

LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

COLECCIÓN

Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante
Lic. Malena Espeche



PROGRAMA
TRANSVERSAL
DE POLÍTICAS DE
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

Las chicas de...- Aproximaciones a discursos patriarcales que naturalizan relaciones de opresión y dominación entre los géneros en la UNDAV. Hacia la creación de estrategias para habitar la universidad de modo saludable.

Bartoletti, Julieta. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y Comunicación

Gonzalez, Francese Rocío. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Muzi, Carolina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y Comunicación

Orduna, Ayelén. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Piattelli, Lucrecia. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.12

10-2021

Abstract: "LAS CHICAS DE..." refiere a denominación las mujeres en el ámbito profesional del sistema patriarcal en el que se desarrolla la UNDAV, y donde la dominación y el desprecio simbólico signa a las mujeres que se desempeñan en diferentes ámbitos de la Universidad.

El grupo de docentes profesionales de variadas cátedras debate y pone en el centro del proyecto de transversalización la necesidad de visualizar, erradicar y ser motoras de acciones corporales para alertar micromachismos. En esta línea el planteo acertado de formación y capacitación en perspectiva de género descolonial para todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras, es un herramienta vital para la comunidad de la UNDAV y uno de los ejes de políticas educativas desarrollados en este proyecto.

Palabras claves: Políticas educativas; Diferencias de género; Acoso moral laboral; Transversalidad del género.

Cómo citar este texto:

Bartoletti, J. et. al (2021).Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Las chicas de...- Aproximaciones a discursos patriarcales que naturalizan relaciones de opresión y dominación entre los géneros en la UNDAV. Hacia la creación de estrategias para habitar la universidad de modo saludable. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Quienes conformamos este grupo de trabajo¹ de lecturas y discusión somos docentes en carreras diversas de UNDAV. También, ejercemos la docencia en otras instituciones de formación superior. Esta diversidad de escenarios nos invitó a pensar de la mano del material propuesto por este espacio de formación. Y a hacerlo en función de una situación discursiva concreta, que se produjo en uno de los encuentros sincrónicos, idéntica a múltiples situaciones en las ya que habíamos identificado micromachismos, invisibilización de la voz de las mujeres y de las disidencias sexogenéricas, entre otras de las prácticas patriarcales naturalizadas en las instituciones universitarias y/o de educación superior.

Particularmente en la UNDAV, observamos que hay ciertos modos discursivos de referirse a la población de trabajadoras mujeres. Una sección aparte corresponde reflexionar sobre la invisibilización discursiva de las disidencias sexogenéricas, incluso agruparlas en una categoría compuesta ya nos acerca una idea del lugar que (no) ocupan en el ámbito de la universidad, es decir, identificamos cuestiones que remiten tanto a todo lo que no se enseña ni se aprende a través del currículum de las carreras, como a aquellas invisibilizaciones que se registran en los pasillos, la binariedad sexual de los baños o de los formularios, la circulación y disposición de los cuerpos en las aulas o en las oficinas, entre otras cuestiones que tienen que ver con el no nombrar y/o visibilizar a las disidencias sexogenéricas, o bien, nombrarlas sin saber muy bien cómo o en actos administrativos parciales, desintegrados de una posición integral frente al tema.

Lo que observamos como un **principio de desigualdad e injusticia** tiene que ver puntualmente con haber identificado que, mayoritariamente, las autoridades¹ y los docentes

¹ En la UNDAV un 90% de las autoridades son varones. Cuando nos referimos a las autoridades estas comprenden al Rector y su equipo de rectorado como a otras autoridades departamentales. Esto refleja una situación generalizada en el sistema universitario: según UNESCO IESALC, en 2020 solamente un 18% de las universidades públicas de América Latina tienen mujeres rectoras. En el caso de las universidades europeas, según la Asociación Europea de Universidades (AEU, 2020), el

varones, pero también las propias involucradas, al referirse o referirnos a los cargos de otros ámbitos: cuando éstos son ejercidos por mujeres en los más diversos puestos de coordinación -inclusive, en una Secretaría- se aplica el “*las chicas de...*”.

