

Alerta

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

Nº2 - MARZO 2021

CÁTEDRA LIBRE
DE GÉNERO

CAMBIOS EN
LA MUJER RURAL

MIRADAS
VIOLETAS

CONVENIO
190 DE LA OIT

NEWEN
ZOMO

INSERCIÓN LABORAL TRANS
PROTOCOLO EN SINDICATO

ELISA BACHOFEN

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 Matusевичius
Secretaría de Derechos Humanos titular
Jorge Ramírez
Suplente
Gloria Herrera
Secretaría de Nivel Preuniversitario titular
Sergio Zaninelli
Suplente
José Del Frari

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

Nos volvemos a encontrar

Parecía imposible, pero logramos ya un segundo número de Aleerta. Estos meses fueron un viaje acelerado en el que nos reconocimos y empezamos a pasar en limpio tantos años de luchas, a veces en conjunto, otras no, pero siempre con objetivos comunes.

Mientras el país y el mundo siguen atravesando una pandemia, somos conscientes de que los desafíos para la docencia universitaria son muchos. En particular para quienes apostamos a una mirada en la universidad desde sus trabajadorxs y con perspectiva de género. Porque vamos reconociendo y estando alerta a esas trabas que nos dificultan entrar, permanecer y avanzar: las discriminaciones, las violencias, los acosos, la falta de políticas de cuidados, la existencia de instituciones universitarias estructuralmente sexistas y patriarcales.

Por eso sostenemos la necesidad de presupuestos e implementación efectiva para todo lo que venimos consiguiendo, y por todo lo que falta de ese pliego de reivindicaciones de mujeres y disidencias que además debemos avanzar para plasmarlo en el propio convenio colectivo de trabajo de la docencia universitaria. Y reafirmamos que para nosotras la salida es con más apuestas colectivas, más redes como ésta, y más construcción desde una mirada interseccional y alerta frente a las diferentes opresiones.

Laura y Ayelén



Aleerta

Directoras y editoras de contenido:

*Laura Kniznik
Ayelén Martínez*

*Diseño gráfico y Arte
Serpiente Viva*

Escriben en este número

Claudia Baigorria

Sabrina Aguirre

Fabiola Ferro

Blas Radi

Manuel Riveiro

Laura Carboni

Rocío Salgueiro

Silvina Boggi

Edith Liquitay

María Ernestina Cubiló

Ayelén Martínez

Laura Kniznik



CONTACTOS

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



GenerosConaduh



@GenerosConaduh



*Claudia Baigorria
claudiabaigorria32@gmail.com*

*Sabrina Aguirre
aguirrecarlasabrina@gmail.com*

*Fabiola Ferro
fabiolaferro@gmail.com*

*Blas Radi
blasradi@filo.uba.ar*

*Manuel Riveiro
manox3@gmail.com*

*Laura Carboni
carbonilau@gmail.com*

*Rocío Salgueiro
rociosalgueiro@gmail.com*

*Silvina Boggi
silvinaboggi@gmail.com*

*Edith Liquitay
liquitaye@gmail.com*

*María Ernestina Cubiló
mcubilo@yahoo.com.ar*

*Ayelen Martínez
ayelenmartinez84@gmail.com*

*Laura Kniznik
laurak06@gmail.com*



*Diseño Grafico
@serpiente.viva*





Un paso trascendente para erradicar la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo

Erradicar el flagelo de la Violencia y el Acoso en los ámbitos de trabajo ha sido siempre uno de los objetivos centrales de las organizaciones sindicales, en permanente colisión con los intereses de las patronales, responsables de la opresión en un sistema intrínsecamente patriarcal que a diario genera y profundiza brechas de desigualdad, discriminación y exclusión social, afectando esencialmente a las mujeres y diversidades sexuales. En el ámbito laboral la violencia se origina centralmente por las asimetrías de poder, potenciadas por la coexistencia con dimensiones de género/s, sexo, raza, etnia, discapacidades, políticas, gremiales, clase social, entre otras. Según Guy Ryder "... se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el concepto de trabajo decente y la justicia social. Las desigualdades persistentes y los cambios demográficos, al igual que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género." (1).

En nuestro país, la instalación en la agenda sindical de la violencia laboral cobró mayor dimensión a partir de los años '90, en la medida que la aplica-

ción de políticas neoliberales producían despidos masivos y precarización del empleo, con incremento de los índices de desocupación y deterioro de la salud psicofísica y la calidad de vida de los trabajadores. La consecuencia directa fue la aparición de enfermedades, angustias, suicidios, trabajadores que no podían retornar a sus ámbitos laborales al finalizar las licencias, temor a la pérdida del empleo. Pero nada de esto se visibilizaba. Recién en el año 1998, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introducía una definición de Violencia Laboral, y tardaría otros once años para que en 2009 tomara en su agenda la Violencia y Acoso en el Trabajo con perspectiva de género.

Más de veinte años transcurrieron de arduo trabajo colectivo hasta llegar al 21 de junio de 2019, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT celebrada en Ginebra (Suiza) adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresaba el claro compromiso gobiernos, patronales y sindicalistas de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Cen-



tenario aprobó el **Convenio N° 190 (2) y la Recomendación N° 206 (3) sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo**, otorgando un nuevo piso de derechos laborales, hasta ahora inexistente.

Sin lugar a dudas, un gran triunfo en la historia de luchas de la clase trabajadora organizada y, muy especialmente, de las mujeres sindicalistas, que viene a sumarse a otras leyes de suma trascendencia para la prevención y erradicación de la violencia de género, como la Ley N° 26.485, la Ley Micaela, y más recientemente la tan ansiada y militada Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, que termina con la violencia de privarnos del derecho a decidir sobre nuestros cuerpos a mujeres y personas gestantes. Nuestra CTA Autónoma (Central a la que está afiliada la CONADU HISTÓRICA), integrante de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) fue partícipe activa y pieza fundamental de la génesis y concreción del Convenio, junto al resto de las centrales de nuestro país y de los 187 países miembros de la OIT, y en articulación con colectivos y organizaciones feministas y de grupos LGTBIQ+, ONGs de Derechos Humanos, entre otras. Cabe destacar el trabajo sostenido desde la Red Intersindical contra la Violencia Laboral, espacio que también integra nuestra CTA Autónoma.

El Convenio surge en el contexto de un sistema desigual para las mujeres y diversidades, consecuencia de un capitalismo en su fase más avanzada. Situación hoy agravada por la pandemia, que profundizó el cuadro de desocupación, pauperización salarial y precarización laboral, así como la violencia doméstica y su costado más cruel: los femicidios, transfemicidios y travesticidios. Las mujeres volvieron al hogar para asumir - mucho más que los varones - las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas (“piso pegajoso”), cuestión que siempre constituyó una importante barrera para la inserción laboral, producto de los consabidos sesgos de género/s en los procesos de reclutamiento y promoción (“techo de cristal”).

Los datos duros de la Argentina visibilizan la disparidad de salarios entre mujeres y hombres. Según la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC correspondiente al primer trimestre de 2020, los perceptores varones tienen un ingreso promedio de \$36.695, mientras que el de las mujeres es de \$ 28.279 (4). Debajo de la brecha salarial,

está la brecha de trabajo de cuidados.

Según ONU Mujeres, en un informe publicado recientemente revela que “la pandemia sumará a 96 millones de personas en la pobreza extrema en el 2021, de las cuales 47 millones son mujeres y niñas. Como consecuencia, el número total de mujeres y niñas que viven con USD 1,90 o menos ascenderá a 435 millones. El aumento de la pobreza ocasionado por la pandemia también profundizará la brecha de pobreza entre los géneros. En otras palabras, más mujeres que hombres caerán en la pobreza extrema. Esto ocurre, en especial, entre las personas de 25 a 34 años, es decir, en su período productivo y de formación de la familia. En el 2021, se prevé que en el mundo habrá 118 mujeres de 25 a 34 años en situación de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo grupo etario, y este índice podría elevarse a 121 mujeres pobres por cada 100 hombres pobres en el 2030” (5). Estas brechas y tantas otras, constituyen formas de discriminación y violencia en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 viene a formular un abordaje integral de las causales de las situaciones de violencia y el acoso, reconociendo que ambos también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

Según el Convenio, se define como “violencia y acoso” en el mundo del trabajo a “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”. También considera como un factor de riesgo a los estereotipos de género y contempla la incidencia que la violencia doméstica tiene en el empleo.

¿En qué radica la importancia del Convenio 190?

La importancia fundamental de este convenio - que entrará en vigencia en junio del 2021 - es que abarca transversalmente la violencia de género y reconoce el vínculo que puede existir entre el mundo del trabajo y la violencia doméstica. Consi-

dera que “la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica”. Así, reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, lo que constituye una perspectiva innovadora ya que centra el abordaje en la subjetividad de la víctima, y tiene en cuenta que la violencia y el acoso laboral afectan de manera desproporcionada a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad. Asimismo, incluye el concepto de discriminación en materia de empleo y ocupación como una violencia indirecta que también debe ser promovida y erradicada del mundo laboral, y determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

El Convenio enuncia en su preámbulo que “considera indispensable la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.

