



GUÍA DE PRÁCTICAS


IGUALDAD DE GÉNERO



HACIA MÁS IGUALDAD
DE GÉNERO EN LA UNL

— LIVE
RSIT—
▲ ARIA





El presente manual fue elaborado por el **Proyecto de Investigación PAITI-Género titulado “Políticas de género en investigación y desarrollo. Análisis y diseño de políticas públicas para una ciencia más igualitaria en la Universidad Nacional del Litoral”** financiado por la Universidad Nacional del Litoral.

DIRECTORA: Violeta Cánaves.

CO-DIRECTORA: Sacha Victoria Lione.

INTEGRANTES: Guadalupe Jancik;

Madelein Salva; Brenda Lazzaroni;

Katia Ingerman; Camila Barreda;

Luisina Flores; Romina Kippes;

Valeria Toneró; Paula Eder.

IMÁGENES UTILIZADAS CRÉDITO: FREEPIK.ES



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

01
**CONSTRUCCIÓN SOCIAL
DEL GÉNERO. ESTEREOTIPOS Y
ROLES**

02
TAREAS DE CUIDADO

03
VIOLENCIA DE GÉNERO

04
COMUNICACIÓN NO SEXISTA

CONCLUSIÓN
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS
PRÁCTICAS, RECOMENDACIONES
Y ANTECEDENTES



INTRODUCCIÓN

Desde 2015 con el primer «Ni Una Menos», la **movilización de mujeres** ha logrado instalar en la agenda pública argentina la urgencia por el fortalecimiento y cumplimiento efectivo de los derechos de mujeres. Violencia de género, sexismo, acoso en los lugares de trabajo y universidades, acceso paritario a espacios de decisión, derechos sexuales y reproductivos, y libertad e igualdad para elegir un plan de vida, han sido algunos de los temas sobre los que miles de mujeres reclamaron en todo el país. Instituciones, representantes, medios de comunicación, y los propios vínculos y relaciones interpersonales fueron interpeladas por **demandas colectivas** traducidas también a una revisión de prácticas de la **vida cotidiana**.

En este impulso las **universidades** se encontraron con docentes, no docentes y estudiantes organizándose para ofrecer/exigir nuevos cursos con perspectiva de género, pidiendo capacitaciones y espacios de contención y respuesta frente a situaciones de

violencia, y cuestionando prácticas en sus propias cátedras, grupos de investigación y relaciones con estudiantes. A lo largo del país, en algunas universidades estas iniciativas fueron acompañadas o incluso nacieron de las propias gestiones institucionales, mientras que en otras hubo más resistencia. Todas sin embargo, y cada unidad académica, fueron atravesadas por estas discusiones que, lejos de ser “viejas,” cobraron un renovado impulso de la mano de nuevas generaciones y plataformas de movilización.

Esta Guía se propone ser parte de aquellos esfuerzos dentro de la UNL. En particular, se **propone echar luz** sobre prácticas cotidianas que **opacan** -y en ocasiones obstaculizan- el camino hacia la igualdad de género, ofreciendo una lectura alternativa, igualitaria. La Guía está diseñada especialmente para personas que deseen un **primer acercamiento** a estos temas, y fundamentalmente para aquellas personas con el coraje suficiente para indagar sus propias prácticas en la universidad, y las de sus compañeros, en un ejercicio constante de deconstrucción.

La dinámica de la Guía plantea en primer lugar, una brevísima **introducción a algunos temas centrales** en la construcción del camino hacia la igualdad de género. En segundo lugar, cada uno de estos temas cuenta con ejemplos de situaciones actuales que dan cuenta del problema que se busca desanudar (los ejemplos son reales y anónimos, provenientes de la UNL y de otras universidades.) A la par de estas situaciones actuales, se sugieren **miradas, acciones, y narrativas alternativas**, así como fundamentos de por qué es importante la alternativa.

El objetivo final de esta Guía, que se suma a varios esfuerzos pasados y presentes dentro de la UNL, es colaborar en la **construcción de una universidad y una sociedad más igualitaria y democrática**. En este sentido, entendemos que el camino de consolidación democrática en Argentina no puede continuarse sino sólo débilmente sin la participación activa de mujeres y personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+, o sin un reconocimiento de los particulares obstáculos que atraviesan y la necesidad de remedios específicos. No hay democracia sin un claro camino de igualdad, y no hay camino hacia la igualdad sin el reconocimiento de las prácticas que la oscurecen.

