otros, se hace necesario atender la relación lenguaje / sociedad, y en particular, el papel social de los movimientos que lo usan y de las instituciones que o bien lo combaten (como la Real Academia Española, por ejemplo), o bien intentan incorporarlo (como algunas Universidades y algunas Facultades, pero también otras instituciones educativas, estatales, y un largo etcétera). En el caso del "lenguaje inclusivo", lo primero que hay que señalar es que está íntimamente enlazado con las luchas del movimiento trans*[6] en particular, y, en general, del movimiento de mujeres y del movimiento LGTBQ+.[7]

Dicho esto, podemos analizar algunos aspectos del "lenguaje inclusivo" que suelen dejarse fuera del debate, a saber:

a) los enunciados "hola a todos, to-

4 A principios del siglo XXI, en varias lenguas (inglés, francés, sueco, alemán, noruego, danés, castellano, entre otras) apareció un fenómeno denominado "lenguaje inclusivo" (en alguna lengua habían aparecido pronombres o denominaciones "inclusivas" mucho antes, pero como manifestaciones aisladas). El fenómeno tiene en común dos aspectos, definitorios: 1) se refiere a un conjunto de mecanismos o procedimientos que son superadores de una concepción binaria del género; y 2) se enlaza con las luchas del movimiento y las organizaciones LGTBQ+, específicamente del movimiento trans*. Pensar el "lenguaje inclusivo" sólo es posible si se piensa la relación lenguaje / sociedad, y no sólo la gramática. Veamos un caso ilustrativo: el sistema lingüístico del inglés tiene menos marcas de género que otras lenguas, pero también es obvio que el cisexismo y la transfobia no son ajenos a las sociedades de habla inglesa.

5 Hay una larga discusión sobre el carácter lingüístico o discursivo del "lenguaje inclusivo". No nos ocupamos en este artículo de esta cuestión, y por eso no nos extendemos en el asunto.

6 Utilizamos el término trans* como hiperónimo para un conjunto de identidades que incluyen personas trans, travestis, no binarixs, entre otras muchas posibilidades.

7 Es necesario explicitar que hay diferencias e incluso fuertes tensiones entre algunas fracciones o sectores del movimiento de mujeres y el movimiento trans*, las cuales también se dan en el plano del lenguaje. A esto se agrega, por ejemplo, que hay una corriente lingüística feminista que tiene una agenda propia, la cual no incluye el fenómeno del "lenguaje inclusivo".

das y todxs" y "hola a todxs" son contrapuestos. El primer uso del "todxs" es una reformulación del uso binario del género gramatical y señala una diferencia entre "destinatarios masculinos", "destinatarias femeninas" y "otrxs destinatarixs", quienes aparecerían como una tercera opción. La segunda opción enunciativa, la de "hola a todxs", por el contrario, directamente desarticula la concepción binaria del género: todxs somos todxs, no hay un grupo "todos", un grupo "todas" y además un grupos "todxs" diferente;

b) el uso del "lenguaje inclusivo" para una persona particular, para unx destinatarix específicx, en singular, puede constituir directamente un modo de violentar a una persona. ¿Qué personas pueden ser destinatarias del uso del "lenguaje inclusivo" en singular? Sólo aquellas que asuman públicamente que ese es el género gramatical que eligen para sus pronombres personales (elle) y los consiguientes usos que marcan género (por ejemplo, "¿Estás cansade?"). Llamar a alguien según su aspecto físico, por ejemplo, "profesorx" o "alumnx", es, lisa y llanamente, la exposición de un prejuicio.[8]

c) El "lenguaje inclusivo" se corresponde con un campo denotativo-ideológico. No todo puede ser nombrado bajo las formas del "lenguaje inclusivo", porque las condiciones histórico-materiales en las que se ha generado delimitan un "nosotrxs" (identificado con parte del movimiento de mujeres, buena parte del movimiento LGTBQ+, pero en particular la comunidad trans*) frente a un "ellos / ellas" (identificado con una parte menor del movimiento de mujeres, y un conjunto de instituciones reaccionarias, en primer lugar, la Real Academia Española, entre otras). Y esto es clarísimo si vemos algunos ejemplos: al día de hoy, nadie que use habitualmente "lenguaje inclusivo" consideraría aceptable (o válido) el uso de frases como "lxs policíxs" o "lxs académicxs transfóbicxs". Es más, esta última frase constituye lisa y llanamente un oxímoron.

Como decíamos, este conjunto de procedimientos descriptos son resultado de su proceso de constitución histórico-material: se trata de una forma de hablar que ha surgido en la oralidad de las calles y al calor de las luchas. Eso marca sus usos, sus "contrapuntos", lo que puede ser dicho con/en "lenguaje inclusivo" y lo que no. Y todavía tiene esa impronta, incluso en las formas escritas.