Atendiendo a las categorías propuestas por Diana Maffia en *Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica*, a este uso discursivo podemos llamarlo “principio descriptivo”, como una forma de descalificación que sustrae el valor profesional de los grupos de mujeres ajustándose, únicamente en su modo de nombrar, a un recorte sexista. Al mismo tiempo, también se asemeja a un “principio prescriptivo”. Si lo que está a nuestro alcance es enunciarlo, denunciarlo y no reproducirlo, también, está al alcance de lxs miembrxs del Consejo Superior no aceptar estos usos ya que conllevan actos discriminatorios que estarían siendo avalados con este tipo de enunciación. En algunas ocasiones, inclusive, se ha visto y escuchado a las autoridades dirigirse de este modo a las propias responsables de la unidad de género.

Así, entendemos que se trata muy claramente de una reproducción de estereotipos que fija la práctica de jerarquización de sexos y “el papel del género en la producción de la desigualdad” (Morgade: 2011, 25).

Cada una de nosotras fue observando, de manera aislada y fragmentaria, una serie de prácticas discursivas de determinados varones así como de las propias compañeras involucradas, al expresarse sobre las compañeras trabajadoras. Son ubicadas en distintos niveles de inferioridad y subalternidad por el hecho de ser mujeres que, además, se refuerza con la reducción a “chicas de ...”, estableciendo así mismo una relación de propiedad respecto del sector laboral asociado o del espacio que circunscribe más tareas. En vez de nombrarlas por el cargo o la función desempeñada o el nombre propio -como sí sucede con los varones-, no sólo son “chicas” sino que además son “de”, es decir, se las ubica en una relación subsumida de propiedad respecto del ámbito donde desempeñan sus tareas. Esta forma de denominar (y dominar) es una práctica extendida y, de algún modo, legitimada, porque se practica desde las autoridades de los distintos claustros y se reproduce de manera general. Esto quiere decir que nunca jamás se escuchó a ninguno decir “los chicos del Consejo Superior” o los “chicos de la secretaría administrativa” o “los chicos de mantenimiento”.

Aquí se presenta una doble cuestión de interseccionalidad discursiva: por un lado, el diminutivo de “chica”, que puede abrirnos a pensar en los eufemismos clasistas, racistas y misóginos como “la chica que me ayuda con la casa”, “la chica que cuida a los chicos”, “la chica que limpia”, “la chica que trabaja en casa”. Por otro lado, cuando usamos la expresión “chica de”, la preposición que remite a cierta relación de propiedad o de “pertenencia” a un ámbito o sector de la universidad que también reproduce una práctica de propiedad transitiva y patriarcal instalada socialmente. Un desprecio simbólico.

Algunas de las frases más escuchadas en momentos pre pandémicos eran: “las chicas de limpieza”, “las chicas de género”, “las chicas de académica”, “las chicas de investigación”,

15% de los rectores de las universidades miembros de 48 países eran mujeres, frente a un 85% de hombres, y 20 países no tenían ninguna rectora”.

<https://www.iesalc.unesco.org/2021/03/10/informe->

[de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo-un-problema-universal/](https://www.iesalc.unesco.org/2021/03/10/informe-de-unesco-iesalc-afirma-que-la-desigualdad-de-genero-en-la-educacion-superior-sigue-siendo-un-problema-universal/) [consultado 22/12/2021]

“las chicas de protocolo”. Algunas de nosotras, observamos que suelen ser las autoridades masculinas de la UNDAV quienes se refieren así respecto de sus propias colegas. También, como ya se mencionó, se registra un uso muy frecuente de este modo discursivo en el Consejo Superior. Algunas de las integrantes de este equipo, pensamos que se trata de una de las prácticas que han sido asumidas de manera acrítica por nosotras mismas y practicada de manera mucho más general y difusa, no exclusivamente desde arriba hacia abajo y desde varones hacia mujeres. Acordamos, en todo caso, en que esta forma de nominación configura toda una práctica discursiva en la cual subyace un entramado complejo de desigualdades e injusticias en torno al lugar de designación de esos “otros” cuerpos, que no son cuerpos asignados y autopercebidos como los de varones; adjudicando a estos últimos roles profesionales.