Vaya esta Guía como un aporte colectivo para seguir pensando nuestros propios pasos, y seguir construyendo un camino en el que todes tengamos un lugar.

Nota sobre el lenguaje utilizado en esta Guía: como sabemos que el lenguaje no describe el mundo sino que lo construye, y queremos construir un mundo en el que cada persona se encuentre incluida, hemos decidido utilizar indistintamente pronombres masculinos, femeninos y no-binarios, a través del uso de la letra E.



+

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO. ESTEREOTIPOS Y ROLES



I. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO. ESTEREOTIPOS Y ROLES

El concepto **género** refiere a una forma de interpretar del mundo, y al mismo tiempo una serie de pautas para intervenir y crear instituciones más igualitarias. Como categoría analítica, se entiende que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales. La categoría género identifica los **comportamientos, roles, capacidades y atributos construidos socialmente a partir de la repetición naturalizada de convenciones impuestas socialmente**. Esta identificación, a su vez, prescribe comportamientos, roles, capacidades y atributos que pueden generar desigualdad entre las personas.

Como resultado de la consistencia del concepto, en las academias y en las políticas públicas latinoamericanas comienza a instalarse a fines de los años ochenta y principios de los años noventa la **perspectiva de género** como modo de comprender y actuar desde la mirada de los géneros y sus relaciones de poder.


En investigaciones, actividades docentes y elaboración de políticas y programas las relaciones entre los géneros comenzaron a ocupar un lugar central. En particular, comenzó a explorarse el modo en que la **diferencia devenida en desigualdad y discriminación era producida y reproducida en expresiones concretas de la vida cotidiana**: en el trabajo, la universidad, la familia, las organizaciones, la política, la ciencia, la historia, los medios de comunicación, entre otros.

Por su parte, los **estereotipos** constituyen representaciones que definen y califican el comportamiento de individuos y grupos humanos. Están contruidos social e históricamente, arraigados en prejuicios y mitos (un ejemplo de un estereotipo sería la afirmación «las personas adultas mayores no pueden/saben usar tecnología» o bien «las personas afrodescendientes son mejores en los deportes»).

Con relación al género, a pesar de que en los escenarios actuales continúan modificándose fuertemente los modos de vincularse, los **estereotipos de género** siguen vigentes ahí donde no aparece el pensamiento crítico que posibilite la desnaturalización de las prácticas, ya sea en el ámbito familiar, la universidad, los medios masivos de comunicación, o las relaciones laborales. La reproducción mecánica de modelos masculinos y femeninos configura estereotipos a seguir que se transforman en mandatos establecidos, rígidos y poco adecuados a expectativas, deseos o necesidades individuales, lo que crea generalmente opresión, culpa y una sobrecarga subjetiva para quienes no se adaptan a estos modelos.



SITUACIONES ACTUALES




Docente hablando en clase: «Los científicos que descubrieron esto, y hablo en masculino porque los principales descubrimientos científicos fueron realizados por hombres, ... »

[Esta afirmación reproduce y perpetúa estereotipos de género. No sólo no contempla y minimiza los descubrimientos científicos realizados por mujeres, sino que tampoco da cuenta de las relaciones de género como relaciones de poder. Por ejemplo, hay sobrados casos documentados en los que descubrimientos hechos por mujeres -en general, asistentes de investigación- eran apropiados por varones (como el caso de Lise Meitner, o Candace Pert)]



PRÁCTICAS IGUALITARIAS



Docentes hablando en clase «Las investigaciones de Rosalind Franklin fueron centrales para el estudio de la genética»

[Esta afirmación sirve para romper estereotipos, y generar un aula más igualitaria. Haciendo visibles los logros de mujeres se crea un espacio más inclusivo, en el que las mujeres puedan ver un futuro posible, sentirse identificadas y por lo tanto, puedan sentir que «pertenecen» al aula universitaria].

