

Formas de agencia política de las docentes de la UBA: del salón de clase a la calle

Gabriela Lozano Rubello (CONICET/IIEGE-UBA) gabriela.lozano.rubello@gmail.com

Palabras clave: docentes, género, agencia política

Introducción

El objetivo de la ponencia, inscrita en la perspectiva de la Historia social y los estudios de género, es explorar algunas de las formas que ha tenido la agencia política de las docentes de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) y de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) de la UBA en la actualidad. Desde distintos espacios universitarios, han desarrollado acciones para cuestionar aspectos de la vida institucional y para defender los derechos de lxs trabajadorxs de la educación superior pública.

Para conocer algunos ejemplos de la organización de las docentes, se rastrearán los contenidos de las principales demandas y los sindicatos en los que participan.

La centralidad de la dimensión del género se hace relevante para visibilizar el rol de las mujeres en la universidad y conocer otros ámbitos en los cuales su intervención resulta esencial para la vida universitaria. Finalmente, se plantea problematizar la UBA como un mundo del trabajo cuyas tensiones se producen en un contexto de precarización laboral y desmantelamiento de los recursos materiales e intelectuales en la institución y la educación pública.

Las condiciones de trabajo y las demandas de las docentes

Desde noviembre de 2016 a la fecha, se realizaron entrevistas con docentes de la UBA, principalmente de la FFyL y FCS, cuya característica en común es que cuentan con más de 10 años de trayectoria en dicha institución y están afiliadas a uno de los sindicatos docentes de la universidad¹. La información que se relevó permitió identificar algunas de las problemáticas que experimentan dentro de sus espacios de trabajo.

¹ Docentes entrevistadas de FCS: Dolores, Doctora en Ciencia Política e investigadora de CONICET (mesa directiva AGD UBA); Vanesa, estudiante del Doctorado en Ciencias Políticas (mesa directiva de AGD UBA) y María Belén, Licenciada en Ciencias Políticas (Consejo Directivo FEDUBA). De la FFyL: Esther, Licenciada en Ciencias de la Educación (Consejo Directivo FEDUBA) y Alejandra, Licenciada en Filosofía (FEDUBA). Fabiola, docente en ambas facultades (mesa directiva AGD UBA). Además, se entrevistó a cuatro docentes que han impartido charlas o participado en actividades de militancia en estas facultades y conocen bien el entorno. Todas tienen entre 36 y 50 años y la mayoría tiene cargos ad honorem y dedicación simple como Ayudantes de cátedra.

El primer aspecto que describen y que se repitió en los relatos es la precarización del trabajo docente, dado los bajos salarios, las escasas dedicaciones exclusivas y mayoría de dedicaciones simples o trabajo sin renta, así como la ausencia de espacios de trabajo u oficinas en la Facultades². Por otra parte, señalaron la grieta legal que tienen lxs docentes de la UBA debido a que la institución no reconoce el Convenio Colectivo de Trabajo que sí aplica en otras universidades.

Otro obstáculo es el congelamiento de la planta docente. Esta situación exige a cualquier persona permanecer en los puestos más bajos de la carrera académica -como son los de Ayudante de primera o segunda- durante cinco, siete o hasta quince³ años antes de poder ascender. Esta cuestión se agrava debido a la arbitrariedad en los nombramientos y manipulación de los concursos. Respecto al objetivo del concurso periódico para el nombramiento de los profesores regulares, el Estatuto apunta que éste es “crear un ambiente que estimule la más intensa actividad intelectual y la mayor preocupación por la eficacia de la enseñanza”⁴. Sin embargo, los procesos para aplicar a los concursos contradicen lo señalado. Por ejemplo, una de las docentes denuncia malestar general debido a que “imperla la desesperación y eso conlleva maltrato y competencia desmesurada por lograr un cargo”⁵. Otra comentó: “hoy la estructura universitaria responde a otra época (...) la figura del aprendiz como si fuese un oficio no es real. La brecha entre lo que aparece en la definición de ayudante o titular no es tal en la práctica, ni en la formación”⁶.

