

“Becarixs Hartxs”: una comunidad virtual contra las violencias en el ámbito de la investigación científica

Andrea Sol Cialdella *

Resumen

Tomando por caso el grupo de Facebook “Becarixs hartxs”, indagamos la discursividad mediatizada y sus implicancias en la construcción de una subjetividad colectiva, emergente de lxs becarixs de investigación CONICET que en 2020 crearon una comunidad virtual, ante experiencias de violencias laborales y de género atravesadas en la relación con sus directores de beca. La metodología de trabajo se basó en una investigación cualitativa exploratoria orientada a la etnografía virtual. El corpus se compuso de una selección de publicaciones en sus primeros dos meses de existencia y de entrevistas a lxs moderadorxs y creadores. Como resultado se concluye que el estrechamiento de lazos virtuales, generados desde los intercambios producidos en este grupo cerrado y horizontal, obró como una respuesta y acción ante la percepción generalizada de una falta de acompañamiento institucional, posibilitando la emergencia de formas de agenciamiento para la definición y resolución de las violencias atravesadas.¹

Palabras clave: mentoría, violencias, género, comunidad virtual, subjetividad

* Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)- Instituto de Investigaciones de Estudios de Género. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Contacto: andreasol2012@gmail.com

Cialdella, Andrea Sol. “Becarixs Hartxs”: una comunidad virtual contra las violencias en el ámbito de la investigación científica” en Zona Franca. Revista del Centro de estudios Interdisciplinario sobre las Mujeres, y de la Maestría poder y sociedad desde la problemática de Género, N°30, 2022 pp. 461-498. ISSN, 2545-6504 Recibido: 20 de julio 2022; Aceptado: 25 de noviembre 2022.

¹ Este artículo fue escrito en lenguaje inclusivo con el fin de no reproducir la exclusión lingüística que tiene su raíz en el binarismo de género que implícitamente niega que las identidades no son solo dos, sino que existen más posibles.

“Becarixs Hartxs”: a virtual community against violence in the field of scientific research

Abstract

Taking into account the Facebook group "Becarixs hartxs", we investigate the mediatized discursivity and its implications in the construction of a collective subjectivity, among the CONICET research partners who in 2020 created a virtual community due to the undergone gender-based violent experiences and harrasment at work, within their relationship with their scholarship directors. The methodology employed was based on an exploratory qualitative research oriented to virtual ethnography. The corpus consists of a selection of publications launched in its first two months of appearance and interviews with moderators and creators. As a result, it is concluded that the strengthening of virtual ties, generated from the exchanges produced in this closed and horizontal group, acted as a response and action to the generalized perception of a lack of institutional support, enabling the existence of forms of agency for the definition and resolution of the violence experienced.

Keywords: mentoring - violence - gender - virtual community - subjectivity.

1. Introducción

Partimos de considerar a las redes sociales mediáticas (*Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok, etc.*) como “redes de medios”, ya que poseen medios individuales (cuentas de *celebrities* y amateurs), medios colectivos (comunidades de fans, colectivos identitarios) y medios institucionales (cuentas de diarios, empresas, fundaciones, entre otros.) (Carlón, 2016). Dentro de este sistema de nuevos medios formado por colectivos (Carlón, 2018), vemos que se gestan grupos o comunidades virtuales asociados a temáticas específicas que les incumbe a determinadxs internautas. A partir de compartir un cierto sentido de pertenencia, se organizan virtualmente para abordar temas específicos que les atañe o afecta. Compartir información al respecto o intercambiar experiencias, pedir ayuda, hacer catarsis, realizar confesiones, entre otros, son los principales objetivos de este tipo de grupos en las redes y hay sobre todo tipo de temáticas y cuestiones que hacen a la vida social.