Sin embargo, todavía falta caracterizarlo mejor. Un argumento importante en la defensa del uso del "lenguaje inclusivo" en las Universidades (y también en otros ámbitos) es que se opone al lenguaje androcéntrico (el que utiliza el género gramatical masculino como universal). Y eso es una verdad a medias, y por lo tanto, es más lo que confunde que lo que logra aclarar. Como parte de la vida social, el "lenguaje inclusivo" se opone al lenguaje que refuerza en su gramática el binario de género: ya se trate del lenguaje androcéntrico, ya se trate del que suele llamarse desplegado (el que utiliza los dos géneros gramaticales normativos a la vez -los géneros gramaticales femenino y masculino-, el que se identifica con la frase "todas y todos"), el cual abandona el androcentrismo pero refuerza el binarismo. Por el contrario, afirmamos

8 Una poetisa trans* cuenta una anécdota impactante: en una reunión social, un grupo de mujeres conocidas de ella estaban charlando sin usar "lenguaje inclusivo", algo que comenzaron a hacer apenas ella se incorporó al grupo. El uso del "lenguaje inclusivo" sirvió, en este caso, más bien para una "exclusión" o un señalamiento de la diferencia.

que el "lenguaje inclusivo" se enfrenta, centralmente, al binario de género y al cisexismo, el cual es definido por Blas Radi (2020) como "el sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis ⟦esto es: las personas que no son trans⟧ son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans".

Y este es un punto central: lo que todos esos argumentos de las Instituciones (y de quienes hablan por ellas) en la defensa del uso del "lenguaje inclusivo" tienden a ocultar, de hecho o voluntariamente, es que el "lenguaje inclusivo" constituye una respuesta a aspectos simbólicos del cisexismo y desconoce, en un solo golpe, la normativa lingüística y la cisnormatividad.

El cisexismo en las Universidades Nacionales

Ahora bien, el hecho es que en varias Universidades Nacionales o en Facultades de ciertas Universidades se ha autorizado el uso del "lenguaje inclusivo". Algo que hemos de decir, en primer lugar, es que el uso en las aulas y en los pasillos preexistía a su autorización. A eso hay que agregar también que su autorización parece pretender darle cuerpo institucional y a la vez promover la escritura de una forma oral callejera que constituye un fenómeno rico y múltiple. Por último, el estudio y análisis del "lenguaje inclusivo" implica también, con todas las mediaciones del caso, examinar tanto la emergencia como el desarrollo de uno de los movimientos populares más masivos de las últimas décadas: el de los derechos en materia de géneros.

Por eso no podemos dejar de señalar, enfáticamente, que las mismas instituciones universitarias que aprueban normas garantizando el derecho al uso del "lenguaje inclusivo" son profundamente cisexistas y no tienen políticas de inclusión trans*, lo que resulta en las siguientes consecuencias:

- no hay una política de becas específicas para personas trans* ni una política de permanencia de estudiantes trans*;
- no se instrumenta el cupo laboral trans* para docentes y no docentes (apenas si se ha contratado a algunas personas en las Universidades Nacionales bajo esa figura);
- no hay capacitación para docentes, no docentes y estudiantes ni hay una campaña contra el cisexismo y la transfobia;
- los cursos de la Ley Micaela, cuando se hacen, apenas si tocan el tema y en algunos casos, como el de la UBA, directamente incurren en la malgenerización de una conocida teórica trans*;
- la transfobia y el cisexismo no son, de hecho, considerados por las Universidades violencias "dignas" de identificar, prevenir, erradicar y abordar, ni siquiera ante situaciones de denuncias concretas que reclaman inmediata atención institucional;
- los programas de estudio de carreras como Medicina y Psicología (entre otras) siguen, de conjunto, patologizando a las personas trans*;
- no hay baños no-binarios salvo excepciones aisladas;
- se incumple reiteradamente con el artículo 12 de la Ley de Identidad de Género (ley aprobada en 2012): "Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adop-

tado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados."; y, finalmente

- las obras sociales de las Universidades Nacionales tienden sistemáticamente a incumplir con al menos parte de las prestaciones de salud estipuladas en el artículo 11 de la Ley de Identidad de género (el que regula que el derecho al libre desarrollo personal incluye el derecho a la salud y a todo tipo de tratamiento. Todas las personas mayores de dieciocho (18) años de edad podrán, conforme al artículo 1° de la presente ley y a fin de garantizar el goce de su salud integral, termina explicitando que "todas las prestaciones de salud contempladas en el presente artículo quedan incluidas en el Plan Médico Obligatorio, o el que lo reemplace, conforme lo reglamente la autoridad de aplicación.").

Cabe aclarar que las reivindicaciones en materia de géneros en las Universidades abarcan también otros temas, no sólo el cisexismo. A modo de Ilustración de otras demandas: faltan en muchos casos jardines materno-parentales para que lxs trabajadorxs, pero en particular las personas que se hacen cargo del cuidado de niñxs (en la mayoría de los casos, mujeres cis) puedan dejar a sus hijxs a resguardo mientras trabajan; tampoco hay en muchos casos lactarios (para personas que estén amamantando) o juegotecas que permitan que lxs niñxs estén sólo las 2 horas que lx docente está dando clase (a diferencia de un jardín, que exige asistencia diaria); la instrumentación de los protocolos y la licencia por violencia de género es en muchos casos un verdadero calvario (además de que, en general, está pensada más para atender casos donde las víctimas son sólo mujeres cis, pasando por alto que existen en las Universidades personas trans que también son víctimas de violencia de género).

El fetiche del "lenguaje inclusivo" y la falta de inserción trans* en las Universidades

Suponer que el "lenguaje inclusivo" es un horizonte de llegada es un error, y conlleva su fetichización. La noción de fetiche lingüístico (Bein, 2005)[9] explica ese razonamiento según el cual se sostiene que una ciertas características mágicas asignadas al "lenguaje inclusivo", considerado de modo autónomo o aislado de sus condiciones histórico-materiales, separado de sus determinantes ideológicos, alcanzarían para satisfacer todas las necesidades en materia de derechos de géneros. Dicho más coloquialmente, el argumento se sintetizaría del siguiente modo: el uso generalizado del "lenguaje inclusivo" terminaría con todos los problemas de inclusión en materia de géneros. Se trata de un argumento falaz que estira la noción de performatividad del lenguaje[10] hasta descuartizarla.