Otra problemática es la que experimenta un gran sector de docentes ad honorem que no cuentan con nombramiento ni renta y no pueden afiliarse a un gremio. El Censo Docente de la UBA de 2011 registró que el total de docentes ad honorem representaba el 23% de la población docente (Marcos, 2011: 6). De igual modo, las docentes reconocen que el recorte emprendido por el actual gobierno en la Argentina respecto al Presupuesto destinado a Ciencia y Técnica⁷, así como la disminución de puestos de Investigación en

² Mónica Marquina señala respecto a la profesión académica en Argentina que, a diferencia de otros países de Latinoamérica, la mayor parte de los docentes tienen dedicación simple y es bajo el porcentaje que llega a tener una dedicación exclusiva (2012:128).

³ Entrevista con Vanesa, 20 de abril de 2017.

⁴ Artículo 45 del Estatuto universitario.

⁵ Entrevista con María Dolores, 13 de marzo de 2017.

⁶ Entrevista con Vanesa, 20 de abril de 2017.

⁷ El Presupuesto para la función Ciencia y Técnica involucra el financiamiento del CONICET, la Comisión Nacional de Energía Atómica, el INTA, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, el INTI y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (Lewkowicz, 2017).

CONICET (Porto, 2018), es una limitante para muchas que aspiran a combinar la docencia con un cargo de investigación.

Estas condiciones de la profesión docente son el punto de partida para pensar las demandas de las mujeres como trabajadoras y en su condición femenina en particular. Como objetivo general, las exigencias de las docentes organizadas apuntan a mejoras tanto en las condiciones laborales como salariales. Un ejemplo es la urgente aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo Único y Nacional y la actualización del salario docente⁸ ⁹. Sin embargo, hay aspectos propios de la división sexual del trabajo que las lleva a asumir la mayoría de las tareas de reproducción de la vida como los cuidados a menores de edad y personas mayores, actividades de limpieza y preparación de alimentos (Claverie, 2012).

El proceso de identificar necesidades que afectan el plano personal y su posterior adopción como una demanda colectiva, transita varios caminos. Los sindicatos realizan asambleas periódicas y cuentan con comisiones internas en cada facultad en donde las afiliadas se reúnen para poner en común sus experiencias. En otras ocasiones, se llevan a cabo reuniones previas a eventos vinculados con la Agenda del Movimiento de Mujeres, como el Paro Internacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans, en las cuales se plantea un petitorio conjunto que posteriormente es elevado al Consejo Superior de la Universidad.

Entre las cuestiones que se enfatizaron en la última reunión convocada por AGD UBA junto con el Plenario de Trabajadoras del Partido Obrero¹⁰, fue la necesidad de implementar licencias por maternidad-paternidad, la aplicación del Protocolo contra la violencia de género -que fue votado por el Consejo Superior en diciembre de 2015 pero que no cuenta con recursos para su aplicación-, la implementación de licencias por violencia de género, la incorporación de jardines materno-parentales y la ampliación de vacantes en las unidades académicas que ya cuentan con éstos, así como la licencia por largo tratamiento de familiar enfermo.

De igual manera, en la Primera Asamblea de trabajadores de ATE CONICET, que también se convocó previo al Paro Internacional de Mujeres, las trabajadoras coincidieron

⁸ En los últimos años el sueldo del gremio ha sufrido una depreciación respecto a la inflación. El salario del cargo testigo de acuerdo a la garantía salarial es de \$ 11.400, mientras que la línea de pobreza determinada por el Indec supera los \$17.000 (www.agduba.org.ar).

⁹ Entrevista con Mariana, 4 de marzo de 2017; María Dolores, 13 de marzo de 2017; Vanesa, 20 de abril de 2017; Lucía, 21 de abril de 2017.

¹⁰ La Asamblea de Trabajadoras de la UBA se llevó a cabo en la Facultad de Ciencias Sociales el 2 de marzo de 2018.

en las desigualdades que existen en este organismo al cual pertenecen muchas docentes que combinan sus tareas con la investigación. Coinciden en que persiste un acceso diferencial a los puestos de trabajo. Señalaron que las licencias por maternidad-paternidad no contemplan la especificidad de su trabajo y de las formas de evaluación, y se denunció que el presentismo profundizó la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores. Además, reconocieron como urgente la apropiación de las herramientas gremiales e institucionales para erradicar el maltrato laboral y las múltiples formas de violencia¹¹. Al identificar las condiciones de trabajo dentro de las facultades y el contenido de las demandas, se puede explorar la utilidad del concepto de agencia como herramienta para conocer la manera en que las docentes conciben la estructuras en las que están insertas y, en consecuencia, analizar las acciones que llevan a cabo para resistir o modificar su entorno.