Por su parte, Andreas Hepp (2020) plantea que el rasgo distintivo de la palabra política es la acción performativa de construcción de colectivos sociales, de identidades políticas, tanto en la circulación textual e hipertextual como en las prácticas e interacciones situadas. La expansión de las redes sociales como fuente de información política y como arena de activismo e intervención, el lugar de la cultura de masas como mediación para producir sentidos sobre la política y lo público y las nuevas formas de “activismo tecnopolítico” que articulan estrategias *on line* y *off line*, ponen en escena cambios en la cultura política contemporánea, en el marco de un proceso que comienza a ser pensado como de “mediatización profunda”.

En ocasiones los grupos de Facebook (en adelante FB) son públicos y sin restricciones para su ingreso, pero existen también los cerrados, donde su ingreso está delimitado a algún tipo de regla o requisito como forma de resguardo, aunque siempre de índole meramente declarativo. “Becarixs hartxs” se trata de un grupo integrado por internautas *amateurs*¹¹ que conformaron un colectivo social mediatizado (Carlón, 2016) ligado a una institución de renombre en el mundo académico, como es CONICET. Se inscribe en esta segunda modalidad, son una comunidad virtual “cerrada”. Dicha configuración les permite colocar en la interfaz de ingreso un aviso: no se aceptan a investigadores en carrera, ni autoridades del Instituto, sino a becarixs doctorales y posdoctorales. Mediante unas preguntas a lxs usuarixs que piden entrar, consultan el rol en CONICET y el motivo de querer participar en el grupo a cada usuarix.

Definimos al grupo “Becarixs Hartxs” (en adelante BH) como una comunidad virtual, en tanto dicho término desde hace años se considera que no se opone a lo real (Levy, 1999). Tomamos además la caracterización de Rheingold (1996) que señala la interactividad y el componente afectivo como componentes constitutivos

¹¹ Nominalizamos como “amateurs” a internautas que no constituyen a personalidades públicas ni hacen de sí una gramática profesional.

de esta clase de grupos. Y de Livet (1999), quien las define como comunidades y/o grupos que emergen en las redes informáticas donde el rol atribuido a las convenciones, las reglas y a su articulación en función de un objeto en particular formada por actores en constante negociación. Con Anderson (1993) y su concepto de “comunidades imaginadas” ampliamos la mirada a que una comunidad no es sólo virtual, sino *off line* y materialmente institucionalizada.

Tanto miembrxs y administradorxs son becarixs de la institución pública dedicada a la investigación científica más relevante de la Argentina, y esto hace que actúen en función de la representación e imagen que tienen de sí, que están ligadas a la construcción de su identidad política y a los modos de interpelación propios de las culturas políticas contemporáneas (Jenkins, 2020). Sus creadorxs se propusieron abrir este espacio virtual para que las personas becarias de la institución puedan tramar estrategias y obtener información ante situaciones de violencias atravesadas en la relación “becarix-director”, que en algunos casos incluyen sesgos de género o formas específicas de violencia de género en el ámbito laboral y académico donde se desempeñan.

El propósito del grupo no es ser sostener una existencia al margen de los recorridos formales que la institución científica habilita. Sino incidir como colectivo asesorando y conteniendo al becarix que pide ayuda por un vínculo problemático con su director^{III}. Para esta investigación hablé con miembrxs y realicé entrevistas a lxs administradores que crearon y llevan adelante la moderación y control del grupo. Ellxs me brindaron el permiso de escribir sobre la emergencia de esta comunidad y de valerme de las publicaciones del muro respetando el anonimato de todas las voces. Esto coincide con la propia la propuesta política de la comunidad, que es visibilizar las problemáticas que nuclea al grupo para que sean cada vez

^{III} En algunos casos ese vínculo problemático se da con directoras, sin embargo, optamos por dejar aquí el masculino porque representa la mayoría de los casos recabados en el grupo.

más seriamente consideradas por parte de la institución científica en cuestión^{IV} y el universo académico en general.