Por otro lado, esta nueva normativa internacional cubre a todas las categorías de personas trabajadoras, independientemente de su estatus contractual (con empleo formal o informal, trabajadoras de la economía popular, de casas particulares), también a estudiantes, voluntarias, becarias y a aquellas que terminaron su trabajo o buscan empleo. Identifica los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia, definiendo que puede tener lugar “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo”, e incluye como hipótesis los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional, en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo, y también a través de comunicaciones vinculadas al trabajo incluyendo las de carácter virtual, cuestión más que relevante en tiempos de pandemia para trabajos remotos desde los hogares, como el docente.

Los pasos a seguir para su efectivo cumplimiento y los desafíos inmediatos.

Es importante destacar que el Convenio 190 es el primer tratado en 10 años en que los países acordaron en la necesidad de abordar la corresponsabilidad del Estado, sindicatos y organizaciones empleadoras en la erradicación y eliminación de la violencia laboral. Esto habla de una jerarquización de la negociación tripartita y de las Convenciones Colectivas de Trabajo para el abordaje y resolución de las situaciones de violencia laboral. De allí la relevancia de la Sindicalización de los trabajadores en el proceso de diseño de las herramientas legales y campañas de sensibilización para su efectiva aplicación y cumplimiento.

Como toda norma convencional de la OIT, debe pasar por el tratamiento legislativo en cada uno de los países para que adquiera vigor de ley, con rango constitucional. Nuestro país fue el tercero en sancionar su adhesión al Convenio 190. Mediante la Ley N° 27.580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, el Congreso de la Nación aprobó por amplísima mayoría (241 votos a favor, 2 abstenciones y 1 en contra) la ratificación del Convenio 190 de la OIT. A partir de la ratificación, Argentina deberá adecuar de manera tripartita (Estado/Centrales Sindicales/Empleadoras) su legislación al contenido del convenio y la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso laboral deberán incluirse en las leyes de nuestro país. Entre otros compromisos asumidos, deberá confeccionar y enviar informes a la OIT todos los años que midan nuestro desempeño, así como también adecuar y adaptar nuestras normas y leyes para que éstas garanticen el derecho a un trabajo decente (en espacios libres de violencia) para todas las personas.

A partir de ahora se abre un nuevo proceso que ya comenzamos a transitar las sindicalistas argentinas, lo que supone un enorme desafío. En efecto, según reporte de ACTA (Agencia de Noticias de la CTA Autónoma) (6) desde diciembre 2020 y por convocatoria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), venimos debatiendo de manera tripartita (Estado, Centrales Sindicales y sectores Empresariales) la futura implementación y seguimiento del Convenio 190 y la Recomendación 206. Se consensuaron allí los siguientes ejes de trabajo: 1) Adecuación Normativa; 2) Formación y Sensibilización; y 3) Prácticas en las Organizaciones, que rescatará las experiencias en Convenios Colectivos de Trabajo con perspectiva de género, los Protocolos de actuación contra la Violencia de



Género, los Estatutos de las Organizaciones que hayan incorporado la perspectiva de Género, entre otros, con el horizonte de definir una Guía de Buenas Prácticas en las Organizaciones.

Nuestro Convenio Colectivo de Trabajo del sector Docente Universitario y Preuniversitario (Decreto 1246/2015) (7) contiene importantes definiciones en referencia a la Erradicación de toda forma de violencia laboral (Art. 22) y de toda forma de discriminación (Art. 23). A partir de la ratificación del Convenio 190 deberán conformarse los espacios tripartitos con el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el gobierno nacional a través de los Ministerios de Educación y el de Trabajo para la adecuación a la nueva legislación y efectiva implementación en todas las Universidades Nacionales. Introducir la perspectiva de género estableciendo con claridad derechos como las Licencias por Violencia de Género, Licencias compartidas, Igualdad de Oportunidades en la Carrera Docente, para el ingreso y acceso a las categorías de mayor jerarquía, Paridad en los órganos de gobierno, Cupo Laboral Trans, Formación en Ley Micaela y Nuevas Masculinidades, lugares de Cuidados en facultades y establecimientos preuniversitarios, etc.

Les trabajadores seguimos construyendo agendas en todas partes del mundo, que son escuchadas y traducidas en leyes concretas. Pero para terminar con las desigualdades y la opresión que genera el sistema patriarcal en el mundo del trabajo, es imprescindible organizar la fuerza propia desde la clase con perspectiva de género y potenciar nuestras luchas nutriendo de las prácticas feministas que nos convirtieron en marea. Esta construcción colectiva, horizontal y feminista dentro del sindicalismo viene a aportar toda una agenda de reivindicaciones para el conjunto de la clase trabajadora.

Fortalecer nuestras organizaciones sindicales a partir de la afiliación bajo estas premisas, y en articulación con otras organizaciones feministas, sigue siendo clave para terminar con los abusos patronales, alcanzar más y mejores derechos para les trabajadores y, en definitiva, para vivir en una sociedad más igualitaria e inclusiva para todes.

Claudia M. Baigorria. Lic. en química. Docente Universidad Nacional del Litoral. Diplomada en Feminismos y Políticas Públicas (Fac. Filosofía y Letras UBA-ATE-CTAA). Secretaria Adjunta de CONADU HISTÓRICA y de la CTA Autónoma. claudiabaigorria32@gmail.com

(1) Guy Ryder, Director General de la OIT. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Ginebra, Suiza (junio 2019).

(2) Convenio N° 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. OIT. Ginebra, Suiza (junio 2019). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

(3) Recomendación N° 206 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. OIT. Ginebra, Suiza. (junio 2019). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

(4) Evolución de la distribución del ingreso. Primer trimestre 2020. Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Buenos Aires, Argentina (29 de junio 2020).

(5) La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números. ONU Mujeres - Sede (unwomen.org, 16 de septiembre 2020).

(6) Basta de violencias. La CTAA en el debate tripartito por la futura aplicación en la Argentina del Convenio 190 de la OIT. ACTA, Agencia de Noticias de la CTA Autónoma. Buenos Aires, Argentina (diciembre 2020).

<http://www.agenciacta.org/spip.php?article32207>

(7) Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Universidades Nacionales. CONADU HISTÓRICA, CTAA. Buenos Aires, Argentina (noviembre 2020). <http://conaduhistorica.org.ar/wp-content/uploads/2016/03/CCT.pdf>



NEWEN ZOMO

Mujeres mapuce en resistencia y lógicas del cuidado

A la memoria de Bety Barria

El debate en torno a las prácticas de cuidado puede abordarse desde la perspectiva de la salud, del cuidado como trabajo, como prácticas protectoras con sentidos culturales, como cuidado de sí y de lxs otrxs que permite un agenciamiento político, entre otros enfoques.(1) Particularmente, a raíz de cruces entre la psicología(2) y las teorías feministas, se ha elaborado una visión que vincula una ética femenina del cuidado con una responsabilidad relacional que busca elaborar soluciones originales y contextualizadas a los problemas que se presentan. Ésta, sin embargo, no surge de manera natural, sino como producto de las formas de socialización de las mujeres a lo largo de sus vidas.

La lógica del cuidado, en este sentido, se opone a la lógica de la deprecación, propia de los procesos económicos del capitalismo. Perspectivas similares han sido sostenidas por autoras feministas como Rita Segato y Marcela Lagarde. En los últimos años, además, estos puntos de vista se vienen imbricando, en el campo de las ciencias sociales y humanas,

con las experiencias de resistencia encabezadas por mujeres en diferentes puntos del globo.

Particularmente, en América Latina, se viene tratando la temática de las acciones colectivas protagonizadas por mujeres de diferentes pertenencias étnicas a raíz de los diversos procesos extractivos que caracterizan a nuestras sociedades, marcadas a fuego por la dependencia externa. Los modelos económicos que exportan recursos naturales, expropiación territorios y nacionalizan los costos ambientales y sociales están viendo en las mujeres organizadas bajo diferentes formas a unas adversarias con peso propio.

Las mujeres indígenas en particular condensan tramas de desigualdades vinculadas a la clase, a la etnia y al género. La situación actual de los pueblos originarios responde a un conjunto de factores históricos determinados por la relación colonial establecida por la fuerza entre el Estado nacional y los indígenas. Ésta ha incluido la subsunción de lxs originarixs como mano de obra, su despojo territorial y el intento de borramiento de su identidad, así como la construcción de un imaginario racista que justificara estos fenómenos. Frente a ello, los pueblos indígenas han protagonizado diferentes

actos de resistencia, en los cuales las mujeres vienen desempeñando roles destacados.

Existe una articulación entre las lógicas del cuidado y estas resistencias, que se relaciona con la transgresión que las mujeres mapuce han propiciado de las primeras, hacia espacios nuevos. Si las lógicas de cuidado históricamente se han visto concentradas en el ámbito doméstico, resulta interesante observar cómo las mujeres mapuce las han hecho atravesar las fronteras de lo privado para llevarlas a lo público, a la arena política, en el contexto de la lucha por la identidad y el territorio.

Dentro de la provincia de Neuquén, en la comunidad Campo Maripe, ubicada en Añelo, corazón de “Vaca Muerta”, las mujeres se encargaron de recorrer archivos estatales en búsqueda de esclarecer los orígenes familiares, a principios de la década del 2010. Después, protagonizaron una batalla con la provincia por ser reconocidas como comunidad mapuce. Durante esta disputa, las mujeres mayores de la comunidad decidieron encadenarse a una torre petrolera. En ese contexto, la Pijan Kuse -mujer conocedora del saber ancestral de la Confederación Mapuce de Neuquén, Pety Piciñam, registró sus testimonios:

De acá no vamos a salir, de nuestro campo, hasta que no nos den una respuesta, como verdaderos Mapuce... Nosotros no le robamos a nadie. Los de afuera nos roban. Porque somos los países más ricos, Argentina. Que tenemos todo, no nos falta nada. Pero nosotros, ¿sabe lo que a nosotros nos venden acá? Lo que comen los chanchos (CC, entrevistada por Pety Piciñam, 2014).