A partir de discutir entre nosotras sobre esta realidad, observamos que la expresión “las chicas de ...” enunciada por el sujeto varón docente, y en muchas instancias, que ocupa un cargo de autoridad, permite entrever toda una serie de creencias y representaciones patriarcales, machistas, misóginas, en torno a la configuración discursiva de los sectores donde trabajan cuerpos generizados en femenino o “de mujeres”. Asimismo, como dijimos, vemos también, que es necesario fortalecer nuestra propia conciencia respecto de cómo esta forma de denominarnos se ha transformado en parte de nuestra identidad y la reproducimos de manera acrítica. Observamos que en algunos casos son parte del vocabulario o modismos de mujeres, ya que el machismo y el sexismo también nos abarca, nos piensa a través de sus palabras, de sus metáforas y en sus usos cotidianos.

En definitiva, lo que observamos es el sesgo cis-normativo de la expresión: “las chicas” tienen género; en cambio “los varones” cuando son nombrados -por ellos mismos- como “decano”, “rector”, “secretario”, no refieren como “los chicos del Consejo Superior” o “los chicos de administrativa”, es decir, no hace falta la aclaración de su identidad y/o expresión de género.

En uno de los encuentros sincrónicos propuesto por las compañeras coordinadoras del Programa de Géneros y Diversidad para trabajar sobre temáticas vinculadas con la capacitación en la Ley Micaela, identificamos una situación específica que nos sorprendió: se produjo mientras una de nosotras se explayaba en una discusión sobre frases que referían a situaciones de violencia, micromachismos, etc: “Lucrecia creo que me entendiste mal”. Esta situación particular nos remitió a pensar sobre la naturalización de los varones docentes al llamado mansplaining², en referencia al libro en el que Rebecca Solnit piensa esas violencias y hasta dónde pueden llegar. Solnit sostiene que existe una relación directa entre estas formas de desprecio que construyen la violencia simbólica, con las formas en que se extienden en el mundo entero las prácticas femicidas. Esa relación, por más distante que pueda leerse, va naturalizando la violencia y reproduciendo cada vez más la

² mansplaining es un concepto acuñado por Rebecca Solnit en su libro *Los hombres me explican cosas*. El ensayo comienza con una anécdota en la que un varón se pone a explicarle a ella de qué se trata y cómo analizar un libro que había escrito la propia Rebecca. La autora va desarticulando el hábito de los varones de dominar desde lo discursivo a las mujeres, donde resiste e insiste el imaginario de ellas como “incapaces” que necesitan un varón que les explique cómo es el mundo y cómo deben hacer las cosas. Pariente, E. (2020) ¿Qué es el Mansplaining y por qué nos invalida? Disponible en: <https://www.latercera.com/paula/que-es-el-mansplaining-y-por-que-nos-invalida/>

desigualdad, al punto del desprecio de la vida. A la luz de la bibliografía propuesta, redimensionamos la frase del “dicho al hecho” multiplicada por miles, por millones de dicentes, y erosionada por la naturalización en el tiempo: más o menos espaciado, el trecho de la violencia entre el lenguaje y los actos es directo.

Sobre la consigna:

- Establecer posibles **líneas de acción** (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género y justicia social.
- Seleccionar una de esas posibles líneas de acción y desarrollarla, a modo de **proyecto para la transversalización de la perspectiva de género.**

En primera instancia, en términos de la articulación entre la justicia curricular, la justicia de género y la justicia social, proponemos incorporar de manera **obligatoria** en todas las materias de la universidad, un espacio que esté impregnado por la Perspectiva de Género con visión descolonial, donde se explicita y se pongan en evidencia las relaciones de poder desiguales, asimétricas y de injusticia que sostienen a este orden heterocispatriarcal femicida y travesticida, aún en los ámbitos institucionales.