Ateniéndonos a lo que publican, la pestaña de “Información” del grupo da cuenta de sus objetivos, que se aglutinan en dos acciones: 1- “contener”, que involucra múltiples y diversas acciones como son el escuchar, dar consejos, interesarse por la vivencia narrada, alentar a salir adelante emocionalmente, entre otros. 2- “informar”, vinculado al envío e intercambio de información clave ante las consultas vinculadas a trámites, oficinas, gestiones, direcciones de correo donde enviar documentación, entre otros. Ambas operan en colaborar con una finalidad última que se vincula a la obtención eficaz de una respuesta institucional. Esto es, facilitar a cada becarix las herramientas, simbólicas y materiales, para que obtenga una solución concreta en el cese de un vínculo que les resulta insostenible. Y que dicha reparación (cambio de situación) no suceda en soledad sino bajo un acompañamiento colectivo entre pares.

Las soluciones a esta clase de situaciones padecidas por lxs becarixs van desde lograr que CONICET le permita al becarix en cuestión cambiar de dirección o codirección de beca a pesar de no contar con el aval (la firma) de éstxs, o puede implicar el conseguir el permiso de un cambio de lugar de trabajo, donde dicha violencia referida es producida, o incluso permitirle un cambio de tema de investigación cuando fuera necesario, teniendo en cuenta que *aquello* (tema) que

^{IV} Como participante activa de este grupo conozco que no pretenden ser un grupo secreto ni invisible. Contrariamente, buscan articular institucionalmente, y ser tenido en cuenta cuando desde CONICET se piensan y problematizan las relaciones laborales y vínculos dados entre la figura del becarix y el directorx de beca y tesis. Que sostengan el criterio de “cerrado” es únicamente una forma de barrera laxa para instar a que no ingresen al grupo investigadores de carrera que puedan cumplir funciones de dirección. Muestra de ello es que sus administradores han tenido instancias de comunicación con trabajadorxs de la oficina OABE (oficina de atención al becario) de CONICET y con la CIOT (Comisión de igualdad de oportunidades y trabajo) del gremio UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación) en casos en los que fue necesario articular para una solución sobre la situación en particular de unx becarix.

se investiga puede estar fuertemente relacionado a ese director en cuestión con quien se desea finalizar el vínculo.

En este trabajo proponemos caracterizar la discursividad mediatizada y sus implicancias en la construcción de una subjetividad colectiva, emergente de lxs becarixs de investigación CONICET que conforman esta comunidad. ¿Qué diagnóstico hace la comunidad sobre las condiciones surgidas en otros espacios virtuales previos que orientaron a la creación de este? ¿Qué características dadas en el vínculo institucional director-becarix, perciben estxs becarixs como facilitadores de abusos y violencias y cómo incide esto en la construcción de una subjetividad trabajadora? ¿Qué ha significado para ellxs esta forma de vínculo y organización virtual entre pares? La noción de ethos discursivo resulta productiva ya que se construye un enunciador colectivo, la voz de BH.

2. Aspectos metodológicos

Retomamos las epistemologías del punto de vista feminista que han logrado poner nuestra atención sobre el sujeto como centro de la producción del conocimiento. Estas teorías dejan en claro que no existe un sujeto de conocimiento desinteresado, sino que las posiciones desde las cuales hablamos son producto de nuestro posicionamiento frente a las formas de capital y esto determina nuestra decisión respecto de qué vale la pena estudiar (Skeggs, 2019). También, que todo conocimiento se origina en la experiencia y que la experiencia de las mujeres conlleva un conocimiento especial necesario para combatir la opresión (Skeggs, 1995). Por su parte reconocemos el conocimiento situado como formas de conocimientos parciales, localizados, corporeizados y críticos que permiten la posibilidad de redes de conexiones y conversaciones compartidas en comunidades (Haraway, 1988: 584-59)^V.