SITUACIONES ACTUALES

Grupo de Investigación: «Como Antonia tiene paciencia y se entiende con quienes recién empiezan, ella debe hacer el seguimiento de los becarios aunque no sea la directora y debe enseñarles a mantener el orden de los laboratorios»

[Esta afirmación reproduce y perpetúa estereotipos de género. La «paciencia» ha sido asociada, y aún es, una característica femenina, en el sentido de que ha sido utilizada para «describir» a las mujeres (*son* pacientes) y al mismo tiempo para prescribir en ellas un tipo de comportamiento (*deben ser* pacientes.) Las mujeres que no se adecúan a estas características/mandatos son así vistas como «menos femeninas» o bien como «difíciles», «maleducadas», o «locas»].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

«Cada investigador e investigadora será responsable de quienes dirige, tanto de seguirlos en el proceso de investigación como de garantizar el orden de los lugares de trabajo»

[Esta afirmación sirve para romper estereotipos, y generar un aula/laboratorio más igualitaria. Promueve que la responsabilidad se distribuya según los compromisos asumidos, y que cada persona colabore en la continuación del trabajo en un pie de igualdad].



TAREAS DE CUIDADO



II. TAREAS DE CUIDADO

Habitar la Universidad implica que nuestras prácticas en ella, así como las políticas, acciones y estrategias elaboradas e implementadas por las mismas instituciones universitarias, deben estar entrelazadas con una comprensión sensible al modo en que funcionan las relaciones de género en la sociedad en su conjunto. En este sentido, para la construcción de instituciones más justas e igualitarias es necesario prestar atención a la **distribución desigual de las tareas de cuidado** tomando como variables el género y la clase, y cómo dicha desigualdad condiciona, dificulta u obstaculiza las trayectorias de docentes, no docentes, estudiantes, investigadores e investigadoras.

Por cuidado entendemos, siguiendo a Rodríguez Enríquez y Marzonetto¹, al conjunto de actividades indispensables para

¹ Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015). "Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina". En *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4 (8), 103-134.

sostener la vida cotidiana, lo que implica el autocuidado, el cuidado de otras personas, la provisión de precondiciones para realizar el cuidado (por ejemplo la compra de comida) y la gestión del cuidado (cocinar, buscar a los hijos/as del colegio, etc.). La forma en que se distribuyen, gestionan, y organizan dichas tareas va a estar relacionada a las capacidades materiales que las personas dispongan para hacerlo y a las capacidades simbólicas, por el componente afectivo de estas tareas. Actualmente, en nuestras sociedades el cuidado se encuentra organizado en forma predominantemente desigualitaria, con una carga desproporcionada en las mujeres. Así, por ejemplo, el trabajo de cuidado suele gestionarse a través de una doble jornada laboral de las mujeres (la jornada de trabajo productivo remunerada, sumada a la jornada de trabajo reproductivo no remunerada), a través de pagarle a otra persona para que lo lleve adelante (que generalmente será una mujer), dejarlo en manos de otra mujer de la familia (probablemente sobrecargada), o -en un caso óptimo- contar con espacios de cuidado gratuitos.

El rol de las instituciones en general, y la Universidad en particular, es crucial ya que sus acciones u omisiones pueden revertir esta situación, o bien (re)producirla.

SITUACIONES ACTUALES

«Con mi compañero trabajamos y estudiamos. Nos turnamos en el cuidado de nuestro hijo y de mi papá que está enfermo en casa, pero a veces me resulta imposible ir a cursar o llego tarde porque lo tengo que llevar al médico. Ya me quedé libre en todas las materias. Hablé con la profe pero dice que la cursada es obligatoria y no puede hacer nada»

[Esta situación da cuenta de la necesidad de instituciones universitarias que contemplen distintos contextos, y puedan entender el cuidado en la vida cotidiana como una parte de la vida universitaria].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

Ofrecer diferentes horarios de cursado, así como modalidades (presencial, semi-presencial, a distancia) en lugar de horarios únicos o fijos.

[Esto implica hacer la vida en la universidad más flexible a distintas realidades, y por lo tanto posibilitar que personas con distintas cargas de cuidado puedan acceder a la universidad.]