Los saberes que se producen en las universidades no pueden seguir creyendo estar alejados de las problemáticas que nos afectan a los colectivos de mujeres y disidencias sexogenéricas. Cualquiera trabajador, profesional o no, debe estar formado acorde a los principios internacionales que regulan las relaciones sociales humanas basadas en el respeto a los derechos humanos, desde los cuales todo sujeto debe ser respetado por la identidad autopercebida. Los Estados asumieron el compromiso de ir en pos de sociedades que erradiquen los estereotipos de género basados en el binarismo como una práctica estandarizada que no hace más que anular existencias disidentes al régimen heterocisnormativo y capacitista.

Sabemos que no por ser nombradas de ese modo es que antes no existían, sino que recién en nuestro país empiezan a nombrarse y visibilizarse; y a exigir que se respeten todas las identidades sexogenéricas existentes, aunque también sabemos que la incorporación, por ejemplo, del lenguaje inclusivo, en sí mismo, no garantiza su total inclusión y respeto; por ello la universidad es parte del problema.

Conocemos de prácticas de desprecio en las aulas, pasillos y salas de la universidad, algunas denunciadas, otras que aún permanecen en silencio o que han sido silenciadas o cajoneadas tras las denunciadas.

También sabemos que no siempre aquello que se proyectó para las unidades de género produce los resultados esperados hacia el interior de la propia comunidad que discutió y ofreció argumentos para su creación. En *Vivir una vida feminista* -un libro cercano e intimista de Sara Ahmed-, justamente el capítulo II *El trabajo de la Diversidad* está referido específicamente a la vida universitaria y las unidades de género u otros espacios similares como el de Igualdad y Diversidad de la Universidad de Londres o Landcaster, donde Amhed tuvo su ejercicio profesional a cargo de estos espacios. Son espacios que, al igual que en la Argentina, están vinculados a leyes contra las violencias machistas y sexistas como lo es la

Ley Micaela (2009) y allí la Enmienda a la Ley de Relaciones Raciales (2000). Ahmed refiere metafóricamente al muro institucional: “Es a través del esfuerzo por transformar las instituciones que generamos conocimiento sobre ellas” (Ahmed, 2021:175). Al mismo tiempo nos advierte que crear estos espacios institucionales no necesariamente implica que dicha organización esté dispuesta a ser transformada.

Lo que el tiempo dice, a través de estas experiencias que relata la autora, es que “el muro es más resistente y más alto de lo que podemos pensar con el entusiasmo inicial”. Las designaciones en estos espacios finalmente dan cuenta de otra cosa: mientras la universidad cumple con la ley aparenta mejor una intencionalidad de cambio y de transformación, al mismo tiempo que no otorga los apoyos necesarios para operar en una real transformación. Paradojalmente, “la trabajadora de la diversidad tiene trabajo justamente porque la diversidad y la igualdad no forman parte de la cotidianeidad [en las instituciones universitarias]. Los esfuerzos son bloqueados no a pesar de la designación que se le ha otorgado sino a través de ella” (Ahmed, 2021:178).

Entonces la pregunta sobre qué sentido tiene la existencia de este espacio, qué es lo que realmente se transforma y lo que vemos permanentemente en los medios de la Undav, incluso en las redes del propio rector es la imagen de lo que se quiere aparentar: una universidad libre de violencias machistas. Y esto sólo es posible, en este tiempo, a través de estos mismos mecanismos que pueden ocultar las violencias y las desigualdades. Ahmed lo resume de este modo: “un sistema funciona cuando logra bloquear los intentos para transformarlo” (Ahmed, 2021:181).

La producción de este escrito también forma parte de esto, del encubrimiento de las prácticas machistas. Lo que dice aquí no cambiará nada de esta estructura sino que la hará más fuerte porque soporta en ella esta diferencia. No se abre ni quiebra, solo soporta el margen de disidencia, como lo hacen las sólidas columnas romanas, de allí viene la larga noche de la etimología del término **soportar**. También es un efecto de las políticas públicas en un régimen patriarcal capitalista como el que vivimos y lo estamos viendo con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y sus reales alcances.