^V Metodológica y éticamente corresponde explicitar la posición en la investigación: ser becaria doctoral de la institución y formar parte del grupo desde su origen por causa de la necesidad de

Se desarrolló investigación cualitativa exploratoria orientada a la etnografía virtual (Hine, 2000) y al análisis de las producciones discursivas (publicaciones, comentarios, acciones que habilita la plataforma) más relevantes de los primeros dos meses de existencia de este grupo y la selección de algunos fragmentos de entrevista realizados, también de manera virtual, a lxs creadorxs y moderadorxs del grupo. El seguimiento de los discursos se realizó sobre los las “*publicaciones*” (posteos) y los “*comentarios*” de lxs miembrxs y sus administradorxs, ya que son las principales formas de comunicación que habilita la plataforma (Capogrossi et al., 2015). Consideramos ambos como prácticas comunicacionales donde se ponen en escena aspectos de las culturas políticas contemporáneas, tales como estos nuevos modos de performar la representación (política), de demandar por derechos y de participar en los conflictos. Si bien el posteo es un tipo de texto multimodal, aquí focalizamos el análisis en el discurso verbal.

Se tomó en cuenta la advertencia de Miller y Slater (2004) quienes plantean que una etnografía no debe ser reducida a la experiencia de estar *online* sino que una Etnografía de la Internet (las mayúsculas son de los autores) debe incluir investigaciones online y offline. Se buscó además llevar adelante lo que Di Prospero (2017) propone como “lograr la co-presencia”, que garantiza la interacción con los sujetos de estudio y la paulatina conformación del campo etnográfico.

Sobre las implicancias y desafíos que implica el trabajar con objetos como grupos de Facebook (Capogrossi et al., 2015) se consideró que, toda investigación virtual que se proponga analizar aquello que lxs usarixs vuelcan en grupos de

resolver un caso propio, requirió sostener con atención una posición de distanciamiento durante el trabajo de investigación.

redes sociales, tiene el desafío de lidiar con la mutabilidad^{VI} y la fiabilidad^{VII} de la información obtenida, características intrínsecas de las *social network*.

3. Subjetividad y los mentoring studies

La categoría de mentoría, en inglés *mentoring*, ha servido para pensar tanto las relaciones surgidas de vínculos verticales entre personas de mayor *status* con otras de posición inferior, como aquellas relaciones más horizontales que se pueden gestar entre colegas o pares (Álvarez y García, 2002, como se citó en Manzano Soto et al., 2012). Al vínculo de mentoría se lo concibe como una estrategia de orientación útil en el mundo universitario y académico, que con frecuencia adquiere encuadres más institucionales y formales como en los casos en los que dicha relación se asume de cara a una institución que otorga y financia una beca. Los llamados *mentoring studies* poseen una línea de trabajo que toma como objeto de estudio la relación entre lxs consejeros o directores y lxs tesistas.

Es esta relación, cuando se torna conflictiva, el corazón del origen de este grupo. Dos cuestiones merecen ser nombradas al respecto: existen investigaciones que plantean que para quienes ocupan el rol de mentorizadxs o becarixs, la amistad, el vínculo y la conexión que puedan tener con sus mentores o directores incide y tiene importancia en su evolución académica (Peyton Young, et al., 2004). También, que la relación que se forja entre tesistas y directores puede ser caracterizada como irregular y compleja, aconteciendo un desborde, un exceso en lo que refiere al proceso cognoscitivo y de escritura de una tesis que hace que ninguna de las partes quede plenamente satisfecha en el devenir de este vínculo en su duración. Así, parte de la insatisfacción deviene de que lxs tesistas necesitan mucho más de lo

^{VI} En cuanto a la mutabilidad, lo que alguien publica un día, puede ser borrado al otro, o bien por esa misma persona, o incluso por parte de quienes administren un grupo. Además, un grupo bien puede eventualmente dejar de existir o simplemente cambiar de nombre y de contenido, pasando a ser *otra cosa* completamente distinta a lo que era sin que quienes participan como usuarixs puedan intervenir.