Ante el avance de las lógicas destructoras de los procesos extractivos, las mujeres mapuce elaboraron formas de resistencia novedosas, en las que podemos observar esta transgresión de las lógicas del cuidado al ámbito de la política:

Esta destrucción que nos está haciendo el petróleo, nosotros subimos hoy arriba y nos da mucha pena de ver lo que están haciendo, hace de cuenta

que nos sacan una parte de nuestra vida, de ver las locaciones que hacen, las contaminaciones que nos dejan, y lo que le irán a dejar a nuestros hijos, a mis nietos, porque yo tengo nietos ahora y hoy estamos aquí nosotras para que no nos sigan rompiendo esto, para dejarle algo mejor a nuestros hijos (MC, entrevistada por Pety Piciñam, 2014).

La lógica del cuidado se extiende al territorio, entendido como una parte del propio cuerpo, en tanto las mujeres mapuce se entienden ellas mismas como parte del territorio. Allí radica el salto de lo privado a lo público, y de lo personal a lo político. Tras la acción disruptiva de estas mujeres, la provincia decidió reconocer a la comunidad Campo Maripe como comunidad mapuce.

En la localidad de Villa La Angostura, en otro punto de la provincia, se ubica la comunidad Paicil Antriao. Su entorno es un paisaje cordillerano paradisíaco que, desde la década de 1990, empezó a ingresar de modo irrefrenable al mercado de tierras con fines de especulación inmobiliaria. Los loteos sobre áreas naturales empezaron a multiplicarse, y en la actualidad se ha configurado como una localidad con perfil elitista, plagada de barrios privados.

Desde el inicio del proceso de reconstitución de la comunidad mapuce, las mujeres desempeñaron un rol notable. Una de las familias con varias integrantes históricas es la familia Barria, una de las que por el año 2002 empezaron a reunirse para retomar las pautas de vida comunitarias y recuperar el territorio que se estaba perdiendo a manos de la actividad inmobiliaria. Las mujeres de esta familia no solo protagonizaron el rearmado comunitario, sino que resistieron en el territorio militarizado y fueron imputadas en causas penales durante la década del 2000.

La lógica del cuidado en las mujeres de Paicil Antriao es una lógica enraizada en lo colectivo, y orientada a fortalecer el compromiso con lo comunitario. La dimensión de lo social presente en los diferentes testimonios es una forma más de construir sentidos y encarnar prácticas que disputen al neoliberalismo, que insiste en que la salida es individual.

Hay que explicarles muchas cosas, que el tener una casa no es que de repente podés venir en verano porque está lindo y quedarte en tu rukita y después llegó el invierno y volar. Entonces esas



cosas no las entienden algunas personas... la tierra esta. Y si tenés ganas de defender, porque le digo, acá no es que te instalas y vas a vivir tranquilo, porque por lo general todos los que hemos estado en los resguardos tenemos juicio (AG, entrevista, 2018).

La lucha, al mismo tiempo, se conecta con el cuidado. La defensa del territorio se convierte en el cuidado de todxs:

El interés es cuidar la tierra, la Mapu. Es el interés que tenemos los mapuces, desde nosotros, desde nuestros ancestros, que nos han enseñado a cuidar la Mapu, porque si algún día esto se destruye va a ser por obra del hombre, nada más. Porque la misma gente destruye los lugares, tiran los árboles. Y con eso estamos destruyendo la naturaleza, destruyéndonos nosotros mismos (AG, entrevista, 2018).

La defensa del territorio se asume desde estrategias relacionadas con la permanencia en los espacios, caracterizada en los testimonios ya sea como resguardo o como ejercicio de la posesión. El resguardo es una forma de acción colectiva en la que la permanencia física en un lugar tiene el objetivo de impedir el ingreso de actores que tengan la finalidad

de desarrollar actividades destructivas. Por el otro lado, el ejercicio de la posesión se vincula a la persistencia sostenida con miras a adquirir legalmente los derechos sobre las tierras utilizadas tradicionalmente.

Para las mujeres mapuce esto tiene implicancias especiales: significa poner el cuerpo, a veces en soledad y otras veces en compañía de otras mujeres. Significa resistir atravesando situaciones conflictivas y las angustias que las acompañan. A ello se le suma la persecución del Estado y los privados, mediante la judicialización de los conflictos y el amedrentamiento bajo diferentes formas.

Esta transgresión de las lógicas del cuidado del espacio privado al ámbito de las luchas sociales es una más de las múltiples aristas dentro de los conflictos territoriales que involucran a los pueblos indígenas. Las mujeres de estas dos comunidades, como de muchas otras, hoy protagonizan las luchas por el territorio, desde una cosmovisión particular, y se configuran como actrices indispensables en el proceso de gestación de nuevos proyectos civilizatorios.

Sabrina Aguirre. Licenciada en Historia, investigadora en temática indígena. Docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de Comahue. Secretaria de prensa de ADUNC. aguirrecarlasabrina@gmail.com



Mujeres Mapuce durante el Wiñoy Xipantv 2019. Foto: Flor Salto / Diario Río Negro

¹ Zaldúa, G., Lenta, M. y Longo, R. (2020). Territorios de precarización, feminismos y políticas del cuidado. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.

² A través de la obra de Carol Gillian.

AHORORA ES CUANDO

LA CAMPAÑA POR LA INSERCIÓN LABORAL TRANS EN LA UBA

La historia del activismo trans responde a las condiciones estructurales de violencia y discriminación que deben enfrentar a diario las personas que viven socialmente con un género distinto al asignado al nacer. Utilizamos el término “trans” para hacer referencia a las distintas experiencias posibles del género incluyendo a las personas que se identifican como mujeres trans, hombres trans, travestis, no binaries, entre otras.

La transfobia ha sido definida como la “matriz de creencias, opiniones, actitudes y comportamientos agresivos, culturales y personales dirigido contra individuos o grupos que no se ajustan o violan las expectativas de género y las normas sociales” (Transgender Europe (2020), Proyecto Transrespecto vs Transfobia, <https://transrespect.org>). Puede ser considerada una de las principales causas de la violencia que experimentan las personas trans. Los índices elevados de crímenes contra las personas trans dan cuenta suficiente de ello. Pero la violencia no se agota en sus expresiones transfóbicas. Para dar cuenta de su carácter sisté-

mico y estructural, menos espectacular pero igualmente nocivo, se hace referencia al cissexismo. Por “cissexismo” entendemos el sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis (las personas que no son trans) son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans. Todas las instituciones son cissexistas, al fin y al cabo todas ellas fueron pensadas por y para personas cis. Esto acarrea todo tipo de problemas para las personas trans, especialmente para aquellas que experimentan las consecuencias negativas de múltiples ejes de opresión y explotación como la xenofobia, el racismo o el capacitismo, por ejemplo.

En este escenario adverso, el activismo trans se ha comprometido con distintas iniciativas de transformación social como la derogación de los códigos convencionales y de faltas, la Ley de Identidad de Género, la prevención y búsqueda de justicia por los travesticidios y transfemicidios y el cupo laboral trans. Estas causas han sido acompañadas, en mayor o menor medida, el resto del movimiento lgtbiq+ y el movimiento de mujeres.



Gracias a esta lucha, desde hace algunos años un conjunto de universidades nacionales cuenta con proyectos aprobados de cupo laboral trans, docente y/o no docente (UNLU, UNTdF, UNMDP, UNC, UNCo, UNR, entre otras) y muchos más en tratamiento (Filosofía y Letras y Sociales en UBA, por ejemplo) pero el problema es su instrumentación. La publicación del decreto 721/2020 Cupo laboral del 03 de septiembre de 2020 refuerza estas iniciativas aprobadas y su efectiva implementación al tiempo que abre la discusión sobre cuál es la inserción de personas trans en las universidades nacionales.

Denominadores comunes: transfobia y cisexismo en espacios educativos

Los obstáculos que la transfobia y el cisexismo ponen en la trayectoria de las personas trans afectan sus posibilidades de acceso, permanencia y promoción en el sistema educativo. En general, se expresan mediante situaciones de acoso y hostigamiento entre estudiantes, entre docentes; entre docentes y estudiantes; violencia administrativa (por ejemplo, las barreras burocráticas que impiden a las personas trans rectificar los datos de su libreta estudiantil; dispositivos institucionales no preparados para atender satisfactoriamente las demandas de personas trans; o condiciones de acceso a oportunidades de desarrollo académico materialmente inaccesibles para personas trans); y la violencia curricular (por ejemplo, porque incluye contenidos patologizantes, como los que se pueden ver en todas las materias de la carrera de psicología o en medicina).

