

El trabajo docente en creación

Coordinadoras
Valeria Meirovich
y Andrea Pujol

ADIUC

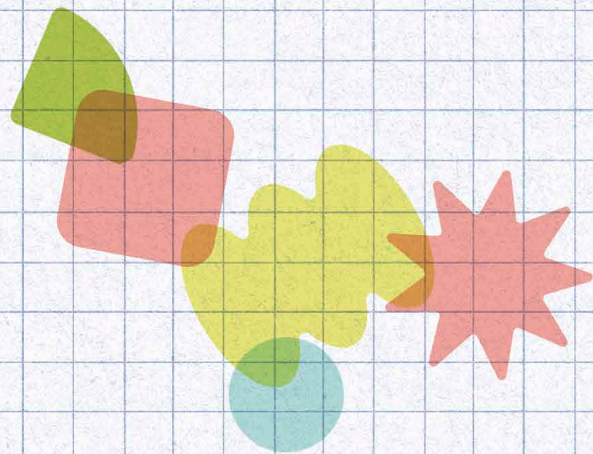
El trabajo docente en creación

ADIUC

El trabajo docente en creación / Valeria Meirovich... [et al.];
coordinación general de Valeria Meirovich; Andrea Pujol;
editado por María Laura Pellizzari ... [et al.] -
1a ed. - Córdoba : ADIUC, 2022.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-48184-2-3

1. Educación. 2. Formación Docente. 3. Organización del Trabajo. I. Meirovich, Valeria, coord. II. Pujol, Andrea, coord. III. Pellizzari, María Laura, ed.
CDD 371.10201



Autoridades de ADIUC

Secretario General
Javier Blanco

Secretaria Adjunta
Leticia Medina

Secretaria Gremial
Marta Masera

Secretaria de Administración
y Finanzas
Valeria Plaza

Secretaria de Acción Social
Tatiana Zancov

Secretario de Comunicación,
Cultura y Derechos Humanos
Martín Iparraguirre

Secretario de Políticas
Universitarias
Alberto León

Secretario de Escuelas
Preuniversitarias
Luis Dante Alveroni

Editora Responsable
Mgter. Valeria Meirovich

Coordinación General
Mgter. Valeria Meirovich
Dra. Andrea Pujol

Coordinación pedagógica
Esp. Ana Piretro
Dra. María Luz Ruffini
Lic. María Inés Gutierrez

Coordinación editorial
Mgter. María Laura Pellizzari

Editora asistente
Lic. Alejandrina Alberici

Corrección:
Lic. Lucía Moreno Meringer

Diseño
Martín Villarroel Borgna

El trabajo docente en creación

Índice

11 Presentación

I. Oficio académico, organización del trabajo y salud

21 Desde las “encrucijadas” del trabajo académico
Andrea Pujol y María Inés Gutiérrez

27 El laberinto como imaginario visual del trabajo académico en la universidad pública. Resonancias en pugna
Alejandra Hernández

35 Un espacio para pensar la tarea docente
María Leonor Lattanzi

45 Docencia universitaria y tiempo de trabajo: ¿hay espacio para la reflexión?
Pablo Gigena

51 La mentira de la excelencia académica. Un puente entre la calidad del trabajo y las exigencias gerencialistas
María Bergero

II. Formas de enseñar y maneras de aprender en la universidad. Entre el programa, la hoja y la clase

- 65 **Palabras de apertura**
Ana Paula Piretro
- 71 **¿Cómo y para quién enseñamos? Los docentes que somos, los estudiantes que tenemos: reflexiones necesarias y propuestas situadas**
Natalia Inés Bartolini
- 83 **Espacios del disfrute en el aprendizaje: allanando el camino desde el lugar de la enseñanza**
Clara Delfino
- 93 **Enseñanza de contenidos científicos: de ejercicios rutinarios a intercambios participativos**
Diego Forni
- 103 **La pieza que faltaba: (re)armar el rompecabezas de la enseñanza propulsando la construcción de conocimientos en los procesos de aprendizaje**
Andrea Fabiana Gambini
- 111 **Y... ¿para qué me sirve? Desafíos y propuestas en la enseñanza de la antropología en la carrera de Psicología**
Karina Generoso
- 121 **Versionando un práctico de la materia Morfología: entre formas y contenidos**
Mariana Inardi
- 129 **Pulso del taller activado: invitación a implicarse en encuentros situados, sensibles y atentos**
Lucrecia Resnik