^{VII} En cuanto a la fiabilidad de “aquello que se dice”, este es un tema abordado desde las áreas que piensan la veracidad de la información en las redes en el espacio público, pero no forma parte del interés de este trabajo.

que lxs directores pueden atender, visibilizándose otras falencias o vacancias que comprenden tareas y responsabilidades de instituciones asociadas, como las universidades de programas de maestría y doctorado, instituciones de investigación y también de docentes de talleres de tesis y cuerpo docente de estos estudios superiores en general (Hidalgo y Passarella, 2009).

Cabe destacar que el género se convierte en criterio básico de la organización social en la que existe un reparto desigual de roles y responsabilidades (Ortega, 2005). Esto fomenta una “jerarquización de poderes”, en la cual los hombres son los agentes dominantes, lo que instaura el imaginario de que los valores y las experiencias masculinas son normativas, imitables y deseables; por ende, son estas esferas más valoradas, retribuidas y de orden superior (Mesa Martínez, 2018). Hidalgo y Passarella (2009) han demostrado que, en cuanto al punto de vista económico, no es casual que nos encontremos con bajas asignaciones económicas de las rentas por becas en nuestro país, puesto que la actividad académica y los estudios de posgrado son una praxis feminizada. Así también lo verifica el último informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino”, año 2019, elaborado por la Secretaría de Políticas Universitarias dependiente del Ministerio de Educación de la Argentina. Las estadísticas dan cuenta de la mayor participación de mujeres en el total de estudiantes, tanto sobre el total de lxs graduadxs como en el total de lxs nuevxs inscriptxs que iniciaron carreras durante ese año. En todas ellas, las mujeres representan cifras cercanas al 60% del total de cada categoría. Este escenario se verifica tanto en los niveles de pregrado y grado como en las carreras de posgrado.

Sin embargo, a medida que se incrementa la jerarquía del cargo, disminuye la participación de las mujeres. Los porcentajes arrojan un 47% de mujeres vice decanas, 35% decanas, 33% secretarias de Universidad, 31% vicerrectoras y solo 11% rectoras/presidentas^{VIII}. Asimismo, el estudio realizado sobre la población universitaria de la UNSJ, demuestra que la cantidad de mujeres que ingresan se

VIII Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1QUPb0iNqzvt-Tnenj3EY8DNufDsOy_S/view [18 de noviembre 2022].

mantienen y egresan de la UNSJ es, en términos generales superior a los varones, con la excepción de las carreras históricamente masculinizadas (como la mayoría de las ingenierías) (Galoviche et al., 2020).

Considerando las características locales de la academia científica en la Argentina, además de irregular y compleja, para las situaciones de becaría cabe la caracterización de establecerse una relación opaca e híbrida. Así, las categorías de trabajo subordinado y de trabajo independiente (Henry, 2012) entran en colisión y tensión permanente en este tipo de vínculo prestablecido y en la relación de jerarquía que se establece entre las partes. Este borramiento de fronteras no es exclusivo de la actividad laboral académica, sino más bien un síntoma del devenir actual del mundo del trabajo, y de las políticas de individuación que responsabilizan a lxs sujetos de sus “éxitos” o “fracasos” (Merklen, 2013).

Sin embargo, advertimos que a las tensiones propias de la vida laboral *freelance* y el pasaje de la sociedad salarial a la post salarial (Castel, 2012) se superpone además la baja consideración social de que la actividad de investigación en formación sea en sí una actividad laboral donde se deban establecer reglas y pautas de reciprocidad similares a las de una relación laboral en dependencia. Además, existe una percepción generalizada de que las instituciones que se constituyen como lugar de trabajo o solventan la beca del becarix sostienen un vínculo muy distante para con ellxs.