Los números publicados tanto por CABA y por el Gobierno Nacional ponen en evidencia que ha habido, hay y habrá personas trans en las instituciones educativas. Las investigaciones tienden a enfocarse en estudiantes, pero también hay docentes y no docentes trans (sirva de ejemplo la Cátedra Libre de Estudios Trans en la Facultad de Filosofía y Letras/UBA). La lucha por los derechos de las personas trans no se detiene en el acceso y la permanencia en la educación universitaria, sino que debe acompañar la lucha general de los movimientos docentes y no docentes por sus condiciones de empleo y de trabajo, por la regularización con salario de todos los cargos docentes y por el aumento salarial y presupuestario. Las universidades nacionales tienen la responsabilidad de tomar acciones para resolver estos problemas y garantizar el derecho a la educación superior a la comunidad trans. La educación superior y el trabajo

digno son derechos, no privilegios. Con este fin, es necesario que toda la comunidad académica se comprometa activamente con este tipo de iniciativas. Necesitamos armar una gran campaña por la inserción laboral trans en las universidades nacionales. Proponemos los siguientes puntos de partida, los mismos están más desarrollados en el folleto mencionado luego.

Inserción docente y no docente. Concursos cerrados para regularizar y asignar salario de forma inmediata a lxs docentes y no docentes trans, y ampliación de la planta docente y de la planta no docente para que el 10% de los cargos esté ocupado por docentes trans, mediante la convocatoria pública a concursos para tareas de docencia, investigación y extensión exclusivos para trans, lo mismo para la planta no docente. Que la inserción laboral se haga con estabilidad laboral y rechazando las formas de contratación precaria o «contratos basura». Asignación de partidas presupuestarias para el cumplimiento de estos cupos.

Permanencia estudiantil. Becas de apuntes, movilidad y de estudio, así como descuentos para el comedor a todxs lxs estudiantes trans que lo soliciten. Ayudantías de segunda con dedicación simple para todxs lxs estudiantes trans que quieran empezar la carrera docente. Afiliación gratuita a DOSUBA para todx estudiante que no tenga cobertura de salud. Conformación de comisiones para la revisión y reforma de los planes de estudio que incluyan contenidos patologizantes.

Implementación, monitoreo y capacitación. Es fundamental que las personas trans sean parte activa en todas las instancias del diseño, implementación y monitoreo del cupo y que su trabajo sea remunerado. En ese sentido, se deben evitar el “tokenismo” (inclusión simbólica, sin real incidencia en la toma de decisiones), la explotación y violentamiento del trabajo de lxs activistas trans y de las personas trans “incluidas laboralmente”. Además, es necesario relevar a los docentes y no docentes trans que ya están trabajando, las áreas estratégicas de planificación e intervención a las que incorporar personas trans a partir del cupo, así como crear un equipo de seguimiento, monitoreo permanente y evaluación de estas medidas e incluir especialistas trans en el diseño, implementación y dictado en temas de géneros, disidencias sexuales y violencia, entre otras iniciativas.

Nuestras acciones para la inserción laboral trans en la UBA

La Secretaría de Géneros y Diversidades Sexuales de AGD-UBA junto con la Cátedra Libre de Estudios



Trans* y otrxs docentes trans de la UBA ha producido las siguientes acciones:

a) Desde septiembre de 2020 trabajamos en forma conjunta un proyecto de inserción laboral trans para docentes y no docentes para Filo y la UBA que presentamos en octubre y que puede verse en

<http://agduba.org.ar/proyecto-de-insercion-laboral-trans-en-filo/>

b) El 30 de noviembre realizamos la charla virtual “Inserción laboral trans en la UBA”, de la que participaron más de 40 asistentes, se puede ver en la página de facebook de AGD UBA en https://www.facebook.com/watch/live/?v=469796904005493&ref=watch_permalink&t=2

c) Produjimos un folleto, publicado en diciembre de 2020, titulado “Vamos por la inserción laboral trans en la UBA”. Puede verse en <http://agduba.org.ar/vamos-por-la-insercion-laboral-trans-en-uba/>

d) En marzo de 2021, con los fondos de capacitación que AGD-UBA ha logrado en paritarias, lanzamos un curso “El género cambia ¿las instituciones también? Desafíos de la docencia universitaria”, a cargo de docentes de la Cátedra de Estudios Trans*. La inscripción ha sido tan exitosa que nos obligó a ampliar el cupo inicial de 25 vacantes a 70, desdoblado comisiones y contratando más docentes.

Convocamos especialmente a todxs lxs docentes, estudiantes y no docentes trans a sumarse a esta campaña, y también a todxs lxs activistas y agrupaciones lgtbiq+, estudiantiles, no docentes y docentes. La lucha por la inserción laboral trans es la lucha por los derechos laborales del conjunto de docentes y no docentes. Durante décadas las universidades nacionales hicieron caso omiso a las denuncias de cissexismo, tomamos cartas en el asunto, pongamos a nuestros gremios de pie por la inserción laboral trans.

Lxs invitamos a visitar nuestra página web <http://agduba.org.ar/category/lucha/genero/insercion-laboral-trans/> y a contactarnos a través de la casilla genero.agduba@gmail.com

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.

Blas Radi. Profesor de Filosofía. Docente de la Facultad de Filosofía, coordinador de la Cátedra Libre de Estudios Trans de la UBA y becario doctoral (CONICET).

Manuel Riveiro. Licenciado en Ciencia Política (UBA). Doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Docente de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA) y del Instituto de Ciencias de la Salud (UNAJ).

fabiolaferro@gmail.com / blasradi@filo.uba.ar / manox3@gmail.com

AHORRA ES
CUANDO



PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR, ERRADICAR Y ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA AGD UBA.

En diciembre del 2020 y luego de intervenir en diversas situaciones de violencia que involucraron a compañerxs de nuestro sindicato, la Mesa Ejecutiva de AGD UBA aprobó el **PROTOCOLO PARA IDENTIFICAR, PREVENIR, ERRADICAR Y ABORDAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA AGD UBA.**

Entendiendo que ningún espacio está exento de violencia, el proceso que culminó en la redacción del protocolo, que será publicado en el mes de marzo de cara al 8M, se inició formalmente en noviembre de 2019 cuando desde la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de AGD se llevó a cabo el taller “Violencia de género en instituciones universitarias y preuniversitarias” abierto para todxs lxs afiliadxs. Allí socializamos, identificamos y desarrollamos estrategias de intervención toda vez que las violencias nos atraviesan en nuestro espacio laboral, pero también abordamos lo que ocurre en el espacio gremial y de militancia de quienes cotidianamente luchamos por lxs derechos de lxs trabajadorxs de la docencia universitaria.

De este modo, con la experiencia de ser una parte activa del movimiento de mujeres y diversidades sexuales, creamos desde el sindicato un espacio específico de deliberación colectiva, donde se volcaron las diferentes experiencias de quienes participamos, se analizó el marco normativo y legal existente, y se leyeron y compararon los protocolos vigentes, tanto en instituciones universitarias como en diferentes sindicatos y federaciones.

Siguiendo la propia tradición de nuestro sindicato y del clasismo, así como de una parte del movimiento de mujeres y diversidades en nuestro país, que construye sobre la base de asambleas, buscando sacar conclusiones de las experiencias concretas, la Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual se dió un método antiburocrático y colectivo, en el que se tuvo en cuenta nuestra propia experiencia tanto como gremial, como en nuestra calidad de militantes de distintas organizaciones.

Este trabajo nos permitió sintetizar una cantidad de conclusiones en un primer borrador que fue presentado a la Mesa Ejecutiva de AGD a principios del 2020. Durante el mes de marzo de este año presentaremos el protocolo en todas las unidades académicas, para que sea conocido por todxs nuestrxs afiliadxs y

para abrir un debate más amplio.

Entendemos que la violencia que sufrimos las mujeres y diversidades sexuales tiene su origen en un régimen de opresión social, que alienta y permite la violencia hacia las mujeres y diversidades sexuales como mecanismo de disciplinamiento social, buscando normalizar y reprimir nuestros cuerpos y nuestra conciencia. Tenemos presente entonces la responsabilidad del Estado, en tanto garante de este orden social, en todos sus niveles desde la justicia y las fuerzas represivas hasta las gestiones universitarias y el Consejo Federal de Educación, en la promoción y defensa de estas prácticas. Consideramos por lo tanto que los sindicatos, en tanto organizaciones de trabajadorxs tenemos que tomar en nuestras manos la lucha contra la violencia hacia mujeres y diversidades sexuales, teniendo en cuenta las múltiples opresiones que sufrimos quienes integramos estos colectivos y que en la actualidad se contabilizan una mujer asesinada cada 20/22 horas y 69 asesinatos del colectivo LGTBI (datos del primer semestre del 2020).

Nuestro Protocolo es una herramienta de acción e intervención en este sentido, nos proponemos con él, como su nombre indica, prevenir, identificar, abordar y erradicar situaciones de violencia, con la convicción de que la creación de vínculos igualitarios, respetuosos y empáticos entre compañerxs nos hará más fuertes como organización para pelear por nuestros derechos y contra las distintas formas de opresión.

Compartimos entonces nuestra experiencia con la Federación para hacer un aporte a la lucha contra la opresión y la violencia en todos los ámbitos y contribuir a mejorar las relaciones entre compañerxs.

¡Si el presente es de lucha el futuro es nuestro!

Laura Carboni. Profesora de Filosofía. Docente en la escuela Superior de Comercio Carlos Pellegrini, el profesorado Joaquín V. González y el CBC de la UBA. Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual de AGD UBA.

Rocío Salgueiro. Licenciada y Profesora de Sociología. Docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y en la Escuela Superior de Educación Artística “Manuel Belgrano”. Meastrandia en Investigación en Ciencias Sociales.

carbonilau@gmail.com / rociosalgueiro@gmail.com

Elisa Bachofen

(1891- 1976)



Primera ingeniera argentina y luchadora por los derechos de las mujeres

El acceso de las mujeres a la educación, y más en concreto a la educación superior es una parte fundamental de la lucha de las mujeres por la igualdad de derechos.