- 137 **El docente como mediador ante conocimiento complejo: de la extranjería del estudiante al protagonismo experimentador**
Ariel Ringuelet
- 143 **Un ingreso posible en el horizonte del primer año universitario: reelaboración de un trabajo práctico con frentes cercanos y lejanos**
Victoria Suárez

III. El trabajo docente universitario: modelaciones, regulaciones y prácticas actuales

- 161 **Presentación de parte**
Valeria Meirovich y María Luz Ruffini
- 165 **La organización del trabajo docente y sus regulaciones: los desafíos de la jerarquización profesional**
Andrea Pujol
- 181 **Aspectos tecnológicos de la educación virtual en la universidad pública. Desde la pandemia pensando en la pospandemia**
Nehuén González
- 197 **Serás una Simone, Ada o Marie o no serás nada. Género, relaciones de poder y “derecho a la mediocridad” en el trabajo académico**
María Luz Ruffini

Serás una Simone, Ada o Marie¹ o no serás nada. Género, relaciones de poder y “derecho a la mediocridad” en el trabajo académico

María Luz Ruffini

*“Que ser valiente no salga tan caro
Que ser cobarde no valga la pena”.*
J. Sabina

Ser extraordinarias, cumplir con los mandatos e ir más allá, ser brillantes y sensibles, dedicadas y comprometidas, agudas y empáticas. Si hay un espacio en que el “derecho a la mediocridad” (Fourquet, 2019) no funciona para las mujeres e identidades disidentes es en la academia, el campo científico y universitario, una dimensión de la vida humana estructurada desde su origen moderno por los principios del individualismo, la meritocracia y el verticalismo. Y

¹ Referimos a Ada Lovelace (1815-1852), matemática y escritora británica del siglo XIX, conocida por los avances que realizó en la máquina calculadora mecánica –antecesora de las computadoras actuales– y autora del primer algoritmo de programación; Maria Salomea Skłodowska, más conocida como Marie Curie (1867-1934), la científica polaca primera mujer en ganar el premio Nobel y también la primera en conseguir el galardón en dos ocasiones (Física y Química), por sus estudios sobre la radioactividad y el descubrimiento de dos elementos químicos, radio y polonio; y Simone de Beauvoir (1908-1986), escritora, profesora y filósofa francesa feminista, luchadora por la igualdad de derechos de la mujer y por la despenalización del aborto y de las relaciones sexuales; su obra *El segundo sexo* se considera fundacional en la historia del feminismo.

ello, empeorado recientemente con la creciente expansión neoliberal de la forma empresa a las mismas prácticas de conocimiento, la producción mercantilizada de *papers* y la búsqueda afanosa de la promoción de sí como *leitmotiv* incuestionado.

En este sentido, es claro que las hondas transformaciones contemporáneas del mundo del trabajo a nivel global configuran de maneras específicas las prácticas de trabajadoras y trabajadores intelectuales, sus estructuras políticas y sus modos de articulación y organización, dando origen a formas particulares de precarización, desestructuración y explotación. En lo que refiere a las universidades argentinas y su cuerpo docente, por caso, existe cierto consenso en el diagnóstico de la organización y jerarquización del trabajo: en promedio, bajos niveles de posgraduación y producción científica coexisten con una gran cantidad de docentes con “dedicación simple” (Míguez, 2018)², lo que permite inferir una articulación viciosa entre explotación y crecientes dificultades de promoción.