SITUACIONES ACTUALES

Reunión de grupo de investigación: un investigador pide disculpas porque se tiene que ir antes a buscar a su hija al colegio que está enferma. La directora interviene y le pregunta «¿y tu esposa? ¿por qué no lo hace ella? Después te quejas de que no estás enterado de los congresos, pero siempre te vas antes»

[Esta situación da cuenta de la carga desproporcionada de tareas de cuidado en las mujeres, lo que se evidencia al «esperar» que sea la mujer la que se haga cargo de buscar a la hija del colegio. Esa expectativa enmascara un mandato tradicional que ata a las mujeres a roles de cuidado, y a varones a roles de proveedores del hogar enfocados solamente en sus carreras].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

Luego de la reunión compartiremos la minuta con todo lo discutido. Esta minuta se produce y distribuye rotativamente entre las personas integrantes del grupo.

[Esta opción contempla las responsabilidades de cuidado de la comunidad científica y no reproduce estereotipos de género ni en torno al cuidado, ni en torno a las «tareas femeninas» como ser tomar nota en las reuniones.]

SITUACIONES ACTUALES

«Tengo un bebé de 5 meses y cada vez que me tengo que sacar leche es una tortura, porque tengo que ir al baño que está todo sucio y no tengo donde poner las cosas.»

[Esta situación da cuenta de la falta de espacios institucionales que den apoyo a las tareas de cuidado, para compatibilizar el trabajo productivo (y estudiar forma parte de él) y el trabajo reproductivo].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

Cada facultad cuenta con un lactario para que las mujeres estudiantes, docentes o no docentes puedan dar de mamar o usar un saca-leche en un espacio seguro, limpio y cómodo.

[Este arreglo institucional implica que las mujeres pueden seguir formando parte activa de la vida universitaria, incluso durante la lactancia, sin preocupaciones ni tiempo extra, ni carga desproporcionada].

SITUACIONES ACTUALES

«la enfermera...»

«la empleada doméstica...»

«la niñera...»

[Los ejemplos que se utilizan en clases pueden reforzar estereotipos y reproducir las tareas de cuidado como principalmente femeninas].



VIOLENCIA DE GÉNERO



III. VIOLENCIA DE GÉNERO

Los debates, estudios y reclamos en torno a la violencia de género han ingresado en los últimos años a la agenda pública y con ella al ámbito universitario. La **violencia de género** incluye violencia contra las mujeres, así como contra personas de la comunidad LGBTQ+. Podemos definir violencia de género como toda conducta, acción u omisión basada en una relación desigual de poder, que tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y/o personas LGBTQ+. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes (Ley Nacional N° 26.485).

En el ámbito universitario la violencia de género **puede manifestarse de distintas maneras**: desde comentarios en clase que reproducen estereotipos de género, minimizando el rol de las mujeres en la ciencia o cosificándolas -como se analizó más

arriba-, hasta situaciones de corporización de las relaciones de género en tanto relaciones desiguales de poder a través de acoso/abuso sexual por ejemplo por parte de profesores o directores de grupos de investigación a alumnas o becarias. Estas situaciones afectan profundamente el proceso de aprendizaje, las oportunidades laborales, y en definitiva la auto-percepción de las personas (mujeres o personas LGBTQ+) en tanto estudiantes o profesionales, por fuera de los mandatos asignados a su género o a su identidad. Esta afectación se da de manera desproporcionada, ya que los varones -varones cis cuya identidad de género coincide con el sexo que se le ha asignado al nacer- no suelen ver sus expectativas, proyectos u oportunidades interrumpidas por episodios de este tipo, y pueden dedicar su atención sin preocupaciones a sus carreras.

En la actualidad 45 de las 55 Universidades Nacionales que se encuentran en el país cuentan – o se encuentran en período de elaboración – con **Protocolos de Violencia de Género**. En la Universidad Nacional del Litoral, el «Protocolo y plan de acción para prevenir, abordar y sancionar las violencias que tengan como causa el género, la orientación e identidad sexual en los ámbitos de la UNL» fue aprobado por el Consejo Superior el 11 de abril del año 2019. Dentro de los objetivos del mismo se encuentra garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género, conformar un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas puedan denunciar su situación, adoptar políticas inclusivas para el acompañamiento a personas víctimas de violencias y

promover acciones de sensibilización, difusión y formación de las problemáticas objeto de dicho protocolo (Res. C. S. N° 096055/19).