Concepto de agencia en el contexto de la profesionalización de la docencia

Vicent Lang (2006) identifica dos tipos de paradigma laboral respecto a la discusión en torno a la profesionalización docente, el modelo “tecnológico” y el “orgánico”. El primero brinda mayor importancia a la racionalidad instrumental, la optimización de los recursos, la estandarización de objetivos y medición de resultados (Lang, 2006). En contraste, el segundo implementa lógicas no estandarizadas capaces de responder a las necesidades del entorno a partir de un conocimiento de los elementos culturales, ético-morales y políticos del colectivo con el que trabaja el docente. Es decir, en el tecnológico se plantea un control técnico de la actividad docente, mientras en el orgánico se apela a la autonomía y la responsabilidad (Lang, 2006).

Respecto a estos modelos, Emilio Tenti Fanfani identifica que en América Latina y Europa, la mayoría de las políticas de profesionalización docente llevadas a cabo -sobre todo a partir de la década de los noventa con las reformas educativas- responden en mayor medida “a la racionalidad técnico instrumental” en detrimento de “la racionalidad orgánica” (2007: 347). Dichas reformas plantearon contradicciones en las estrategias de desarrollo del trabajo docente. Al mismo tiempo que se apostó a la autonomía y a la agencia del colectivo docente al reforzar la creatividad, el liderazgo y el trabajo en equipo, se introdujeron dispositivos de medición y control externos para evaluar el rendimiento del estudiantado con pruebas estandarizadas, se implementaron pruebas a la calidad

¹¹ La Asamblea de Trabajadoras del CONICET se llevó a cabo en la explanada del Polo Científico el 1 de marzo de 2018.

profesional y el pago por rendimiento (Tenti Fanfani, 2007: 347). En consecuencia, el hecho de priorizar un enfoque tecnicista produjo la resistencia de parte de los docentes quienes rechazan el paradigma debido a que reduce el análisis de las acciones educativas exclusivamente a los resultados de las evaluaciones, lo que pretende ser un indicador del desempeño de la institución en el mercado de la educación (Lang, 2006:109; Tenti Fanfani, 2007: 346-347).

A esta situación que afecta al colectivo docente en general, se suma que las mujeres sufren otros aspectos que limitan su crecimiento en la carrera académica, como la violencia verbal, sexual o simbólica (Claverie 2012: 140; Bonaccorsi, et al; 2006; Arranz, 2004). Asimismo, aquellas docentes que comparten las tareas de docencia con la investigación señalan estar en desventaja frente a los varones debido a que la maternidad frena la producción de conocimiento y el acceso al reconocimiento (Claverie, 2012:141).

A este contexto, es necesario sumar que la Argentina vive un momento político de ajuste neoliberal que precariza la vida de la clase trabajadora (García de Fanelly y Moguillansky, 2014: 9). En consecuencia, lxs trabajadorxs han buscado fortalecer estrategias de resistencia y disidencia. Distintos autores (Dietrich, 2014; García Valverde, 2015; Butler, 2012) han utilizado el término “agencia” -el cual se deriva del término en inglés *agency*- para describir a un sujeto o sujetos que llevan a cabo acciones para transformar su entorno. Dichas actividades pueden significar transgresión, resistencia, conformidad y/o colaboración, pero para ejercer la agencia, la condición es que el sujeto esté consciente de las estructuras en las cuales está inmerso (Dietrich, 2014: 89). Además, el individuo debe realizar deliberaciones y juicios que determinan sus acciones y dichas razones deben ser necesariamente más generales que las vinculadas con el propio bienestar, ya que la agencia apunta a concretar acciones capaces de operar y modificar el mundo causal compartido con los otros. Deliberar, decidir y actuar son las actividades que un individuo realiza para ejercer la agencia (García Valverde, 2015: 240).

Si bien las docentes comparten condiciones laborales con sus compañeros varones y articulan esfuerzos con ellos cuando el objetivo apunta a mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, también desarrollan estrategias que les permiten desnaturalizar dinámicas tradicionales del poder y cambiar aquello que las afectan directamente por su condición femenina¹².

¹² El Censo Docente de la UBA de 2011 reveló que del total de lxs docentes rentados, el 53% eran mujeres. La categoría de “Profesor” tuvo mayor incidencia entre los varones (33%), que entre las mujeres (22%). La categoría de “Auxiliar” en la población femenina representaba el 70%, mientras que en los hombres el 59%.