En línea con la teoría de los actos de habla, Sara Ahmed (2012) propone analizar lo que llama "actos de habla institucionales". La autora afirma que a menudo los enunciados sobre la inclusividad/diversidad de una institución no constituyen simplemente un acto de habla constatativo (es decir, que describe un estado de

9 Cfr. Bein (2005).

10 A los fines de este artículo, nos interesa resaltar que la performatividad del lenguaje (es decir, la capacidad de un enunciado en constituirse en una acción que a su vez modifica un estado de cosas) no es ilimitada.

cosas), sino que además están haciendo algo. Ahora bien, aquello que se realiza no es, efectivamente, lo que el enunciado constatativo afirma, es decir la inclusividad de la institución, sino la idea (la fantasía) de que la universidad es inclusiva y diversa, idea que circula dentro de la comunidad educativa. Ahmed distingue entonces entre los efectos producidos por un enunciado institucional y lo realizado por un enunciado performativo. Tanto los discursos de inclusividad/diversidad como el uso del "lenguaje inclusivo" por parte de instituciones adquieren vida propia: no producen cambios efectivos en la institución, sino la apariencia de estos.

Es por esto mismo que explica Ahmed (2012) que pretender obviar el carácter particular del "lenguaje inclusivo" no es ingenuo. La incorporación del "lenguaje inclusivo" en las Universidades Nacionales tiene un doble carácter, contradictorio:

a) por un lado, esa incorporación se inscribe en un intento de fetichización y apropiación del "lenguaje inclusivo" por parte de las instituciones universitarias (mejor dicho, de las autoridades universitarias, de esas mismas que sostienen un sistema universitario basado en los salarios de miseria, docentes ad honorem, trabajo docente bajo virtualización forzosa, incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo de la docencia universitaria y negocios privados de toda laya), intento que se replica en otras instituciones similares. Esos intentos forman parte una política más general, que incluye, a la vez, sucesivos intentos de cooptación de distintas organizaciones y movimientos vinculados a los derechos de las mujeres, de las personas trans*, de las personas que se autodefinen en las múltiples identidades englobadas en la sigla LGTBQ+. En el caso de las patronales universitarias, que conocemos muy bien, es parte de su lógica intentar apropiarse y/o cooptar procesos de lucha. Pero además, como decíamos, se trata de instituciones cisexistas (pensadas por y para personas cis), lo que agrava el problema; y,

b) por el otro lado, esas mismas instituciones (y autoridades) no han podido, por ahora, limpiar el "lenguaje inclusivo" de su carácter rebelde, movilizador, ligado a las luchas que abrazaron la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género, el Ni Una Menos, la legislación por aborto legal, seguro y gratuito y la regulación y cumplimiento del cupo laboral trans* en diferentes jurisdicciones y en el nivel nacional. Quienes militamos hace años por derechos en materia de géneros, sabemos que cada conquista ha sido arrancada después de años de lucha, y que a su vez, cada conquista exige después una lucha cotidiana para que se cumpla. Un buen ejemplo es el sistemático incumplimiento de la Ley de identidad de Género, que en poco más tendrá ya 10 años de sancionada.

Conclusiones

Dicho todo esto, es importante destacar que nosotrxs no renegamos del uso del "lenguaje inclusivo": de hecho nosotrxs lo usamos, tanto en la escritura como en la oralidad. Tampoco abogamos por su imposición: el uso del "lenguaje inclusivo" supone el desarrollo de nuevas competencias lingüísticas que atañen al corazón de las estructuras gramaticales que todx hablante del castellano como lengua primera ha

aprendido[11] en sus primeros años de vida. Así que reconocemos también la situación en la que unx hablante sólo usa el "lenguaje inclusivo" en un saludo inicial ("hola a todxs") para dar cuenta, desde el inicio de la interacción, de una orientación pragmático-comunicacional que le permite establecer un tipo de vínculo con lxs destintarixs y un posicionamiento frente al cisexismo. Y esto involucra un proceso de producción de sentido que va más allá de las capacidades y voluntades metalingüísticas o metacomunicativas de las personas involucradas en una situación particular.

Defendemos el derecho al uso del "lenguaje inclusivo", pero no le asignamos características mágicas, no lo aislamos de sus condiciones, sino que por el contrario, incluimos su uso, su estudio y la difusión de los resultados de nuestras investigaciones como parte de la lucha contra la opresión cisexista que garantiza hoy el Estado y reproducen innumerables instituciones, entre las que tienen un papel destacado las Universidades Nacionales, encargadas de formar docentes, científicxs e intelectualxs.

No nos conforman las fantasías de inclusión. Queremos Universidades que garanticen el ingreso, permanencia y egreso de lxs hijxs de la clase obrera. Queremos Universidades que garanticen el ingreso, permanencia y egreso de personas trans*. Queremos Universidades que garanticen el ingreso, permanencia y egreso de lxs hijxs trans* de la clase obrera. Queremos muchas "inclusiones", igualitarias y democráticas. Y para eso, con la autorización de uso del "lenguaje inclusivo", en el mejor de los escenarios, apenas si alcanza para empezar.