Asimismo, en la Universidad Nacional del Litoral también se impulsa la formación y sensibilización general de docentes y no docentes en temas de género. Tomando como fundamento la «Ley Micaela de capacitación obligatoria para todas las personas que integren los tres poderes del Estado» (Ley No. 27.499) el Consejo Superior aprobó una resolución con el objetivo, entre otros, de difundir y sensibilizar en torno a temas de género, y promover acciones positivas de capacitación y formación continua y obligatoria en temas de género, discriminación y violencia contra las personas en su razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual.

Sin embargo, persisten en el ámbito académico prácticas y situaciones que expresan diferentes tipos de violencia, que merecen ser atendidas y superadas.

SITUACIONES ACTUALES

«Al cursar mi carrera de grado tuve que rendir varias veces una materia que dictaba un profesor. Cuando me presentaba a la mesa de examen se lo notaba ofuscado, llegue a pensar que el problema era puntualmente conmigo, finalmente la saqué cuando él no estaba en la mesa examinadora. Tiempo después hablando con compañeras de la carrera nos dimos cuenta que muchas de nosotras tuvimos la misma experiencia con ese profesor: malas caras, gritos y hasta denigración, mientras que con los varones era distinto».

[Este profesor está ejerciendo violencia psicológica, y en consecuencia está afectando las condiciones de aprendizaje de sus alumnas mujeres].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

[Para enfrentar estas capas subterráneas de violencia es necesario en primer lugar que salgan a la luz los prejuicios y estereotipos, y por lo tanto resulta central la formación y sensibilización del personal universitario en temas de género].

SITUACIONES ACTUALES

«Todos los días tengo que decirle al profesor que no me llame más así, que me cambié de nombre. Voy a alumnado a pedir el cambio de nombre en el registro pero me dicen que no lo van a hacer hasta que me llegue el nuevo documento. Me pone muy mal toda la situación».

[Este profesor, y la unidad académica que inflexiblemente no busca soluciones siquiera transitorias, están afectando principalmente la dignidad de esta persona, y su libertad de elegir su nombre acorde a su identidad].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

[Para respetar la identidad autopercebida del estudiantado sin poner obstáculos, es necesario siempre preguntar el nombre y pronombre con el cual la persona quiere ser nombrada].

SITUACIONES ACTUALES

«El profesor me contactó por Facebook en un mensaje privado y me dijo que vaya a su clínica a llevarle el trabajo práctico. Tenía miedo que si le decía que no me aplace en la materia, así que fui. Después se ofreció a llevarme a mi casa en su auto, cuando entramos al auto se me tiró encima, por suerte la puerta del auto no tenía traba, sino no sé qué me pasaba. Después de eso dejé la carrera por un año».

[Esta situación da cuenta de la relación de poder entre profesor y alumna, a través del ejercicio de violencia psicológica, física y sexual].

PRÁCTICAS IGUALITARIAS

[Primero, es necesario poder contar con los canales institucionales adecuados para denunciar y contener este tipo de situaciones, para que no queden en el silencio ni se repitan en el futuro. Las instituciones deben tomar medidas para que así sea. Segundo, es necesario que el personal universitario entienda el impacto que sus actitudes pueden tener, en el marco de una relación desigual de poder. Contactarse por fuera de los medios y fuera de los espacios institucionales puede generar una situación de inseguridad, vulnerabilidad y desprotección].



COMUNICACIÓN NO SEXISTA



IV. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Cuando comunicamos, muchas veces reproducimos desigualdades plasmadas en textos, imágenes, videos y discursos en general. El lenguaje puede ser una herramienta de transformación, o puede condicionar y reproducir una imagen excluyente y homogénea de la realidad. Sin embargo, es posible y urgente modificar las prácticas discursivas para que reflejen y respeten las diversidades contemporáneas. Frecuentemente, la dificultad para incorporar un **lenguaje inclusivo** se encuentra en hábitos y costumbres arraigadas, y en barreras para aceptar que el «universal masculino» es hegemónico y no es suficiente para describir la realidad de personas diversas. Un lenguaje que no discrimine, es central en la construcción de sociedades más igualitarias.