Puntualmente, pudimos observar en 2019 cómo en la Universidad Nacional de Córdoba se combinan una dinámica de dedicación horaria e intensidad del trabajo particulares (predominio de cargos simples que deberían ser excepcionales y una relación cuantitativa docente-alumno que tiende a empeorar con mayor énfasis en el caso de los docentes auxiliares) con formas precarias de contratación que, además, se concentran en los cargos simples (García et al., 2019). Así, los procesos de intensificación creciente del trabajo se entraman con una notable inestabilidad laboral, generando escenarios de fuerte precarización que permiten comprender en parte las crecientes dinámicas de “implicación excesiva y sufrimiento en el trabajo” (Castel, 2012).

Ahora bien, sobre esta base, entendemos que dichas lógicas de implicación y sufrimiento merecen también ser examinadas a partir de la consideración de otras variables que resultan clave en la

2 A este respecto, la persistencia de la estructura de cátedra –de corte piramidal, relativamente endogámica y centrada en la movilidad de recambio–, el modo de funcionamiento efectivo de los procesos de concurso y el errático devenir de los programas de incentivos a docentes e investigadores son solo algunos de los factores que se hallan en la base de estas condiciones.

experiencia de procesos de explotación del trabajo y precarización de la vida. En particular, asumimos que la situación de aislamiento (y posterior distanciamiento) social producto de la pandemia por COVID-19 supuso la aceleración, intensificación y visibilización de tendencias y procesos preexistentes que sostienen la situación de subordinación de mujeres e identidades disidentes en los espacios académicos y educativos³, con lo que el género –desde una perspectiva interseccional– es una dimensión cuya importancia no puede ser soslayada.

Por otro lado, cabe mencionar que en este período fue posible asistir en nuestro país a algunos avances y transformaciones que comienzan a delinear una senda que –siendo cautamente optimistas– podemos entender promisoria en materia de promoción de derechos y reducción de las desigualdades y violencias asociadas al género.

En particular, la Ley de Teletrabajo, sancionada el 31 de julio de 2020, marca, con el reconocimiento de las transformaciones que esta situación excepcional conllevará en la construcción de una “nueva normalidad” futura, algunos lineamientos fundamentales para la regulación laboral. En la dimensión que nos ocupa, resulta sumamente interesante observar la mención de las tareas de cuidado como un factor a ser considerado en la regulación: estamos hablando de un proceso de legislación laboral con cierta perspectiva de género. Es claro, sin embargo, que una ley de estas características constituye un marco general que debe ser reconocido, dotado de especificidad y, añadiremos, empujado más allá de sus límites en la construcción de un específico convenio colectivo de trabajo (CCT) sectorial que contemple las particularidades de la tarea docente, y es a ese respecto que entendemos hallan sentido las reflexiones que ofrecemos en las páginas siguientes.

3 Por caso, ya en mayo de 2019, estudios preliminares comenzaron a mostrar no solo cómo es la situación de sobreexigencia de las mujeres en la situación de aislamiento –si seguimos asumiendo el mayor peso de las tareas de cuidado, ahora a ello se suman las provocadas por el aislamiento: atención especial a adultos mayores, acompañamiento de procesos educativos de las infancias, etc.–, sino también los modos en que esta situación impacta en el desenvolvimiento del propio trabajo y el desarrollo profesional.

Volvemos, entonces, a las primeras líneas de este escrito y nos preguntamos, en el marco de espacios de experiencia social como las universidades, fuertemente marcados por dinámicas de explotación y precarización, y en los que los sujetos conducen su vida cognitiva y desarrollan hábitos y actitudes epistémicas (Burlando, 2019) que incluyen hoy la autopromoción como una marca en el campo de las “estrellas intelectuales”: ¿quiénes son hoy las referentes científicas, académicas? La respuesta emerge por sí misma: la mayoría de las veces, mujeres extraordinarias, en tanto las pocas que alcanzan lugares de poder, decisión o liderazgo deben mostrar para ello credenciales excepcionales, muy lejos de las que (no) se piden a varones cis para ocupar esos mismos o análogos espacios.