Retomamos las conceptualizaciones acerca de los factores que inciden en la llamada “subjetividad escolar”, concepto que de forma ampliada puede ser útil para pensar la subjetividad de personas que se encuentran en una instancia de ser “educandos”, o aprendices de una práctica, insertxs en una relación de heteronomía con sus directores de beca y tesis. A nivel simbólico y afectivo, en este tipo de relación encontramos que el miedo a que un director enojado o maltratador pueda perjudicar su futuro académico es muy grande. “¿Cómo hace una becaria para salir en la búsqueda de una nueva dirección sin explicar el por qué precisa hacerlo?

¿Cómo encara un vínculo nuevo de dirección ante el riesgo de ser conceptuada como conflictiva o culpable de lo que aconteció? ¿Cómo perciben lxs becarixs que es el actuar de CONICET y las instituciones donde trabajan en la regulación de esta relación obligada que supone una beca?” Estas son algunas cuestiones que aparecen comentadas como grandes temores en esta comunidad.

Muchxs becarixs comentan que no se animan a pedir el cambio de dirección, porque no saben cómo conseguir un director/jefe nuevo o qué les deparará a nivel simbólico ante esta clase de cambios. A su vez, aparece la cuestión sobre si otrx colega tendrá o no resquemor de tomar al becarix en cuestión cuando el anterior director no quiere firmar el cambio, porque la tensión sobrevuela el halo de “me roban mis becarixs”. ¿Querría un investigador de carrera “comprarse un problema” tomando a unx becarix que ya tuvo un inconveniente con alguien antes?

La subjetividad puede definirse como una percepción o acción hacia el entorno desde una óptica individual, colectiva u organizacional. Pero no atañe solo a lxs individuxs, sino a las instituciones y en las educativas hay una subjetividad que incide constantemente en procesos y sujetos que la conforman (El Sahili Gonzalez, 2012). En el análisis aparece que la creación de BH logra poner sobre la mesa y hacer visible algo que estaba siendo invisibilizado no sólo a nivel institucional por parte de CONICET, sino también dentro de una parte de la misma comunidad becaria y académica científica profesional, al no disponer de herramientas ni espacios de encuentro para enunciar la situación.

Darse una respuesta sobre cuál fue el contexto que, si no determinó al menos condicionó fuertemente a que naciera este grupo, fue una cuestión relevante. Advertimos que su surgimiento fue producto de la situación compleja y excepcional que generó la pandemia por covid-19. Repentinamente, a partir de fines de marzo de 2020, al igual que en el ámbito privado, los edificios de casi todas las instituciones dependientes del Estado tuvieron que cerrar sus puertas físicas e improvisar una dinámica de teletrabajo y atención meramente virtual para la cual en muchos casos

dichas dependencias y personal no estaban preparadxs ni equipadxs y su adecuación llevó tiempo. Este suceso también impactó en CONICET, viéndose imposibilitadxs becarixs e investigadores de acudir a mecanismos formales presenciales de consulta, entrega de documentación, gestión de trámites, entre otras cuestiones.

Se pudo advertir que lxs becarixs quedaron en una mayor precariedad en el acceso y sociabilización de la información y resolución de cuestiones de importancia y/o gravedad para sus trayectorias, y ello se constató a partir de la lectura de las publicaciones realizadas por parte de becarixs en los diferentes grupos de Facebook que utilizan durante aquellos días de abril y mayo^{IX}. Así un mayor vínculo *online* adquirió mayor sentido.

La cuestión de las subjetividades vinculadas a la construcción de cultura y al poder, nos lleva a pensar en la subjetividad como, al decir de Ortner, una “conciencia específicamente cultural e histórica y el sujeto como uno existencialmente complejo que siente, piensa y reflexiona” (2016: 131). La misma autora nos recuerda que “los actores siempre son, al menos en parte, sujetos cognoscentes con un alto grado de reflexividad sobre sí mismos y sus deseos, y son capaces de “penetrar” de alguna manera los modos en que son formados por las circunstancias” (IBID).