11 Usamos el término "aprender" en el sentido que le ha dado Vigotsky. Excede por lejos a este artículo el desarrollo de las distintas concepciones a lo largo de todo el siglo XX sobre adquisición y aprendizaje del lenguaje.

Bibliografía referida

- Ahmed, S. (2012). On Being Included. Durham y Londres: Duke University Press, pp. 51-82.
- Alabarces, P. (2018). "Peronistas, populistas y plebeyos: ocho entradas". En J. E. Brenna B. y F. Carballo E. (coords.): América Latina: de ruinas y horizontes. La política de nuestros días, un balance provisorio, Ciudad de México, Bonilla Artigas Editores, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, pp. 231-250.
- Arnoux, E. N. de (2000). "La glotopolítica: transformaciones de un campo disciplinario". En Lenguajes: teorías y práctica Primer Simposio de la Maestría en Ciencias del Lenguaje, Buenos Aires, Secretaría de Educación, GCBA, pp. 3-27.
- Bein, R. (2005). "Las lenguas como fetiche", en J. Panesi y S. Santos (eds.): Actas del Congreso Internacional "Debates actuales: las teorías críticas de la literatura y la lingüística", Buenos Aires, Departamento de Letras, Facultad de Filosofía y Letras, UBA (publicación en CD, sin paginar).
- Ferro, F. (2022). "Apuntes sobre el «lenguaje inclusivo»", en B. Radi (ed.): Ni agregados ni excepciones. La educación más allá del binario de género, Buenos Aires, DeCeducando.
- Radi, B. (2020). "Notas (al pie) sobre cisnormatividad y feminismo", en Ideas. Revista de filosofía moderna y contemporánea, vol. 11, 2020, pp. 23-36.
- Radi, B. y M. Spada (2020).

"Lenguaje inclusivo, cambio lingüístico y cambio social", en R. Janoario y L. Peluso (orgs.), Diferencia y reconocimiento. Apuntes para deconstruir la ideología de la normalidad, Montevideo, Universidad de la República, pp. 51-59.

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. Profesora a cargo del Seminario El "lenguaje "inclusivo" en castellano: problemas, usos, disputas y debates, de la Fac. de Ciencias Sociales, UBA. Secretaria de Derechos Humanos de AGD UBA

Francis J. Fabre. Politólogo. Investiga en los campos de los estudios sobre las modalidades de control social, los estudios trans* y la teoría queer. Participa en el Observatorio de Seguridad y el Programa de Estudios del Control Social en la Facultad de Ciencias Sociales, UBA y del Grupo de Filosofía Práctica y Políticas Queer en la Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

Sobre el intento de prohibición del uso del "lenguaje inclusivo" en las aulas por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

El presente artículo fue escrito en marzo de 2022. El 9 de junio, en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires se publicó una resolución por la cual se intenta prohibir el derecho al uso del "lenguaje inclusivo" en los ámbitos educativos inicial, primario y secundario, llegando incluso a amenazar con sanciones a lxs docentes que lo usen.

Nos parece importante hacer algunas observaciones:

1) No existe un marco legal por el que puedan prohibir el uso del "lenguaje inclusivo", ya que no hay ley nacional ni sobre lengua oficial ni sobre cuáles son las formas en las que debe usarse el lenguaje.

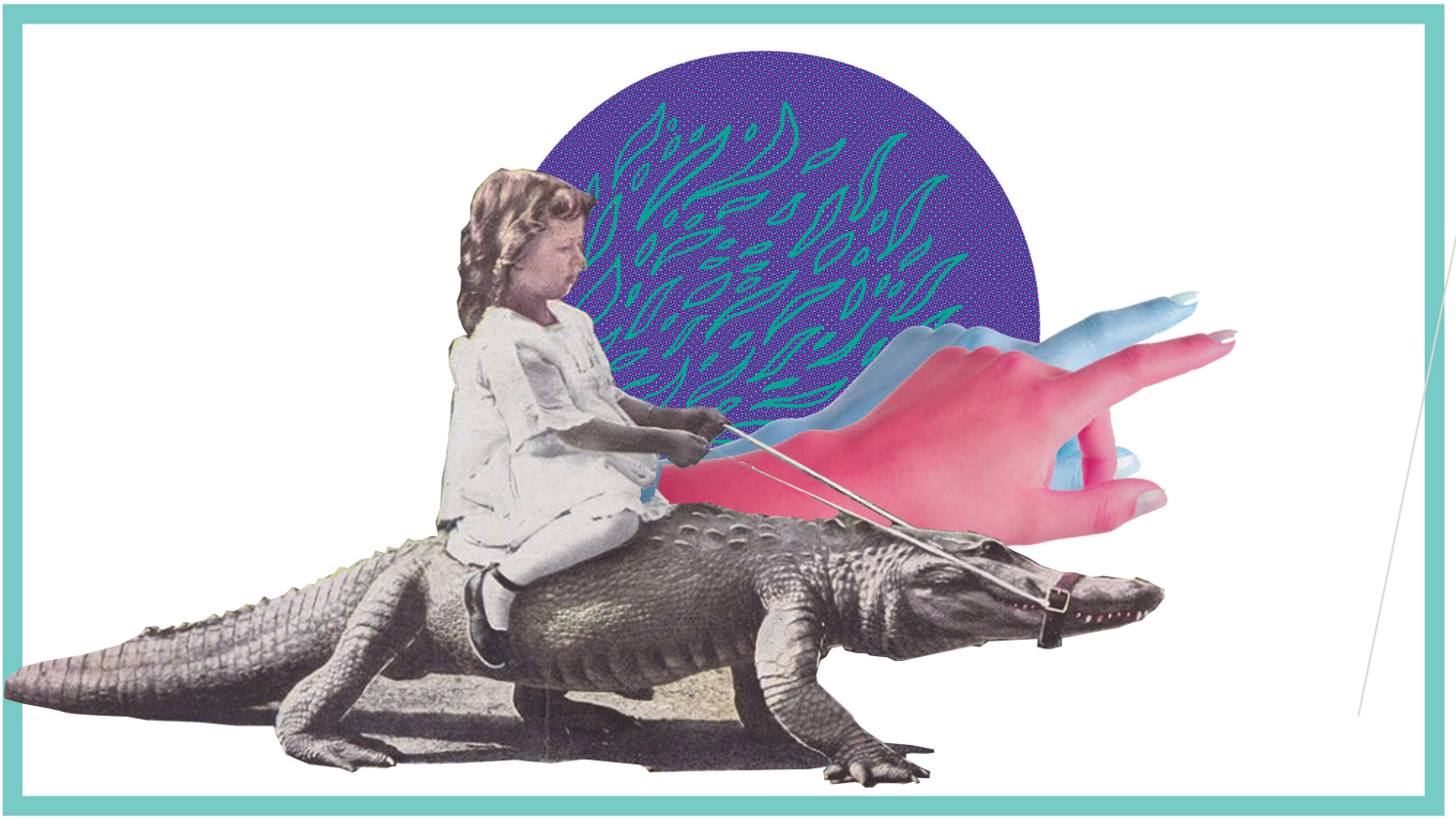
2) El intento de regular su uso es directamente una intentona fascista: una política de uniformización del discurso que intenta controlar el uso social del lenguaje, desconociendo que el cambio lingüístico es un proceso social que de hecho ha existido desde que existe el lenguaje.