Desde la creación de la Universidad de Buenos Aires en el año 1821 tuvo que pasar más de medio siglo para que se graduara una mujer, Cecilia Grierson, primera egresada de la Facultad de Ciencias Médicas. Si bien en la Universidad no existían reglamentaciones explícitas que prohibieran el ingreso de las mujeres, la sociedad y la estructura académica hegemónica por varones interpuso obstáculos tanto para el ingreso a la academia como para su posterior inserción profesional, de hecho, las primeras egresadas de toda la Universidad fueron médicas dado que la medicina y las ciencias de la educación eran las dos orientaciones consideradas “naturales” que las mujeres podían desempeñar.

Elisa Bachofen rompió con ese estereotipo de género y tuvo la audacia de emprender un camino distinto en el ámbito profesional y de esta forma no sólo se destacó en su profesión, sino que colaboró por el desarrollo de una sociedad más justa y más libre.

Elisa Bachofen nació en la ciudad de Buenos Aires en el año 1891 y en 1918, se convierte en la primera ingeniera del país y de toda América Latina, su tesis fue sobre la Instalación de una fábrica de hilados utilizando algodón del Chaco, trabajo que impulsara el desarrollo de la industria textil en argentina.

Durante su carrera profesional, desempeñó numerosos cargos en diversas instituciones oficiales; asesoró técnicamente a empresas industriales, fue Secretaria general y Presidenta de la Comisión Técnica del Círculo de Inventores fundada en el año 1922.



Presidió también la Asociación Argentina de Bibliotecas Científicas y Técnicas, escribió libros, folletos y artículos sobre la industria textil, recibió numerosos premios, entre otros el premio del 6º Congreso Americano de Arquitectos que obtuvo junto a la Arq. Stella Genovese por un Proyecto para escuelas seguras en lugares de riesgo de terremotos, luego del terremoto de San Juan, en el año 1944, su proyecto se aplicó en 25 escuelas.

Pero Elisa Bachofen no sólo desempeñó con gran éxito su profesión, sino que primó en ella la constante preocupación por la defensa de los derechos de la mujer. Fue miembro de la Comisión Directiva de la Asociación de Mujeres de Negocios y Profesionales. Era consciente de la importancia no solo individual sino también social que tenía el acceso de las mujeres a la formación científica y tecnológica.

A su actividad profesional Elisa Bachofen sumó una activa militancia en “La Unión Feminista Nacional” fundada en el año 1918, fue redactora del periódico “Nuestra Causa” junto a Alicia Moreau, Berta de Gerchunof, Adela Salaberry, Alfonsina Storni, y otras mujeres descollantes del feminismo argentino.

Elisa Bachofen falleció en Buenos Aires en noviembre del año 1976 a los 85 años de edad, pero el camino comenzado por Bachofen, la incorporación de mujeres argentinas a la educación superior y su posterior desarrollo en la vida profesional en áreas relacionadas con la tecnología ha seguido un proceso no exento de tensiones y dificultades. Si bien ha aumentado la cantidad de mujeres en las facultades de Ingeniería de nuestro país, hoy el porcentaje de graduadas es cercano al 20% y vemos además que aún persiste el techo de cristal, esa imperceptible barrera que obstaculiza el acceso de las mujeres a los cargos de mayor jerarquía a pesar de la importancia de sus contribuciones.

Silvina Boggi. Doctora en Ingeniería. Integrante de la comisión de género de SIDUT (UTN). Secretaria de prensa de la comisión interna de AGD FIUBA y secretaria de asuntos académicos y de investigación en la Mesa Ejecutiva de AGD UBA. silvinaboggi@gmail.com





Cátedra Libre de Género “Camino a la igualdad”

Historia de lucha de las mujeres. Reflexiones y aportes necesarios.

En el año 2019 se desarrolló la Cátedra libre “Camino a la igualdad”, la cual surge en el ámbito de la Facultad de Filosofía Humanidades y Artes, en la Universidad Nacional de San Juan, como una propuesta desde el Movimiento de Mujeres Sanjuaninas (MMSJ) y el Centro Integral de Estudios Estratégicos San Juan (CIEESJ). Desde la Dirección de géneros y diversidad de ADICUS articulamos, participamos y colaboramos con su desarrollo. Expresión de más de 20 años de militancia, esfuerzo, constancia, estudio y análisis de la realidad, lucha por los derechos de las mujeres, mucho trabajo en territorio, 34 Encuentros Nacionales de mujeres y trabajo sostenido del MMSJ. Respondiendo a necesidades del momento, abordando de la mejor forma debates actuales, con abordajes científicos e integrales, con la participación de numerosos actores de distintos espacios, políticos, culturales, académicos y sociales.

Las autoras del proyecto son: Lic. Liquitay Claudia Edith, Sara Perla Welner y María Alejandra Campos. Tuvo un despliegue anual de marzo a noviembre, con una modalidad dinámica de exposición y talleres participativos. Con la destacada

participación de profesionales de distintos ámbitos, de la salud, del ámbito judicial, educación, psicólogas, comunicadoras sociales, invitadas a nivel nacional de amplia trayectoria en los temas convocados, abogadas, referentes políticas y todas expositoras estudiosas y formadas en la perspectiva de género. Uno de los aspectos a destacar de la cátedra libre es la amplia participación de gente no vinculada al ámbito de la universidad, muchas mujeres de los barrios que fueron parte de la cátedra desde el comienzo hasta el final, otorgando a la cátedra un intercambio de saberes muy enriquecedor.

Organizaciones que participaron además del Movimiento de mujeres sanjuaninas: Foro No a la trata San Juan, psicóloga social de la Escuela Pichon-Rivière, comunicadora social impulsora de la campaña nacional por la declaración de emergencia en violencia, Red de Profesionales por el Derecho a Decidir, periodistas miembros de la Recope (red de periodistas sanjuaninos con perspectiva de género), mujeres referentes políticas en la UNSJ, docentes del gremio ADICUS y otras asociaciones nacionales, docentes de rama media de la agrupación Causa Docente y distintos profesionales vinculados al CIEESJ.



Balance general

La realización de la cátedra libre responde a una necesidad de generar espacios de intercambio y construcción colectiva ante la situación de violencia que las mujeres sufren, por el sólo hecho de ser mujeres, producto de su desigualdad e inmersa en los conflictos que atraviesa la sociedad.

La Cátedra tuvo un enfoque interdisciplinario, en el cual se lograron articular saberes, de miembros de la comunidad universitaria, de distintas unidades académicas, profesionales de diversos ámbitos provinciales e invitadas nacionales y personas que no integran la Universidad, quienes se incorporaron y fueron parte de forma activa.

Entendiendo que las relaciones de género se encuentran atravesadas por las contradicciones de las clases existentes, desde la Cátedra se generaron aportes para la construcción específica en cada disciplina, las cuales deben incidir en el terreno político para transformarse en acciones concretas.

El objetivo general fue:

Estimular la creación de nuevos conocimientos, metodologías y prácticas que incorporen la perspectiva de igualdad de género en el desarrollo científico y tecnológico, para que promueva acciones de investigación, docencia y extensión desde una perspectiva interdisciplinaria sobre esta problemática en el ámbito de la UNSJ.

Potenciar la formación de estudiantes, docentes e investigadores, personal no docente y profesionales en el ámbito de la UNSJ sobre estudios de género.

Crear condiciones institucionales necesarias para el desarrollo de actividades específicas orientadas a la formación de recursos humanos y a la conformación de una masa crítica de docentes-investigadores en el área de Género, en el ámbito de la UNSJ.

Fomentar la profundización en las temáticas de género desde las diferentes disciplinas, así como el estudio de las relaciones de género y el rol de la mujer en la familia y en sociedad.

Estimular el interés por la revisión de los aspectos socio jurídico que regulan la división sexual del trabajo, y su articulación con la legislación laboral vigente, tanto internacional como nacional orientada a promover y garantizar la eliminación contra toda forma de discriminación para el ámbito laboral-gremial y político.

Promover la investigación científica en diferentes

temas de conocimiento desde una perspectiva del género.

Metodología de trabajo

La cátedra se desarrolló en 8 bloques, con temáticas globales, un tema por mes, con una o dos clases teóricas, es decir, exposición, y talleres teóricos prácticos, abordando el tema.

Se utilizó la modalidad de talleres lo cual favoreció la participación horizontal, la creatividad y la producción colectiva de iniciativas. Estimulando e impulsando, en los participantes, un desempeño que integre sensibilidad social y mirada de género en el ejercicio de su profesión y de su propia vida social en su conjunto.

Temas abordados

Historia de lucha de las mujeres: Primeras organizaciones: 1900 a 1976 y actualidad del feminismo en Argentina y San Juan. Responsable: Perla Welner presidenta del Movimiento de Mujeres Sanjuaninas, integrante de la comisión organizadora ENM en San Juan 1997 y 2013. Contenido: Rol de las mujeres desde la época de la revolución y gestas patrias. Primeras organizaciones: 1900 a 1976. Dictadura: Madres por los derechos democráticos. 1985 vuelta a la democracia. 33 años de historia de Encuentros únicos en el mundo: autónomos, horizontales, autogestionados, plurales, autoconvocados, federales. Avances en la legislación, políticas públicas, presupuestos.