Para muchas docentes, el sindicato es además un lugar donde fortalecer vínculos y coordinar batallas del ámbito personal y colectivo. Esther señala: “como mujer sindicalista encontré mi lugar en los reclamos de las mujeres trabajadoras. Me siento contenta al estar en ese lugar donde converge el sindicalismo y la lucha por los derechos”¹³. María Belén advierte que la construcción de espacios donde se debaten temas de género y los intereses de las trabajadoras, ha permitido que más mujeres se afilien a las organizaciones y, a su vez, que la discusión que se da en los espacios gremiales incluya en su agenda la necesidad de visibilizar la violencia y el acoso sexual, entre otros temas¹⁴. Estas experiencias evidencian que los sindicatos son percibidos como agentes de cohesión e identidad dentro de la estructura universitaria frente a las tensiones del contexto político y las modificaciones en el sistema educativo heredadas de las reformas de la década del noventa¹⁵.

La primera dimensión colectiva: sindicatos docentes

Vanesa se afilió a su sindicato ni bien tuvo la resolución a su nombramiento: “era un orgullo para mí poder hacerlo porque había sido becaria y había tenido trabajos precarios. No es que en la UBA tuviera un trabajo muy estable, pero sí hay un gremio capaz de nuclear a trabajadores con problemáticas así”¹⁶.

El concepto de acción es fundamental en la idea de lo político de Hannah Arendt (1958), quien señala que los sujetos al nacer se incorporan a un universo cuyas cosas tienen significados que les anteceden. Señala que hay sujetos capaces de crear y trascender la vida individual a partir de la construcción de vínculos con otros seres humanos y a esto lo denomina “aparecer en público”, la acción que transcurre en el espacio “entre” los seres humanos como actos capaces de crear algo nuevo (Castillo Gallardo, 2012: 277-278).

Cuando se observan los niveles alcanzados en la formación se encuentra que en ambas categorías las mujeres tienen mayor nivel de Posgrado (Marcos, 2011:7-8).

¹³ Entrevista con Esther, 10 de octubre de 2017.

¹⁴ Entrevista con María Belén Sotelo, 3 de noviembre de 2017.

¹⁵ Desde las primeras tres décadas del siglo XX se produjo en Argentina la extensión del gremialismo docente en todo el territorio y se conformaron las primeras federaciones provinciales y nacionales. En relación a otros sectores, la cohesión sindical era débil por diversos factores, particularmente por el riesgo de constituirse como un sector de oposición y ser excluido de la carrera docente del sistema educativo público (Ascolani, 1999: 88-89). En la década del 90, las nuevas regulaciones causaron una intensificación y precarización del trabajo, pero la actividad sindical era de baja intensidad a causa de la separación entre las burocracias sindicales y los colectivos docentes (Andrade Oliveira, 1999: 23-24). Frente a los cambios sociales del siglo XXI, los sistemas escolares mantienen su valor como medios de formación de fuerza de trabajo y los sindicatos asumieron la tarea de frenar o mediar los abusos de la patronal.

¹⁶ Entrevista con Vanesa, 20 de abril de 2017.

En su perspectiva, el devenir de la política está marcado por la noción de agencia. La comunidad requiere la permanente acción de los individuos que la componen, pero las consecuencias y significado que se le conceden a la misma no depende del sujeto que actúa, sino de los otros (Castillo Gallardo, 2012: 278). Como ejemplo, señala Dolores:

Cuando yo tuve que tomar decisiones como secretaria gremial y no tuve compañeros de mi agrupación me costaba, necesitaba charlar con ellos. La UBA en algunas cosas es una mierda, muy fácilmente te quieren engatusar y me doy cuenta de que los compañeros que militan en la agrupación conmigo tienen mucha experiencia y la forma en que proceden hace más difícil que los engañen. Eso termina pasando en otras agrupaciones que tienen buenas intenciones, pero terminan haciendo desastres en casos particulares en donde hay que defender un docente¹⁷.

La definición de agencia indica la importancia que tiene la organización para las docentes como instancia para establecer un método que lleve al cumplimiento de demandas. En la FFyL y en la FCS, el escenario sindical está conformado por tres asociaciones de base de docentes y un sindicato de trabajadorxs del Estado. Cada uno cuenta con perfiles políticos distintos y conviven en un ambiente de constante tensión y negociación: la Asociación de Docentes de la UBA (ADUBA), la Gremial Docente de la UBA (FEDUBA) y la Asociación Gremial Docente (AGD UBA) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). ADUBA está integrada a la Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN), FEDUBA a la CONADU (Federación Nacional de Docentes Universitarios), AGD UBA a la CONADU Histórica y ATE a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Este último es el único con presencia nacional, los demás están acotados a los espacios de la UBA.