Reconocemos en la academia, en efecto, un entramado de relaciones de poder y desigualdad en el que la constitución subjetiva de las identidades feminizadas permite abrir posibilidades a condición de acreditar un mérito extraordinario capaz de erigirse y visibilizarse a través y a pesar de las múltiples redes de poder que constituyen el mundo, pleno de desigualdades, en que la práctica del pensamiento, la producción del conocimiento y la educación superior se actualizan.

Teniendo esto presente, en las líneas que siguen, buscaremos mostrar algunas dimensiones clave de este entramado de relaciones de poder, vinculadas al género en la educación superior e investigación científica a la luz de la peculiar visibilización de estas que propició la situación de aislamiento o distanciamiento social asociada a la pandemia por COVID-19, para finalmente plasmar algunas reflexiones iniciales en dirección a la posible transformación de dichas estructuras hacia modos más justos, democráticos e igualitarios de producción científica y trabajo académico, que puedan aportar a la lucha política y plasmarse en futuros acuerdos normativos.

De violencias e injusticias (también) epistémicas

La cuestión de las violencias es, con toda probabilidad, la más discutida y la que más prontamente obtiene respuestas una vez que adquiere visibilidad. Existe cierto consenso, por supuesto, en torno al hecho

de que la experiencia de situaciones de violencia en un contexto de asimetría socialmente construido y sostenido (léase patriarcado) puede adquirir formas múltiples, tanto en los hogares como en los espacios laborales. Así, es claro que las dimensiones económica, psicológica, sexual e incluso física de la violencia de género se manifiestan también en los espacios laborales vinculados a la academia de forma cotidiana, y su importancia no puede ser ocluida.

Son numerosos los casos y cada vez más frecuentes las denuncias de abuso, acoso, situaciones de menosprecio, explotación, denigración, etc., que vivimos científicas y docentes en espacios de trabajo académico verticalmente construidos, y que para expresarse implican superar la vergüenza, la autorresponsabilización y las amenazas que muchas veces acompañan la vivencia de estas situaciones. Asimismo, los espacios institucionales no siempre cuentan con las estructuras de intervención correspondientes, capaces de contener sin revictimizar y dar respuestas más allá del eventual prestigio de agresores y violentos que desde su torre de marfil de intocabilidad intelectual –y muchas veces política– llevan años siendo protagonistas de este tipo de hechos.

Por otro lado, debemos resaltar –al hablar de espacios en que la producción y circulación de conocimientos es fundamental– una dimensión de la opresión más insidiosa y que afecta al trabajo cognoscitivo mismo y la forma de concebirlo: la violencia e injusticia epistémica, que impide retomar las voces y puntos de vista de “lo femenino” junto con la comprensión de la heterogenidad de los universos vitales (Fricker, 2007). Y ello no vale solo para las disciplinas sociales o humanas: recordemos los artículos de Margaret McCarthy (McCarthy y Arnold, 2011; McCarthy et al., 2012) o Rebecca Shansky (2019) en torno al uso predominante de ratones macho en estudios científicos, asumiendo que las hembras presentan una serie de “anomalías hormonales” que interferirían con los resultados. Esto ha derivado, por caso, en una subconsideración de efectos secundarios de fármacos en las mujeres, además de implicar una ostensible reproducción antropocéntrica de tipo patriarcal, según la cual el sujeto es el varón cis y las mujeres y otras identidades

constituimos la otredad, con particularidades que nos desvían del “deber ser” de lo humano.

