



# PENSAR LAS VIOLENCIAS Y TRANSFORMAR (NOS)

EXPERIENCIAS DESDE LOS PRIMEROS PASOS DE LEY MICAELA EN FTS

**Pensar violencias y transformar(nos):**  
Experiencias desde los primeros pasos  
de Ley Micaela en FTS

**Pensar las violencias y transformar-nos : experiencias desde los primeros pasos de la Ley Micaela FTS / Carla Victoria Albano ... [et al.] ; compilación de Evangelina Mazur ; editado por Evangelina Mazur ; ilustrado por Soledad Contreras ; prólogo de Adriana Marconi.**  
- 1a ed. - La Plata : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Trabajo Social, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-950-34-2243-4

1. Violencia. I. Albano, Carla Victoria. II. Mazur, Evangelina, comp. III. Contreras, Soledad, illus. IV. Marconi, Adriana, prolog. CDD 305.4842

## **LIBROS DE LA FTS**

Dirección de comunicación y publicaciones

### **Ilustración**

DCV Soledad Contreras

### **Edición**

Mg. Evangelina Mazur

### **Revisión**

Lic. Claudia Guidone, Malena Pascual

### **Diseño editorial**

Lic. Juliana García



Atribución 2.5 Argentina (CC BY 2.5 AR)

**2021**

## **EQUIPO CAPACITACIÓN LEY MICAELA**

Lic. Adriana Marconi  
Lic. Arantxa Alonso  
Lic. Samanta Etcheverry  
Mg. Evangelina Mazur  
Lic. Paula Provenzano

## **AUTORIDADES**

### **Decano**

Dr. Néstor Artiñano

### **Vicedecana**

Lic. Adriana Cuenca

### **Secretaria Académica**

Esp. Analía Chillemi

### **Directora de Derechos Humanos y Género**

Lic. Lucía Bellingeri

### **Secretaria de Supervisión Administrativa**

P.S. María del Carmen Ossa

### **Secretario de Gestión Institucional e Infraestructura**

Mg. José Scelsio

### **Secretaria de Investigación y Posgrado**

Mg. M. Silvina Cavalleri

### **Secretario de Extensión**

Lic. Pablo Allo

### **Secretaria de Relaciones Institucionales**

Lic. Elba M. J. Burone

### **Prosecretario Académico**

Mg. Matías Causa

**Prosecretario de Finanzas**

Lic. Gonzalo Daniel De Sagastizabal

**Prosecretaria de Gestión**

Lic. María José Diz

**Prosecretaria de Investigación y Posgrado**

Dra. Paula Mara Danel

**Prosecretaria de Extensión**

Lic. Maria José Novillo

**Directora de Inclusión y Vinculación Educativa**

Lic. Mariana Santin

**Director de Formación**

Mg. Germán Rómoli

**Directora de Área de Trabajo Social**

Esp. Alejandra Bulich

**Directora de Vinculación con Graduados**

Lic. Betiana Eguilior

**Director de Vinculación Institucional**

Lic. Sebastián Claramunt

**Director de Publicaciones y Comunicación**

Prof. Leandro Rodríguez Etchebarne

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a la dirección de Derechos Humanos y Género de la FTS, al equipo de gestión y a todas las personas que desde diferentes lugares contribuyeron en este primer paso hacia un ambiente más equitativo y sin violencias, en especial a:

Ministra de mujeres, género y diversidad Dra. Elizabeth Gómez Alcorta

Les conferencistas:

Dra Diana Maffia

Lic. Norma Giorno

Profa. Cecilia Solá

Dr. Facu Saxe

Lic. Marlene Wayar

Dr. Néstor Artiñano

Dr. Matías de Stéfano Barbero.

Dra. Josefina Fernández

Lic. Lucía Bellingeri - Directora de Derechos Humanos y Género 2021

Lic. Patricia Chacón - Integrante del equipo de la dirección de Derechos Humanos y Género

Dr. Germán Rómoli - Por su colaboración en los talleres del módulo de Masculinidades.

Lic. Adriana Aguinaga - Directora del Educación a Distancia, Innovación y Tecnologías

Equipo de la Dirección de comunicación y publicaciones de la FTS.

Agradecemos el compromiso de todas las personas trabajadoras y trabajadores de la Facultad de Trabajo Social que durante el difícil año 2021, con sistema de trabajo remoto, viviendo una pandemia por covid-19, dedicaron parte de su tiempo a pensar y repensar saberes y prácticas naturalizadas, aportando a las modificaciones que necesitamos como colectivo.

Agradecemos a las personas que comparten sus escritos en esta publicación.



## Prólogo

*Las revoluciones dan vueltas, pactan, hacen declaraciones:...*  
*He visto a una mujer sentada entre la estufa y las estrellas*  
*sus dedos chamuscados de apagar las velas de la pura teoría.*  
Adrienne Rich. Reparto de tareas.

Todes hemos recibido en la ternura de la crianza, en el confort de los abrazos, en el hilván de la historia que nos relatan, en las creencias que nos explican el mundo y en la objetividad de la ciencia el mandato de la heterosexualidad obligatoria y del instinto maternal.

Aún en espacios públicos progresistas pintados de violeta con discursos revolucionarios de igualdad existe una confesión en murmullos que hace fe del amor romántico.

El desafío de la capacitación de la Ley Micaela fue poder escucharnos, hacernos cargo de las significaciones que operan en nosotres, no desde la culpa, sino desde el saber lo que sentimos y vivimos para poder batallar en lo cotidiano sabiendo que la equidad es un objetivo a lograr.

Construir este espacio de capacitación colectiva tuvo como arena de lucha este reto: ser cada una espacio de contradicción para volverse transformación. Apostar a que cada cual pudiera, más allá del dispositivo brindado, establecer una instancia de reflexión interna propia, sincera, que le permitiera apropiarse de lo necesario para ir construyendo una perspectiva de género cada vez más alejada del modelo patriarcal.

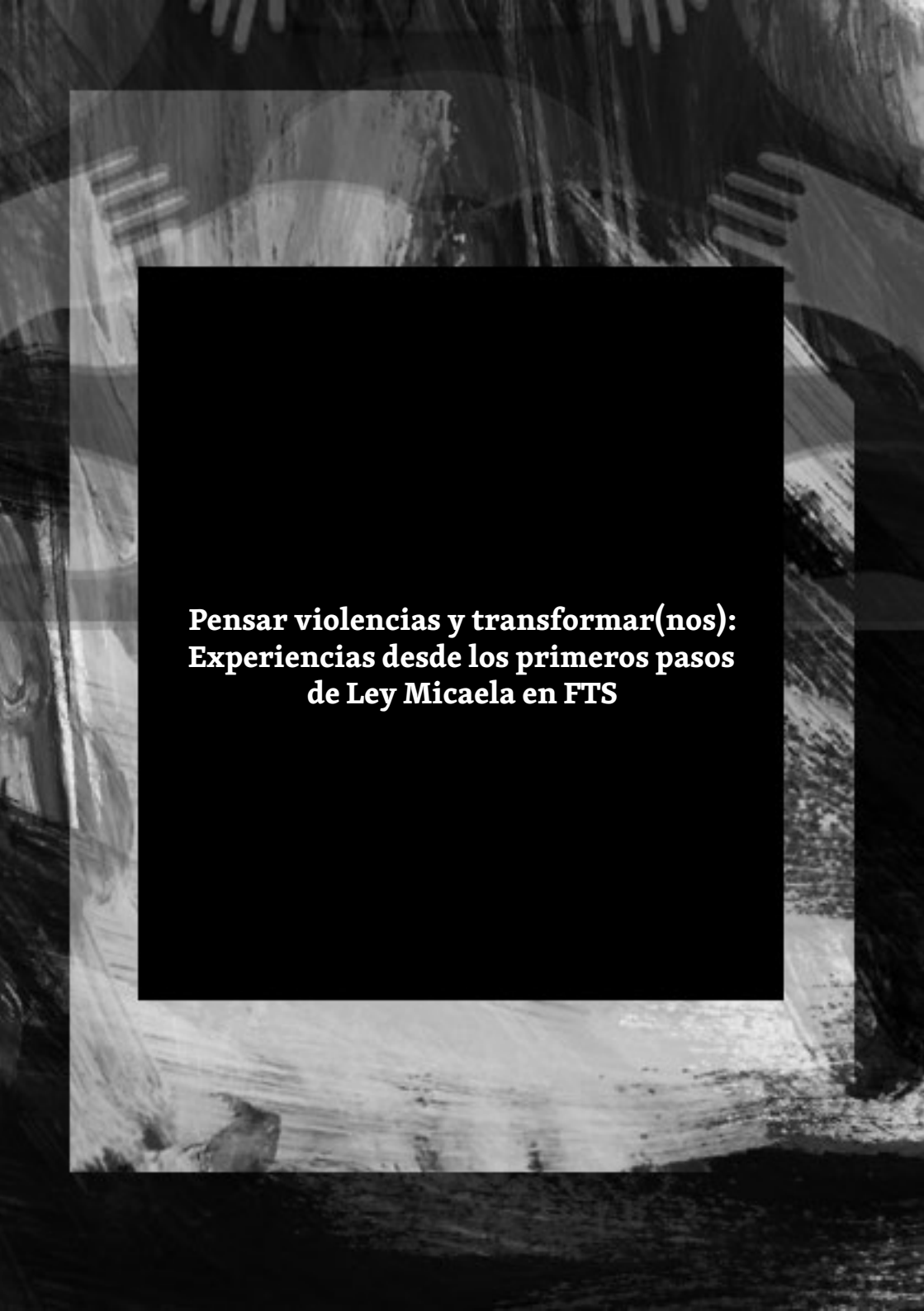
Una grata sorpresa fueron los primeros trabajos individuales donde se analizaban situaciones personales desde una mirada que sorprendía a la persona misma que lo planteaba, en una suerte de descubrimiento de sí que preanunciaba la posi-

bilidad de una transformación no teórica sino vivencial. El recorrido tuvo un sabor a encuentro con otros y con uno. Se instaló como una caminata en un parque con bancos que nos invitan a parar y pensarnos, a replantearnos, a conversarnos tratando de ver que nos hace más humanos, más confortables, con más respeto de nuestro cuerpo y nuestros sentires.

La perspectiva de género es una forma de mirarnos y mirar el mundo sabiendo que somos y son de una manera única e irrepetible cada uno y esa diferencia es la característica de nuestra humanidad por excelencia. Esta fue la intención de quienes pensamos la capacitación de Ley Micaela en la FTS.

**Lic. Adriana Marconi**

Docente de la FTS. Coordinadora de la  
Consejería de género y diversidad sexual de la FTS.

The background of the page is a grayscale image showing several hands of different skin tones reaching up to hold a globe. The hands are positioned around the globe, with some fingers pointing towards it. The overall composition is centered and symmetrical, with the hands and globe occupying the upper half of the frame. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, creating a sense of unity and global concern.

**Pensar violencias y transformar(nos):  
Experiencias desde los primeros pasos  
de Ley Micaela en FTS**

Esta publicación pretende dar cuenta de la experiencia de capacitación en perspectiva de género y violencias, en el marco de la Ley 27.499 - Ley Micaela, desarrollada durante el año 2021, destinada a todas las personas trabajadoras de la FTS.<sup>1</sup>

El 19 de diciembre del 2018, el Senado de la Nación sancionó por unanimidad la Ley Micaela N° 27.499, la cual prevé la capacitación obligatoria en materia de género y violencias de género a todas las personas que ocupen función pública, en los tres poderes del Estado Nacional. El proyecto de Ley había sido presentado en el año 2017, como parte central de las acciones desplegadas luego del asesinato de Micaela García, una joven de 21 años, militante del Movimiento Evita y del movimiento “Ni Una Menos”. El femicidio fue cometido por una persona ya condenada por la violación de dos mujeres, ocurrido anteriormente a la violación seguida de femicidio de Micaela, mientras que se encontraba con el beneficio de libertad condicional. Este hecho dió fuerza a demandas históricas de los colectivos de mujeres y dejó en evidencia que la violencia de género atraviesa todos los sectores de la sociedad, más allá de las situaciones individuales.

Con el objetivo fundamental de prevenir las violencias de género en todas sus formas y adecuarse a lo establecido por la Ley Nacional N° 26.485 (de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales), se determina que la gestión pública del Estado pueda formarse en perspectiva de género.

En el documento “Claves para el traslado de contenidos en la práctica” (2020) sobre la Ley Micaela se establece que es necesario para un cambio cultural profundo “avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre

---

1. El informe completo sobre el desarrollo de todo el proceso fue presentado y aprobado en sesión del HCA de la FTS, en diciembre de 2021 y está disponible en [www.trabajosocial.unlp.edu.ar](http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar).

las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas”.

La Ley Micaela establece la formación de todas aquellas personas que ejercen la función pública en los tres poderes del Estado, en la perspectiva de género y las violencias por motivos de género. Establecer las coordenadas de un cambio cultural es avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas. Consideramos la formación desde una concepción integral y situada, en la cual se valoran los procesos y las temporalidades determinadas por los contextos, los pisos adquiridos en términos de herramientas conceptuales y las experiencias previas que permiten un diálogo en los trayectos formativos. Por eso, la adquisición de herramientas teóricas para la incorporación de la perspectiva de género es una parte fundamental de estos procesos y se expresa indefectiblemente en su traducción práctica, es decir, en aquellos medios en los que las personas desarrollan sus actividades cotidianas, dentro y fuera de las instituciones.<sup>2</sup>

En este marco, en mayo de 2019 el Consejo Superior de la UNLP adhirió a la Ley Micaela como una apuesta política e institucional por visibilizar las situaciones de violencia de género e incorporar una mirada sensible frente a esas cuestiones y tener

---

2. “Claves para el traslado de contenidos en la práctica” (2020) [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves\\_para\\_el\\_traslado\\_de\\_contenidos\\_en\\_la\\_practica.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/claves_para_el_traslado_de_contenidos_en_la_practica.pdf)

las herramientas para abordarlas en el ámbito universitario.

En la FTS, esta capacitación se inscribe directamente en las acciones de la Dirección de DDHH y Género, como parte de todo un conjunto de medidas entre las que se destacan la creación de la Consejería de Género y Diversidad desde el año 2015, que se ocupa de la atención directa de situaciones de violencias de género y de las distintas acciones de difusión. También, la conformación de la Mesa de Género en marzo de 2019, como espacio interclaustrado de discusión y promoción de acciones, como la Campaña gráfica “Basta de Violencias” y las Jornadas Taller de Sensibilización en géneros para estudiantes.

Para el diseño de la capacitación, se realizó un relevamiento para conocer intereses y demandas de temas de interés a trabajar entre las personas trabajadoras de la institución.


En la propuesta presentada y aprobada por el Consejo Directivo de la FTS, se consideró para esta primera etapa, el trabajo a partir de tres temas: **Violencia de género, Diversidades y disidencias y Masculinidades.**

Durante el año 2021, nuestra región atravesaba el segundo año de pandemia por COVID19 con la población en situación de aislamiento obligatorio por motivos sanitarios, siguiendo normativas nacionales. Con el trabajo en modo remoto, se pensó una adecuación para llevar adelante las actividades en modo virtual a través de la plataforma aulasweb y el canal de youtube de la Facultad, manteniendo los objetivos planificados y facilitando el tránsito por las distintas instancias como parte de un proceso gradual.

De esta manera, se organizó el trabajo anual en tres momentos / módulos, cada uno contó con un material disparador y una instancia de producción final. La conferencia inaugural estuvo a cargo de la Ministra de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, Dra. Elizabeth Gomez Alcorta y del Decano de la Facultad de Trabajo Social, Dr. Néstor Artiñano, quienes brindaron

el marco general de la Ley Micaela y los propósitos de las capacitaciones.

En el primer módulo, tuvo lugar una conferencia ofrecida por la Dra. Diana Maffia sobre perspectiva de género y género y ciencia. Luego, en el segundo módulo, se desarrollaron tres paneles sobre los temas “Violencia de género”, a cargo de la Lic. Norma Giorno y la Lic. Cecilia Solá; “Diversidades y disidencias” a cargo del Dr. Facu Saxe y la Lic. Marlene Wayar; “Masculinidades” a cargo del Dr. Néstor Artiñano y Dr. Matías Stefano Barbero. Y finalmente, el módulo de cierre tuvo una conferencia sobre transversalización de la perspectiva de género brindada por la Lic. Josefina Fernández.



**1.**  
**“me costó mucho  
escribir estas dos páginas,  
el techo de cristal está ahí nomás”**



La conferencia inicial sobre perspectiva de género provocó comentarios y reflexiones sobre la propia tarea docente, la situación de pandemia, la distribución de tareas en los espacios laborales y domésticos, violencias visibles e invisibles, entre otros.

Ofrecemos a continuación algunos de esos escritos\*, que desde diferentes estilos, énfasis y temas, nos muestran trabajadores y trabajadoras de la institución.

---

\* Para esta selección se tuvieron en cuenta escritos que recuperaban elementos desde el lugar de trabajadores y trabajadoras de la facultad, que no incluyeran relatos con nombres propios o situaciones identificables y que pudieran comprometer a otras personas.

# Reflexión sobre la reproducción implícita de la lógica patriarcal

• **Carla Victoria Albano** •

Lic. en Trabajo Social y becaria en la Dirección de Inclusión y Vinculación Educativa de la FTS

Al ver la conferencia de Diana Maffia, y el resto del material de consulta se me dispararon varios puntos para reflexionar. El que más me interesó por el impacto que generaron sus palabras en mi experiencia de vida y que retomo es el hecho de que la desigualdad de género, perpetuada por la violencia machista sobre las mujeres y disidencias, no solo pone explícitamente al hombre como la figura de poder y autoridad en cualquiera de los vínculos que establezca con un otre, sino que genera lógicas muy difíciles de percibir directamente porque se encuentran profundamente naturalizadas y por ende implícitas. En esta línea, la presencia masculina ante alguien que no sea un varón, genera que ese otre se perciba directamente inferior, débil. Lo más terrible es seguir pensando que esté bien que así sea, teniendo en cuenta que es producto de las valoraciones culturales devenidas del pacto social atribuidas por la condición de género.