En cuanto a los puestos que ocupan actualmente las mujeres en los espacios de decisión se encontró que en la Comisión Directiva de ADUBA, de los 10 cargos en total, 3 son ocupados por mujeres: Secretaria Gremial, Secretaria de Organización y Secretaria de Relaciones Institucionales, Género e Igualdad de Oportunidades. En cuanto a los 7 cargos de vocales, 2 son ocupados por ellas. Ninguna participa en los principales puestos de la Comisión Revisora de cuentas. De los 7 Delegados Congressales titulares y 7 suplentes, una es titular y 2 suplentes¹⁸.

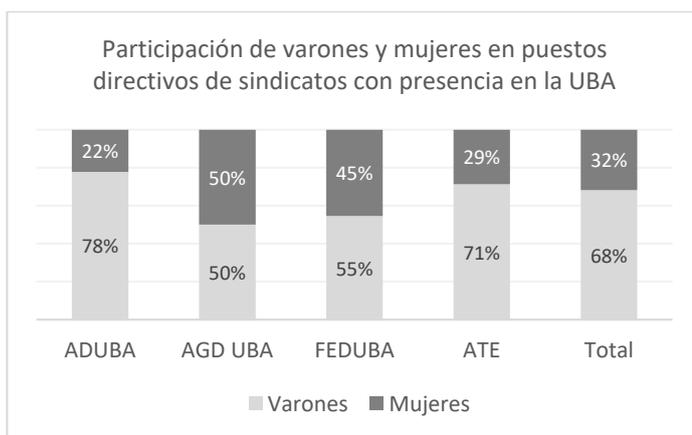
¹⁷ Entrevista con María Dolores, 13 de marzo de 2017.

¹⁸ Información disponible en www.aduba.org.ar

En la Mesa Ejecutiva de AGD UBA, de los 13 puestos titulares, 6 son ocupados por mujeres: Secretaria General, Secretaria de Organización y Actas, Secretaria de Derechos Humanos, Secretaria de Géneros y Diversidad Sexual, Secretaria de Asuntos Académicos e Investigación y la Segunda Vocalía. Entre los miembros suplentes, de los 11 puestos, 7 ocupados por mujeres. En la Comisión Revisora de cuentas, de 3 puestos más suplente, la primera titular es mujer¹⁹.

En la Comisión Directiva de FEDUBA, de los 11 puestos, 5 son ocupados por ellas: Secretario Administrativo y de Actas, Secretario de Acción Social, Secretario de Finanzas, Secretario de Recreación y Cultura y la Vocal Suplente.

Del Consejo Directivo Nacional de ATE, de los 9 puestos principales, las mujeres ocupan dos: Secretario de Organización y Secretario de Formación. De 11 vocales, 6 son mujeres. En la Comisión Revisora de Cuentas hay una titular y dos suplentes²⁰. De las 24 Comisiones Directivas por Provincia, únicamente San Luis, Santiago del Estero y Córdoba tienen a mujeres en el cargo de la Secretaría General. De las 57 Seccionales, 18 Secretarías Generales son ocupadas por mujeres²¹.



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, AGD UBA es el único sindicato con una participación igualitaria entre varones y mujeres. Sin embargo, al observar el total de puestos en los cuatro sindicatos, se identifica que el porcentaje de los varones (68%) es más del doble que el de mujeres (32%). Esta situación demuestra que, al igual que la situación a nivel nacional²², en los sindicatos docentes aún persiste la subrepresentación del sector

¹⁹ Información disponible en www.agduba.org.ar

²⁰ Información disponible en www.ate.org.ar/cdn.asp

²¹ Información disponible en www.ate.org.ar/cdp.asp

²²El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) en conjunto con la ONU realizó un estudio en 2015 acerca de la composición por sexo de distintos sindicatos. Los gremios de mayor presencia femenina pertenecen a los rubros de la administración pública, enseñanza y salud, donde el sector femenino

femenino en los puestos de decisión. Queda pendiente explorar si esta información tiene relación con la composición sexo-genérica de las bases de los sindicatos.