3) Los argumentos de la resolución son variopintos. Carecen de sustento científico (no hay un solo estudio que demuestre que el uso del "lenguaje inclusivo" afecta la lectoescritura), recurren a la rancia Real Academia Española como si sus producciones fueran de carácter legal, etc. Quizá si prestaran atención al desmantelamiento de la educación pública, a la falta de infraestructura, a los salarios de miseria de lxs docentes, a la falta de formación docente gratuita y en horario de trabajo y a la pobreza en la que vive más del 50% de la población, incluidxs lxs niñxs, encontrarían mejores respuestas para los problemas de lectoescritura que detectan en un distrito que gobiernan hace más de 15 años.

4) La resolución del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires implica directamente un ataque a las libertades democráticas, violenta a docentes y estudiantes y constituye lisa y llanamente una censura. Ataca la libertad del derecho al uso del "lenguaje inclusivo" no sólo como hablantes, sino también como oyentes. Para ilustrar un caso: intenta obligar a unx docente a utilizar las formas del lenguaje binario para referirse a unx estudiante que use pronom-

bre no binario, negándole a lx estudiante su propia experiencia y violando lo prescripto por la Ley de Identidad de Género.

5) El llamado "lenguaje inclusivo" es la expresión de una inmensa lucha popular. Acuña y Larreta lo saben. Nosotrxs sabemos que con "lenguaje inclusivo" no nos alcanza. Rechazamos todo intento de prohibir el derecho al uso del "lenguaje inclusivo", denunciamos la amenaza extorsiva de sanciones, nos pronunciamos por la organización en defensa de una educación pública, laica, gratuita, al servicio de las necesidades del pueblo trabajador.



Por la creación de Secretarías de Géneros y Diversidad Sexual en todos los sindicatos

Un debate de cara al 8M

(Aclaración: Este artículo fue escrito en el mes de febrero del 2022 y en la previa a la realización de la jornada del Día internacional de las mujeres trabajadoras para el número de Aleerta que saldría para ese mes. Algunas cosas se han modificado en estos meses, sin embargo, la propuesta y la experiencia es la misma.)

La masividad y organización del movimiento de mujeres y LGTBQ+ de los últimos tiempos atraviesa todas las dimensiones de la vida social por su volumen, potencia y conquistas. Interpela en todos los órdenes posibles, ya sea institucional o no, denuncia y combate - a la vez que visibiliza- las opresiones y violencias a las que estamos sometidxs arrancando por las responsabilidades del Estado y los diferentes gobiernos.

En ese marco, las organizaciones sindicales no quedaron exentas y por supuesto, tuvieron que canalizar esas demandas hacia el interior de las mismas como las que exigen que los gremios tomen nuestro pliego de reivindicaciones en sus manos (la lucha por el aborto legal es muy ejemplificador) para llevarlas como parte de los reclamos, hasta incluirlas en los Convenios Colectivos de Trabajo o en las paritarias. Los avances dentro de cada gremio fueron heterogéneos, marcados por el impulso del movimiento, pero también por las resistencias que podían encontrar particularmente en las conducciones de los mismos. El abanico es variopinto: creación de comisiones de mujeres y diversidades, de secretarias de género, elaboración de protocolos, talleres, apertura a la deliberación asamblea-

ria con temáticas específicas de género, participación en Encuentros plurinacionales de mujeres y diversidades (en algunos casos abierta a todxs lxs afiliadxs, en otros solo quienes tienen cargo), etc.