En este sentido, a la hora de producir y diseñar productos comunicacionales es importante **revisar la información y atender a las siguientes preguntas**: ¿el artículo presenta infor-

mación sobre todos los puntos de vistas del tema?, ¿se incluyen grupos minoritarios?, ¿reproduce roles o estereotipos?, ¿respeto la paridad de géneros en la elección de especialistas o voces? ¿Es pertinente consultar como fuente a organizaciones de mujeres y/o de diversidad sexual? ¿Se representa la diversidad en el producto comunicativo? Siempre que sea posible, se recomienda la utilización de hipervínculos para profundizar las temáticas, incorporando información que provenga siempre de fuentes confiables y chequeadas. Y tener en cuenta que cada uno de los elementos que incorporamos a la pantalla dice en sí mismo algo; es por eso que también se recomienda poner atención a todos los recursos de imagen, sonido, filtros, etc. que complementen la narrativa.

Es conveniente evitar el uso de descripciones que reproduzcan mandatos sociales asociados con las personas según su género; no asignar papeles según el sexo, y abstenerse de usar descripciones de mujeres que incluyan estado físico y situación conyugal y/o familiar, a menos que sea esencial para la noticia. Para chequear el modo en estamos comunicando, puede ser muy útil aplicar la regla de la inversión y verificar el resultado: si decimos «la mujer del Presidente...» y aplicamos la regla de inversión, el enunciado a la inversa sería: «el hombre de la Presidenta...». Esta regla nos ayuda a no caer en lugares comunes y evitar reproducir estereotipos.

En el mismo sentido, es importante la eliminación del artículo en sustantivos neutros; aludir al cargo, profesión o título en lugar de la persona que lo desempeña, y el uso de nombres abstractos y genéricos. Por ejemplo: «los médicos» por «el personal

médico»; «las administrativas» por «el cuerpo administrativo». Se recomienda asimismo poner especial atención en las **adjetivaciones y las descripciones que reproducen estereotipos** en cuanto a roles de género (por ejemplo: lo estético relacionado con lo femenino y lo intelectual con lo masculino). En el contenido de los mensajes es común la innecesaria mención de las cualidades físicas o de la forma de vestir de mujeres. Se recomienda en las oraciones la pronombreización o el uso del «quien» o el «cual» («quienes cumplían roles de investigación en el proyecto» en lugar de «los investigadores del proyecto»); y el uso del pronombre «se» para subrayar la impersonalidad («se dará un aumento salarial», en lugar de «Los trabajadores recibirán un aumento»).

En particular sobre imágenes (foto o inserts) se recomienda:

En relación a diversidades:

- 1- Presentar a las personas en papeles diferentes a los tradicionales, sin encasillar situaciones y profesiones a la masculinidad o feminidad.
- 2- Visibilizar la diversidad. En términos de raza, clase, edad, (dis)capacidad, identidad de género.
- 3- Revelar los logros de las personas en espacios no tradicionales, por ejemplo, mujeres en ciencias exactas tradicionalmente «masculinas».
- 4- Buscar que haya paridad en la representación.

En relación a la representación de cuerpos:

- 1- Prestar especial atención a cómo se muestran a mujeres

jóvenes o niñas. Por ejemplo, el modelo de delgadez propuesto en la mayoría de las imágenes, afecta a las mujeres en general pero especialmente a niñas y adolescentes.

2- La posición del cuerpo, si se presenta cuerpo entero o sólo partes del mismo, y con qué intencionalidad.

A continuación, damos algunos ejemplos de sustituciones que nos permiten un discurso más inclusivo e igualitario:

EN LUGAR DE / DECIR:

Fui con unos colegas profesionales | **Fui con colegas profesionales...**

Gerentes | **Gerencia**

Jefes | **Jefatura**

Muchos invitados | **Muchas personas invitadas**

Los americanos | **La población americana**

Todos sabemos | **Todo el mundo sabe**

Amigos | **Amistades**

Ciudadanos | **Ciudadanía**

Los Investigadores de la Universidad | **La comunidad científica de la Universidad**

Director | **Dirección**

Los lectores de este libro | **Quien lee este libro**

Los trabajadores recibirán un aumento | **Se dará un aumento salarial**

«La Ministra apareció en rueda de prensa elegantemente vestida» |

«La Ministra apareció en la rueda de prensa.»



CONCLUSIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



CONCLUSIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Si la meta es la **igualdad real**, el principio de igualdad formal no es suficiente. El principio «todos somos iguales ante la ley» no puede ser ciego a las diferencias, sino que tiene que contemplar situaciones de desventaja histórica, social y política. Para lograr igualdad en el **punto de llegada**, hay que reconocer las desigualdades reales y proveer distintas oportunidades en el **punto de partida**.

Jamás pensaríamos que una persona usuaria de silla de ruedas puede correr una carrera de obstáculos de la misma manera que una persona que no es usuaria de silla, o que una persona que es la primera en asistir a la universidad en su familia va a tener las mismas conexiones profesionales que una persona que representa la cuarta generación de una familia en la universidad. De la misma manera, las mujeres han

ganado espacio en el ámbito público recién en las últimas décadas, y todavía se enfrentan a estereotipos y violencias que se materializan y traducen en obstáculos para avanzar en sus trayectorias profesionales.

Si bien mujeres y varones tienen «las mismas oportunidades» en sus carreras, las cátedras siguen teniendo una composición jerárquica sexualizada, con más varones que mujeres como titulares, y más mujeres que varones a medida que la jerarquía docente decrece. Para revertir estos ejemplos es crucial tener en cuenta que mientras los varones avanzaban en el espacio público, las mujeres se hacían cargo del espacio privado.

Democratizar la universidad implica en primer lugar visibilizar estas desigualdades, y pensar mecanismos para su deconstrucción. Sólo a modo de ejemplo: un mecanismo simple es visibilizar el trabajo de las mujeres y diversidades en eventos académicos. Distintas universidades en el mundo han usado la consigna #TodosVarones para denunciar conferencias, congresos, charlas y seminarios en los que los varones son los únicos o los principales protagonistas. Si bien suele haber alguna mujer, en general son relegadas a «moderadoras de mesa» y pocas veces por ejemplo, como «conferencistas centrales».

Pensar prácticas igualitarias tiene que empezar por identificar aquellas prácticas que debemos revertir, discutir por qué debemos revertirlas, y buscar alternativas que construyan la universidad que queremos: una universidad comprometida con la democracia y por lo tanto, con la igualdad.

ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS, RECOMENDACIONES, ACCIONES Y POLÍTICAS UNIVERSITARIAS

Creación del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario. ACCIONES DISPONIBLES EN:

<https://www.unr.edu.ar/secretaria/182/genero-y-sexualidades>

Resolución N° 662/2019 sobre lenguaje no sexista e inclusivo en la UNR, aprobada por el Consejo Superior en diciembre del 2019. DESCARGA DISPONIBLE EN:

<https://unr.edu.ar/noticia/13699/lenguaje-no-sexista-e-inclusivo-en-la-universidad-nacional-de-rosario>

Recursero sobre lenguaje inclusivo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Resolución (CD) N°1558/19 a partir de la cual se admite y reconoce como válido el uso del lenguaje inclusivo en la producción académica en los niveles de grado y posgrado. DISPONIBLE EN:

<http://www.sociales.uba.ar/genero/recursero-de-lenguaje-inclusivo/>

Ordenanza N° 9/2011 Declaración de la Universidad Nacional de Córdoba como una institución libre de discriminación por expresión e identidad de género. DISPONIBLE EN:

http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/ordenanza/9_2011

Avales académicos de CONICET para eventos con representación de género. DISPONIBLE EN:

<https://www.conicet.gov.ar/el-conicet-otorgara-avales-a-eventos-con-representacion-de-genero/>

Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro. DISPONIBLE EN:

<https://www.unrn.edu.ar/noticias/La-UNRN-aprobo-su-Plan-de-Igualdad-de-Genero-915>

Manual «Como incluir la perspectiva de género en la formación de los y las trabajadores de la salud» Avalado por la Universidad Nacional del Sur en el año 2018. DISPONIBLE EN:

<https://www.cienciasdelasalud.uns.edu.ar/docs/-dcs2018/293%20-%20Aval%20manual%20de%20genero.pdf>

Maletín de recursos. Género y Ciencia. Gobierno de España.

DISPONIBLE EN:

<https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Maletin-de-Recursos-sobre-Genero-Ciencia.pdf>

Kit de acciones Yale Law Women Speak Up. Disponible en:

<https://ylw.yale.edu/action-kit/>



**DIVE
RSIT
▲RIA**

DIVERSITARIA.COM.AR