Desde este punto de vista, observamos, entonces, cómo las violencias dentro de la academia se dan en las experiencias y los cuerpos de docentes e investigadoras y, también, en el cuerpo de sus propias investigaciones, a lo cual hay que añadir la subvaloración de las disciplinas más feminizadas, que se traduce en menor reconocimiento y financiamiento para estas áreas (Kochen et al., 2001). De más está decir que, muchas veces, querer ir en contra de este tipo de sesgos tiene escasa o nula recepción, pudiendo incluso constituir un lastre o dar origen a conflictos que, nuevamente, pueden incidir negativamente en la carrera profesional de las mujeres.

Teniendo esto presente, se vuelve fundamental contar con instancias institucionales adecuadas para la intervención ante situaciones de violencia, que contemplen herramientas de protección a las víctimas y sanciones efectivas para los agresores, con independencia de su prestigio académico o posicionamiento político. A ello debe añadirse, asimismo, el volver a considerar el carácter contextual, situado y entramado con relaciones de poder de los procesos de producción cognoscitiva, propiciar la interacción epistémica y enfatizar en la responsabilidad de todos los actores a la hora de superar la “(...) ignorancia activa, los silencios, los daños explícitos en el ámbito laboral académico, el establecimiento de lagunas hermenéuticas” (Burlando, 2019, p. 124) en espacios de experiencia cognitiva jerarquizados y hegemónicamente masculinizados como los considerados.

De cuidados y trabajo doméstico (también) universitario

Estudios recientes, realizados en los primeros meses de la pandemia y el aislamiento concomitante, muestran cómo ha crecido y se ha intensificado, en hogares de todo el mundo, el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al estudio, junto con el destinado a las tareas del hogar y de cuidado (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Otros trabajos añaden que, independientemente

del capital económico y cultural del que dispongan, son las mujeres e identidades feminizadas las que cargan con la mayor parte de este peso (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC], 2014).

La virtualización del trabajo, en efecto, incrementa la visibilidad de las tareas de cuidado (en rigor, de todo el plus de trabajo realizado en el hogar) y, en este sentido, quizás entre científicas y docentes universitarias sea más frecuente el reconocimiento y la crítica del exceso del trabajo de cuidados. Esto, no obstante, no implica que tal carga deje de repercutir de modo central en los cuerpos de las mujeres, incluyéndose en este impacto la centralidad de la carga mental del trabajo doméstico.

Ello pudo observarse claramente, por ejemplo, cuando algunas académicas pusieron de manifiesto cómo en los primeros meses de la pandemia se hizo evidente una fuerte reducción de la cantidad de artículos científicos enviados a revistas especializadas por mujeres, en contraposición al número de los enviados por varones, que no sufrieron ningún cambio sustancial (Minello, 2020). Ante ello, y homológicamente a lo que Katrine Marçal (2016) se pregunta en el sugerente título de su libro, *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?*, surge la pregunta: ¿quién hace la cena, limpia, cuida o gestiona la realización de esas tareas en los hogares de los científicos más reputados, cuya producción académica no sufrió cambios significativos en una pandemia global sin precedentes que multiplicó e intensificó las tareas domésticas y de cuidado?

Por supuesto, las derivas propositivas de esta situación nos llevan a la urgente tarea política de jerarquización y visibilización del trabajo reproductivo en tanto tan fundamental como el productivo (Campillo, 2000), así como a entender a las tareas de cuidado como un derecho de dos caras: de aquellos que requieren tales cuidados y de quienes son responsables de ellos. En este segundo sentido, es evidente la urgencia de asumir la igualdad de tales responsabilidades, en oposición a la ostensible feminización actual y, asimismo, comenzar a recorrer un camino hacia la gestión colectiva y social de estas tareas, propendiendo al fortalecimiento de un sistema público de cuidado

en el que se involucren Estado, mercado, comunidad y unidades familiares (Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, 2020).