Violencia hacia la mujer: Diferentes Tipos de Violencia. Trata y prostitución. Responsable: María Arroyo, Integrantes del Movimiento de Mujeres Sanjuaninas. Miembro de Foro NO a la Trata San Juan. Invitadas: Hilda Disatnik psicóloga social y docente en la Universidad Nacional de Tucumán de la escuela de Pichon-Rivière, Foro no a la trata San Juan, Abogada Marianela Cano Ponce, Trabajadora social Claudia Ruiz Carignano, Abogada María Belén Muñoz Martín. Contenido: Diferentes tipos de Violencia. Causas y consecuencias de la violencia hacia la mujer. Mitos y creencias. Femicidios. Legislación vigente. Situación y contexto político. Prostitución: fenómeno histórico y social. Trata de Personas: Estrategias de abordaje y Prevención. Legislación Vigente.

Salud y mujer: Salud integral de la mujer. Salud Sexual y Reproductiva. Derechos Sexuales y Reproductivos. Responsable: Dra. Cecilia Godoy Briggs Especialista en Medicina Familiar, miembro de la red de profesionales de la salud por el derecho a decidir. Invi-



vitadas: Vanesa Corsunsky, Lic en sociología Gisela Karina Escribá, Lic. en trabajo social Yanina Edith Iturrieta, Dra. Claudia Noriega responsable de programas de salud sexual y reproductiva de Salud pública provincia de San Juan. Contenido: Salud Sexual y Reproductiva. Derechos Sexuales y Reproductivos. Guía de Recursos: efectos locales de la Salud Pública. Garantías de los Servicios de Salud Pública, legislación vigente. La Salud como Derechos de las Mujeres, Adolescentes y Niñas. El impacto de la violencia en la Salud Femenina: Exámenes Ginecológicos, Acceso a la Información, Violencia Obstétrica, leyes vigentes, protocolos de acción, etc.

Comunicación y perspectiva de género: El Derecho a la información. Medios y Comunicación No Sexista. Estereotipos de Belleza en Publicidad y Propaganda. Responsables: Licenciada en Comunicación Social Inés Ivana Roitman; Marisa Perea, periodista en ejercicio de San Juan. Invitada: Belén Spinetta comunicadora social impulsora de la campaña nacional por la declaración de emergencia en violencia hacia las mujeres. Contenido: El Derecho a la información. Medios y Comunicación No Sexista. Estereotipos de Belleza en Publicidad y Propaganda. Modelos de Mujer. Ley de Medios. Rol de los comunicadores. Diferencias laborales entre comunicadores mujeres y varones. Lenguaje. Tratamiento en los medios de casos de violencia y femicidios.

Derechos de las mujeres: Marco Legal Nacional 26.485 y Provincial. Acceso a la justicia. Responsables: Abog. Noemí Pujovich, Foro de Abogados San Juan; Alejandra Campos especialista en área de Empleo Formal e Informal. Invitadas: Abogada Hilda Rojas, Abogada Lucia pilar Salinas, Jueza de paz Alejandra Domanico. Contenido: Marco Legal Nacional y Provincial. Derechos humanos; 3 cambios de paradigmas del derecho actual: perspectiva de género, Infancia y niñez los derechos humanos, nuevas formas de interpretar el mundo, desde ahí entender las relaciones sociales y detectar las violencias. Ley 26.485 historia, contenido, contexto actual y su aplicación.

Mujer y Política: Cultura política La conquista femenina de derechos: ciudadanía y participación política. Responsables: Lic. Edith Liquitay Coordinadora CIEESJ. Invitadas: Vicerrectora de la UNSJ Lic. Esp. Mónica Coca, Decana de la FFHA Mag. Rosa Garbarino. Contenido: Cultura política La dicotomía entre inclusión y representación. La conquista femenina de derechos: ciudadanía y participación política. Legislación sobre cupos femeninos. Características de la parti-

cipación femenina en el escenario local: Ciudadanía, Democracia, Partidos Políticos y Organización Política. Empoderamiento femenino desde el ámbito local: claves y condicionantes. ¿Existe un perfil para las líderes y candidatas? Mitos, prejuicios y realidad. Influencia de la clase social y nivel económico como determinantes del reconocimiento político. Acoso y violencia política en razón de género.

Mujer y trabajo: Barreras del Género en la estructura del empleo. Situación laboral femenina en el país. Responsables: Alejandra Campos especialista en área de Empleo Formal e Informal. Contenido: Barreras del Género en la estructura del empleo. Situación laboral femenina en el país. Políticas Públicas. Cupo laboral femenino. Planes de Igualdad de oportunidades y derechos. Jubilación de la ama de casa. Población económicamente activa, participación de las mujeres en el campo laboral en San Juan. Cooperativas de trabajo y rol de las mujeres.

Educación: Educación Sexual Integral, necesidad de su aplicación, perspectivas, debates vinculados al ámbito educativo, relaciones institucionales, de los distintos niveles. Responsables: Prof. Silvana Guirado, Prof. Luciana Cortez, Prof. Lucia Salinas. Invitada: Historiadora Graciela Tejero Coni. Contenido: Situación de la educación en materia de formación de los docentes, integrar la perspectiva de género: participación de la mujer en las gestas patrias, la cultura y el arte, lucha por el sufragio y la participación social y política, historia de la desigualdad, situaciones de discriminación, propuestas de actividades para revertir esta situación. Educación Sexual Integral, necesidad de su aplicación, perspectivas, debates vinculados al ámbito educativo, relaciones institucionales, de los distintos niveles.

Equipo de cátedra continuo: Perla Welner y Alejandra Campos. Fundadoras y dirigentes del Movimiento de Mujeres Sanjuaninas. Colaboración: Ana belén Iturrieta Vivar estudiante de letras

Coordinación general: Licenciada en Biología Claudia Edith Liquitay. Egresada de la FCEFyN-UNSJ. Docente en la UNSJ. Miembro del Movimiento de Mujeres Sanjuaninas y coordinadora del CIEESJ. Miembro de la Dirección de géneros y diversidad de ADICUS.

Edith Liquitay. Licenciada en Biología, responsable de la cátedra libre en 2019. Miembro del Movimiento de Mujeres Sanjuaninas y el Centro Integral de Estudios Estratégicos de San Juan. Integrante de la Comisión de Géneros y Diversidad de ADICUS. liquitaye@gmail.com



CAMBIOS EN LA CONDICIÓN DE LA MUJER RURAL EN LA PROVINCIA DE LA RIOJA A COMIENZOS DEL SIGLO XXI

La desigualdad de género, por ser una característica cultural de la sociedad, varía con las condiciones económicas, sociales y políticas, a través del tiempo.

A partir de un claro reconocimiento de la problemática en la década del 80, algunos estudios en el área rural y urbana se desarrollaron y dieron lugar a políticas de promoción de la mujer.

La inquietud por conocer si esas acciones habían dado lugar a cambios en zona rural en el período comprendido entre fines siglo XX e inicios del XXI motivó en 2019 a realizar un nuevo estudio de una muestra de mujeres cuyos hogares de residencia representaban la diversidad de poblados rurales de esta provincia. La categoría de localidades rurales incluye en Argentina a todas aquellas con hasta 2000 habitantes, mientras que la subcategoría de rurales agrupadas abarcan a las que cuentan con entre 500 y 1900 habitantes, y la de rurales dispersas a aquellas con menos de 500 personas según el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS.

Lo primero que sobresale, en el período estudiado es la acentuación de la diferenciación de los poblados rurales agrupados dentro del conjunto rural. Los indicadores muestran, en este caso, una mayor diversificación de actividades, así como la heterogeneidad en la forma de pensar de las mujeres, según se observa más adelante.

La fecundidad entre las mujeres que viven en el ámbito rural también continúa reduciéndose como lo indica la comparación entre la cantidad de hijos de las mujeres de 30 y más años, 3,4 hijos por mujer, respecto del promedio de hijos de sus

madres, 6,7 hijos, y del de sus abuelas, 7 hijos, mientras que la tasa de fecundidad promedio de Argentina es de 2,26 hijos, todas cifras al momento del estudio.

El acceso a controles de salud específicos para mujeres mostró deficiencias en el área rural. Sólo el 12,5% de las mujeres de 25 y más años se realizaron una mamografía y/o un PAP en el año anterior al relevamiento, otro 21% no concurre a controlarse a pesar de que le correspondía. Es decir que puede generalizarse que sólo un tercio de las mujeres en edad reproductiva en el área rural estuvieron comprendidas por la vigilancia de enfermedades prevenibles para mujeres. La dificultad para una cobertura completa en el área rural es la falta de accesibilidad a esos servicios de salud por la distancia a los centros urbanos que son los únicos lugares donde los mismos están disponibles.

Interrogadas las mujeres entrevistadas sobre los cambios producidos en su vida en el período estudiado sobresalió: en primer lugar, que la mujer está menos subordinada al varón con el 16% que afirmó que ya “no se le pide permiso para decidir” sólo como mucho “se le comunica”. Sin embargo, aún hay un 20% que necesita autorización del marido y el resto afirma que nunca pidió permiso y que es una decisión de cada mujer.

En segundo lugar, el 14% valoró como positivas las mejoras en las viviendas y en la infraestructura de las localidades principalmente en el área rural dispersa que les permitió acceder a la electricidad y al agua potable. Esto incidió en la calidad de vida de las mujeres que debían salir a buscar leña



y agua y pasar largas horas en el lavado manual.