Ortner hace dos usos del término subjetividad: por momentos aborda la subjetividad en un sentido más psicológico, en términos de “sentimientos internos, deseos, angustias e intenciones de los individuos” y otras veces alude a la subjetividad en tanto “formaciones culturales de gran escala”. Recuperamos el propósito de comprender la configuración cultural de la subjetividad “en sus relaciones con las formas de poder (cambiantes) y en especial (...) las formas que

^{IX} Los comentarios y publicaciones al respecto que dan cuenta de este fenómeno no son incluidos por un tema de extensión y porque constituyen discursos que ocurren por fuera del grupo BH, en otros grupos de la red social *Facebook*.

saturan la vida cotidiana mediante experiencias temporales, espaciales y laborales” (p. 49).

En tanto subjetividad como formación cultural, en lxs miembrxs del grupo “Becarixs Hartxs” se configura también una subjetividad producida bajo una condición laboral estructuralmente precarizada y poco delimitada, que para quienes forman parte del grupo además se vio atravesada por diversas formas de violencias que se dan al interior de la relación laboral y académica. Los modos en que estas experiencias son tramitadas en cada caso particular hasta la búsqueda de una salida concreta de su situación también hace a la subjetividad en un sentido psicológico, en términos de la autora, sobre los procesos internos emocionales y afectivos de estxs sujetxs.

4. La emergencia de la comunidad virtual “Becarixs Hartxs”

Nos interesó abordar cómo aquello que es narrado entre pares acerca de malas experiencias con sus directorxs incentivó la participación y concurrencia a este grupo como un espacio de alianza, ayuda y facilitador de una resolución en cada caso. Cada usuarix decide desde donde definirse y enunciarse ante lxs otrxs integrantes de la plataforma, y es esta cuestión la que nos permite avanzar hacia una mirada que pone el foco en la subjetividad, la subalternidad (Spivak, 2011 [1975]) y la capacidad de agencia de lxs sujetxs participantes. El 23 de junio de 2020, cuando se crea BH, el suceso impacta en otros grupos más generales que existen en *Facebook*: “CONICET 2.0”; “BECARIXS CONICET” y “BECARIOS CONICET”, en los que se realizan consultas sobre las postulaciones y demás cuestiones referidas a las becas. BH se constituye en un canal específico de abordaje para problemáticas que antes aparecían de forman *random* en estos espacios. Hasta este momento, las quejas y consultas cargadas de angustia quedaban en el éter virtual. Esto era algo reiterado que se leía en estos grupos pero disperso, y al mezclarse entre todo tipo de publicaciones sobre diversas cuestiones,

daba la impresión visual de ser meras anécdotas desgraciadas de algunas personas.

A diferencia de los otros grupos, aquí el interés se centra en experiencias individuales, de tipo dolorosas y/o traumáticas, que de forma homogénea sus miembros relatan experimentar en silencio y soledad. Por la noche unx internauta de “Becarios 2.0” crea este nuevo grupo y lo llama “Cambio CONICET”, aunque rápidamente cambia el nombre a “Becarixs Hartxs”. El testimonio de una persona moderadora, “J”, permitió tener acceso a información que no hubiera sido visible para mí. “J” plantea que el nombre surgió del propio estado de “hartazgo” que sentía de ver que permanentemente otras personas escribían en diferentes grupos de becarixs sin saber bien qué hacer o a donde recurrir, y al constatar que a nivel formal en información había “poco y nada”. “Quería que hubiera una herramienta que sirva para otras personas, y aliviarles la existencia”, explica. Navegando en el grupo “Conicet 2.0” leyó la publicación de alguien que se quejaba de la poca información que había disponible ante este tipo situaciones y decidió responderle con un comentario que resumía su propia experiencia y los pasos mediante los cuales logró resolver el cambio de dirección y codirección. Pasaron luego a chatear en privado y decidieron crearlo. Inmediatamente armaron la imagen de portada del grupo que incluye la leyenda: “Unidxs contra la violencia ejercida por los directores”.