Pensar en que esas valoraciones afectan tanto a mujeres como a varones, es un punto clave para comprender la complejidad de este sistema, privando a estos últimos de entrar en contacto con un aspecto de su humanidad que le otorga sensibilidad y emocionalidad. Mientras que los varones buscan negar las cualidades atribuidas a las mujeres porque no son concebidas como cualidades sino como debilidades, las mujeres buscan demostrar que sí poseen las cualidades atribuidas históricamente a los varones para demostrar su fortaleza.

Me parece un punto fundamental sobre el cual reflexionar para repensarnos en las relaciones laborales de la unidad académica a

la que pertenecemos. Formamos parte de la Facultad de Trabajo Social, una profesión tradicionalmente asociada a lo femenino. Es claramente visible teniendo en cuenta que un porcentaje mucho mayor que la mitad de los estudiantes son mujeres. Mirar de una manera más profunda todavía para poder desentrañar la naturalización que aún persiste en cuanto a las tareas que realizamos cada una y cuantas veces somos los no-varones quienes reproducimos algunas lógicas, o nos ubicamos en lugares que aún tienen un correlato con el pacto social firmado hace décadas por algunos varones. Se me ocurre pensar además cuantas veces el afán de los no-varones por demostrar que tenemos las cualidades atribuidas a lo masculino nos termina llevando al “terreno masculino” sin repensar que en ese demostrar seguimos dándole un carácter positivo a lo masculino, como aquello que nos falta y necesitamos para que nos reconozcan. Dejando solapadas aquellas cualidades atribuidas a lo femenino como si no fueran correctas de ser desplegadas en el terreno laboral. Esto me lleva a pensar que se corre el riesgo de que de pronto el oprimido se convierta en el opresor. Queriendo revertir los roles de poder se continúa reproduciendo la lógica de explotación inscrita en este sistema capitalista. La transversalidad de género en cada ámbito de la vida (puede sonar a utopía, pero desde dónde vamos a luchar si no es de ahí) es la clave para que podamos comprender que todas las cualidades son de todos los seres humanos. A modo de ejemplo, se podría pensar por un momento que en esa línea podríamos lograr que las tareas de cuidado, históricamente atribuidas a las mujeres, se socialicen y que las “cualidades femeninas” no tengan que ser dejadas en la vereda al ingresar a la zona laboral. Podríamos pensar en líderes y no en jefes/as. En cooperación y no competencia.

# En la búsqueda de fisura de las “paredes de cristal”

• Eugenia Ascaso •

Adscripta graduada a la materia “Teoría del Estado” correspondiente al segundo año de la Licenciatura en Trabajo Social

En primer lugar, quiero felicitar a la facultad por estar llevando adelante la iniciativa de implementación de la Ley Micaela. Avanzar en la construcción de relaciones más igualitarias en el marco de la universidad pública, es imprescindible si queremos apostar a la construcción de profesionales populares.

A partir de la conferencia de Diana Maffía, personalmente me interesa recuperar algunos debates interesantes y necesarios a abordar en el marco de las relaciones laborales, en torno al concepto de paredes de cristal. Creo que, en la cotidianidad, las mujeres y cargos inferiores somos quienes asumimos aquellas tareas tediosas que implican enorme carga mental, y muchas veces son invisibilizadas o naturalizadas.

La corrección de trabajos/foros, el pase de notas, el seguimiento a estudiantes intermitentes, y otras tantas tareas administrativas necesarias para la materia, son llevadas a cabo en general, sobre todo en el marco de la virtualidad, por parte de las compañeras. Las tareas asumidas por los hombres suelen ser las de brindar clases teniendo así un rol preponderante, un rol de poder que implica un reconocimiento por parte de los estudiantes y pares.

Si lo analizamos a la luz de los debates que nos trae Diana Maffía, podemos identificar que es sumamente injusto, ya que estas tareas que asumimos las compañeras profundizaron su intensidad en el marco de la pandemia y la cursada virtual. Sin embargo, al estar naturalizados los roles asignados a los distin-

tos géneros, nos cuesta visualizarlo en el día a día.

Es urgente que podamos trabajar las tareas abordadas por lxs distintxs integrantes de las cátedras, ya que sino de otra forma seguiremos reproduciendo en el marco de las cursadas la división que trae el patriarcado para los distintos géneros: las mujeres y disidencias relegadas a lo privado (tareas administrativas) y los hombres en el lugar de lo público (compartiendo el saber con estudiantes a través de teóricos y prácticos).

Creo que cuestionar estas prácticas genera los cimientos necesarios para trabajar sobre los límites que nos encontramos las femineidades al momento de acceder a cargos jerárquicos, lo que múltiples autoras llaman techo de cristal. En tanto y en cuanto no se distribuyan aquellas tareas invisibilizadas elaboradas por femineidades y rangos más bajos en la docencia, no se podrá cuestionar el poder que circula.

De más está decir que el análisis es generalizado, por lo que no niego que haya compañeros y cátedras en general que no aborden de otras formas las cursadas.

# Violencias indirectas

• César Rubén Baldoni •

Auxiliar Docente - Cátedra de Introducción a la Filosofía - 1º Año de Licenciatura en Trabajo Social y Licenciatura en Fonoaudiología. FTS-UNLP

En la exposición de la Dra. Maffía quedó en claro las diversas formas que adquiere la violencia a la que son sometidas las mujeres (es importante destacar la conceptualización de la categoría “mujer” que realizó la expositora: mujer es aquella que se autopercibe como tal) en los ámbitos familiares, laborales, educativos e institucionales.

En nuestro país, y especialmente en el ámbito universitario, la violencia contra las mujeres y disidencias cada vez se torna más evidente y es deslegitimada en forma creciente. Cada vez hay más dispositivos que ejercen acciones sobre las personas involucradas en los casos de violencia/abuso.

Sin embargo, si consideramos que la violencia de género es todo aquel accionar que restringe la libertad y dignidad de las mujeres, podemos observar que quedan ignoradas numerosas prácticas de violencia y dominación masculina en lo cotidiano, ya sea por legitimación o por invisibilización. Me estoy refiriendo específicamente a las que fueron caracterizadas en la exposición como “violencia indirecta”: toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La violencia de género aparece, así, como un iceberg, la parte que se ve y es fácilmente condenable, está sustentada por prácticas violentas invisibles, culturales, simbólicas y estructurales.

Son estos tipos de violencia los que creo son más difíciles de controlar y erradicar, ya que algunos de ellos, al haberse incor-

porado desde la niñez, desde las relaciones intrafamiliares, son naturalizadas y no llegan a ser desarrolladas en forma consciente.

Estas prácticas comprenden un amplio abanico de manejos interpersonales que se manifiestan como formas de presión de baja intensidad, especialmente invisibles en su intencionalidad mediante las cuales los varones ocultan (y a veces se ocultan) su intención de imponer, mantener, reafirmar o recuperar el dominio sobre las mujeres, así como también resistir al aumento del poder personal de las mujeres.

Muchas de estas acciones son consideradas comportamientos masculinos “normales”. Se trata de abusos y violencias que no son evidentes (a veces pasan desapercibidas por las propias mujeres) pero que están en la base y son el fermento de las demás formas de la violencia de género. Si bien los modos de estas prácticas se alejan de la violencia tradicional, su objetivo es el mismo de aquella: reproducir la injusta distribución de derechos y oportunidades para las mujeres.

Un ejemplo claro de este tipo de accionar es la utilización que hace el varón de la capacidad de la mujer de cuidado hacia otras personas, capacidad que está muy desarrollada en las mujeres por su socialización y educación. Induciendo a la mujer a adoptar el rol de “madre tradicional”. Priorizando sus conductas de cuidado incondicional, se promueve que postergue su propio desarrollo personal y profesional. Esto se repite en lo que respecta al cuidado de otros familiares, por lo que la mujer queda siempre entrampada en este tipo de actividades: pasa de encargarse del cuidado de sus hijos cuando son pequeños (lo que incluye desde ocuparse de los aspectos de vestimenta, educación, salud), a ocuparse de sus padres/suegros cuando son mayores. Estos pedidos de cuidado muchas veces no son explícitos por parte del varón, son exigencias no verbales ya que su carácter de “proveedor” (aunque la mujer aporte el mis-

mo o mayor ingreso, el hombre sigue siendo el “proveedor) del hogar lo exime de realizar cualquier otro tipo de trabajo, que, además, por ser no remunerado, es considerada como inferior. Llega a tanto este tipo de violencia, es tan “internalizada” por la mujer, que muchas veces llegan a resignar puestos laborales de mayor jerarquía porque esto supondría desatender las actividades de cuidado que se les exige en su vida privada. También se ve esto reflejado en la metáfora de “paredes de cristal”, en el ámbito laboral también se les asigna a las mujeres roles femeninos: preparar los espacios de las reuniones, servir café, tomar notas, etc. marginalizándolas así del centro de la acción.



# Trabajar en la crianza

• **Penélope Iriel Bastida** •

Docente de la Cátedra Teorías de la Cultura y Antropologías de las Sociedades Contemporáneas, de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP.

La conferencia de Diana Maffía me pareció muy enriquecedora en cuanto a la propuesta de problematizar, reflexionar y desnaturalizar las múltiples desigualdades y violencias, analizando las acciones cotidianas en nuestro espacio social, desde una mirada crítica, transformadora y propositiva. Este tipo de capacitaciones en general las considero sumamente necesarias en todo ámbito laboral y/o institucional.

Durante la conferencia y al finalizar la misma me sentí interpelada principalmente sobre el tema de los cuidados y la crianza de los hijos. Hubo otros participantes que también comentaron y debatieron sobre este tema en el chat de la plataforma de YouTube. En diálogo con las intervenciones y discusiones que se propusieron durante la charla, planteo mi siguiente reflexión.

Quizá por ser mamá y haber vivido con grandes limitaciones la etapa del “puerperio” y la lactancia cuando tuve que regresar a mi trabajo después de la licencia por maternidad- en ámbito de la Universidad, donde mi condición laboral era precarizada al estar contratada- este tema me resonó durante la charla, y sentí la necesidad de continuar debatiendo y reflexionando.

Comparto con Diana la preocupación ante la falta de espacios de cuidado seguros para los hijos de los trabajadores. Por ejemplo, al ser docente de la Provincia de Buenos Aires no contás con espacios de cuidados hasta la primera salita del nivel inicial, o la sala de pre-jardín para niños de dos años que existe excepcionalmente en algunos jardines; y el “subsidio” que

percibís para pagar algún servicio de cuidado es insuficiente relación al salario y a la carga horaria que implica el trabajo docente. A su vez, si pensamos la docencia en la Universidad Nacional de La Plata, como ya se comentó en la conferencia, el acceso al jardín para menores de tres años es muy limitado.

Acuerdo también con la moderadora de la conferencia en que nombrar “guardería” a estos espacios o “jardín maternal” es muy cuestionable por los sentidos que se están comunicando a partir de estas nominaciones; y también considero que nos debemos un replanteo en relación a estos términos y significados, que en algún punto se vincula con lo que sigue de mi reflexión personal.

Al replantearnos la desigualdad estructural, y el lugar de desventaja que le toca la mayoría de las veces a las mujeres en las tareas de cuidados, donde las familias tienen que destinar sus salarios para garantizar un servicio de cuidado de manera privada, en caso de poder tenerlo, me cuestiono también la crianza de los hijos y las pocas libertades que tenemos para decidir cómo queremos vivir esta etapa de la vida. Tener que dejar obligatoriamente, para conservar la posición laboral y económica, a un bebé de tres meses (o de 45 días) en una institución o al cuidado de una niñera durante gran parte del día, también implica cierta “violencia” desde mi punto de vista, tanto para los bebés como para las familias, y principalmente para las madres que están atravesando transformaciones fisiológicas y psicoafectivas, entre otras dimensiones, de gran profundidad e intensidad.

Asumo que no todas las familias sienten lo mismo, obviamente, pero para algunas tener que separarse de su bebé tan tempranamente puede ser traumático, estresante y angustiante, e incluso puede afectar la consolidación de la lactancia, qué tan difícil y costosa es a veces. En este sentido me pregunto a qué familia le “alcanza” tener tres meses de licencia laboral, o

seis, o sólo cuarenta y cinco días, para atravesar esta etapa de la vida, que requiere cuidados extremos las 24 horas del día y una reorganización familiar total.

En este contexto de pandemia, también me parece válido preguntarnos si es seguro y “cuidadoso” llevar a niños menores de dos años, que no tienen su inmunidad completamente desarrollada, a instituciones donde circulan muchas más enfermedades infectocontagiosas, por las condiciones y las dinámicas propias de este tipo de espacios, donde se comparten los juguetes, los cambiadores, y demás objetos; al margen de los cuidados que pueda tener cada lugar en cuanto a la higiene y la seguridad, que siempre es relativa a cada institución, y a cada uno de sus agentes.

Coincido con Diana en que debemos reflexionar profundamente también sobre los modelos de “éxito” cuando priorizamos si tener un “mejor” trabajo, o un mejor ingreso; o tener más tiempo para dedicarle a la crianza de nuestros hijos. Porque es sumamente violento tener que decidir como familia entre dejar un trabajo que queremos y luchamos años por tenerlo y conservarlo; que nuestros ingresos nos alcancen para “llegar a fin de mes”; o cuidar la salud integral de nuestros hijos y familias.

En síntesis, considero que la discusión debería superar el tema de contar con un tiempo-espacio de cuidado, garantizado desde el Estado, porque además de este aspecto fundamental que debiera estar resuelto inmediatamente, podríamos cuestionarnos también nuestros modelos de crianza en las primeras etapas de la vida, y en este sentido el derecho de los niños y familias a poder elegir cómo vivir ese tiempo sin que lo determinante sea principalmente “cuidar nuestras posiciones laborales/económicas”.

# **La dimensión política del reconocimiento. El aula como espacio ineludible para cobijar diversidad**

• **Elena Bergé** •

Docente de Teorías de la Cultura y Antropologías de las sociedades contemporáneas, asignatura de 2º año de la Lic. en Trabajo Social, la Lic. en Fonoaudiología y el CCC para la Lic. en Fonoaudiología. Investigadora del Laboratorio de Estudios en Cultura y Sociedad (LECyS) de la Facultad de Trabajo Social (UNLP).

La conferencia dictada por la Dra. Diana Maffia el 18 de mayo de 2021 en el marco de la Ley Micaela me permitió reflexionar sobre el lugar que ocupa la universidad como una de las comunidades epistémicas posibles entre muchas otras. En este sentido, me interesa comentar dos situaciones ocurridas en el marco de los espacios de enseñanza-aprendizaje de la Antropología para las carreras de Trabajo Social y Fonoaudiología en la Facultad de Trabajo Social (UNLP) que problematizan, complejizan y ejemplifican varias de las cuestiones señaladas por Maffia en su conferencia.

## **Subjetivaciones de los saberes en el aula**

Entre las temáticas que aborda la asignatura en la que soy docente se encuentra la articulación diversa entre diferencia y desigualdad en las sociedades contemporáneas. Para el análisis en clase abordamos el caso de migrantes de países limítrofes en tanto sujetos sobre los que se montan prejuicios, discriminación y racismo anclados en representaciones sociales de larga data, vinculadas a la conformación del estado argentino sobre la premisa de la supuesta “blanquitud” de los ciudadanos

del territorio nacional.

El planteo de la clase busca describir y problematizar esta cuestión; el tema es abordado desde las distintas aristas del fenómeno en un afán por visibilizar este tipo de situaciones en el marco de un futuro ejercicio profesional. Ahora bien, este planteo -tal como señaló Maffia- demarca nuestros “enraizamientos identitarios que se hacen hegemónicos en las comunidades científicas” y en tal sentido el lugar de la enunciación -más allá que pretende ser crítica- reproduce en cierto sentido la representación dominante: hablamos por aquellos que parecieran no tener voz, hablamos en nombre de otros.

En alguna ocasión me he encontrado con estudiantes que por su condición de migrante o hijo de migrantes se sienten interpelados por el tema y toman la palabra en la clase desde un posicionamiento que repone la dimensión subjetiva del fenómeno y por lo tanto diversifica y vuelve polifónico aquello que leemos en la bibliografía o trabajamos en imágenes y audiovisuales en clase, que puede sonar distante en tanto es enunciado como “que le pasa a otro”.

Este tipo de situaciones son siempre un recordatorio y una alerta: muchas veces en el planteo de la clase “olvidamos” que existen “diversas comunidades epistémicas” -al decir de Maffia- y son justamente situaciones como la relatada los momentos cuando reparamos en la riqueza de tener presente lo importante de “traer saberes desalojados” al aula, de brindar espacios para que emerjan voces diversas que nos permitan registrar los matices, sutilezas y variaciones de los fenómenos que estudiamos.

## **Nombrar y existir**

Para contextualizar, relato un hecho acaecido en una clase sincrónica de 2020. Presentando una temática, saludo a les

estudiantes haciendo mención a distintas identidades de género señalándolas de manera explícita en mi interlocución. Este hecho no reviste demasiada importancia para mí en ese momento, continuo con el desarrollo del tema, pero hacia el final de la clase una estudiante que se encuentra atravesando un proceso de transición de género me escribe agradeciendo explícitamente ese gesto y me señala: “es la primera vez que me siento nombrado por lo que soy en una clase” (o algo similar, no recuerdo las palabras exactas porque no tengo el registro guardado).