Sobre la importancia de que las mujeres se involucren en las organizaciones de trabajadorxs y asuman cargos de representación, una de las docentes señaló:

(...) me parece que nosotras tenemos que animarnos a ocupar esos espacios por más que llegemos como llegemos. Porque después vos no estás ahí sola ni representando al tipo que te puso, sino que estas representado a un montón de compañeras y compañeros. Hay que aprovechar los espacios y hay que ir de a poco modificando las lógicas de la construcción del poder²³.

La falta de acceso de las mujeres a puestos de representación en la universidad y en los sindicatos es una problemática que tiene consecuencias materiales. Una mayor representatividad significa mayor posibilidad de participación en las decisiones que afectan a la colectividad y en la administración de recursos, lo cual a su vez se concreta en un aumento de la capacidad de negociación y acceso a la información. Ocupar los puestos de decisión es también un acto de agencia, pero aún se evidencian aspectos estructurales que limitan su participación (Ovando, 2007).

La segunda dimensión colectiva: las docentes en las calles

El aumento de la participación de las docentes de base que son interpeladas por el Movimiento de Mujeres y Feminista de la Argentina se hace evidente en las jornadas, mesas redondas y charlas que se llevan a cabo con regularidad en las facultades analizadas. Un ejemplo de las deliberaciones y juicios que han emprendido para incidir en la realidad es el trabajo en torno a la aplicación del Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género. El esfuerzo por implementarlo ha convocado a un amplio espectro político e ideológico cuyo objetivo común trasciende las tensiones que hay entre las agrupaciones²⁴. Sin embargo, la falta de recursos destinados a dicha tarea ha provocado que su aplicación sea lenta y muy disímil en cada facultad²⁵. No obstante, la actualidad del tema ha

llegó a representar el 60%. Sin embargo, a pesar de dicha participación femenina, los relevamientos muestran que los cargos directivos aún son predominantemente masculinos. En el sector de enseñanza, de los 58 sindicatos relevados, 22 cuentan con una mujer en la secretaría general. Esto en un sector en el cual ellas representan el 75% de las afiliadas (MTEySS/ONU, 2015: 82).

²³ Entrevista con María Belén, 3 de noviembre de 2017.

²⁴ Entrevista con Laura, 14 de diciembre de 2016; María Belén, 3 de noviembre de 2017.

²⁵ Testimonios de distintas docentes durante la Asamblea de Trabajadoras de la UBA y la Asamblea de Trabajadoras del CONICET citadas previamente.

permitido también que en los sindicatos se discutan métodos para establecer mecanismos de protección en casos de violencia de género.

Las docentes articulan los debates propios de los espacios académicos, con la participación en eventos de relevancia nacional e internacional como las marchas de Ni una menos, el Paro Internacional de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans y el Encuentro Nacional de Mujeres junto con organizaciones políticas y de la sociedad civil en general. Pero esta creciente participación no está exenta de tensiones. María Belén comentó: “lo que pasa adentro de las reuniones se queda ahí, pero después salimos y se mantiene una posición común”²⁶. Un ejemplo que ha trascendido a todas las esferas de la sociedad es la lucha por el derecho a la interrupción del embarazo que ha sido encabezada por la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito. Éste es un hecho político que cuenta con el apoyo de mujeres de todo el país, de distintas organizaciones y colectivos.

Conclusiones

Las docentes, en su condición de trabajadoras, articulan acciones junto a sus colegas varones que les permiten cuestionar su realidad y exigir al Estado el cumplimiento de las condiciones para el desarrollo de sus actividades profesionales. En un contexto de precarización que vive el sector docente y la educación en la Argentina, las docentes encuentran en la figura de los sindicatos una plataforma de resistencia y lucha por las demandas colectivas. Los sindicatos funcionan como agentes de cohesión e identidad dentro de la estructura universitaria y en este sentido también cumplen con la función de ejercer presión en una estructura burocrática que resulta abrumadora ante los esfuerzos individuales. Sin embargo, dicha cohesión no evita que aún haya divisiones de género al interior de estas organizaciones. Es por lo tanto una tarea pendiente hacer de los sindicatos espacios de discusión y autocrítica respecto a temáticas de género con el objetivo de lograr una mayor participación de las mujeres y demás colectivos de diversa identidad sexual.