Ahora bien, esta construcción de un lenguaje político en torno al trabajo doméstico tiene una segunda dimensión en el caso de quienes trabajamos en la academia que debe ser considerada. Es claro que, por caso, la docencia, y en particular la docencia universitaria, implica por definición un conjunto de tareas que exceden el mero “dictado de clases”, y si bien son complejamente mensurables y delimitables, deben ser ineludiblemente consideradas y revalorizadas.

Estudios recientes muestran que estas tareas se encuentran distribuidas por género de forma profundamente desigual, generando de hecho un lastre para la carrera de las identidades femeninas. En este sentido, la categoría de “trabajo doméstico universitario” permite echar luz sobre un conjunto de prácticas, muy invisibilizadas, que descansan principalmente sobre los hombros de las mujeres: la atención y seguimiento de estudiantes, la organización de actividades, incluso la gestión administrativa de proyectos son tareas que recaen mayormente entre las profesoras, quienes –en un círculo constantemente retroalimentado– tienden a tener puestos de mejor jerarquía, reconocimiento y salario (Heijstra et al., 2017).

De este modo, las mujeres que trabajamos en docencia e investigación no solo tendemos a multiplicar nuestra jornada a través del trabajo doméstico en nuestros hogares y comunidades (doble y triple jornada), sino que también nuestra jornada “simple”, la del trabajo productivo, se desdobra, siendo mayormente responsables de las tareas de cuidado y contención, junto con la infatigable e invisibilizada labor de tramar los lazos capaces de estructurar y sostener, como hilos invisibles, nuestras tan mentadas comunidades.

En este marco, así como respecto de las tareas de cuidado, se enfatiza en la centralidad de su visibilización, jerarquización, asunción como derecho y organización social de estructuras que las contemplen. Construcciones homólogas deben ser pensadas en nuestras universidades e instituciones de investigación respecto del incesante y laborioso trabajo de cuidado y sostén de la comunidad universitaria

y científica. En este sentido, ampliar la comprensión del trabajo docente universitario para incluir este tipo de tareas e impulsar su reconocimiento como parte de las tareas profesionales es uno de los aportes centrales que un nuevo CCT debería implicar.

Del acceso a la tecnología y (también) sus sesgos de género

En materia de trabajo docente y producción cognoscitiva en tiempos de pandemia, una de las dimensiones fundamentales se halla vinculada a la mediación tecnológica intensificada de las tareas. Esto implica, por supuesto, considerar la cuestión “material” de disponibilidad de los recursos técnicos necesarios para el correcto desempeño de la labor junto con los procesos de apropiación y resignificación de tales dispositivos en función de las propias habilidades, conocimientos previos, nuevos recursos cognoscitivos adquiridos, etc.

Ante ello, desde nuestra perspectiva, es clave asumir –en línea con los aportes del tecnofeminismo– que el género también se encuentra alojado en las tecnologías: lejos de ser neutral, el diseño y uso de los dispositivos tecnológicos pone de manifiesto una serie de relaciones sociales desiguales entre las cuales el género aparece como una dimensión que no puede ser omitida.

Así como múltiples exclusiones fueron clave en el devenir del conocimiento científico occidental (mujeres, sur global, etnicidades, etc.), en el caso del desarrollo tecnológico, también tales exclusiones resultan definitorias del modo en que este se ha desenvuelto en la historia reciente. En este sentido, con respecto al diseño, es claro que en un campo en el cual las mujeres e identidades feminizadas se encuentran ostensiblemente subrepresentadas, las directrices de los desarrollos tecnológicos tenderán a subvalorar los intereses y demandas vinculadas a las mujeres (Wajcman, 2016).