Esa situación vino a mi recuerdo escuchando a la Dra. Maffia en la conferencia cuando refería a que “los sujetos de conocimiento deben ser considerados interseccionalmente”, en tanto un contexto actual de visibilización y afirmación de diversidades en torno al género permite que este estudiante pueda reconocerse como una persona no cisgénero que merece ser nombrada como tal y a nosotres como docentes estar alertas, comprometidos e implicados política y socialmente con dar cuenta de su existencia (aunque haya sido un gesto casi inconsciente de mi parte!).

La dimensión de género es una entre muchas otras variables que nos constituyen. No solo son estudiantes (no solo somos docentes) sino que somos personas construidas desde una particular dimensión de género, clase, edad, etnia, nacionalidad, etc.; y esas variabilidades son una riqueza más que un factor a homogeneizar dentro del aula.

# ¡A corazón abierto!

• **Natalia Canelo** •

Docente Cátedra Políticas Publicas, Planificación y Gestión

Me encuentro sentada en la computadora en uno de los pocos momentos que pude sentarme desde el día que tuvimos el panel, escribiendo sobre la hora y sentidamente presionada a escribir algo para cumplir con la tarea. Mi niña más grande de dos años y medio sentada en el sillón con mi celular y la más pequeña de tan sólo once meses durmiendo una siesta que espero sea larga así puedo terminar.

Ahora que lo pienso bien, no creo que la intención de quienes pensaron este ejercicio haya sido dar una tarea para que sea asumida como mero compromiso sino por el contrario que sea un verdadero ejercicio de reflexión. Entonces ahí, cambia mi posición frente al escrito e intento hacer del ejercicio una reflexión que, seguramente sea por demás autorreferencial pero no por ello menos importante. Al menos para mí.

¡Les cuento que se acaba de despertar la bebé por lo que continúo en... quién sabe cuántos minutos! ¿Saben a cuantos minutos me senté nuevamente? A las 24 horas, leyeron bien, 24 horas después me volví a sentar en una computadora que continúa prendida desde ayer.

Resuena en mi cabeza todo el tiempo: *Las tareas de cuidado deben ser desfeminizadas*, sintiéndome todo el tiempo una esclava de ellas. Entiendo que resta un camino no muy corto respecto de conseguirlo, pero creo que es un momento, al menos en mi vida personal, para hacerlo consciente y poder expresarlo, porque como bien se ha expresado el callar basta para que la violencia se perpetúe. También siento que no es gratuito porque junto con ello surgen sentires y pensamientos de aparen-

tes inconformistas, pretenciosas, ingratas cuando no aceptamos más que todas las tareas recaigan sobre nosotras.

En un esfuerzo, por momentos muy caótico, intento estar atenta a mis niñas y poder mantenerme atenta a los requerimientos laborales y también estudiantiles; voy y vengo todo el tiempo de esos roles. No me resigno a que mi currículum quede suspendido durante los primeros años de mi maternidad y ello tampoco es gratuito. Voy y vengo todo el tiempo entre la satisfacción de poder hacer algo más que materner y la culpa de haber dejado “algo” sin hacer.

¡El piso pegajoso! Ha sido una metáfora muy oportuna, el negociar los equilibrios también es agotador. No puedo dejar de pensar en las estudiantes madres, en nuestras estudiantes madres. En las horas que les insume hacer un trabajo práctico, tener la lectura de los textos al día, preparar un examen. Me hace repensar el tema del uso del tiempo y las desigualdades que se reproducen en la en las que me veo reflejada todo el tiempo.

No quiero extenderme más, porque temo no poder terminarlo y ya estoy más que fuera de tiempo. Son las 23:54 de un lunes feriado y empecé a escribir el día sábado en el horario de la siesta. Creo que el ejercicio de reflexión para mí fue muy provechoso y movilizante. Me hizo repensar respecto de las violencias simbólicas, encontrándome en muchas ocasiones como víctima, pero también en otros momentos reproduciéndolas en contextos educativos. Resta un camino de reconocimiento de estas violencias y de cambios necesarios tanto en los ámbitos privados como públicos, un camino que como dije anteriormente no es corto, pero no por ello hay que dejar de recorrerlo. Será necesario deconstruir discursos y las acciones hegemónicas en el mundillo de la producción de conocimiento que ha sido desde el lugar que hemos sido convocadas a reflexionar.



# ¿El trabajo no docente es trabajo invisibilizado?

• **Luciana Melina Deledicque** •

Trabajadora Nodocente de la Dirección Económico Financiera

En un contexto donde sigue siendo fundamental analizar cómo funcionan las violencias, el movimiento feminista, con su crecimiento y potencia, logró politizar la vida cotidiana y señalar que esas violencias que sufrimos las mujeres, las identidades feminizadas y disidencias no son individuales, sino ancladas en las desigualdades de un sistema histórico de división del trabajo sexual: el patriarcado. Este sistema se caracteriza por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva mientras a las mujeres se las confina al espacio doméstico (esfera reproductiva).

Como señala Diana Maffia el patriarcado establece una jerarquía de género que naturaliza e impone pares dicotómicos: razón/emoción, fuerza/sensibilidad, objetividad/subjetividad, en los que la valoración cognitiva está asociada con las cualidades atribuidas tradicionalmente al varón. De esta manera los problemas son dos: las mujeres reciben un repertorio fijo de cualidades deseables -que hacen al estereotipo de género-, y la cultura resta valor cognitivo a esas cualidades delineando así los rasgos de una cultura androcéntrica y patriarcal.

La Universidad es un territorio que no se encuentra exento de la reproducción de prejuicios, estereotipos y violencias a pesar de sus avances y transformaciones en materia de género. De allí la pregunta que titula mi reflexión. En el claustro no docente convivimos con desigualdades ancladas en los modos tradicionales de funcionamiento institucional. La producción

de conocimiento académico y científico está aislada del enorme trabajo administrativo, técnico y de mantenimiento que hacen posible ese funcionamiento y que requiere una multiplicidad de sujetos (no docentes de los agrupamientos administrativos, técnicos y servicios generales). Este cúmulo de trabajo cotidiano hace posible que les estudiantes y les profesores puedan volver a clase cada día.

Pero, como ocurre con el trabajo reproductivo que realizamos las mujeres, este trabajo también es invisibilizado. Hay una jerarquía en cuanto al “saber académico/científico” y el “saber administrativo/de mantenimiento”. Por lo cual, el trabajo no docente suele ser subvalorado y poco reconocido frente a otros trabajos que cuentan con un valor social mayor.

Si nos adentramos en la realidad de las compañeras no docentes, a esta situación que atraviesa al claustro en su conjunto se le suma otra violencia estructural que genera desigualdad lo que se conoce como “paredes de cristal”. Esta imagen describe ciertas barreras que se nos imponen a las mujeres por las cuales somos relegadas a los márgenes sin habilitarnos a tomar tareas de mayor relevancia. De esta forma, sistemáticamente nos destinan las tareas administrativas “periféricas” por nuestras cualidades “naturales”: somos más “prolijas”, “detallistas”, “ordenadas”, “memoriosas”.

Lo que no se percibe en esta operación es que estas habilidades no son “naturales” por ser mujeres, sino que son habilidades adquiridas en un proceso de socialización diferenciado por género. Frecuentemente, en nuestros trabajos nos asignan tareas en función de estas aptitudes, pero no se nos reconocen los esfuerzos necesarios para adquirirlas, menos aún se cuestiona el origen patriarcal de la división de estas aptitudes entre hombres y mujeres. Tampoco se pone en discusión que estas habilidades sean utilizadas a favor de otros, al igual que en el trabajo reproductivo que sostiene al trabajo productivo.

Por lo tanto, considero fundamental seguir revisando y problematizando las prácticas naturalizadas en las relaciones interpersonales en la Universidad. Para visibilizar estas situaciones necesitamos de un compromiso de praxis, no sólo de teoría, que en todos los ámbitos permita repensar estructuralmente la institución y alcanzar una comunidad universitaria más justa e igualitaria.

# **Prácticas docentes y discursos hegemónicos. Lo sustantivo de pensar en nuevos procesos desde una perspectiva de género y descolonial.**

• **Lic. Elina Contreras** •

JTP de la Cátedra Teoría Social del 2° año de la Lic. en Trabajo Social

En primer lugar quiero destacar la significación que adquiere para todos y todas las trabajadoras y trabajadores de la Unidad Académica la implementación de la capacitación Ley Micaela, entendida ésta como una instancia necesaria e indispensable en términos de formación, problematización y reflexión sobre nuestro hacer en el ámbito universitario.

En ese sentido, el desarrollo de una capacitación situada, en el ámbito de la Universidad, pero esencialmente en nuestra Facultad, posibilita transitar un proceso de indagación respecto a cuestiones que han signado nuestros propios recorridos en torno de la carrera académica, pero esencialmente, al desarrollo de las prácticas institucionales/universitarias, sus características, modos de construcción, así como los lugares y posicionamientos desde los cuales se piensan y proponen. El desafío será entonces, deconstruir cuestiones arraigadas, desnaturalizar, nombrar lo que no se nombra, y reconocer la necesidad de mirar y repensar esas prácticas con perspectiva de género.

La conferencia de la Dra. Diana Maffia pone de relieve, a través de las conceptualizaciones e ideas compartidas, la necesidad de reconocer los distintos modos de violencia que atraviesan nuestro espacio laboral, así como la importancia de desandar cuestiones que, además de invisibilizadas y naturali-

zadas, son reproducidas de manera cotidiana en el espacio que nos convoca.

Es importante pensar, que tal como se propone en la conferencia, la Universidad es parte de lo social, “no está aislada de la sociedad”, por lo cual no puede pensarse como una instancia “separada”, y en ese sentido, la cultura patriarcal y la violencia estructural, que signa y marca el modo en que se construyen las relaciones sociales, sostenidas en la desigualdad entre mujeres, diversidades y varones, se producen y reproducen en los espacios de trabajo cotidiano.

De aquí, algunos interrogantes...

Qué lugar ocupan las mujeres, las diversidades y los varones cuando se piensa en la carrera académica, en la producción de conocimiento; quienes y por qué son *los/as sujetos/as/discursos “habilitados y legitimados”* para tal o cual tarea? ¿Por qué la importancia de pensar a las/os sujetos/as productora/es de conocimiento de manera interseccional? ¿Cómo opera lo hegemónico, lo patriarcal, la violencia estructural en las prácticas de producción de conocimiento? ¿Cómo se establecen las relaciones de poder, presentes en todas las relaciones interpersonales?

Por otro lado, y recuperando el hacer docente, así como los procesos de enseñanza/aprendizaje... ¿en qué consiste educar? ¿En qué consiste la formación académica? ¿Las prácticas académicas, de formación, reproducen saberes dominantes, legitimados y hegemónicos o se proponen habitar y dialogar con saberes diversos? ¿Qué lugar ocupan, si es que lo ocupan, los saberes histórica y estructuralmente desalojados en los contenidos curriculares? ¿Tienen la Universidad, sus espacios y sus cátedras, la “porosidad” que habilita el ingreso de la diversidad?

A partir de lo planteado, me gustaría recuperar en esta reflexión algunas cuestiones que han marcado el proceso transi-

tado por la cátedra de la que formo parte hace varios años, realizando una aproximación a ciertas definiciones conceptuales que la orientan.

Pensar la historia de la ciencia implica reconocer la idea de androcentrismo, porque en términos generales los saberes son contruidos por varones que tienen cualidades hegemónicas, desplazando a las mujeres y minorías. Que la ciencia sea androcéntrica implica la expulsión de la mujeres y de todas las cuestiones consideradas femeninas de la producción de saberes y de las comunidades epistémicas.

Frente a esto, la Dra. Maffia expresa que la política feminista es una política de afirmación epistémica, noción que disputa contra el patriarcado pero también con el colonialismo y que propone que las mujeres queremos mostrar que podemos integrarnos a los espacios y dominios de saber históricamente vedados, pero que también nos interesa ofrecer versiones personales y colectivas que iluminen lo que estaba vedado, desvalorizado e ignorado.

Desde América Latina implica traer y recuperar, traer al diálogo científico, saberes que han sido desalojados, por la conquista, de ese diálogo. En ese proceso, reconocer formas interseccionales de opresión, (no solo nos oprime el género, sino la clase, la edad, la etnia, la condición social) permite construir una “universalidad genuina” que contenga a las comunidades diversas y no reproduzca el disciplinamiento de quienes ingresan a los saberes dominantes.

Recuperar el proceso de la cátedra Teoría Social, es pensar que hace unos años, el equipo docente era fuertemente masculino y proveniente de la Sociología, solo una Trabajadora Social, mujer, era parte de ese equipo, situación que evidenciaba cierto posicionamiento en términos del saber hegemónico en Ciencias Sociales, a pesar de ser el espacio curricular la Carrera de Grado de Trabajo Social.

Por otro lado, en términos de contenidos, la teoría social, era enseñada sólo a partir de los considerados “padres fundadores de la ciencia”. Varones, occidentales y hegemónicos. Miradas eurocéntricas, construidas desde el no mirar los espacios territoriales que habitamos, y en términos de nuestra profesión, donde desarrollamos nuestras intervenciones cotidianas.

Tiene la teoría social, moderna y occidental, elementos para explicar los procesos latinoamericanos, fundamentalmente motorizados por movimientos sociales y de organización popular? ¿Pensar la relación teoría social/trabajo social, implica asumir un lugar de subalternidad de nuestra profesión? La teoría social es fundamento de las prácticas e intervenciones del Trabajo Social, pero ¿qué teoría social?, ¿qué tradiciones teóricas?

Cómo construimos intervenciones profesionales liberadoras, situadas, descoloniales?

El tiempo histórico ha puesto en escena la necesidad de recuperar otros saberes, de escuchar otras voces, de reconocer que no hay un solo paradigma que pueda explicar y comprender los procesos sociales e históricos. Que esos procesos que habitamos no pueden ser explicados desde una mirada hegemónica, occidental y colonial.

En ese sentido, además de haberse incorporado mujeres al equipo docente, quienes han tenido que lidiar con varias de las situaciones que se mencionan en la conferencia, se han incorporado al programa de la materia contenidos y producciones que se vinculan esencialmente con dos movimientos que han marcado los últimos tiempos: la teoría social latinoamericana y la teoría feminista.

La mirada, el saber del Trabajo Social, su producción teórica, también ha tomado otro lugar, recuperando esta idea de que el saber no se explica desde una sola disciplina. Enseñamos teoría social pensándola en una relación permanente, neces-

ria y constitutiva con el Trabajo Social. Reconocemos, en ese proceso, a nuestra disciplina no desde un lugar subalterno y marginal sino central, para pensar las situaciones expuestas. El Trabajo Social “no aprende” de la teoría social, produce teoría social, en diálogo permanente con otros saberes, esencialmente los que han sido desalojados de los debates hegemónicos e históricamente legitimados.

En términos de los modelos de comprensión pública de la ciencia, expuestos por la Dra. Maffia, entiendo que la cátedra intenta construir lo que ella denomina un modelo democrático de la ciencia. Este modelo que es multicéntrico, reconoce que no hay un saber que es superior y que todos los demás dependen de él, sino que supone líneas de tensión que requieren diálogo y presupone que los miembros de la comunidad científica participan de otras comunidades epistémicas y pueden operar entre estas comunidades un efecto de traducción. A veces, dice Maffia, “necesitamos el saber que tienen otras comunidades de los que nosotras carecemos.”

Para concluir y con todo lo que queda para profundizar sobre lo expuesto, recupero la idea de que “*no alcanza con mujeres excepcionales, una sola mujer no cambia la comunidad*”, y agrego, que una cátedra y los movimientos que realiza, motorizados por el proceso histórico, tampoco. Pero marca la agenda, pone sobre la mesa otros debates, otros saberes, otras voces, y esencialmente, la necesidad de sostener otros diálogos que recuperen los saberes y sentidos que han sido desalojados e invisibilizados por un sistema culturalmente patriarcal, y económica, social y políticamente colonial y neoliberal.



# Denuncias e instituciones: una lupa que solemos empañar

• **María Pilar Fuentes** •

Docente Cátedra Trabajo Social IV

La capacitación de la Ley Micaela a la que estamos asistiendo es una invitación sistemática y rigurosa a repensar nuestras prácticas institucionales. En este curso lo haremos particularmente con las referidas a las de docentes, no-docentes y de gestión de nuestra Facultad.

Esta invitación a mi juicio debiera ser necesariamente incómoda, es decir que nos muestre la falta, la incompletud. Que se desplace de slogans y se atreva a ver las tramas imbricadas de privilegios y sometimientos por razones de género, que han sido naturalizados y por lo cual todos los reproducimos, recreamos, reforzamos.

Considero que uno de los aspectos más naturalizados es aquel que coloca en dimensiones individuales o singulares los problemas; que evita interpelar a la institución y sus prácticas. Por ejemplo, planteando la incomodidad frente a docentes varones que, utilizando ejemplos con contenido ofensivo, se dirigen a una estudiante en particular con su mirada... Y que, en esos casos, se conociera la situación por comentarios informales, pero que al intentar intervenir se impusiera más algunas ideas como: “es peligroso”, “es estigmatizante”, “hay que aprobar la materia”.

Mi reflexión intenta reconocer que las jerarquías formales o instituidas, las experiencias de “no ser oídas”, las experiencias frustrantes cuando se movilizan denuncias refuerza esas naturalizaciones y múltiples vulneraciones de derechos son

minimizadas.

Retomo lo señalado por Rietti y Maffia (2002): “Es interesante notar que cuando se les pregunta a las mujeres que se desempeñan en las ciencias duras o en cargos políticos destacados, por las razones de la falta de progreso de las mujeres en esos terrenos, la mayoría dicen no haberse sentido nunca discriminadas en razón de su sexo, que no hay limitaciones sino falta de convicción o persistencia”.

¿Cuántas veces pensamos eso de una compañera? ¿Cuántas veces lo pensamos de un estudiante? ¿Cuántos presupuestos de incorrección o “no haber hecho lo suficiente” se nos actualizan ante las situaciones concretas?