Durante el mes de diciembre del 2021, la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de nuestra federación organizó talleres de los que pudimos participar desde AGD UBA con el equipo de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual donde algunas de estas cuestiones fueron abordadas. El dato que motoriza este breve artículo es precisamente que en nuestras propias Asociaciones de base aún está pendiente su jerarquización. Los datos que pudimos observar en la página de la Conadu Histórica y de las asociaciones de base que allí centralizan información institucional (a inicios de marzo del 2022), arrojan que son solo unas pocas: AGD UBA (Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual) / ADU San Luis (Secretaria de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Diversidad) / FADIUNC (DDHH, géneros, discapacidad y discriminación) / ADUL (DDHH, género e igualdad de oportunidades). Es probable que en otras se haya avanzado, sobre todo en la conformación de comisiones, pero este dato no lo tenemos a nuestro alcance. Por otro lado, las comisiones ad hoc no son parte de las Autoridades con lo que, de existir en algunas asociaciones, no está volcado en la información institucional. Aun así, hay compañerxs que toman las tareas en sus manos en calidad de "responsables" y que participan de los encuentros de la Dirección de Géneros y Diversidad Sexual de la federación en representación de sus sindicatos.

La experiencia de AGD UBA

La Asociación Gremial Docente de la Universidad de Buenos Aires participa desde su constitución en la lucha por conquistar derechos para lxs trabajadorxs de la docencia universitaria, con una orientación clasista, entre los que se incluyen los específicos de las mujeres y diversidades sexo genéricas. Si bien teníamos algunas actividades desde la creación del sindicato en 1999, en 2011 cobró forma la primera "comisión de mujeres" y se se convirtió progresivamente en un espacio de debate colectivo, de denuncia sobre las diferentes situaciones de violencia en el ámbito laboral y hasta familiar, de demandas (siendo la primera de ellas "jardines materno-parentales" en todas las unidades académicas), de impulso a campañas específicas y lógicamente, de organización en el Encuentro plurinacional de mujeres, lesbianas, trans, travestis así como también un espacio de acompañamiento.

Ya en 2013, con la reforma de nuestro estatuto, se crea la "Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual" que permitía centralizar todo el trabajo mencionado anteriormente pero también que sea parte de los debates de la Mesa Ejecutiva ya que, a partir de ese momento la integraba como tal. La secretaría fue creciendo y fortaleciendo al calor de las luchas en curso y propias de la agenda feminista: paros internacionales de mujeres, organización del 8M, participación en los encuentros, actuación sobre situaciones de violencia emergentes a través de "consejerías", elaboración de campañas, organización de talleres, y en los últimos dos años la redacción y puesta en vigencia del 1er Protocolo para identificar, prevenir,

erradicar y abordar situaciones de violencia de género (el 1ero de todas las asociaciones de base de la Conaduh); y la campaña por el cupo laboral trans, que tuvo como primera conquista la aprobación en la Facultad de Filosofía y Letras de un proyecto integral que ha sido elevado a la UBA para su instrumentación en toda la Universidad.

La incorporación de esta secretaría a la Mesa Ejecutiva también es el resultado de un proceso cuyo saldo siempre es positivo puesto que, las reivindicaciones de nuestro movimiento siempre están en agenda para las autoridades de la gremial y son parte de los debates de la misma.

La experiencia de ADU San Luis

ADU es un sindicato que por haber levantado históricamente la independencia gremial como bandera, constituye una organización de referencia en la provincia de San Luis, fundamentalmente en afiliadxs de otros sindicatos de la docencia provincial.

Las demandas y los debates del movimiento feminista fueron siendo parte de ADU y la potencia de este encuentro posibilitó comenzar a democratizar la participación de las compañeras al interior del sindicato. En los inicios, las discusiones se daban entre varones y mujeres y con el tiempo esos temas fueron abordados fundamentalmente por las afiliadas.

Las primeras manifestaciones de la incorporación de las temáticas de género comenzaron a darse con la elaboración de comunicados de prensa dirigidos a lxs afiliadxs, en los cuales se sentaba una postura de rechazo frente a todo tipo de violencia cis sexista que ocurriera dentro de la universidad, así como en el resto de la sociedad.

Posteriormente, fuimos parte activa de la elaboración e implementación del protocolo de intervención contra las violencias en la Universidad Nacional de San Luis, junto a organizaciones estudiantiles y feministas. De a poco, se fueron tejiendo redes con espacios de género de otros sindicatos y con organizaciones feministas de la comunidad, articulación que en los primeros momentos estaba cargada de tensión, por considerarse que los sindicatos son espacios verticalistas y patriarcales (parte de razón tenían). Esa crítica llevó a que tomáramos la postura de tratar los temas de género entre las mujeres, postura que la sostenemos hasta hoy. De esa articulación resultó la participación activa del sindicato en actividades de visibilización de nuestra opresión, en fechas como el 8 de marzo, 3 de junio, 25 de noviembre, entre otras.

Con el correr del tiempo, la articulación entre nuestro sindicato y las organizaciones feministas fue siendo más fructífera, más fluida y en la actualidad se realizan numerosas actividades en forma conjunta.