De igual manera, en las Facultades, más allá de las estructuras sindicales, también las docentes tejen vínculos estrechos entre ellas y con otras mujeres fuera del ámbito académico para llamar la atención acerca de situaciones de violencia que viven en todos los ámbitos de la vida. Las docentes, desde sus aulas y también en sus esferas de

²⁶ Entrevista con María Belén, 3 de noviembre de 2017.

pertenencia, están interviniendo para modificar las estructuras jerárquicas con un movimiento horizontal que merece ser estudiado a profundidad.

Bibliografía

Andrade Oliveira, D. (2008) “El trabajo docente y la nueva regulación educativa en América Latina”. En Feldfeber, M. y Andrade Oliveira, D. (comps.) *Políticas educativas y trabajo docente. Nuevas relaciones, ¿nuevos sujetos?*, México/Buenos Aires: Noveduc, pp.17-32.

Arranz Lozano F. (2004) “Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario”, *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, núm. 5, Buenos Aires, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.

Arendt, H. 1974 (1958) *La condición humana*, Barcelona: Seix Barral.

Ascolani, A. (1999) “¿Apóstoles laicos, burocracia estatal o sindicalistas? Dilemas y prácticas del gremialismo docente en Argentina (1916/1943)”. En *Anuario de Historia de la Educación*, nº 2, Buenos Aires, Sociedad Argentina de Historia de la Educación/ Miño y Dávila.

Bonaccorsi, N.; Ozonas, L. y López, L. M. (20016) "Intelectuales, género y universidad", *Temas de Mujeres*, Año 2, Nº2, *Revista del Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinario Sobre las Mujeres*, Facultad de Filosofía y Letras: Universidad Nacional de Tucumán.

Butler, J. 2011 (2012) “La alianza de los cuerpos y la política en la calle”, *Revista Debate Feminista*, Año 23, Núm. 46, UNAM, pp. 91-113.

Claverie, J. (2012) “Trayectorias académicas: mecanismos de acceso, permanencia y promoción en la carrera docente. Un asunto de caso”, Tesis de Doctorado, Buenos Aires: Universidad de San Andrés.

Dietrich Ortega, L. M. (2014) “La “compañera política”: mujeres militantes y espacios de “agencia” en insurgencias latinoamericanas”, *Colombia Internacional*, no. 80, pp.83-133. Recuperado en: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/colombiaint80.2014.04>

García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2014). “La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica”. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, Vol.22, Núm. 47. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n47.2014>

García Valverde, F. (2015) “Agencia política y legitimidad en la democracia deliberativa”, *Revista Eidos*, Núm. 22, pp. 225- 251.

Lang, V. (2006) “La construcción social de las identidades profesionales de los docentes en Francia: enfoques históricos y sociológicos”. En Tenti Fanfani, E. (Comp.). *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Lewkowicz, J. (2017) “Un sector que no es prioridad”. *La Izquierda Diario*. Economía. Recuperado de: <https://www.pagina12.com.ar/67958-un-sector-que-no-es-prioridad>

Marcos, M. (coord.) (2011) *Censo de docentes 2011, Sistema de información permanente*. UBA/Coordinación General de Planificación Estratégica e Institucional.

MTEySS/ONU (2015) *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. Buenos Aires: Aulas y Andamios Editora. Recuperado de: https://www.unicef.org/argentina/spanish/PROTECCION_Comprometidos-Igualdad_Cierre_4AGO.pdf

Ovando, C. K. (2007) “Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior” en López Segrera, F., *Escenarios mundiales de la educación superior, Análisis global y estudios de casos*, CLACSO.

Porto, E. (2018) "CONICET planea cortar ingresos a la carrera de Investigador", *Notas Periodismo Popular*. Recuperado de: <https://notasperiodismopopular.com.ar/2018/03/23/conicet-cortar-ingresos-carrera-investigador/>

Tenti Fanfani, E. (2007) “Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente”, *Educação & Sociedade*, vol. 28, núm. 99, Centro de Estudos Educação e Sociedade Campinas, Brasil. pp. 335-353.

Entrevistas

Entrevista con Cecilia, 6 de diciembre de 2016.

Entrevista con Laura, 14 de diciembre de 2016.

Entrevista con Mariana, 4 de marzo de 2017.

Entrevista con María Dolores, 13 de marzo de 2017.

Entrevista con Vanesa, 20 de abril de 2017.

Entrevista con Lucía, 21 de abril de 2017.

Entrevista con Esther, 10 de octubre de 2017.

Entrevista con Alejandra, 2 de noviembre de 2017.

Entrevista con María Belén, 3 de noviembre de 2017.