Como también señala el texto, hemos aprendido las mujeres y las disidencias a “demostrar” que podemos. Y en esa acción, aunque casi siempre tenga componentes colectivos y no exentos de escollos, solemos quedar en una especie de lugar del “si yo pude, las demás también”. Mecanismo perverso de naturalizar las desigualdades y clausurar la palabra de quienes las evidencian. Es que, como dice Sara Ahmed: “Una queja se convierte en una lupa: tantos detalles son captados por una atención; la geografía de un lugar, el edificio, los largos pasillos, las puertas cerradas, las ventanas con persianas que se bajan, menos luz, menos espacio”. Y agrega: Cómo resisten las instituciones a las quejas (también podría traducirse como denuncias)? Negándolas, evitando que se produzca esa visibilidad de la que nos habla.

Que se ponga la lupa en cuán desigual son en nuestra Universidad los distintos ámbitos: por ejemplo la composición de las cátedras: la proporción de mujeres y varones en la base es diferente a las cúpulas de los equipos docentes. También en los órganos de gobierno. Aquí me parece pertinente traer de la Conferencia de la Dra. Maffia (dentro de este ciclo) la referencia a las violencias estructurales, especialmente las de los

“cristales”. Es más habitual escuchar o debatir sobre la idea de “techo”, pero no tanto de las “paredes”. Si bien las desigualdades cúspide-base son muy importantes, la consideración y visibilización de las que se producen en torno de centro-periferia considero que complejiza y permite entender de un modo más dinámico cómo se producen desplazamientos y privilegios. Agregaría que además habitualmente en las bases y periferias, no solo hay más mujeres y disidencias, sino que son los espacios donde se concentra la mayor carga laboral.

Cuando surge la “queja”, la denuncia, Ahmed vuelve a advertir: “Las estructuras se tratan como problemas, se hacen personales. Aquellos de nosotros que tenemos “problemas”, a menudo terminamos en el comité de diversidad”.

Me pregunto cuánto de esta naturalización se “cuela” en nuestros modos de enseñar-aprender. El patriarcado es jerarquía. Los saberes son androcéntricos. La comprensión de los problemas sociales desde los cuales el Trabajo Social interviene se realiza con frecuencia desde esas referencias conceptuales: escritas por varones, blancos, “científicos”. ¿Qué implicancias tiene esto en las prácticas de formación y en las prácticas profesionales? ¿Cómo disputamos el ingreso de un modelo democrático de comprensión pública de las ciencias, donde – como señalaba Maffia- participen distintas comunidades epistémicas, en un diálogo multicéntrico, en cual las tensiones se tramiten, en vez de ser anuladas? El modelo del déficit que ella cuestiona, se emparenta íntimamente con el modo que les profesionales del TS solemos pensar a los sujetos, familias, comunidades con las que trabajamos (los tres métodos clásicos del Trabajo Social, caso, grupo y comunidad ¡se estructuran así!). ¿También lo hacemos con los saberes de los estudiantes? ¿Con todos los estudiantes o con aquellos que pueden intelectualizar mejor sus posiciones?

Las dos páginas aprisionan las preguntas, y dejan muchos

puntos suspensivos, conexiones algo desordenadas y cierto “relampagueo” de ideas.

Para cerrar me “asalta” una paradoja: *Trabajo social en genérico va con mayúscula y es masculino; trabajadoras sociales somos 90 % mujeres y en minúscula...*

### **Fuentes consultadas**

- <https://feministkilljoys.com/> Blog desarrollado por Sara Ahmed
- Maffia Marta, Conferencia FTS “La universidad en clave de género” 18/5/21
- Rietti y Maffia (2002) Género, ciencia y ciudadanía, disponible en Aula

# Masculinidades

• **Diego Andrés Galván** •

Nodocente de Servicios Generales FTS .

Antes de abordar sobre la reflexión del tema elegido, *Masculinidades*, no quiero dejar de reconocer y agradecer la posibilidad de esta capacitación y la importancia de la implementación de la Ley Micaela en La UNLP, de la cual me enorgullece poder participar y celebrar esta posibilidad Interclaustrero, lo cual siento desde ya muy enriquecedor.

Podríamos decir que en una Organización Inteligente existen **visiones compartidas** dentro de sus integrantes.

Como reflexión del material dado y abordado por la Dra. Diana Maffía, me lleva a VOLVER A PENSAR y a cuestionar a conceptos *Patriarcales* que nos influyen inconscientemente o no.

Somos sujetos de una cultura que, desde el día de nacidos, somos catalogados a partir del sistema binario.

Puedo decir que esos conceptos sociales son construcciones que lo único que hacen es intentar justificar y remarcar un poder Aristotélico de superioridad del Varón (Androz) y resguardarse en la norma Patriarcal.

Quizás sea por la turbulencia de miedos o ignorancias de una sociedad que no entiende de Igualdades, y *matices*, que solo se deja dominar por lo establecido de la norma, que le asegura seguir estando en su zona de confort, entendiendo al distinto como enfermo o peligroso.

Entiendo que un cambio complejo y de paradigma va por un camino largo, el cual va a tener contratiempos y resistencias pero que por fortuna ya empezó. Celebro la Ley de Género que pone como autoridad única a la persona para la toma de orientación sexual, dejando atrás viejas estructuras patriarcales que

solo se basaban en lo genital y a mí entender son horrorosas.

Intento día a día **deconstruir** los juicios de valor a que son sometidos los cuerpos diversos y *semiotizados* por el Colectivo Social.

Veo una luz de esperanza en los Principios de Yogyakarta.

Por otra parte me alienta el compromiso asumido por los integrantes de la Institución Universitaria que sigue reforzando que aún hoy día la UNLP es una de las pioneras en *Feminismo*.

# Bailando en un piso pegajoso, sobre un techo de cristal

• Agustina Gubia •

Lic. en Trabajo Social. Docente de la materia Políticas Públicas, Planificación y Gestión.  
FTS-UNLP

Por ser mujer, por ser madre y por ser profesional, por querer superarme y avanzar en mi profesión día a día es que pensar y sobre todo reflexionar ciertas cuestiones, que hoy puedo nombrar, me motiva.

Diariamente las mujeres transitamos rutinas que nos agobian, decisiones diarias sobre dicotomías que se presentan, que nos angustian y cargan nuestros pensamientos nocturnos. ¡Era eso! Era ese piso pegajoso<sup>1</sup> en el que las mujeres solemos bailar, el equilibrio constante entre esa propuesta laboral, ese curso o capacitación que nos llega, tareas que nos apasionan y que sabemos que abrirán futuras puertas laborales, porque tenemos que capacitarnos más y más porque no alcanza con poco, a nosotras no.

Y somos madres, esposas y en casa nos esperan día a día, en casa tienen hambre, en casa hay tareas que acompañar del cole, hay ropa para lavar, hay pisos que limpiar, hay compras para hacer, hay, hay, hay...

Entonces bailamos, nos convertimos en equilibristas, negociamos tiempos con nuestros compañeros, intentamos “vender” esas propuestas que deseamos encarar como algo que

---

1. *Lugar de equilibrio que alcanzamos las mujeres, que hace que no intentemos seguir ascendiendo porque hay que negociar. Equilibrios con todo: pareja, cuidado de niños, etc. el lote que nos toca por la división social del trabajo, si no las asumimos consideramos que no lo hicimos bien, lo pagamos con culpa, terminamos decidiendo no hacerlo.* Extracto de la conferencia brindada por la Dra. Maffia Diana, destinada a docentes y no docentes de la FTS en el marco del 1er. Módulo de capacitación Ley Micaela.

tendrá repercusión en la familia, que logrará aumentar los ingresos económicos, algo tenemos que dar a cambio de ese tiempo en el que estaremos **FUERA DE CASA**.

A veces lo logramos y nos metemos de cabeza en eso nuevo que nos llega, empezamos ese curso o ese nuevo proyecto laboral. Pero en casa tenemos que seguir cocinando, acompañando en las tareas del cole, etc, etc, etc, y **nos cansamos y sentimos culpa** de nuestra ausencia, pensamos que si estuviéramos más tiempo no estaríamos tan cansadas, tan agobiadas... y entonces de tanto bailar, nos caemos. **NOS QUEDAMOS EN CASA**.

Resulta que al fin empezamos a ponerle nombre a todo eso que nos pasa, que sentimos, que corporizamos: **UN TECHO DE CRISTAL<sup>2</sup>, UN PISO PEGAJOSO...** y hablamos y en este caso, entendemos que es por ahí, que esto viene de hace mucho tiempo atrás y que nos falta un montón, que no alcanza con creer que levantamos la bandera del feminismo y que somos iguales a ellos, que tenemos las mismas oportunidades.

Tenemos que **HABLAR**, y nos sentamos junto ese compañero que también pensaba que la tenía súper clara en esto de “repartir tareas” y le decimos: nos falta más... porque tenemos que entender de dónde viene esto... *habilidades en las que las mujeres hemos sido socializadas (cooperación, cuidado, responsabilidad, afectividad) son contrarias a las que se nos exigen en la profesión y que tan cómodas quedan a la socialización masculina (competencia, agresividad, neutralidad, desapego)*<sup>3</sup>. Y hablamos mucho, y escuchamos y nos preparamos porque algo diferente está pasando, somos madres de varones y de mujeres que tienen que ser diferentes y hablamos y hablamos.

2. *Se observan obstáculos que las mujeres tienen para ascender, no se entiende el por qué, barreras que se presentan.* Extracto de la conferencia brindada por la Dr. Maffia Diana, destinada a docentes y no docentes de la FTS en el marco del 1er. Módulo de capacitación Ley Micaela.

3. Género, ciencia y ciudadanía. Sara Rietti y Diana Maffia Universidad de Buenos Aires. Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología



Y entonces un día nos proponemos despertarnos, estar alertas día a día a eso que nos pasaba por el cuerpo y no sabíamos cómo se llamaba, eso nos hacía caer y volver a levantarnos y darnos vértigo... y le ponemos nombre, ese piso pegajoso que nos obligaba a decidirnos entre una mujer u otra, para no caer; cuando las dos vivían juntas. Y entendemos que no hay elección posible porque las dos tienen el mismo derecho a **SALIR**. Y salimos, pero ahora con unas botas con suela antideslizante que no nos dejaran caer.

# Punto de partida

• Paola Naranjo •

Licenciada en Fonoaudiología, adscripta en la cátedra de Política Social de la FTS- UNLP

Me resultó muy difícil realizar este trabajo, no sabía cómo iniciarlo.

Los videos de Diana Maffía y los documentos que leí me llevaban todo el tiempo a una revisión autorreferencial, por lo tanto, decidí comenzar con mi presentación:

*Soy mujer, soy madre, soy trabajadora, soy única responsable económicamente y afectivamente de mis hijas, soy dependiente económicamente y afectivamente de mi madre, no cumplo con las normas de belleza y feminidad del mercado (ni en rasgos, ni en talla, ni en edad), aborté sin culpa alguna, y siempre estudié, siempre me forme, siempre me esforcé y siempre me fue difícil por ser mujer y estar en este piso pegajoso.*

Luego de atravesar el primer módulo de esta capacitación me queda más que claro que el feminismo es tarea colectiva. El mismo debe involucrar a todas las corporalidades y no detenerse en la cuestión del Poder en cuanto al género, debe ir más allá de las violencias que se ven, las visibles, y avanzar contra aquellas que no vemos con facilidad.

Debemos estar en alerta constante para no avanzar hacia el territorio masculino, aquel formado desde el androcentrismo con la naturalización del Poder, con el uso de la diferencia para jerarquizar.

Debemos luchar contra el papel que realiza la educación y la ciencia cuando refuerza la dicotomía varón-mujer, luchar

contra la ignorancia inconsciente y seguir luchando contra el lenguaje hegemónico que está lejos de la universalidad que pretende plasmar.

Luchar.

# Producción de conocimiento y desigualdades

• Perazo Lucas •

Docente materia Trabajo Social II de la carrera Lic en Trabajo Social

La conferencia brindada por Diana Maffia, en la capacitación ofrecida en el marco de la Ley Micaela, resulta muy pertinente en ámbitos de producción de conocimientos en general y en los espacios vinculados a la formación universitaria en particular, ya que pone de relieve la matriz estructural del patriarcado. También valoro que no se limita a una mera exposición teórica de diversas desigualdades y violencias sino que invita a repensar nuestras prácticas, formas de sentir y pensar con una lógica de derechos.

Fueron muy pertinentes las intervenciones que nos invitan a preguntarnos sobre las formas de producir conocimientos, la relación entre el saber académico y otras formas de conocimiento. Aquí se anuda la relación de la universidad con la comunidad, y cómo ciertos saberes (y formas de producirlos) termina reproduciendo ciertas desigualdades que no sólo remiten a una cuestión de género sino a otros clivajes. Y que estas desventajas se pueden ver en cómo operan en las relaciones sociales en sus aspectos más micro.

En éste sentido la exposición tuvo la potencia de establecer mediaciones con el día a día de las aulas, con los sucesos al interior de los equipos de cátedra, en los espacios institucionales, en relación a los cargos jerárquicos, en definitiva en la dinámica de los espacios cotidianos que habitamos quienes circulamos por la Universidad. Ese enfoque situado, reforzado en los ejemplos brindados, desnuda, pone en tensión y permite visi-

bilizar la “microfísica” de la desigualdad de género. También nos invita a pensar las particularidades de nuestra disciplina, no ya dentro de la academia sino en nuestros lugares de trabajo. Aquí, en tanto profesión feminizada, nos permite pensar en nuestra legitimidad y en las condiciones laborales altamente precarizadas.

En lo personal me resultó particularmente interesante poder repensar el lugar en tanto docente, y poder incluir una mirada feminista en las relaciones que tejemos con nuestros pares, con estudiantes y estar atento a no seguir reproduciendo las desigualdades por inercia, o por omisión.

Para cerrar, el módulo permite reafirmarnos en la necesidad de generar una genuina democratización del conocimiento sea tanto en su producción, como en las condiciones y requerimientos de quienes pueden producirlo, pero también en poder incluir otras formas de conocimientos para que exista una universidad genuina que incluya las diversidades, que pueda modificarse para garantizar la igualdad en el acceso y egreso.

# Reflexiones impulsadas por Ley Micaela atravesando la pandemia de SARS-CoV-2 (covid-19)

• Ana Julia Rosso •

Adscripta Trabajo Social III en Lic. en Trabajo Social

Tomando los aportes de Maffia desarrollados en la conferencia inicial de estos encuentros de capacitación, se vuelve urgente plantear la construcción de conocimiento desde una perspectiva feminista frente a lo impuesto a lo largo de siglos de historia por quienes representaron el poder, imponiendo definiciones hegemónicas.

Los sujetos deben ser considerados interseccionalmente, superando la naturalización *androcéntrica*: explicitar *enraizamientos identitarios* dando cuenta de cuáles quedan excluidos. De esta manera, comenzar a romper la reproducción de tales patrones establecidos desde un estatus de poder. Contraponer la “*afirmación epistémica*” como acción política de iluminar aquello que fue vedado, ignorado o desvalorizado en pos de construir nuevas *universalidades*, a través reconocer enriquecedora a la *diversidad*. Validando a todos aquellos desalojados en la definición histórica de *ciudadanía*, para reconocer las múltiples *barreras* y corporalizar de manera positiva las diferencias, no ya como *fronteras*.

El desafío es valorar e incorporar otros modos de conocimiento producidos fuera de la academia para enriquecer los cuestionamientos y reflexiones. Más aún desde profesiones intrínsecamente interventivas como es el Trabajo Social. Para ello, se vuelve necesario repensar las características históricas de la profesión para aproximarnos a detectar condiciones de

posibilidad y obstáculos más allá de la *identidad atribuida* hacia las vías para reconstruirla a partir de posiciones críticas y debates colectivos que fortalezcan los proyectos ético-políticos, con los aportes feministas.

Dar valor a las vivencias subjetivas y la diversidad de saberes con los que nos encontramos en territorio abre la oportunidad de generar “ida y vuelta” con las producciones teóricas, tornando obligación profesional la *porosidad* a la influencia que otros saberes pueden aportar; otorgarle *valor epistémico* en la producción colectiva del conocimiento y, por ende, en el horizonte de estrategias de intervención.

Incorporar al análisis las formas de violencia visibles, directas y todas las invisibles requiere entrenamiento para reconocer las formas *culturales* discriminatorias y la valoración *simbólica* de distintos roles. Así como su *carácter estructural*, empujando a ignorar las necesidades particulares de ciertos sujetos en la producción de la igualdad.

La vida cotidiana como escenario de la intervención profesional vuelve palpables en las experiencias estas desigualdades como “andamiaje de reglas pretendidamente neutrales, prejuicios y formas de poder”, por acción u omisión. Por eso, requiere de atención y vigilancia crítica, aspirando a un enfoque multicéntrico como modo de democratizar.

La pandemia desnudó la crudeza de las grandes problemáticas sociales desde aquellas que hacen a la ecología, la vivienda, la educación, el transporte, la salud, determinadas por la voraz presión ejercida por los grandes portadores del control económico y como consecuencia la profunda desigualdad social. En todo el mundo, se recurrió al aislamiento como principal medida de prevención. La circulación como forma gráfica del intercambio entre el ámbito público y privado se vio suspendida. Se redimensionó con opciones remotas, a distancia, virtuales. Sin embargo, esta situación no sólo no cuestionó las subordinacio-

nes impuestas hacia las mujeres sino que potenció con creces las múltiples formas de opresión. Todo reducido al ámbito de “lo privado”, exacerbó la carga mental y corporal, flexibilizando horarios y sumando tareas como por ejemplo el acompañamiento a la educación virtual de niños.

Las modificaciones que se generen a partir de esta experiencia en curso, son difíciles de dimensionar. Las repercusiones son aún vivenciadas a nivel individual o microsocioal. Aunque las cifras de pobreza, desocupación, desescolarización y por otro lado, padecimientos psíquicos, suicidio adolescente, femicidios dan cuenta de una aguda crisis.