Por otro lado, en lo que refiere al uso, podemos pensar cómo subjetividades socialmente generizadas, que articulan de modos específicos prácticas, lógicas y modos de acción, interactúan de manera diferencial con estas tecnologías y, en su experiencia,

generan procesos de apropiación particulares. ¿Para qué y cómo usamos las tecnologías docentes e investigadoras? ¿Qué tipo de desarrollos creemos prioritarios? ¿Qué dimensiones de nuestra experiencia y nuestro trabajo se verían fortalecidas por determinados desarrollos? ¿Cómo puede aportarse a que estos ocurran? Por supuesto, en esta línea, debemos asumir la imposibilidad de renegar del mundo tecnológico y el carácter radicalmente co-constitutivo de nuestras subjetividades generizadas y la tecnología: debemos hallar mejores modos de ser con la tecnología, y un primer paso para ello es el proceso de construcción de acuerdos colectivos e inclusivos en esa dirección.

En este sentido, resulta fundamental apelar a la multiplicación de voces a la hora de encarar el diseño y la definición de las herramientas tecnológicas para emplear en los procesos de enseñanza, investigación y extensión. Ello tiene la ventaja de constituir una perspectiva estereoscópica, condición para otorgar la necesaria centralidad a las dimensiones invisibilizadas del trabajo académico y aportar a la construcción de herramientas acordes a todos los aspectos de este. Asimismo, la elaboración democrática, justa y participativa de acuerdos en lo referido a la división de tareas, los tiempos de trabajo y los momentos de desconexión tiene un lugar central que no puede ser subestimado en las herramientas de regulación.

Palabras finales

En 2016 vio la luz un cortometraje, *Je suis ordinarie* (*Soy ordinaria*), escrito por Chloe Fontaine, que tuvo la virtud de exponer en un entorno cotidiano y reconocible por todas el ejercicio de violencia psicológica y sexual en el marco de una relación de pareja heterosexual. El film de Fontaine fue capaz de mostrar en un par de minutos cómo todas somos ordinarias en nuestra experimentación y resistencia de las violencias, en el combate diario de las injusticias, en el enfrentamiento cotidiano a la sobreexigencia y perpetua insatisfacción... Estas no son cosas que les ocurran solo a algunas: es un tema de todas.

Ser mujeres e identidades feminizadas y desear una carrera académica nos coloca, en efecto, en un entramado de relaciones de poder en el que la norma, lo ordinario, es la invisibilización y la subvaloración perpetua de nuestro trabajo, a partir de múltiples violencias sobre nuestros cuerpos y nuestras producciones, la distribución desigual del trabajo reproductivo en los hogares y en los espacios académicos, la interacción con herramientas tecnológicas poco adaptadas a nuestros usos y apropiaciones, por nombrar solo las tres dimensiones en que nos centramos en este trabajo.

Asimismo, ocurre que en este espacio social, estructurado de tal manera, quienes son ejemplo visibilizado y modelo mentado son aquellas mujeres extraordinarias que pudieron, a pesar de estas condiciones, desarrollar sus trabajos, visibilizar sus puntos de vista, crecer profesionalmente y ocupar lugares protagónicos. Valorando, por supuesto, los ingentes esfuerzos de estas pioneras, que abrieron puertas y rompieron barreras, entendemos que la tarea hoy es erigir espacios para habitar en que no debamos, con sobrehumanos esfuerzos, dolorosas renunciaciones o haceres monumentales, sobreponernos a adversas condiciones de producción del trabajo científico y académico.

Exigimos, por el contrario, la posibilidad de construir una cotidianeidad libre de opresión y de violencias. Reclamamos el poder ser ordinarias sin que ello suponga la continua y sostenida segregación e invisibilización de nuestro hacer. Queremos, en suma, tener la posibilidad de pensar, crear, construir, desarrollarnos con cierta heideggeriana serenidad en nuestro estar reflexivo en el mundo sin que sea necesario ser magníficas o excepcionales para que no nos aplasten y ahoguen las estructuras masculinizadas de las instituciones científicas y universitarias.