En tercer lugar, se ubicaron los cambios observados en el rol del varón que fue adoptando tareas domésticas antes adscriptas a las mujeres sin discusión. En este caso se diferencia el 16% de las mujeres del área rural concentrada que podía dar cuenta de esos cambios (asociados a las mayores oportunidades laborales de las parejas mujeres) respecto de sólo el 7% en el área rural dispersa que registraba ese cambio. Claramente, en el área rural dispersa no se habían producido cambios productivos que requiriesen mayor cantidad de mujeres trabajadoras, por lo tanto, la variación en el rol del varón parece obedecer a la necesidad de compensar el trabajo doméstico de la mujer cuando ésta tiene oportunidades laborales fuera del hogar.

La distribución de las tareas domésticas sigue mostrando una notable desigualdad con el 73% de mujeres que recibe ayuda y el resto de los integrantes le agradece su trabajo y un 18% en el cual los maridos e hijos varones no ayudan porque se consideran que ese trabajo es exclusivo de las mujeres. Se agrega un 3% que expresa que hay violencia intradoméstica, especialmente desvalorización hacia ser mujer y su aporte en el hogar

La joven mujer ha estado expuesta a los medios de comunicación intensamente en los últimos años, la radio suele estar encendida continuamente, la oferta educativa, especialmente en el área rural agrupada se ha diversificado y el contacto con otros actores sociales le ha permitido ver otras posibilidades. De esta forma, se difundió otro modelo de vida para las mujeres jóvenes rurales, menos sacrificada, con más recompensas económicas, con más independencia y posibilidad de progresar lo que produjo una desvalorización y posterior abandono de las prácticas culturales campesinas en un amplio sector. Por lo tanto, conviven dos modelos: el tradicional en el que las jóvenes buscan reproducir las pautas en que fueron socializadas y otro, fuertemente influido por pautas urbanas, que prefieren estudiar y trabajar, aunque no en tareas rurales.

Por último, también se midió la opinión de las jóvenes sobre las distintas modalidades de control del embarazo y sobre el aborto. Los resultados son completamente coherentes con la abrupta baja de la tasa de natalidad en Argentina. El 84% de las mujeres entrevistadas manifestó que es común el uso de anticonceptivos provistos por el Ministerio de Salud Pública. Asimismo, por datos secundarios se conoció que en 2018 La Rioja registró 30 muerte por embarazo terminado en aborto siendo

una de las cinco provincias con mayor mortalidad materna por esa causa (<http://viapais.com.ar/larioja/813448-larioja>). Si bien predominó con el 47% el rechazo a la interrupción voluntaria del embarazo, un 30% justificó la práctica del aborto en casos de ser la voluntad de la mujer o de violación.

María Ernestina Cubiló. Lic. en Sociología UBA y Magister en Desarrollo de las Universidades del NOA. Exdocente e investigadora de la Universidad Nacional de La Rioja y de las carreras de Nutrición y Kinesiología de la Fundación Barceló. Vocal de ARDU (Asociación Riojana de Docentes Universitarios), asociación de base de la CONADU Histórica y de la CTA.
mcubilo@yahoo.com.ar



miradas violetas

En el primer número de la revista inaugurábamos esta sección de entrevistas, que tiene por objetivo aportar, desde la mirada feminista, al análisis de la realidad y, también, para conocernos un poco más entre quienes formamos parte de CONADU Histórica.

Hoy, continuamos esta sección con Liliana Louys, actualmente Secretaria General de la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Jujuy (ADIUNJu), Directora del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer y de Género, de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Jujuy e integrante de la Comisión Ejecutiva de la RUGE/CIN por el CPRES NOA.

Contanos un poco de vos, para conocerte un poco más y saber también cómo empezó la confluencia de tu rol sindical con el feminismo.

Mi nombre es Liliana Louys, pero me dicen Lili. Trabajo como docente e investigadora en la Universidad Nacional de Jujuy, desde hace más de 30 años. Soy militante feminista y por los derechos humanos; mi militancia arranca allá lejos y hace tiempo, a los 14 años, o sea hace más de 50 años, porque tengo 65. Fui militante setentista, de las peques de los 70, pero setentista al fin y arribada al feminismo de la mano de compañeras que, a principios de la década del 80, volvieron del exilio y nos vincularon fuertemente con esta cuestión. De hecho, yo llego al feminismo gracias a mi actividad gremial, en la ciudad de Buenos Aires, en un sindicato que tenía el “Departamento de la Mujer”.

Esta expresión de “la mujer” hay que entenderla en el contexto histórico. El crecimiento del feminismo como movimiento social, especialmente

fuera de los países centrales, ocurrido desde la segunda mitad de los '70 (crecimiento que llegará más tarde a Argentina, porque estábamos bajo la Dictadura), esa emergencia, requería de la consolidación de un sujeto político amplio, universal, por eso se hablaba de “la mujer”, desdibujando diferencias y especificidades. De todas formas, **siempre el feminismo latinoamericano le dio una vueltita de tuerca a esto, haciendo indivisible la cuestión de la opresión de género, de la de clase y discriminación racial. También incorporando, desde el principio, lo que ahora llamamos disidencias sexuales.** “La biología no es destino” es una frase de las primeras feministas de esta segunda ola, y las feministas anarquistas, de finales del XIX y principios del XX, nos habían mostrado el camino en ese sentido con mucha anterioridad.

A principios de la década de los 80 empecé mi actividad sindical. Yo era docente en distintos niveles y, en el año 82, formamos la ADEDA (Asociación de Educadores de Adultos). Después tomamos la decisión política de entrar en la UDA, que era el sindicato que tenía la personería de la docencia nacional y, desde ahí, peleamos para que ésta entrara en la CTERA. En la UDA había una compañera que había estado en el exilio en Suecia, Olga Hammer, que había creado el Departamento de la Mujer y hoy es una innegable referencia en la cuestión feminista ligada al mundo del trabajo.

No me voy a olvidar nunca: cuando yo era delegada de una escuela de DINEA, me convocan, desde el Departamento de la Mujer, para trabajar contra la discriminación cada una de nosotras soporta, como mujeres; yo le puse mi mejor cara de culo y les dije: a mí nadie me discrimina porque lo cago a patadas. Esto demuestra que, en estas cuestiones de género, todas somos conversas, obviamente. Y después de un par de cosas que me dijo

la compañera que hablaba conmigo, me quedó claro que yo no sólo era discriminada, sino que ni siquiera me daba cuenta de esto ni del nivel de naturalización con que vivía esas situaciones. Ahí arranca mi militancia feminista, ligada a la cuestión sindical. Recuerdo, con orgullo, ya en los principios de los '80, abordar, con estas compañeras reivindicaciones específicas, que sólo las feministas planteábamos en los gremios.

Es así, por ejemplo, que armamos la Mesa de Mujeres Sindicalistas, en el '85, que reunía dirigentes mujeres de distintos sindicatos, aparte del nuestro, entre ellos, Gráficos y UPCN, en donde ya se empezaba a trabajar el problema de la violencia de género en el ámbito laboral. Las feministas, en esa época, veíamos muy clara la necesidad de trabajar juntas, independientemente del alineamiento a la que perteneciera la dirigencia de nuestra organización.

Pocos años después, me vengo a vivir a Jujuy y empiezo a trabajar en la UNJu. En nuestra universidad, la cuestión sindical estaba en pleno crecimiento; había asociaciones docentes en 3 de las 4 facultades, agrupándose para conformar el gremio único. Me incorporé a este proceso y formé parte de la primera comisión directiva electa de ADIUNJu.

Después me retiré de la cuestión sindical, porque participé, un poco, en la génesis de políticas públicas feministas, a nivel provincial y, cuando ya no se pudo sostener más ese espacio, me dediqué a la militancia desde organizaciones feministas y a la creación, junto con otras compañeras docentes, estudiantes y graduadas, de nuestro espacio feminista dentro de la universidad, que data de los inicios de los '90.

¿Qué características tiene para vos la militancia del sindicalismo universitario y como es la articulación con el feminismo?

Ser feminista significa que sos feminista las 24 horas del día y en todos los ámbitos. Mi llegada al feminismo es por el lado del sindicalismo docente y, para mí, el sindicalismo docente universitario no es muy diferente, salvo por supuesto las características propias del trabajo en los distintos niveles y no es tampoco tan diferente al resto del sindicalismo.

Si me preguntás por la cuestión feminista y el sindicalismo: **el sindicalismo sin perspectiva de género queda rengo**. Porque pierde la mitad y, en algunos gremios como los nuestros, bastante más de la mitad; pierde la defensa de reivindicaciones específicas, ya que la docencia está femini-

zada y las disidencias, invisibilizadas; no incorporar la perspectiva de género es mirar sin ver una parte importante de la realidad.

Básicamente, tiene que ver con pensar que la lucha sindical no es sólo salario. Las condiciones y ambiente de trabajo es una cuestión que no siempre está presente en la negociación y en la lucha de los sindicatos docentes. Me acuerdo, en la década del '80, un proyecto que fue histórico y que tenía que ver con jornadas de desburocratización de la enseñanza y un análisis, desde la propia condición de trabajadoras, de la docencia y la salud. Se hizo en distintos sindicatos y nosotras lo organizamos desde el Departamento de la Mujer del gremio, muy vinculado a la situación de las tareas de cuidado, de la doble y la triple jornada laboral.