Se abrirán seguramente, nuevos caminos para la intervención profesional y las nuevas-viejas demandas que surjan. Aprender todo lo antes desarrollado en relación al puente entre los mundos públicos y privados, la política pública y la vida cotidiana, las normas establecidas y el quehacer institucional, podrán ser herramienta de desnaturalización en la apuesta de incorporar en los distintos ámbitos de intervención sentidos que reclamen la ampliación de acciones y recursos para garantizar derechos.



# ¿Cómo incorporar la agenda de las tareas de cuidado en la Universidad?

• **Mariana Santin** •

Docente Cátedra Políticas Públicas: Planificación y Gestión. Directora de Inclusión y Vinculación Educativa

A partir de la conferencia de Diana Maffia y los aportes realizados en el marco de la capacitación, me generó nuevas inquietudes y reflexiones para pensar algunos desafíos que tenemos particularmente como facultad para la construcción de una Universidad Feminista.

Según análisis y relevamientos realizados por la Dirección de Inclusión y Vinculación Educativa de la FTS durante este periodo de virtualización de la enseñanza, hemos identificado que, entre los grupos sociales más afectados para la discontinuidad o retraso en las trayectorias educativas, se encuentran estudiantes con hijos en edad escolar.

Indagando en mayor profundidad, damos cuenta que se trata mayoritariamente de mujeres en quienes recaen las tareas de cuidado doméstico, y quienes han tenido un rol protagónico en el acompañamiento de los procesos de aprendizaje de sus hijos en el contexto de estudiar desde casa. En este aspecto es interesante analizar cómo se reconfiguró la organización de las tareas domésticas por parte de las familias, donde en el periodo de ASPO y DISPO convivieron en los hogares las tareas domésticas, con tareas laborales y espacios educativos.

Históricamente se ha asignado a las mujeres el cuidado de hijos como un trabajo invisible y no remunerado, que continúa generando relaciones desiguales entre hombres y mujeres. Pero en este contexto particular, ello genera que muchas estudiantes tengan que interrumpir o ralentizar sus estudios uni-

versitarios, para poder garantizar la continuidad en los aprendizajes escolares de sus hijos.

Todo ello me llevó a pensar respecto de la violencia estructural que menciona Diana Maffia, como ese tipo de violencia que muchas veces sucede de manera invisible, pero que refiere a la negación de necesidades de los sujetos en la producción de igualdad. Necesitamos cosas diferentes, porque partimos de puntos de partida diferentes, y las asignaciones sociales en la sociedad son distintas.

También me interpeló la metáfora del piso pegajoso, como aquel lugar de equilibrio que realizamos las mujeres entre las distintas tareas que hacemos cotidianamente, y generan que no intentemos seguir ascendiendo, porque en cada nivel que ascendemos tenemos que negociar equilibrios.

En el caso de la problemática planteada anteriormente, pensaba en esos malabares que tienen que realizar estudiantes universitarias con hijos en edad escolar, donde priorizan —o deben priorizar, por mandato social— muchas veces sus responsabilidades maternas por sobre su interés de continuar la carrera universitaria. Responsabilidades que, como plantea Diana, no están explicitadas sino dadas por la División Sexual del Trabajo, y que se espera que las mujeres asumamos. Incluso cuando no se cumplen se carga con una imagen negativa acerca del incumplimiento del rol.

Todo ello me lleva a reflexionar: ¿Qué responsabilidad tenemos como Universidad ante esta situación? ¿Cómo no reproducir/generar instancias de Violencia por omisión, y poder reconocer esta demanda como una situación de violencia estructural? ¿Qué recursos estructurales se pueden ofrecer para abordar esta problemática?

Considero que la Universidad debe poner atención crítica a la problemática, y pensar estrategias que garanticen la retención de estudiantes, sin reproducir las desigualdades de géne-

ro. Tenemos el desafío de generar igualdad de condiciones para el acceso, la permanencia y el egreso de todos.

A ello se suma el debate que se está gestando en la agenda pública acerca de las tareas de cuidado, como actividad que debe ser distribuida, y en la que las instituciones públicas también tenemos una responsabilidad. No se trata solo del ámbito familiar o privado, sino que también hay que pensar nuevas estrategias para responder públicamente a la tarea del cuidado.

# Del Trenque Lauquen de ayer al hoy de todos lados

• **Marcelo Herminio Sevillano** •

Docente Cátedra Teoría del Derecho y Derecho Social

Cuando me propuse escribir esta reflexión personal en relación a pensar el abordaje de los temas alcanzados a partir de la Ley Micaela y la capacitación, no pude dejar de pensarme a mí mismo, sintiendo las enormes diferencias entre el Marcelo que creció en Trenque Lauquen y el que soy hoy, a los 50 años, luego de venir a estudiar a La Plata y saber que me quería quedar y no regresar.

No siento que haya escapado o huido de Trenque Lauquen. Hice una hermosa escuela de campo y el secundario, ya en la ciudad, lo disfruté. Fui la primera generación escolar post democracia y la alternancia entre elegir Periodismo o Abogacía como carreras nunca estuvo en duda.

Sin embargo, en Trenque Lauquen muchas veces sentía que debía representar un papel que no era todo lo que yo sentía como mi papel. Ser gay a los 18 años no es lo mismo hoy que hace años atrás; y podríamos decir hace 10, 20, 30 o la cantidad de años que queramos pensar. No sé si más lindo o más feo. Muchas veces pienso que si cuando yo crecía en Trenque Lauquen hubiese existido Grindr mis años de secundario hubiesen sido distintos. Muy distintos.

Pero escuchando las exposiciones presentadas en la primera jornada de la capacitación, una sonrisa se me dibuja sin quererlo. No me imagino una adolescencia distinta a la que tuve. Y eso me lleva a pensar que si no deseo cambiarla pues no habrá sido tan compleja. Tuve una adolescencia alegre al mismo tiempo que deseaba terminar el colegio y venirme a La Plata.

Sin embargo, muchas veces me recuerdo cumpliendo un rol querido y no un rol deseado. ¿Por qué digo querido? Porque me hubiese gustado poder haber conversado con mi papá y mi mamá y decirles que su hijo era gay. Y conversar mientras me construía como gay, porque la elección del gusto sexual es un proceso de construcción.

Hoy, tantos años después, es fácil decir que la elección sexual es un proceso complejo que nos atraviesa en cuerpo y alma; lo que ya tenemos algunos años, sabemos que el cuerpo se expone y se sufre, mientras que el alma se esconde y se lastima. El daño no requiere materialidad.

Me siento muy conmovido por la posibilidad de aprender a partir de situaciones como las que nos convoca la capacitación de la Ley Micaela. Aprender es multidimensional en el sentido que uno aprende y ese proceso lo puede aplicar y trasladar a muchos más aspectos que los que nos imaginamos. Aprendí yo a ser gay pero nunca aprendí a militar la defensa de una elección sexual. Y no ha sido por individualismo, sino porque nunca me dimensioné en un esquema colectivo como el que nos obliga a pensar una capacitación como la que nos convoca. También he aprendido que no discriminar no es necesariamente lo mismo a sentirse igual a mi compañero, a mi vecino, a los varones en general.

A ello aspiro, a poder dar cuenta a mis compañeros, a mis amigos, a los estudiantes, que no discriminar es siempre necesario, pero nunca suficiente para construir vínculos genuinos y que las diferencias no son los problemas, sino que el problema es más grave cuando corremos del escenario la diferencia, porque no se aprende de lo diferente dejándolo sólo presente, sino vinculándose e intimando lo más cerca que se pueda de lo diferente.

# Re-pensando los espacios de producción de conocimiento desde una perspectiva de género

• Juana Valva •

Auxiliar diplomada en la cátedra de “Dinámicas Naturales y eventos extremos en Argentina”, de 1º año de la Tecnicatura en Gestión Comunitaria del Riesgo.

Las instituciones de producción de conocimiento no se encuentran aisladas de la sociedad, por lo que tampoco quedan exentas de las lógicas patriarcales que han configurado históricamente los lazos sociales. Formarnos y pensarnos desde una perspectiva de género resulta hoy fundamental para construir y transitar espacios más democráticos y libres de violencias. En este sentido, la Ley Micaela se constituye en una herramienta fundamental del Estado para poner en evidencia las distintas expresiones que adquieren estas lógicas opresoras dentro de la Universidad. Identificar y comprender de qué forma operan los mecanismos de violencia y cómo configuran los vínculos entre lxs distintxs actores institucionales se vuelve un ejercicio obligatorio para problematizar y desandar dichas prácticas.

Para esto, entiendo que es fundamental que, así como mencionó la Ministra de mujeres, géneros y diversidad de la Nación, incorporemos una perspectiva de género que sea *situada* (identificando las particularidades que adquieren estas prácticas en la universidad en general y en la facultad de trabajo social en particular); *transversal* (incluyéndola en todas las acciones que se desarrollen en el ámbito académico); *interseccional* (entendiendo que existen, además de las de género, otras formas de opresión como las de clase, de etnia, por discapacidades, etc) e

*inclusiva* en tanto contemple a todas las diversidades de género (ya que las desigualdades no impactan solamente a las mujeres).

Asimismo, para complejizar el análisis debemos, por un lado, reconocer (como plantea Diana Maffía) que la violencia de género en las instituciones puede darse por acción o por omisión. Es decir, que no sólo nos encontramos frente a situaciones de estas características cuando se dan de manera explícita (como puede ser un golpe, o el acoso). Sino que también existen otras situaciones en donde el patriarcado se reproduce por la *no-acción* de lxs actores institucionales que debieran intervenir para cuestionar y modificar estos mecanismos violentos.

Por otro lado, tenemos que visibilizar aquellas desigualdades y violencias que son específicas de las instituciones de producción de conocimiento. En relación a esto debemos hacer el ejercicio de preguntarnos: ¿Quiénes construyen el conocimiento? ¿Quiénes lo transmiten? ¿Para quienes está pensado? ¿A quiénes aloja la universidad? En este punto, es necesario incorporar la interseccionalidad como categoría de análisis, ya que si bien las mujeres han ido ganando protagonismo (producto de las luchas desarrolladas por los movimientos feministas), y hoy nos encontramos, por ejemplo, con que son titulares de cátedras, presidentas de los centros de estudiantes, o decanas, no todas llegan a participar de esos espacios. Es decir, quienes los habitan son mujeres que tienen privilegios vinculados a su clase, su etnia, su orientación sexual, etc. Cabe preguntarse entonces ¿Qué mujeres ocupan lugares de poder dentro de la universidad?

Por último, aunque no por eso menos importante, entiendo que no es posible escindir estos análisis de nuestra formación como trabajadorxs sociales. En tanto profesionales que intervinen y articulan en la relación entre las demandas de la población y las respuestas del Estado, nos encontramos permanentemente disputando lugares centrales en la construcción

de las políticas públicas. En función de esto, tenemos que asumir la responsabilidad y la tarea de que las mismas sean planificadas, diseñadas e implementadas desde una perspectiva de género, es decir, problematizando de manera constante las distintas dimensiones y expresiones de los mecanismos mediante los cuales se reproduce el patriarcado.

Aquí se incluyen, por supuesto, las políticas educativas que apuntan al acceso, la permanencia y el egreso de lxs estudiantes. La desigualdad de género en relación a esto se puede ver reflejada en cuestiones que, si bien involucran a toda la sociedad, son consideradas responsabilidad de las mujeres, y que, al no contemplarse al momento de diseñar las políticas públicas en materia educativa, terminan dificultando su paso por la universidad. Un ejemplo claro, son las tareas de cuidado, relegadas al “ámbito privado” de las personas (específicamente de las mujeres, a quienes históricamente se les ha asignado esta función), que terminan en muchos casos resultando un obstáculo para sostener la permanencia en la facultad (tanto de profesoras, como de estudiantes o personal no docente). El debate de qué respuestas se necesitan para revertir esto debe necesariamente incorporar las voces de las personas involucradas.

Será nuestra tarea entonces, en tanto sujetxs que habitan la universidad, no sólo formarnos de manera permanente en este sentido, sino también construir mecanismos y estrategias de concientización que propicien que los espacios de la facultad sean más justos para todas las personas que los transitan.





**2.**

**“nunca pensé que iba a poder hablar  
sobre estos temas con alguien que me  
cruzo a diario y apenas saludo”**

Esta sección está organizada desde los tres temas que orientaron la capacitación y fueron trabajados en talleres donde se compartieron ideas y reflexiones. Siguiendo el objetivo de esta publicación de recuperar variedades de experiencias, las coordinaciones de los talleres aportan sus síntesis, conservando estilos y modos de expresión tal como surgieron en las grupalidades. Deseamos que en esta especie de collage se escuchen todas las voces.

## **Violencia de género**

**Coordinación de talleres y escrito:** Adriana Marconi y Arantxa Alonso

Estamos en un momento de transformación, entre los modelos estereotipados de roles por género y un modo donde buscamos romper con aquello que está impuesto y legítima las desigualdades de poder. Esto hay que pensarlo de una manera histórica y social. Algo tan simple como la elección de un color o una actividad recreativa, condiciona, marca y estereotipa el deseo y es transversal a la vida de las personas.

Para que exista el acoso, el golpe, el feminicidio, debe existir una sociedad que inferioriza,

discrimina, fragiliza al grupo social, formado por mujeres y disidencias, en todos los aspectos de la vida cotidiana.

- Otra cuestión que aparece para problematizar y romper serían los micromachismos, que están naturalizados y reproducen de manera cotidiana las lógicas patriarcales. Como el ejemplo de “el varón que ayuda con el cuidado de niños o la limpieza”, como la categoría “ayuda” nos ubica en el lugar de responsabilidad a las mujeres y un lugar de elección a los varones, es decir, la mujer le corresponde hacer determinadas tareas y el varón simplemente nos ayuda. Es en estas instancias de taller que podemos pensar en deconstruir y problematizar ciertos enunciados e imaginarios sociales que reproducen

estas lógicas históricas-sociales, que se han transmitido de generación en generación.

Es necesario poder hablar y poner en agenda las violencias que vivimos cotidianamente, ya que los números de femicidios todos los años son alarmantes. El año pasado, en el informe de la Corte Suprema de Justicia de Nación reflejo: 287 feminicidios, 251 son víctimas directas, el 60% en manos de sus parejas o ex parejas, o personas del círculo cercano y el 30% estaba en la línea de fuego y 266 tenían niños o adolescentes a cargo. Estos números no sólo reflejan la preocupación sino la necesidad de trabajar y generar capacitaciones con perspectiva de género, para sensibilizar y que no se sigan reproduciendo las prácticas patriarcales.

La dificultad de poder articular los micromachismos, las violencias cotidianas, con lo más feroz de su expresión como es el caso del feminicidio. Las violencias con frecuencia son invisibilizadas, es por esto que nuestro rol es poder desnaturalizar y visibilizar aquellos

procesos que se van construyendo desde la sociedad y se reproducen desde las instituciones, incluyendo la institución familiar, con todas las herramientas que tenemos (ESI, Ley Micaela, espacios de debate, entre otras).

Entender a las violencias desde la interseccionalidad, es decir, considerar todos los factores que confluyen y aumentan el grado de vulnerabilidad a una persona. Por ejemplo, no es lo mismo para una mujer o disidencia, que si además se es pobre, inmigrante, se tiene alguna discapacidad, entre otras. Acá se pone en juego el lugar que nos pone la sociedad y como se construyen las subjetividades.

En este proceso de intercambio nos permitió problematizar y poner en debate aquellas problemáticas que nos atraviesan de manera transversal en todos los ámbitos que transitamos, uno de ellos el espacio académico, es aquí donde salieron interrogantes y reflexiones:

- ¿cómo trabajar con los varones?
- Es necesario poder generar espacios donde se hable de esto para poder estar atentos.
- La importancia de trabajar la transversalización de la perspectiva de género.
- Poder pensar las violencias en todos los espacios, no silenciar y no ser cómplice.
- La importancia dónde concurrir, cuales son las instituciones que trabajan, que áreas de la facultad acompañan estos procesos y como se trabaja.
- La importancia de los espacios de escucha en todos los espacios de la facultad y acompañar desde el respeto y preservando la intimidad.
- La importancia de las guarderías.
- La feminización de las carreras de la facultad.
- La importancia de detectar los micromachismos.
- Tener herramientas tanto les docentes como les nodocentes para poder abarcar una situación de violencia dentro del espacio facultativo.

## **Diversidades y disidencias**

**Coordinación de talleres y escrito:** Samantha Etcheverry y Evangelina Mazur

- En primer lugar, destacamos el lugar de las leyes: de modo general y casi como una obviedad decimos que es necesario que exista una ley, pero sabemos que hay una distancia entre la ley y su efectivo cumplimiento. En el caso de la ley de identidad de género, no todas las instituciones están en las mismas condiciones para aplicarla. En la facultad la persona puede ser llamada como lo exprese, pero en el legajo de la universidad figura el nombre del dni.

- Se destaca de modo especial la ley que determina el cupo laboral trans: la persona del relato usado como disparador actúa de acuerdo a los derechos que le otorgaría la ley, tiene su dni con su identidad autopercebida y cumple con las exigencias para el puesto de trabajo solicitado, igualmente se destaca cómo eso no garantiza la posibilidad de acceso.
- Lenguaje inclusivo: se resaltó de modo general la necesidad de su utilización para nombrar a la totalidad de las personas, y la resistencia y las dificultades que eso acarrea cotidianamente.
- La violencia simbólica y las dificultades de acceso a un trabajo formal se dan en todos los grupos excluidos, pero con mayor crudeza en las disidencias. Y mayor aún al sumar estigmas a la disidencia (pobreza, migración, enfermedades).
- Sobre la pluralidad de saberes: se relaciona que la habilitación de otros conocimientos en la universidad, también es necesario para la diversidad.
- Al situar estas cuestiones anteriores en este contexto de emergencia sanitaria que vivimos desde inicios de 2020, se concluye que habría una diferencia entre la presencialidad y la virtualidad con relación a las personas que piden ser llamadas con un nombre que no es el del dni: en la presencialidad sucedía, ahora no. No sabemos si esas personas no lo manifiestan o si esas personas no han llegado a la universidad en su modalidad virtual.