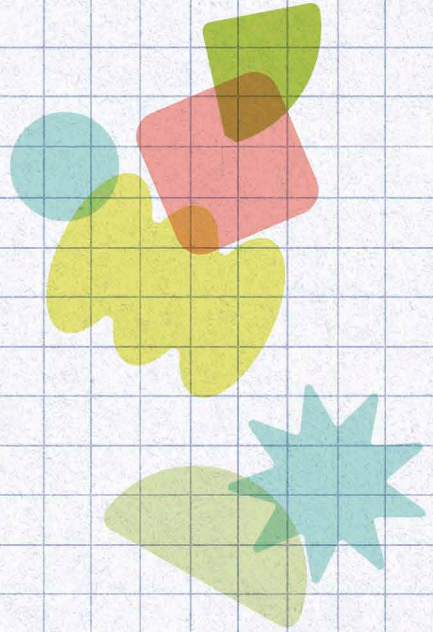
Que aquellas que elegimos el camino de la academia y el saber podamos transitarlo sin violencias, exigencias desmedidas, sufrimientos múltiples, áreas vedadas o perpetuos sentimientos de culpa e insuficiencia que vuelven tortuoso el maravilloso camino de comprender, discutir y transformar el mundo en que vivimos.

Referencias

- Burlando, G. (2019). Acerca de la violencia epistémica: el caso de la experiencia académica. *Cuyo-Anuario de Filosofía Argentina y Americana*, 36, 101-128.
- Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas (Col)*, (12), 98-115.
- Castel, R. (2012). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/S2000261_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Fourquet, A. (2019) *¿Qué es el derecho a la mediocridad? Si sos mujer, más vale que seas excepcional*. <https://medium.com/@Agusfourquet/qu%C3%A9-es-el-derecho-a-la-mediocridad-9672d5711842#:~:text=Tal%20vez%20la%20expresi%C3%B3n%20m%C3%A1s,hombres%20%E2%80%9Ccomunes%20y%20corrientes%E2%80%9D>
- García, P., Ruffini, M. y Tomatis, K. (2019). *Docencia universitaria: entre el convenio colectivo y la precarización. Un estudio sobre las condiciones de trabajo docente y su experienciación en la Universidad Nacional de Córdoba*. http://adiuc.org.ar/wp-content/uploads/2019/12/adiuc_Precarizacion.pdf
- Heijstra, T. M., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M. y Steinþórsdóttir, F. S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 200-214.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). (2014). *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf
- Kochen, S., Franchi, A. M., Maffía, D. y Atrio, J. (2001). La situación de las mujeres en el sector científico-tecnológico de América Latina. Principales indicadores de género. *Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología*, España, OEI, 19-39.
- McCarthy, M. y Arnold, A. (2011). Reframing sexual differentiation of the brain. *Nature Neuroscience*, 14(6), 677-683.
- McCarthy, M., Arnold, A., Ball, G., Blaustein, J. y de Vries, G. (2012). Sex differences in the brain: the not so inconvenient truth. *The Journal of Neuroscience*, 32(7), 2241-2247.
- Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado. (2020). *Hablemos de cuidados Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>
- Míguez, E. (2018). *Crítica (y reivindicación) de la universidad pública*. Siglo XXI.
- Minello, A. (2020). *The pandemic and the female academic*. <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9>
- Shansky, R. (2019). Are hormones a “female problem” for animal research? *Science*, 364(6443), 825-826.
- Wajcman, J. (2016). *Judy Wajcman: «No dudo de la repetición de la historia, pero sí soy escéptica respecto al progreso»/Entrevistada por Jose Valenzuela*. <https://www.jotdown.es/2016/03/judy-wajcman>



Gremio de las y los Docentes e
Investigadores de la UNC



**Gremio de las y los Docentes
e Investigadores de la UNC**

Av. Haya de la Torre esq. Av. Nores Martínez.
Ciudad Universitaria. (X5000) Córdoba. ARG.
Tel 351 346 7740 - info@adiuc.org.ar
adiuc.org.ar