También tiene que ver con el tema de empoderar a las compañeras dándoles capacitación sindical. Esto es una cosa que se va perdiendo: difundir el tema de los derechos, de las reglamentaciones, de las condiciones. Nosotras, sin licencia gremial, lo que hacíamos era, el viernes, subir a un micro para ir a algún lugar que estuviera a la distancia de una noche de viaje, desde Buenos Aires, y hacíamos jornadas de capacitación sindical, sábado y domingo, con las compañeras. **No concebíamos crecer sindicalmente, crecer como mujeres sindicalistas, sin estas instancias de capacitación**. Esto lo hacíamos desde la Mesa de Mujeres Sindicalistas, que abarcaba no solamente sindicatos docentes.

Me parece que este tema nos falta, y probablemente nos falta porque no tenemos tiempo, porque hacemos demasiadas cosas las mujeres que estamos en los sindicatos. **Nos falta la política de incorporación de las compañeras como dirigentes sindicales, una política de desarrollo de cuadros, donde por supuesto la cuestión de género es absolutamente ineludible, pero que tiene que tender a eso al fortalecimiento a la formación y me parece que todavía es una deuda que tenemos**. También nos falta cambiar muchas lógicas patriarcales de funcionamiento, como los horarios de las reuniones, lo excesivamente largas que son, la distribución de tareas dentro del gremio, etc. Nosotras seguimos sosteniendo la triple jornada laboral.

Por suerte, la explosión de esta sangre nueva, de las pibas en el feminismo, hace que haya muchas más mujeres con ganas de participar. Ya no nos dicen que los sindicatos no son espacios para que los dirijan las mujeres (aunque muchos lo piensan). Tendríamos que poner en práctica algún tipo de política de desarrollo de cuadros, para in-



corporar más mujeres y disidencias, con perspectivas feministas, en los cargos de conducción de los sindicatos. Tenemos una Federación con muchos Secretarios Generales varones y prácticas poco sensibles a la mirada de género, que invisibilizan la triple jornada; por ejemplo, los plenarios y congresos, que duran horas, pudiendo ser más breves. Necesitamos compañeras y compañeros que sepan pelear en una paritaria, que conozcan la reglamentación interna de su universidad, la legislación laboral en general, las relaciones con otros sindicatos. Creo que el desarrollo de cuadros implica armar un desarrollo de redes, de hacer lobby con las mujeres de los otros sindicatos que, además te sirve para pelear las reivindicaciones feministas locales. Te unís en la lucha, por ejemplo, frente a una secuencia de femicidios, como tuvimos en Jujuy, en la calle estábamos todas y todes, no importaba de que CTA fueras o de la CGT.

La capacitación sirve para romper con la “enghettización” de que te quedés solo en el área de género o que te quedés solo en el trabajo social y ese tipo de cosas. **Las mujeres queremos el poder, tomamos el poder, el poder entero, no el poder del cuidado; el poder del cuidado, ya lo tenemos hace siglos. Es más, si quieren ese, lo compartimos sin ningún problema. El otro, lo estamos disputando.**

Pensando ahora en el ámbito universitario, vos como dirigente pero también como referente de género en la universidad pública ¿Qué desafíos crees que se presentan en este ámbito y qué avances y barreras hay para que las mujeres tomemos estos espacios de decisión en las universidades?

Si el sindical es un ámbito muy, muy machista, la conducción universitaria no se aleja de eso. A la vista basta saber cuántas rectoras hay y cuántos rectores, cuántas decanas y de dónde son las decanas. El mundo universitario sigue siendo absolutamente desigual más allá del crecimiento en algunos cargos, dentro de las cátedras o en las carreras de investigación, también por propia presión demográfica. Pero el cogobierno universitario sigue siendo profundamente restrictivo en este sentido. Nosotros tuvimos en la última elección una situación donde se introdujo una cuestión que, desde la CEDAW, se llama discriminación positiva, en esto de poner cupos para que haya un mínimo de mujeres. Pero, ¿cuál es la trampa? Que te dicen que tiene que haber igual cantidad de mujeres que de varones... Eso no es discriminación positiva. Se presenta una lista de candidatas a conseje-

ras, en la que son todas mujeres y la objetan, porque no están los varones: convierten una reivindicación en un mecanismo para resguardar los privilegios del opresor.

Nosotras peleamos y logramos que, en el 80% de las universidades nacionales, tengamos Protocolos contra las violencias de género, pero su funcionamiento, en la enorme mayoría de los casos, **no tiene presupuesto, los equipos de atención están precarizados laboralmente y se sostienen, como lo hemos hecho siempre, a través del esfuerzo de la militancia feminista.**

También están desfinanciados los espacios de crítica feminista o espacios académicos de género que, hace más de 30 años venimos sosteniendo por “extensión de funciones”. Docencia, investigación, extensión y producción de conocimientos enormes, como lo demuestra la gran cantidad de bibliografía, buenísima, que se produce, en esta disciplina, en nuestras universidades nacional. Se habla mucho de la cuestión de género, de las mujeres, de la no discriminación, de las disidencias, de todo lo que quieras, pero cuando vamos a los bifes la plata no está, no aparece.

Además, son pocos los lugares donde hay licencia por el tema de violencia de género. Y seguimos, en las universidades, sin la infraestructura que nos alivie de las cuestiones del cuidado de la reproducción integral. ¿Cuántas universidades tienen jardines maternales? Incumplen la normativa general porque somos un montón de personas empleadas entre docentes, no docentes y debería incluirse al estudiantado. Entonces, ¿Cuáles son las políticas activas que se tienen desde las universidades nacionales? Salvo escasísimas excepciones, no hay políticas con perspectiva de género que desarrollen desde las autoridades universitarias.

Esto lo venimos hablando desde los 80, cuando hablábamos de los espacios gubernamentales de género que estaban todos desfinanciados. O sea, la lógica es exactamente la misma en todos lados. **No hay una política de recursos que sostenga las políticas y los espacios de crítica feminista, en las universidades nacionales, que los sostenga con decisión política.** A mí me parece que avanzamos mucho, pero tenemos demasiadas asignaturas pendientes todavía.

Hay una cosa que no quiero dejar de mencionar respecto de la lucha feminista y que tiene mucho que ver con mi generación, mi generación de feministas. Siempre tuvimos muy, muy claro que antes que nada éramos feministas, independientemente de la militancia partidaria o sindical, en la línea que estuviéramos; nos ayu-



damos siempre, mutuamente, a que cada una, en su espacio, pudiera impulsar las reivindicaciones feministas de la mejor manera posible y en lo que le diera el espacio, sin perjudicarla. Era una regla de oro. Así salió la ley de Cupo. La ley del aborto salió por lo mismo. Esta es la lógica transversal del trabajo feminista.

Lo que no debe ocurrir es que, en la práctica política cotidiana de los feminismos y movimientos de mujeres se anteponga llevar agua para el molino de su grupo, de su agrupación, de su partido, antes que el logro de nuestras reivindicaciones. **Se habla mucho de sororidad, pero yo prefiero affidamento, que es un término de las feministas italianas. El affidamento es el hacer con la otra, sostener que la otra, por ser mujer, es creíble, es confiable, affidamento también es cuidarnos mutuamente.** Si no hacemos esto, no estamos cumpliendo con el “Hermana, yo te creo”. Porque debe ser un “yo te creo” siempre, sin que quede mediado por intereses sectoriales. Hay tanto por lo que pelear que, si no recuperamos esta cosa de creer en la compañera y volver a fortalecernos, nos vamos a dividir. La Campaña Nacional por el Derecho al Aborto es un clarísimo ejemplo. He estado desde los principios en la Campaña y se sostuvo porque el objetivo era la ley y ahora es lograr que la ley se aplique. Porque el pañuelo verde es un orgullo, es una bandera de victoria, pero sigue siendo una bandera de lucha. **Esta forma de lucha feminista le demuestra, al resto del campo popular, que es posible el trabajo unificado y que, si queremos encontrar una nueva forma, una forma de construir poder, que sea un poder popular democrático, realmente tenemos que empezar por creer, por affidarnos, por respetarnos en términos de nuestra condición de colectivo.** El polo contrahegemónico va a tener que avanzar con sus contradicciones. Contradicciones que tendrán que ver con los diferentes tipos de opresiones, pero no con divisiones sectoriales que no hacen al fondo de la cosa.

También es importante poner el foco en los feminismos latinoamericanos. Nunca fuimos como los feminismos blancos. Para nosotras, siempre fue in-

eludible la cuestión de clase o la cuestión racial, porque entendimos, desde el principio, que la opresión es una sola. **El patriarcado, el colonialismo, el capitalismo son aspectos de la misma opresión y es indivisible. Para las mujeres, para las disidencias, nuestro cuerpo, es el territorio de conquista.** Sostengo que este tiene que ser el marco general desde donde pensar y hacer. Gracias por la invitación, me parece buenísimo recuperar nuestras propias historias y hacerlas dialogar, hay experiencias valiosas, de todos los años y en todos los ámbitos, que debemos preservar.

Ayelén Martínez. Socióloga, magister en gestión pública y docente - investigadora de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego. Co- directora de Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica. Secretaria Adjunta de ADUF - UNTDF.

Laura Kniznik. Doctora en Física, docente UBA y UNSAM e investigadora CNEA. Directora de Géneros y Diversidad Sexual de Conadu Histórica.

Liliana Louys



miradas violetas





Aleerta

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