Por último, específicamente con relación a los espacios de trabajo, se destacó:

- Interesa identificar miradas estereotipadas, y nuestra complicidad o no en su perpetuación, que refuerzan formas constreñidas de ser.
- Es importante ampliar el debate respecto a las diversidades, cuestionando los binarismos, la construcción de identidades privilegiadas y reconociendo la pertinencia y la potencia del pensamiento ligado con una escucha atenta. También para re-

visarnos a nosotres mismos posiblemente muchas veces reproduciendo desde lugares de privilegio los mandatos del sistema. Hacer visible nuestros propios lugares, palabras, sentidos y preguntarnos si habitamos políticamente todes un mismo espacio o actuamos desde “habilitar”, “invitar”, “reconocer”, “incluir”. Que nos consideremos políticamente todes trans y dejemos de pensar en otros para, como plantea Marlene, construir “nostredad”.

- Con relación a la tarea docente, se discutió sobre la necesidad de ser conscientes y responsables sobre nuestro rol como docentes, repensando los lugares que habilitamos o inhabilitamos en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Además, como la docencia es comunicación e intervención, es importante reconocer su dimensión afectiva.
- Es responsabilidad pública que la universidad acompañe con una política hacia las minorías.
- Es tarea de les trabajadores de la universidad pública avanzar, garantizar en términos de derechos- relaciones libres de violencias.
- Capacitación constante que permita pensar y transformar ciertas formas de ver el mundo, que son excluyentes.

Y para cerrar, algunos interrogantes que nos quedan...

¿cómo problematizar las diversidades y la inclusión en nuestros ámbitos de intervención?

¿cómo se puede contribuir a la lucha por el cupo laboral en nuestros espacios de trabajo?

¿cómo pensar espacios de formación en nuestros contextos laborales para trabajar sobre violencias y transfobias?

# Masculinidades

Coordinación de talleres y escrito: Paula Provenzano y Germán Rómoli

En el ejercicio de volver la masculinidad una categoría política, aparece definida a partir de diferentes elementos que convergen entre sí:

→ Homosociabilidad → Heteronormatividad → Jerarquía → Homofobia → Poder → Silencio

→ Complicidad → Reconocimiento → Reafirmación → Privilegios → Mutilación

El concepto de homosociabilidad se retoma al reconocer la masculinidad como una práctica colectiva, y no como un atributo meramente individual, dentro de la cual son varones quienes definen a partir de sus miradas las posiciones de otros varones. Se revela así un espacio corporativo y, por lo tanto, con múltiples jerarquías: no todos van a ocupar el mismo lugar para ejercer el poder. El poder aparece como un elemento que no es dado por naturaleza sino como una exigencia que debe ser conquistada.

La heteronormatividad es la contracara de la homofobia, reconocida como una práctica disciplinadora necesaria dentro de la construcción de la masculinidad ya que debe haber un “otro” estigmatizado contra el cual trazar la frontera de lo legítimo. Incluso no se reduce sólo a lo sexual, sino que se trata de impugnar todos los aspectos considerados como “femeninos”. Asimismo, las prácticas de reconocimiento y reafirmación son igualmente necesarias y desde aquí se pueden interpretar los despliegues homoeróticos, durante los cuales se pone en acto la performatividad masculina para “aprobar” y “pertenecer”.

Por último, la masculinidad aparece no sólo como alarde entre pares sino como una experiencia atravesada por el silencio y prácticas dolorosas, donde los privilegios conviven, sobre todo, con una contundente mutilación emocional que impone

un aspecto restrictivo en la exposición de determinados sentimientos y afectos.

Este punto nos lleva a reflexionar sobre lo propositivo. Ya que somos conscientes que la construcción y el ejercicio de la masculinidad “hegemónica” es fuente de riesgo para mujeres y colectivo LGTBIQ+ y también para los propios varones, ¿podemos hacer algo para transformar nuestras prácticas en otras más justas y menos dolorosas?

Recuperamos una cuestión central:

- Habilitar la incomodidad, con la convicción que nunca fue cómodo enfrentarse a los mandatos, y que se trata de una tarea colectiva para fomentar y apoyar lógicas y dinámicas que no incluyan la violencia y el sufrimiento como eje central de la producción de la vida social, capaces de romper con las complicidades históricas y volvernos cómplices de la traición al patriarcado. Intervenir para habilitar la palabra y su circulación, que se puedan nombrar los padecimientos desde la responsabilidad.

Respecto a la cuestión generacional, surgió el consenso acerca de que el machismo no es algo inamovible del pasado, sino que se reconstruye y forma parte de la discusión actual.

Si parafraseando a Simone de Beauvoir, varón no se nace sino que se construye, podemos ofrecer nuevas preguntas en las que se incluya tanto lo individual-subjetivo, lo colectivo, lo institucional y las políticas públicas, asumiendo ya no una posición de culpa desde la moral, sino una perspectiva política de transformación social desde el involucramiento, el cuidado y la amorosidad.





**3.**

**“...me disculpo si alguna vez hice eso,  
es terrible, nunca lo habia pensado”**

Llegamos a la última parte del recorrido con la conferencia sobre transversalización sobre perspectiva de género, los equipos de trabajo (cátedra, oficina, grupo de investigación) se reunieron para discutir a partir de los siguientes interrogantes: ¿Consideran que los temas de género y /o violencia de género son cuestiones presentes en su equipo de trabajo? ¿Alguna vez han debatido sobre perspectiva de género en su equipo? ¿Qué cuestiones consideran que fortalecen y/o propician un proceso de transversalización de la perspectiva de género en su equipo de trabajo? ¿Qué cuestiones identifican como obstáculos para avanzar en ese proceso? ¿Dónde harían foco para seguir pensando y trabajando?

Los escritos que siguen fueron producidos en ese momento y muestran esa experiencia colectiva.

# Compañeres de cátedra

• Mary Elizabeth Banco • Mariano Cardelli • Stella Maris Leiva • Rodolfo Alberto Sosa •

Los temas relacionados al género, en general, se encuentran presentes en nuestra actividad como cátedra en tanto son contenidos de la materia. El programa de la asignatura “Teoría del Derecho y Derecho Social” contiene reflexiones sobre la filosofía del derecho, que abarcan las críticas feministas al mismo. También se tratan cuestiones relativas a la discriminación y las protecciones jurídicas dirigidas a grupos vulnerables.

Pero analizándolo a partir de este debate, desde la perspectiva de las relaciones interpersonales, consideramos que podemos abordarlo teniendo en cuenta el aspecto de las relaciones entre docentes y estudiantes y entre ellos, y, por otro lado, en las dinámicas que se dan entre los docentes en el funcionamiento de la cátedra. Por todo esto nos hemos propuesto hacer mayores reflexiones sobre el tema, ya que entendemos que este espacio nos abre la posibilidad de retomar cuestiones pendientes, revisando y elucidando cómo funcionamos como grupo de trabajo.

En el primer aspecto, en algunos prácticos se han abordado, en diálogos entre docentes y estudiantes, debates sobre los roles de género en relación a cuestiones que tenían que ver con la organización de tareas entre pares, sobre quiénes recaía la lectura o la escritura asiduamente, quiénes quedaban eximidos de alguna responsabilidad por parte del resto del grupo de trabajo, etc. Pero estos diálogos no fueron parte de la planificación de la cátedra, por lo que dependieron de la iniciativa de los

docentes a cargo y no se realizaron en todos los grupos.

Tratando las relaciones entre los colegas de la cátedra, podemos afirmar que el debate de estas cuestiones no es inexistente pero sí concluimos que ha sido insuficiente. Por ejemplo, si bien hemos intercambiado ideas sobre situaciones referidas a cuestiones de género que tomaron conocimiento público, como las puestas en voz por el movimiento “Las pibas no nos callamos más”, lo acontecido en una cátedra de la FTS donde hubo una denuncia, o el caso de Thelma Fardín, y que, si bien mayormente reconocemos y asumimos la problemática, no hemos realizado una reflexión explícita hacia nosotres mismas sobre las dinámicas que pudieran involucrar estereotipos de género u otras formas de discriminación.

Entre pares docentes asumimos que estamos en un proceso de reconocimiento de los mandatos que nos atraviesan en relación al género y los roles, y para develar si se dan o han dado violencias nos proponemos analizar qué estereotipos nos atraviesan, cómo se dan las tomas de decisiones, si éstas son o no cuestionadas, si se han implementado recompensas o sanciones ya sea de forma intencional o inconsciente, de surgimiento espontáneo o como acción sistemática y que no tienen por qué ser unidireccionales, etc., para propiciar un proceso de transversalización de la perspectiva de género en nuestro equipo de trabajo.

En la relación con los roles entre estudiantes, ampliaremos el afianzamiento del tema incluyendo su tratamiento en forma sistemática en nuestra propuesta pedagógica, utilizando para ello diálogos con los estudiantes y también, como herramienta de recolección de información, encuestas en modo anónimo para conocer la mirada, las opiniones y los sentires de los estudiantes. Con los resultados de estas encuestas se debatirán, internamente y con los estudiantes en el espacio de los prácticos, las situaciones que hayan sido mencionadas (globalmente

consideradas) y que creamos deben ser puestas en debate.

Respecto a los obstáculos para avanzar en ese proceso, debemos reconocer que las metas propuestas en los párrafos anteriores implican un incremento del trabajo en grupo, con las dificultades que se nos presentan por las limitaciones de horarios y múltiples ocupaciones que afrontamos. Pero también debe señalarse que revisar las propias conductas y prejuicios conlleva una carga afectiva que puede provocar resistencias o temores frente a las posibles consecuencias.

Los cambios implican reacomodamientos, generan tensiones, desgastes y miedos, pero igual estamos dispuestos a transitar ese proceso.

# Nodocentes universitarios y la cuestión de género

- **Susana Scelsio** • **María del Carmen Biscochea** •

Secretaría de Gestión

- **Fernando Muñoz Mazabel** •

Dirección Operativa

- **Leandro Fernández** • **Federico González Ungaro** • **Nicolás López Karduner** •

Servicios Generales

- **Yanina López** •

Secretaría de Extensión

Las cuestiones de género y/o violencia de género son cuestiones presentes en nuestros espacios de trabajo desde que comenzamos con esta capacitación obligatoria, ya desde la apertura de la misma en adelante.

Antes se hacían presentes estos temas en fechas específicas o ante hechos puntuales, por ejemplo el 8M, el femicidio de Lucía Pérez, la marcha de “Ni una menos” el 3 de Junio, o el Encuentro Nacional de Mujeres.

La cuestión de los géneros ha sido un tema conversado por todos en los distintos espacios en los que habitamos, ya sea gremiales, reuniones de Nodocentes, plenarios y entre nuestros compañeres militantes, dentro de las comisiones que integramos, y en nuestros espacios de trabajo propiamente dichos.

En relación a la perspectiva de género, lo más debatido en este último tiempo tiene que ver con el lenguaje inclusivo, sí o no, si usarlo siempre o sólo en espacios determinados. Hay quienes consideran que no es necesario para generalizar usar la letra “e”, sino que con el genérico en masculino alcanza.

Otros pensamos que el lenguaje es una postura política, que

cambia socialmente e históricamente y que si queremos visibilizar algunas cuestiones (como el no binarismo en el sexo de las personas) debemos mostrarlo de alguna forma y una de esas formas, es a través del lenguaje.

Atender las diferencias es un principio básico, teórico y político de la capacitación con perspectiva de género.

La pertenencia a un género es un punto de encuentro pero la forma en la que se vive esa pertenencia es singular y múltiple, dependiendo de cada caso en particular. Esas diferencias nos parece que es importante respetar.

Dentro de la Facultad, hay espacios en los que se puede debatir mejor que en otros, pero creemos que es un tema instalado entre nosotros.

Creemos que favorecen y propician el proceso de transversalización de la perspectiva de género todas aquellas acciones afirmativas, es decir que la igualdad de oportunidades se conviertan en igualdad de resultados.

La implementación de las cuotas, por medio de la cual se busca eliminar la discriminación de la forma en la que se llega a los distintos espacios de poder.

La paridad, que es un tipo de discriminación positiva, necesaria, reparatoria, por medio de la cual lo que se pide es que el porcentaje sea más parejo. Siempre teniendo en cuenta la idoneidad para ejecutar los cargos y la transparencia en los procesos de selección.

Todo ello requiere de fuerte voluntad política, de tener un marco institucional, legal y conceptual, además de analizar el presupuesto e incluir las necesidades, los derechos y las obligaciones según corresponda a cada parte.

Favorece que la Institución cuenta con profesionales idóneos en la temática y hemos contado con conferencistas feministas que nos han sabido explicar algunas cuestiones que no estaban del todo claras.

También es importante contar con el aval de las autoridades para poder asistir a los movimientos y eventos en torno a esta temática, como por ejemplo el Encuentro Nacional de Mujeres o programas de esas características, que sean beneficiosos para concientizar y contribuir al empoderamiento de las mujeres.

Creemos que hemos aumentado nuestro nivel de empatía ante distintas situaciones y que han cambiado hasta los chistes o la forma de hacer humor entre compañeros teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Se ha transitado mucho en el último tiempo, y en la Facultad donde trabajamos contamos con muchos profesionales que participan en la toma de decisiones y proponen que exista una equidad de género sobre la cual se está avanzando. Pero falta mucho camino por recorrer aún.

Celebramos estos espacios de capacitación, que incentivan el debate entre compañeros y en nuestras casas. Creemos que queda mucho por debatir todavía.

Consideramos como obstáculo la falta de empatía y radicalización de los temas que a veces hace que no se pueda debatir. Para algunas personas va más rápido la cuestión teórica que la implementación de las prácticas aprendidas. Al momento de ver lo que dicen y hacen algunas personas encontramos diferencias, pero creemos que el camino es siguiendo con estos espacios de reflexión, concientización, visibilización de algunas problemáticas y capacitándonos permanentemente.

Una de las compañeras sugiere que sería importante que haya lactarios en las diferentes instituciones universitarias, como por ejemplo hay en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP; y que las personas que están en el período de lactancia puedan tener su espacio para poder amamantar y a su vez descansar en un espacio de intimidad.

También nos parece importante ampliar los días de licencia por paternidad, ya que consideramos que si emparejamos las



horas de cuidado entre todes, podemos empezar a profundizar el cambio que queremos implementar.

Por otro lado, es necesario que ante un hecho de maltrato, acoso y/o violencia laboral las mujeres Nodocentes cuenten con ayuda integral y se sientan respaldadas para poder continuar con su labor sin inconvenientes.

# Cátedra: Introducción a la Teoría Social

• Josefina Cingolani • Lucía Makcimovich • Florencia Musante • Ramiro Segura •

Los integrantes del colectivo que realizó este ejercicio tenemos roles, cargos e identidades de género distintos en la cátedra, así como también, el tiempo de permanencia en la cátedra es diferencial. Mientras Josefina y Ramiro están desde el inicio de la cátedra (2015), Lucía y Florencia se sumaron en diversos momentos durante la pandemia, por lo que su experiencia de trabajo en equipo y dictado de la materia ha sido hasta ahora íntegramente en una modalidad a distancia. Estas posiciones y trayectorias diferentes no fueron un impedimento para dialogar a partir de las preguntas propuestas desde la capacitación, sino que multiplicaron las opiniones y las ideas formuladas desde puntos de vista específicos.

Respecto de la primera pregunta, colectivamente identificamos tres modos y ámbitos en que los temas de género y /o violencia de género han sido tratados en el grupo de trabajo de la cátedra. Se trata de temas que han sido abordados y, a la vez, coincidimos en que requieren un mayor tratamiento. Los detallamos:

Un modo en que el género aparece en nuestros intercambios tiene directamente que ver con los contenidos de la materia. Dictamos Introducción a la Teoría Social y, siguiendo una tradición muy consolidada en la enseñanza de la sociología, las teorías y los conceptos que enseñamos —y que están cristalizados en los contenidos mínimos del plan de estudios de la lic. en Trabajo Social— corresponden a varones. No solo eso, sino que estos tres autores (Marx, Durkheim y Weber) se suelen considerar los “padres de la sociología”. De manera asistemática hemos dialogado en diversas oportunidades sobre esta cuestión

que es constitutiva de nuestra formación y de muchas generaciones previas, por lo que es complejo desandar el camino. Antes de la pandemia teníamos pensado generar un espacio de formación específicamente sobre esta cuestión y sobre las mujeres invisibilizadas en la historia del pensamiento social; asimismo, hace varios años damos la película “El joven Marx”, una de cuyas posibles interpretaciones es resaltar el lugar de varias mujeres (especialmente, Jenny de Westfalia y Mary Burns, respectivamente compañeras de Marx y Engels) en la producción de un cuerpo de teoría que se presenta como una obra de varones. De todos modos, queda mucho camino por recorrer en la pregunta acerca de cómo desestabilizar el canon de la teoría social. Se trata de un tema que excede a una cátedra y por eso volveremos sobre esta cuestión más adelante.

El otro modo en que el género y diversas formas de violencia han sido motivo de diálogo en el equipo de trabajo ha tenido que ver con planteos específicos por parte de estudiantes (entre otros, una persona que estaba transicionando nos planteó su malestar ante la persistencia del nombre otorgado y no el escogido en las listas de la facultad, así como cuestionó el uso de colectivo femenino “chicas” en una clase de la cursada de verano), como por situaciones de violencia / acoso entre estudiantes. Nos parece que en estos casos —y en otros— se activa una forma de actuar “episódica” que moviliza a las personas de la cátedra involucradas a intentar resolver de la (supuesta) mejor manera posible la situación. Más adelante volveremos sobre el tema, con algunas propuestas de carácter más institucional.