En el año 2015, reforma del estatuto de por medio, luego de un largo debate llevado a cabo en asambleas, se crea la Secretaría de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Diversidad, lo cual posibilitó darles jerarquía a nuestras demandas. La conquista de este espacio en nuestro sindicato ha favorecido el debate y la visibilización de prácticas patriarcales en la universidad, tales como: dar asueto el 8 de marzo y realizar

actividades como reparto de flores y bombones a las mujeres, en un claro intento de ningunear la decisión de realizar un paro; uso del lenguaje sexista, entre otras.

De igual modo, nos hemos encargado de mostrar claramente las prácticas patriarcales de nuestros compañeros, quienes en un primer momento tienden a justificarlas, pero con el correr del tiempo logran revisarlas y modificarlas (en su mayoría). Ejemplo de ello: decirnos qué podíamos hacer y qué no en las manifestaciones callejeras, corregirnos los comunicados de prensa que realizamos, hablar ellos del 8 de marzo en una asamblea, dejar las temáticas de género como último punto en las reuniones de comisión directiva porque siempre "hay algo más urgente".

Cuesta describir los aspectos patriarcales de un sindicato, cuando a quienes estamos incomodando es a compañeros con quienes compartimos la lucha en la conquista de derechos de la clase trabajadora.

Cabe señalar la relevancia de la creación de esta Secretaría, ya que la afiliada que ocupa ese cargo es integrante de la comisión directiva, participa de las paritarias, tiene espacios en los medios de comunicación locales y constituye una genuina posibilidad de que tome la fuerza suficiente como para animarse a disputar la dirección del sindicato. Las temáticas abordadas desde la Secretaría también han motivado la participación en la vida activa del sindicato de numerosas docentes jóvenes que consideran que las demandas de la mujer trabajadora deben cobrar una relevancia central en la agenda del sindicato.

Las experiencias de AGD UBA como de ADU San Luis, y seguramente las que se replican en todas las gremiales, son un antecedente concreto del proceso de construcción colectiva, sobre la base de un movimiento dinámico y masivo que sigue creciendo, que se expresa en las calles y en todos los ámbitos, que interpela en todos los órdenes de la realidad y que ha llegado para quedarse y cambiarlo todo. Tenemos este desafío en nuestras asociaciones de base.

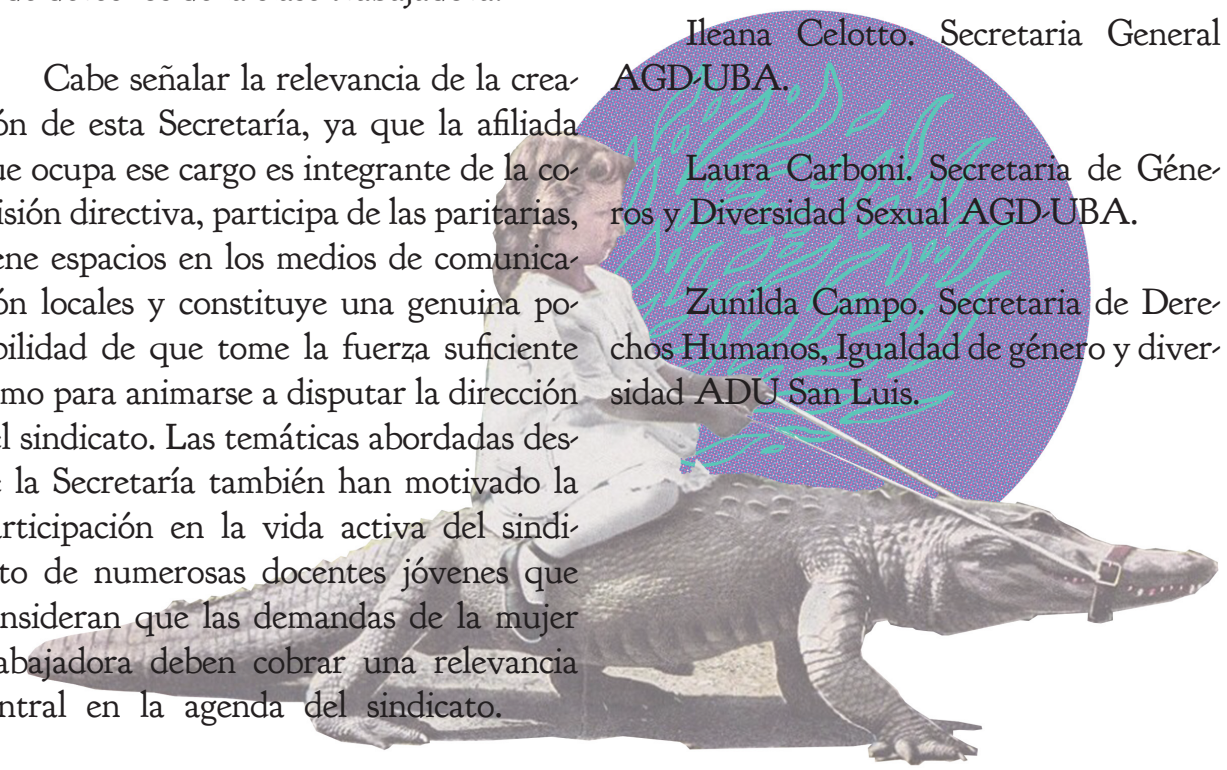
Vamos por la creación de Secretarías de Géneros y Diversidades en todos los gremios, por la creación colectiva de protocolos para identificar, prevenir, erradicar y abordar situaciones de violencia de género, por la articulación con las organizaciones de lucha de los derechos de las mujeres trabajadoras, del movimiento LGTBQ+, por la aplicación del cupo laboral trans y la real inserción trans en las Universidades, ... Es necesario. Es urgente. Ahora es cuando.