Nosotras como trabajadoras docentes, y en particular, haciendo este trabajo para esta capacitación, o habiendo sido parte en distintas ocasiones de la Mesa Transversal del Protocolo, podemos trabajar para lograr algunos objetivos como un cambio en la política o un nuevo proyecto, o este mismo documento, “que puede terminar proveyendo todavía más técnicas para que las instituciones aparenten estar haciendo algo cuando en realidad no están haciendo nada. Esto es complicado: nuestros propios esfuerzos para transformar las instituciones pueden ser instrumentados por esas instituciones para mostrarse transformadas” (Ahmed, 2021:191).

- Seleccionar una de esas posibles líneas de acción y desarrollarla, a modo de **proyecto para la transversalización de la perspectiva de género.**

En esta dirección entendemos que la única acción posible sería pensar con el cuerpo, generar un dispositivo de acción corporal que todas pongamos en funcionamiento cuando algo de lo que conocemos como micromachismo suceda: tocar un silbato y que sea replicable, ponerse de pie cuando somos varias, aunque sabemos que muchas veces hay

mayoría de varones y llevar adelante estas prácticas se vuelve una nueva presión sobre nosotras mismas. Porque esta es la verdad más radical: todo vuelve sobre nosotres, cuerpos feminizadas: “las que no entendimos bien lo que ellos querían decirnos”.

Por eso, poner el cuerpo es un cuerpo en acción que piensa colectivamente.

En ese sentido, partiendo de la razón de ser de la universidad -en tanto institución legitimada como el ámbito de producción de epistemes y de configuración corporal de esos conocimientos- podrían implementarse dos proyectos:

Uno que tenga que ver con generar espacios de autodefensa feminista y transfeminista y de generación de prácticas de cuidado para las personas que han atravesado y/o atraviesan situaciones de violencia en la universidad, fundamentalmente un espacio dirigido por y hacia mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, no binaries, queer, +.

Este espacio de autodefensa involucra toda una serie de supuestos en torno a la violencia que se ejerce de manera cotidiana en la universidad sobre los cuerpos de las mujeres, lesbianas, trans, no binaries, gays,+. Es decir, partimos de la idea de que un ámbito saludable y libre de violencia no sólo se construye desde la concepción occidental eurocentrada y falologocentrada del conocimiento, que anula el cuerpo como el locus sobre el cual se ejerce esa violencia. Un ámbito libre de violencia implica indisciplinar también la autopercepción de lo que nuestros cuerpos pueden (o no) producir, generar.

Por otro lado, que haya un espacio obligatorio y permanente de formación y/o capacitación en perspectiva de género descolonial para todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras, pero fundamentalmente dirigido a erradicar las prácticas y los discursos producidos y reproducidos mayoritariamente por varones cis.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahmed, S. (2021): *Una vida feminista*. Buenos Aires. Argentina: Caja Negra.
- Federici, S (2018) *Calibán y la bruja*. Buenos Aires. Argentina. Traficantes de sueños
- Maffía, D. CONTRA LAS DICOTOMÍAS: FEMINISMO Y EPISTEMOLOGÍA CRÍTICA
- Morgade, G. (coord.) (2011): *Toda educación es sexual. Hacia una educación sexuada justa*. Buenos Aires. Argentina: Crujía.
- Solnit, R. (2020). *Los hombres me explican cosas*. Buenos Aires. Argentina: Fiordo.
- Silvestri, L (2018) *La guerra en curso*, Buenos Aires Argentina: Apuntes.

Autoras: docentes **Bartoletti Julieta** (Periodismo: Estudios Socioculturales Latinoamericanos) trabajadora No docente en el Area de Investigación; **Gonzalez Francese Rocío** (Ciencias Ambientales: Ambiente y Sociedad - Sociología Ambiental - Salud y Ambiente); **Muzi Carolina** (Diseño industrial, Diseño de MyE, Periodismo: Historia del Diseño e Historia de la Industria; Teoría y Prácticas Narrativas II); **Orduna Ayelén** (Todas las carreras en la materia Trabajo Social Comunitario II y III); **Piattelli Lucrecia** (Directora de las carreras de Diseño Industrial y Diseño de Marcas y Envases: Materias: Pensamiento Proyectual I - Prácticas Pre Profesionales Supervisadas)