Por último, el género apareció en la actividad grupal como una dimensión relevante en la cátedra como colectivo de trabajo (y vale destacar que esta dimensión surgió a partir de la actividad propuesta y no antes). Si bien se remarcó una composición más o menos pareja en términos de género y el predo-

minio de un buen clima de trabajo, algunos emergentes muy significativos del ejercicio —y que exigen reflexión y revisión— fueron:

- El acompañamiento de las nuevas integrantes al equipo de cátedra fue, salvo excepciones, predominantemente femenino.
- Muchas de las tareas extra-áulicas vinculadas con la organización, la resolución de problemas, la búsqueda de materiales para los trabajos prácticos, etc., también fueron, salvo excepciones, realizadas por mujeres.
- En espacios de formación académica y de discusión teórica que se han organizado desde la cátedra resulta más sencillo tomar la palabra siendo varón y se despliega cierta competencia varonil en torno de los conceptos y las teorías.
- Se señala un caso de hostilidad hacia una mujer por parte de un varón.

Creemos que la transversalización requiere de una mayor Institucionalización ya que no alcanza solo con militancia y voluntad política. Es decir, se trata de fortalecer y profundizar la política institucional preexistente, dotando a los programas y proyectos involucrados en transversalización de recursos humanos, financiamiento, etc. para poder fortalecer y consolidar la perspectiva de género. Creemos, además, que esto permitirá no “quemar compañeras” que se involucran desde la voluntad y la militancia en el sostenimiento de espacios que deberían contar con mayores recursos y capacidades institucionales.

Esta institucionalización en la que estamos pensando se puede desplegar en dos dimensiones complementarias:

Por un lado, el establecimiento de espacios institucionales para pensar y transformar las relaciones cotidianas en la institución, los conflictos y los modos de resolución, etc. El

protocolo de género vigente es principalmente “reactivo”, es decir, se centra en reparar situaciones de vulneración de derechos. Sin desconocer su relevancia (aunque no está exento de necesarias modificaciones), nos parece importante pensar también en dispositivos e instancias colectivas “proactivas”, es decir, actividades que tengan como horizonte acordar formas de la convivencia entre las diferentes personas que comparten los distintos espacios y tiempos de la facultad: las cátedras, las clases, los equipos de trabajo, las oficinas, el buffet, etc. No se trata exclusivamente de buscar resolver los conflictos, sino de construir colectivamente acuerdos institucionales sobre los modos de relacionarnos en el cotidiano de la facultad. En este sentido, también sería clave fortalecer el acompañamiento institucional a cátedras, docentes, estudiantes y no docentes ante diversas demandas, situaciones y conflictos.

Por el otro, creemos que una verdadera transversalización del género supone también reflexionar acerca de cómo enseñar lo social sin reproducir cánones patriarcales y sentidos comunes sexistas. De manera similar al punto anterior, esto requiere de un trabajo institucional colectivo de rever contenidos, programas, dispositivos pedagógicos, etc.

La facultad, al menos en términos comparativos con otras facultades y demás instituciones públicas, ha sabido alojar diferencias y demandas de diverso tipo. Incluso una parte de la conflictividad y los disensos que la atraviesan se pueden comprender por esta capacidad institucional que torna decibles y, en cierta medida, audibles demandas, exigencias, etc. y que otorga a la facultad ciertos rasgos distintivos en relación a otras instituciones.

A la vez, creemos que hay diversas líneas de trabajo institucional y colectivo a futuro que no deberían descansar en la buena voluntad y el compromiso político de diversos actores y organizaciones. La facultad, además, viene creciendo a un rit-

mo sensible y cada vez funciona menos (si es que alguna vez lo hizo) el imaginario de “nos conocemos todos”. Generar unos acuerdos y unos mecanismos institucionales comunes, productos del diálogo y el debate entre todas las personas y las instancias involucradas, debería ser nuestro horizonte.

Por supuesto, dentro de las “cuestiones de género” se agrupan situaciones, prácticas y conflictos de espesores distintos. Una cuestión tiene que ver, por ejemplo, con las normativas institucionales que deberían regular distintas relaciones asimétricas que organizan el espacio universitario (como la relación docente-estudiante). Por ejemplo: con la digitalización observamos la persistencia de la comunicación de docentes con estudiantes a través de redes sociales (Facebook) o utilizando direcciones telefónicas personales (como WhatsApp) cuando se supone que todos los intercambios deberían realizarse por medio de la plataforma institucional (AulasWeb). Acordar y respetar estos acuerdos es fundamental. Otra cuestión distinta —menos normativa, pero igualmente valiosa— es pensar espacios de diálogo para compartir y consensuar lo que sería un “espacio amigable” para todes. De todos modos, la generación de espacios horizontales de diálogo no debería disolver el hecho innegable de que la universidad está atravesada por relaciones asimétricas de poder.

Creemos que la “baja institucionalización” genera que los conflictos en torno al género no se capitalicen a nivel facultad y colectivo. Los conflictos emergen, generan una movilización inmediata e intensa que desgasta y expone a las personas involucradas, y luego, en general, se diluye. Esta es la dinámica dominante y es un obstáculo. La institución y todas las personas que la conformamos no capitalizamos esa experiencia traumática, movilizante y episódica (y por esto muy probablemente reaparezca de maneras más o menos parecidas en un episodio siguiente). Asimismo, algo de esta conflictividad merecería

cambiar el foco de la intervención: no sólo o exclusivamente dirigida a las personas afectadas y vulneradas (mayoritariamente mujeres) sino que debería tomar las “masculinidades” (donde mayoritariamente se concentran los agresores) como terreno en el cual trabajar.

Por último, siendo parte de una cátedra de primer año, no podemos dejar de mencionar las condiciones —especialmente áulicas— en las que se lleva adelante nuestro trabajo. La existencia de comisiones muy grandes en número (entre 60 y 80 estudiantes) con un/a sola/o docente dificulta —cuando no torna imposible— un trato más personalizado, atento a las diferencias, las desigualdades y los conflictos de diverso tipo que se hacen presente en la interacción áulica entre docentes y estudiantes, y entre las y los estudiantes.

# Reflexiones desde el equipo de la Dirección de Inclusión y Vinculación Educativa

• Evelina Díaz • Lucía Belén Dibene • Graciela Barranco • Carla Albano •  
Fernanda Cabrera • Evangelina Mazur • Mariana Santín •

Por las líneas de trabajo de la DIVE, la perspectiva de género feminista está concebida y vinculada a las políticas de inclusión. También hay personas formadas en el equipo que incorporan la mirada de género para la intervención, considerando además que es un equipo conformado totalmente por mujeres.

En este sentido, se plasma la voluntad ética y política de dar lugar a la demanda aunque muchas veces no estén contempladas en la norma escrita. Les estudiantes van presentando nuevas agendas para pensar la inclusión y las perspectivas desde donde nos posicionamos. Nos encontramos muchas veces ante la necesidad y compromiso de revisar temas como por ejemplo, adecuaciones académicas para estudiantes en situación de violencia, régimen de maternidad/paternidad. Este régimen de maternidad y paternidad quedó desactualizado en su resolución, pero en la práctica se homologan las licencias teniendo en cuenta cómo se perciben las identidades. Hay una diferencia entre la letra de la resolución y lo que se lleva adelante. Ello también da cuenta de los procesos de las políticas. Primero fue necesario visibilizar, y hoy hay nuevos problemas en agenda que permiten discutir nuevas cosas, como por ejemplo la ILE<sup>1</sup>.

Esto nos lleva a hacer una revisión crítica de nuestro trabajo y repensar las líneas de éste a partir de interpelaciones con las demandas que surgen. El trabajo en equipo se dispone a construir una agenda con las personas con quienes trabajamos, des-

---

1. N. del E: Interrupción Legal del Embarazo



tacando la importancia de la interseccionalidad en cada una de las acciones que se piensan y llevan a la práctica.

Otro ejemplo de la presencia de la perspectiva de género en nuestro trabajo fue repensar la accesibilidad de la unidad de atención y generar los medios necesarios para que todes les estudiantes tuvieran garantizado el acceso sea cual fuere su condición física.

El lenguaje inclusivo es otro punto que nos interpela constantemente en términos de que todas las identidades de géneros sean nombradas. En este sentido cuando elaboramos documentos para circular entre estudiantes y formularios/encuestas para completar nos lleva a repensar ¿cómo comunicamos? ¿cómo nos referimos a las personas? para actuar consecuentemente. En la encuesta del ingresante que impulsamos desde el equipo, por ejemplo, se debatió cómo preguntar el género y se dejó la pregunta con respuesta abierta como forma de no reducir a binarismos.

Otro punto a tener en cuenta en cuanto a las perspectiva de género en nuestro trabajo tiene que ver con que, al ser la FTS una institución en la que la mayoría de estudiantes que la transitan son mujeres, y teniendo en cuenta el rol histórico que se les asignó a este grupo en la sociedad, es que en las encuestas que elaboramos para relevar información del/los perfil/es de estudiantes que habitan la facultad uno de los temas que incorporamos para repensar y contemplar son las tareas de cuidado, comprendiendo que muchas se encuentran atravesades por dichas prácticas.

Al ser la FTS una institución donde transitan profesionales que abordan múltiples carreras universitarias y específicamente la DIVE un espacio laboral conformado por profesionales de diversas disciplinas entendemos éste como una cuestión que fortalece el intercambio de miradas, reflexiones y prácti-

cas en la temática de género ya que quienes formamos parte de la Dirección llegamos al equipo de trabajo habiendo transitado espacios de formación en géneros y diversidades, acumulando una experiencia que nos permite traerla a nuestro espacio de trabajo y así poder pensar propuestas e intervenciones desde un posicionamiento y una perspectiva nutrida de debates de géneros.

En este sentido, estos saberes previos nos permiten no solo identificar situaciones por las que pueden estar atravesando estudiantes sino también poder pensar cuáles son las intervenciones y el acompañamiento a realizar reconociendo posibles limitaciones que tendremos como espacio, lo cual nos lleva a generar articulación con otras áreas de trabajo institucionales, específicamente con la Consejería de Género y Diversidad Sexual de la FTS siendo el espacio de la facultad pertinente para el abordaje de la temática. De igual manera, no sólo la identificación de saberes sino sostener como parte del trabajo cotidiano la escucha y mirada en estado de apertura a situaciones que transcurren para poder construir propuestas que sean situadas.

Por otro lado, el hecho de que se estén realizando las capacitaciones de la Ley Micaela en la facultad, entendemos que fortalece la construcción de una institución donde la perspectiva de género se trabaje de manera transversal, ya que al trabajar el debate de géneros de manera situada nos da la posibilidad de encontrarnos como equipo en el intercambio con compañeres de otras áreas de trabajo, con quienes no siempre tenemos la posibilidad de encuentro e intercambio de saberes y experiencias que entendemos enriquecen y fortalecen cada una de las direcciones, cátedras y espacios de gestión. Retomando lo trabajado en la última conferencia entendemos a esto como una decisión que requiere de una voluntad política que parte de un enfoque de democracia de género, en una institución que no

sólo es receptora de debates y discusiones sobre géneros sino que también es referencia en el abordaje del tema.

Algunas cuestiones que surgen en el marco del trabajo del equipo pueden ser la dificultad para reconocer micromachismos, que si bien es una de las primeras reflexiones que aparece, comprendemos que es un “obstáculo/dificultad” que nos atraviesa como sociedad en general y que es un proceso complejo de deconstrucción, con tiempos que no se pueden entender desde la inmediatez.

“Las violencias que no son explícitas a veces se naturalizan”. Esta reflexión que surge en el equipo, si bien puede ser comprendida en un primer momento como obstáculos, también puede llevarnos a pensarla como la posibilidad de construir dispositivos o propuestas que tiendan a la identificación temprana de situaciones de violencias por la que pueden estar atravesando estudiantes de la facultad. Nos ha sucedido que no nos llaman la atención determinadas situaciones hasta que no se logra reconstruir y profundizar los vínculos con estudiantes. A veces se toman como comportamientos individuales de una persona en particular, y quizás naturalizamos determinadas maneras de relacionarse, hasta que logramos alguna pregunta que incomoda, que irrumpe y permite la reflexión en el equipo.

Es necesario comprender que no porque seamos mujeres estamos exentas de la reproducción de lógicas patriarcales que también atraviesan a nuestro sector. Este reconocimiento entendemos que es fundamental al momento de realizar planificaciones, construir instancias y realizar intervenciones con otros.

Otro obstáculo es la dificultad para reconocer los límites, hasta dónde podemos intervenir ante situaciones que nos lleguen. Considerando que si bien articulamos con la Consejería de Género y Diversidad Sexual, en muchas ocasiones, por el vínculo de acompañamiento y seguimiento fortalecido con es-

tudiantes, encuentran en nosotras la posibilidad de plantear situaciones que están atravesando. Nos hemos preguntado muchas veces acerca de nuestro límite, y cómo generar estrategias que no promuevan la sobre-intervención, y puedan considerar la importancia de acercarse a la Consejería.

Por último, debemos considerar como obstáculo la falta de reconocimiento sobre nosotres como portadores de saberes para ponerlos en diálogo y jerarquizarlos. De esta forma, puede transformarse en una de las fortalezas dada la riqueza que aportan las miradas interdisciplinarias y de múltiples pertenencias sociales, y no sólo profesional.

Hacia el final de esta reflexión, queremos compartir algunos ejes temáticos que nos parecen importantes seguir abordando en cada uno de los espacios de trabajo de la institución:

- Articulación género y discapacidad
- Políticas de cuidado (estudiantes con hijos u otras personas a cargo).
- Género y edadismo.

# Desafíos y nuevas miradas

• **Malvina Castillo** • **Gisele Prado** • **María Agustina Soto** •

Fonoaudiología. Grupo conformado considerando la agrupación intercátedras y área dentro de la disciplina.

En primer lugar, como parte del colectivo fonoaudiológico nos encontramos atravesadas por una problemática vinculada a la desigualdad de género, ya que tanto en los orígenes de la carrera como en el ejercicio profesional, se observa una clara prevalencia de mujeres. En nuestro desempeño laboral nos visualizamos bajo el estereotipo de mujer ligada a tareas de cuidado y atención, estereotipo que vamos deconstruyendo paso a paso a través de espacios de introspectiva y construcción con otrx.

Desde nuestro equipo de trabajo, damos cuenta de que las cuestiones de perspectiva de género se encuentran presentes desde la individualidad, relacionamos categorías de género-sexo-cuerpo con las temáticas y problemáticas que abordamos en lo cotidiano de nuestras clases; sin embargo, notamos la falencia de no explicitar estas relaciones-ideas-enlaces-pensamientos-categorías durante la elaboración, puesta en marcha y objetivos de nuestras materias.

Positivamente, podemos identificar que hemos ido avanzando de todas maneras en la transversalización de la perspectiva de género en nuestras prácticas de enseñanza (un poco de manera inconsciente y otro más conscientes) como resultado de nuestras propias deconstrucciones, afrontamientos, experiencias y capacitaciones. Las hemos puntualizado en nuestros diálogos con estudiantes como con nuestras colegas docentes y se van dejando plasmar tanto en la presentación de los contenidos como en ideas para futuras clases. Encontramos que esto ha sucedido sobre todo cuando abordamos temas relacionados

con el envejecimiento, muda de voz, licencias por maternidad y espacios de lactancia, entre otros, que nos permitieron visualizar la problemática en clave de género.

Consideramos que una cuestión que fortalece y propicia un proceso de transversalización de la perspectiva de género en el equipo de trabajo es la formación permanente en temáticas que permitan problematizar las prácticas, los lugares de enunciación, las desigualdades, desnaturalizar violencias arraigadas y evitar los sesgos de discriminación de género.

Otra fortaleza que consideramos, revalorizamos e identificamos es la generación de estos espacios de intercambio, de construcción colectiva y puesta en tensión de aquellas experiencias, mandatos sociales, culturales, familiares y laborales de las que somos parte. Compartimos que aquellos espacios de capacitación parten de la existencia de una relación de poder favorable para los varones y discriminatoria para las mujeres, y que esta relación ha sido construida social e históricamente y es constitutiva de nosotras también; y que por lo tanto comenzar a concientizar sobre aquellos micromachismos de los que somos parte para deconstruirnos también es un aspecto positivo y parte necesaria de las modificaciones que aspiramos lograr.

El diálogo, la confrontación, el conocimiento de otras realidades, el “pensar plural”, la necesidad de la interdisciplinariedad, la concientización de la diversidad y el respeto por todas ellas debe ser nuestro marco de referencia, nuestro eje transversal; nuestro pensamiento crítico nos llevará en busca de ese espacio que anhelamos en donde se admitan las diferencias, la heterogeneidad de identidades y posicionamientos que busquen el enriquecimiento individual, grupal e institucional.

Consideramos que uno de los obstáculos iniciales es nuestra propia construcción personal relacionada con aquellas categorías como el concepto de cuerpo, o la relación directa entre

sexo-género de la que fuimos parte durante nuestro desarrollo, construcción atravesada por pensamientos familiares, dogmas asociados a nuestra cultura, posicionamiento político, religioso, etc.

Otro de los obstáculos que visualizamos proviene de la falta de mirada en relación a la perspectiva de género ya desde nuestra formación fonoaudiológica inicial. La falta de “puesta sobre la mesa” de algunos temas que atraviesan nuestro colectivo en vista de la perspectiva de género es un camino que estamos construyendo, que consideramos se pone en tensión (aunque de manera tal vez un poco improvisada y primitiva) en algunos ámbitos, tanto educativos como laborales, y que se encuentra en proceso de identificación y crecimiento. Pertenecemos a una disciplina feminizada. Particularmente en el área de salud se sobrevalora el saber médico y se nos ubica en un rol de auxiliar y en franca desigualdad en el ingreso, trato, representación y participación en la toma de decisiones. Las asimetrías representadas en la comunidad hegemónica son espacios a recuperar, desentramar y legitimar para que nuestras prácticas constituyan un verdadero cambio.