1 de marzo de 2022

Ileana Celotto. Secretaria General AGD-UBA.

Laura Carboni. Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual AGD-UBA.

Zunilda Campo. Secretaria de Derechos Humanos, Igualdad de género y diversidad ADU San Luis.



En esta sección Aleerta busca aportar, con perspectiva feminista, al análisis de nuestra realidad y a conocer(nos) entre quienes formamos parte de CONADU Histórica.

Hoy continuamos esta sección con Marina Stein, licenciada en Ciencias Biológicas por la UBA y Dra. en Biología de la UNNE, actualmente profesora adjunta en la facultad de humanidades de la UNNE y en el Instituto de Medicina Regional e investigadora del CONICET y Secretaria General de la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios de la Universidad Nacional del Nordeste (ADIUNNE).

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

Mis padres vivían en CABA , porque mi padre era de Capital Federal y mi madre, que se crió en la ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, se mudó allá. En una visita familiar a Bahía Blanca, mi madre embarazada de casi 9 meses me tuvo en el Hospital Español de esa ciudad. Soy la segunda de 3 hijos. Así que nací en Bahía, pero me crié en la ciudad de Buenos Aires. Estudié Biología en la UBA y en la Facultad de Exactas y Naturales empecé mi militancia política y mi participación en el centro de estudiantes. Fueron años de mucha efervescencia estudiantil porque salíamos de la dictadura militar y las universidades eran intervenidas en el año 1984 por el gobierno nacional con el pretexto de ser democratizadas. Nuestra Facultad protagonizó la primera marcha (marcha que fue reprimida con gases lacrimógenos) y toma de decanato contra la intervención del gobierno democrático, reclamando que se reintegre a los profesores cesanteados por la dictadura militar y se llame a concursos docentes. Es decir, empecé mi militancia sindical siendo estudiante, reclamando por la democratización del claustro docente.

2- En particular en el ámbito sindical ¿creés que existe discriminación y/o des-

igualdad de género? ¿Alguna vez te sentiste menospreciada o excluida por tu condición de mujer?

La vida sindical no está al margen de nuestra sociedad, que aún hoy día sigue discriminando a las mujeres y disidencias. Por un lado, todavía los empleos informales son realizados mayoritariamente por mujeres, sin posibilidad de organizarse sindicalmente en la mayoría de los casos, y por el otro cuando en un determinado sector laboral las mujeres somos mayoría incluso tenemos proporcionalmente muy poca representación en las conducciones de los sindicatos. Sin embargo, no se da al revés, y un ejemplo de esto último es el de las universidades. Mi sindicato hasta la elección pasada tenía representación absolutamente mayoritaria de varones siendo que en la UNNE las mujeres somos porcentualmente un poco más que los varones. La última elección cambió la historia, somos más mujeres y dos ocupamos los cargos de Secretaría General y Adjunta.

No he sido excluida que yo recuerde por mi condición de mujer, pero sí me sentí intimidada cuando quedé embarazada por primera vez y recibí un comentario un poco agresivo de quien estaba al frente del Instituto donde trabajo en la universidad porque iban a tener que destinar parte de la partida presupuestaria asignada a la institución para pagarme maternidad y otros beneficios. Hoy es impensado que eso ocurra o por lo menos tenemos protocolos de actuación frente a estas situaciones.

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

Creo que es más acelerado la inclusión de las mujeres en el ámbito sindical que en el universitario. En este último las desigualdades de oportunidades son muy marcadas todavía, somos proporcionalmente menos las que llegamos a puestos jerárquicos, aunque creo que hay una tendencia hacia el cambio. En nuestro sindicato en particular, la conformación de la Comisión de géneros, impulsada desde la Dirección de géneros de la CONADUH, acercó muchas compañeras al sindicato por diferentes motivos. Estos van desde lo particular, es decir por haber sufrido alguna violencia y no haber encontrado en el ámbito de la universidad las respuestas que necesitaban, o desde lo general de la participación de nuestro sindicato en las luchas generales de nuestra sociedad en fechas como el 8 de marzo, 3 de junio, 25 de noviembre. Hemos impulsado el dictado de cursos, conversatorios en pandemia y ahora un taller específico con diferentes temáticas sobre géneros y disidencias. También la participación en los últimos encuentros nacionales de mujeres, donde el sindicato incentiva a las compañeras a participar, y en diferentes instancias de intercambio de experiencias en los encuentros por universidades feministas.

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

Creo que es un ida y vuelta permanente entre derechos conquistados socialmente desde el movimiento feminista, que permiten y habilitan mayor acercamiento y participación sindical de las mujeres, con nuestras reivindicaciones específicas. Y eso hace que avancemos en la conquista de mayores derechos laborales con perspectiva

de género en nuestras universidades. Por eso es muy importante que seamos protagonistas de los cambios en la sociedad, me refiero a que desde los sindicatos impulsemos la participación no solo en lo específico universitario, sino que podamos confluir con el resto de los sectores gremiales y sociales que luchan por sus derechos y en particular los derechos de las mujeres.

MIRADAS VIOLETAS

CONADU HISTÓRICA

Federación Nacional de Docentes, Investigadores y Creadores Universitarios

CTA

central de trabajadores de la argentina autónoma

Aleerta

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

ISBN 978-987-46713-7-0