# ¿Qué vemos cuando nos vemos?

## Algunas reflexiones en relación a la práctica docente y los temas de género

• Mariángeles Calvo • Alfredo J. M. Carballeda • Agustina Favero Avico • Marina Fernández • Mariano Ferrer • Claudio Daniel Ríos • Lucas Perazo • María Virginia Terzaghi •

En los equipos de trabajo, cátedras, proyectos de investigación, extensión y otros, estos temas aparecen débil y recientemente en cada uno de los espacios. A partir de la interpelación que nos genera la configuración de la agenda social y especialmente del protagonismo de los movimientos que las conducen, todes reconocemos que hemos introducido en los contenidos estos ejes intentando cierta transversalidad. Los equipos tenemos incluidos estos temas en las currículas de las asignaturas a partir de la interpelación de las prácticas docentes. Ha sucedido en los colectivos de profes, que solo nos autorizamos y autorizamos la opinión de aquellos que se han especializado en el tema, lo que da cuenta justamente de un proceso que no imprime transversalidad de este tema. Esta asignación a los “especialistas” hace que como equipo hayamos asumido un abordaje limitado, débil y que no nos ha involucrado a todes con la misma impronta.

En relación a la violencia de género las discusiones han sido aún menores. No hemos profundizado esta problemática en términos de contenidos pedagógicos ni de la propuesta pedagógica.

En este sentido la presencia de los equipos de la Dirección de Género y DDHH en la FTS, se tornan en espacios fundantes de la instalación de estos temas en agenda y de igual manera en el



espacio de consulta permanente para les docentes y estudiantes. Con niveles de heterogeneidad hemos ido construyendo modelos de intervención desde la facultad y desde las cátedras que recuperan tanto las experiencias al interior de la institución como nuestras propias prácticas profesionales.

Quizás estamos en el camino de la transversalización algo a destiempo de la dinámica social en relación a este tema, pero la potencia de la decisión de asumir esta discusión nos interesa que sea puesta en valor. Existe lugar para la palabra y allí es donde podemos hacer visible la temática. La apertura de los actores institucionales, docentes, investigadores, extensionistas, graduados, docentes, estudiantes y no docentes. La apertura de TODOS se configura en una oportunidad, y esta coyuntura nos redobla la apuesta.

La cuestión de género como relación de poder atraviesa todas las prácticas institucionales y es necesario pensarlo e instalarlo como tema de agenda.

Proponernos leer el contexto en tensión con nuestra propia subjetividad debe ser el escenario donde apostar a esta transversalidad.

La presencia de sujetos que representan diferentes momentos de la ola feminista nutren y enriquecen las discusiones, desnaturalizando miradas rigidizadas, propiciando el proceso de transversalización. Lo intergeneracional fortalece el debate de los equipos y debe ser entendido como valor fundante. La construcción de un lenguaje común que recupere, por un lado, la trayectoria teórica y docente de los que acumulamos más antigüedad, en tensión con la fuerza de la ola feminista, es un desafío imprescindible.

Las prácticas de los equipos, colaborativas, democráticas, participativas, de análisis de la casuística que nos interpela en situaciones singulares, también ha nutrido una construcción mancomunada que ha permitido producir respuestas colec-

tivas y nuevos interrogantes. Esta casuística no es emergente solo de las prácticas pedagógicas áulicas sino también de las Prácticas de Formación y son fuente de valiosos interrogantes. Los territorios hablan en la Universidad y nos interpelan.

Por otro lado, es necesario considerar que la política institucional de la FTS claramente opera como facilitador de la necesaria transversalización.

Entendemos que deben construirse y promoverse condiciones previas para que los equipos podamos visitar y adecuar nuestras propuestas institucionales, tanto de formación como de investigación y extensión con una perspectiva de género. En este punto una práctica democrática y respetuosa de las diversidades debería configurarse como el escenario para este y todos los desafíos que asumamos en la FTS. Nos parece que el aporte que brinda el texto “La mirada de género” de la Lic. Silvana Fernandez nos proporciona una suerte de tópicos imprescindibles para promover un diseño con perspectiva de género que efectivamente se nutra de los aportes de cada uno del equipo y así adquiera significación, relevancia e institucionalidad y no sea solo el resultado del cumplimiento de una normativa más de las que intentan adecuar la ley a los requerimientos de índole política y ética de cada momento histórico. No alcanza con la normativa. Ni con la buena voluntad de algunos ni con el compromiso personal de pocos.

En este sentido nos parece interesante promover el abordaje de algunas de las dimensiones claves que recuperamos del texto, a saber:

- La problematización de la subjetividad
- La inclusión del saber y el lenguaje corporal
- La perspectiva interdisciplinaria
- El análisis de la vida cotidiana
- La contextualización
- Rescate del saber producto de la experiencia.

Los prejuicios y los tabúes y las relaciones de poder no solo patriarcales sino en términos de roles, operan como obstáculos. La comodidad de permanecer en los mismos lugares y la imposibilidad de escuchar lo diverso y diferente pueden también operar como obstáculo. El “cómo” del trabajo sobre temas sensibles como la cuestión de género nos confronta con nuestros propios miedos y los patrones esperados y esperables.

La libertad en la manifestación de nuestras expresiones debe primar sobre las discusiones “políticamente correctas”. El vínculo que tenemos con el conflicto como ruptura y no como motor de nuevos conocimientos puede obturar el abordaje transversal en cada equipo y cada institución. Debemos poder hacer lugar a la singularidad y a la particular trayectoria subjetiva de cada una de nosotres.

Reconocer nuestras resistencias. Nuestras limitaciones individuales y colectivas deben ser puestas a trabajar en tensión con el contexto y los imaginarios sociales. Hablamos de procesos sociales donde los tiempos son diversos y se nutren y reconfiguran nuestras propias subjetividades.

Nos proponemos hacer foco en el trabajo sobre estas resistencias y limitaciones; y en intentar acompasar los tiempos singulares con los procesos sociales en los que se inscriben. Y de igual manera, en adecuar los espacios de trabajo para que sean permeables para estas discusiones.

En relación a la práctica docente, nos urge hacer posible la visibilización de los emergentes de la ausencia de la perspectiva de género, por un lado, y por otro poner en marcha la adecuación de las propuestas pedagógicas.

# Notas sobre la perspectiva de género en sus dimensiones objetiva y subjetiva de nuestra experiencia

• Francisca Alarcón • Soledad Martínez • Leandro Pérez Arrúa • Nayla Pis Diez • Martín Zolkower •

Cátedra Epistemología, Lic. Fonoaudiología Facultad de Trabajo Social UNLP.

A las preguntas orientadoras de la reflexión grupal en torno a los temas y violencias de género, la perspectiva de género y su transversalización en la cátedra, las hemos abordado en dos partes, a los efectos de procurar comunicar con claridad y fluidez nuestras experiencias, reflexiones y acciones:

En el equipo docente de la cátedra de Epistemología las problemáticas de género son cuestiones muy presentes, tanto en lo que podríamos denominar la dimensión objetiva propia del conocimiento epistemológico como en la dimensión subjetiva de nuestra experiencia.

Con respecto a la dimensión objetiva, el programa de la materia se nutre de la perspectiva de la epistemología feminista como parte de una epistemológica dialéctica, no abstracta, formalista, reduccionista ni androcéntrica. Se trata de una concepción de la epistemología que muestra y demuestra la relación dialéctica entre la historia “interna” y la historia “externa” de la ciencia. Sostenemos que la adjudicación de científicidad está sujeta a la historia sociopolítica y es subsidiaria de los avatares de las fuerzas sociales en pugna y de la resultante configuración de las relaciones de poder, la cual explica la imposición de determinados modelos de legitimación jurídico-político-epistémicos. Más, proponer analizar la ciencia como un producto

social situado, abre a la posibilidad de develar los modos sutiles en que los sesgos de género han generado un androcentrismo de los saberes y de la ciencia en la universidad.

Ello resulta particularmente relevante ya que contribuye a evitar o superar los reduccionismos (economicistas) que suponen sólo considerar la dinámica de los conflictos y antagonismos interclasistas y, por lo tanto, que invisibilizan las relaciones de dominio y opresión de género, como así también étnicos, geopolíticos y de la lengua de los discursos hegemónicos legitimados.

De este modo procuramos aportar desde nuestra función docente a la desarticulación de esa violencia de género en la universidad que Diana Maffía caracteriza como violencia estructural e invisible dentro de los espacios universitarios de producción y transmisión de conocimientos; que aún se sostiene en formas de poder basadas en relaciones desiguales de género. Tal aporte creemos que se inscribe en la construcción colectiva de una genuina universalidad, a partir del reconocimiento de las múltiples formas interseccionales de opresión.

Con respecto a la dimensión subjetiva de la problemática y perspectiva de género, compartimos las siguientes experiencias, acciones y reflexiones. Este equipo docente trabajaba en el seno de otra cátedra (de la licenciatura en Trabajo Social), con antigüedades de más de 10 años, y en algunos casos más de 20. En el año 2018 un nuevo profesor titular concursado asumió el cargo y decidió el cambio radical del programa, no dando lugar a los aportes del equipo ni a un período de transición. Asimismo, inició un sumario administrativo poniéndose como víctima de una supuesta situación de violencia sin argumento alguno. Además, avaló una falsa denuncia por violencia de género de una ex integrante de la cátedra contra uno de nosotrxs y la hizo pública en un teórico. Dicha denuncia fue desestimada por la Consejería de Género de la Facultad.

En otro expediente agravió a integrantes de la cátedra poniendo en cuestión su trayectoria docente sin conocerlos y, sumado a estos agravios, a inicios del 2019 decidió no convocar a trabajar al equipo. Ante estos hechos de tal gravedad, no fuimos debidamente notificados, y acudimos como colectivo al Consejo Directivo de la institución a presentar nuestra situación. El Consejo resolvió que se sostuviera nuestra fuente laboral (todos docentes concursados). Casi está demás expresar que fue un proceso muy difícil de atravesar, en el camino hubo compañeros que renunciaron al cargo que tenían en la cátedra debido a tales destratos y hostigamientos que ejerció sobre nosotros dicho profesor titular.

Cada acción que llevamos adelante fue consensuada previa reflexión y discusión sobre los hechos que se iban sucediendo; tomamos conciencia de que estábamos viviendo una situación de violencia laboral y, hoy decimos también, de género. Como equipo hemos debatido mucho sobre prácticas violentas y perspectiva de género.

Ponemos en cuestión cuáles serían las “potestades” legítimas de un profesor titular; ¿amparar prácticas violentas bajo el paraguas del titular? ¿cómo queda el lugar de los miembros de la cátedra que están “por debajo” del titular? ¿con qué herramientas contamos para nuestra defensa? Si bien todo lo que vivimos fue un proceso traumático y en bastante soledad, nos fortaleció como equipo y nos ayudó a definir los modos en que queríamos funcionar en el nuevo espacio.

En este año 2021, la materia Epistemología pasó a ser parte curricular de la nueva Carrera de Fonoaudiología en la Facultad de Trabajo Social. Ya desde el proceso inicial la cátedra tuvo la oportunidad de debatir la propuesta pedagógica recuperando su experiencia de muchos años. Así, incorporamos la perspectiva de género: Epistemología feminista. Género y ciencia. Las mujeres como objeto y como sujeto de la ciencia. Crítica a la

objetividad, neutralidad y universalidad de la ciencia.

Este proceso fue resultado de seminarios de formación interna, debates colectivos sobre el tema, trabajando para transversalizar toda la materia con la perspectiva de género, ligándola a la epistemología dialéctica y crítica que el equipo docente ya tenía como concepción constitutiva. Luego, la puesta en práctica de la propuesta con les estudiantes tendió a recuperar, desde la perspectiva de género, la práctica en el campo de la Salud, y en la Fonoaudiología en particular; proceso enriquecedor al interior de la cátedra para fortalecer la transversalización que iniciamos en la elaboración de la propuesta.

Es importante destacar que la constitución de la cátedra está dada por tres mujeres y dos varones y, “aunque” uno de ellos es profesor titular, en la organización interna predominan las relaciones horizontales y democráticas. Esto no es azaroso, sino que es un proceso tomado como un “punto de llegada” por la historia referida del equipo, en la que se vivieron años de relaciones de violencia laboral y abuso de poder. Por esto, la incorporación de la perspectiva de género en nuestra cátedra no fue casual. Fue un ordenamiento tanto en la dimensión objetiva como subjetiva al interior del equipo docente: la reflexión como proceso sanador.


Esta reflexión fue necesaria para poder preparar la propuesta desde la perspectiva de género y diversidad; fue nuestro nuevo punto de partida para repensar tanto nuestra práctica docente como nuestra práctica como trabajadores/as anclados en el campo de las políticas públicas de salud, en distintos organismos del Estado.

En nuestro camino, con esta mirada desde una perspectiva epistemológica y política, apostamos no solamente a proponer seminarios de formación interna, debates colectivos sobre el tema, trabajando para transversalizar toda la materia con la perspectiva de género, sino también a recrear un espacio de

trabajo donde, si bien se reconocen diferentes responsabilidades y actividades a desarrollar, el proceso de trabajo está sustentado sobre el aporte de todos los integrantes de la cátedra, propendiendo a un espacio más creativo, flexible y equitativo en su organización.

Como grupo de cátedra, ello implica el desafío, tanto del diseño de estrategias pedagógicas como de la implementación de dispositivos institucionales dirigidos hacia los estudiantes, en los que se habilite su palabra y la escucha de parte de los docentes ante posibles situaciones de violencia que puedan estar atravesando. En espacios áulicos presenciales como en espacios virtuales, se procura trabajar a través de la problematización y de la reflexión sobre aquellos discursos o relatos que puedan llegar a establecer un obstáculo a la implementación de la perspectiva de género y su relación con la vida cotidiana. Desde la cátedra proponemos diferentes herramientas de análisis y reflexión para el abordaje de dichas situaciones.





Finalmente...

**“la pandemia pone  
todo esto a flor de piel”**

Desde las experiencias y reflexiones que integran esta publicación, se pretendió mostrar el recorrido colectivo transitado durante una primera etapa de implementación de Ley Micaela en la FTS, en el año 2021.

Ese año, fue el segundo consecutivo que vivimos en aislamiento por motivos sanitarios por la pandemia por covid-19, permaneciendo en nuestras casas y trabajando de modo remoto. Varios de los escritos recuperan ese contexto y lo enlazan con reflexiones propuestas en las diferentes instancias del proceso de capacitación. Nos invitan a pensar (y cuestionar) también modos de vida y trabajo que se vieron trastocados en ese tiempo, y pusieron en evidencia otras situaciones de desigualdad.

La violencia de género se sostiene desde desigualdades estructurales, bajo formas complejas culturalmente arraigadas, naturalizadas e invisibilizadas.

Sólo la reflexión crítica, desde una mirada de género sobre esas desigualdades, puede provocar cambios en las ideas, hábitos y costumbres que las producen y reproducen. Habilitar espacios donde sean posibles estos movimientos, es intención de los intercambios generados en el marco de la Ley Micaela y, nuestro compromiso para la construcción de una sociedad más justa, más equitativa y libre de violencias.

# Índice

Agradecimientos .....	5
Prólogo .....	7
Introducción .....	9
1. “me costó mucho escribir estas dos páginas, el techo de cristal está ahí nomás” .....	14
Reflexión sobre la reproducción implícita de la lógica patriarcal .....	16
En la búsqueda de fisura de las “paredes de cristal” .....	18
Violencias indirectas .....	20
Trabajar en la crianza .....	23
La dimensión política del reconocimiento. El aula como espacio ineludible para cobijar diversidad .....	26
¡A corazón abierto! .....	29
¿El trabajo no docente es trabajo invisibilizado? .....	31
Prácticas docentes y discursos hegemónicos. Lo sustantivo de pensar en nuevos procesos desde una perspectiva de género y descolonial .....	34
Denuncias e instituciones: una lupa que solemos empañar .....	39
Masculinidades .....	43
Bailando en un piso pegajoso, sobre un techo de cristal .....	45
Punto de partida .....	48
Bailando en un piso pegajoso, sobre un techo de cristal .....	50

Reflexiones impulsadas por Ley Micaela atravesando la pandemia de ARS-CoV-2 (covid-19) . . . . .	52
¿Cómo incorporar la agenda de las tareas de cuidado en la Universidad? . . . . .	55
Del Trenque Lauquen de ayer al hoy de todos lados . . . . .	58
Re-pensando los espacios de producción de conocimiento desde una perspectiva de género . . . . .	60
<b>2. “nunca pensé que iba a poder hablar sobre estos temas con alguien que me cruzo a diario y apenas saludo” . . . . .</b>	<b>63</b>
<b>3. “...me disculpo si alguna vez hice eso, es terrible, nunca lo habia pensado” . . . . .</b>	<b>72</b>
Compañeres de cátedra . . . . .	74
Nodocentes universitarios y la cuestión de género . . . . .	77
Cátedra: Introducción a la Teoría Social . . . . .	81
Equipo de la Dirección de Inclusión y Vinculación educativa . . . . .	87
Desafíos y nuevas miradas . . . . .	92
¿Qué vemos cuando nos vemos? Algunas reflexiones en relación a la práctica docente y los temas de género . . . . .	95
Notas sobre la perspectiva de género en sus dimensiones objetiva y subjetiva de nuestra experiencia . . . . .	99
<b>Finalmente... “la pandemia pone todo esto a flor de piel” . . . . .</b>	<b>104</b>



Facultad de  
**Trabajo Social**



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE LA PLATA