Ilustración 1, 23 de junio de 2020

“J” dice que le hubiese encantado poder contar con algún espacio como este al cual acudir cuando atravesó el periodo de no saber cómo hacer para salir de ese lugar de trabajo y de dirección, al que describe como “plagado de situaciones de maltrato y acoso laboral”. Lxs tres becarixs que administran y moderan (en adelante, “admin”) atravesaron la experiencia de sostener una relación con algunx director y/o codirector en términos indeseados y sufrir situaciones de maltrato explícito, con sesgos de género. Esta experiencia personal y el diagnóstico común de no encontrar formas institucionales amenas ni acceso a la información y resolución de situaciones con claridad y empatía hacia lxs becarixs, lxs movilizó a organizarse autogestivamente.

El ethos discursivo, siguiendo a Maingueneau (2002), se define como la imagen del enunciador que se construye en el enunciado para ejercer influencia sobre su alocutario. Nos interesa particularmente este último aspecto, proveniente de la retórica aristotélica, puesto que la prueba por el ethos autoriza a hablar, legítima, en el sentido bourdeano de que para hablar efectivamente hay que ser un hablante legítimo (Bourdieu, 1984). Según lxs “admin”, quienes más diálogo entablan con lxs miembrxs, muchas personas entran al grupo y, al leer las historias de otrxs, comprenden ellxs mismxs en qué situación se encuentran. Leer la experiencia de más personas sirve para detectar si hay una identificación y entender si lo que se atraviesa es o no maltrato y sentirse autorizadx a contar la situación. En la pestaña información declararon “la búsqueda de un ambiente seguro, cómodo, sin juzgamientos, que sirva para asesorarse”:

“Este grupo está formado por becarixs para becarixs (doctorales y postdoctorales). (...) Si estás pasando o pasaste por una situación de violencia y/o acoso por parte de tus directorxs queremos que sepas que existen opciones, que no tenés que aguantar ese trato y podés salir de esa situación, tenés derecho a trabajar en un ambiente sano. Somos muchxs los que pasamos por una situación así, no estás solx. El objetivo principal es que en este espacio puedas sentirte cómodx y segurx de poder hablar sobre el tema y asesorarte sobre qué pasos seguir en el caso de que

quieras realizar cambios en tu beca. Nunca se te va a pedir información específica sobre tus directores actuales, salvo que vos quieras mencionarlo con nombre y apellido. No vas a ser juzgado, queremos apoyarte en la situación en la que te encuentres”.

Los primeros comentarios que se publican por parte de quienes ingresan a este espacio señalan que el mismo resulta un “hallazgo” ya que visibiliza algo que es moneda corriente pero que “está muy tapado”. En la actualidad (2022) BH cuenta con 319 miembros pero el flujo varía: hay quienes ingresan sólo cuando precisan del mismo por un su caso particular y luego se salen al resolverlo y quienes deciden quedarse de forma permanente en la comunidad. Lxs “admin” llamaron “comunicados” a sus publicaciones iniciales, que tuvieron mucha relevancia en este comienzo por referir a información valiosa, la cual fijaron (opción que ofrece Facebook para que la publicación permanezca siempre arriba de todo) en el *timeline*^X del *feed*^{XI}.

En este inicio aparecieron propuestas vinculadas con la organización del grupo o gestión de la información considerada relevante para ellxs. La primera “comunicación” se versó sobre el resguardo de quienes pueden sentirse incómodxs escribiendo, al quedar identificadxs con sus nombres de usuario que usualmente coincide con el real. Así propusieron que, quienes lo deseen, pueden escribir sus historias a la moderación, y esta lo publica respetando el anonimato. Lxs admin construyen entonces desde un lugar de representación de la voz de otrxs, y ofrecen una pseudo solución ante el miedo de contar las experiencias vividas.

Las interacciones que suceden como respuesta al “comunicado 1” son de agradecimiento por la iniciativa y se discute si armar o no una *blacklist* de directores maltratadores. Esto fue rechazado desde lxs admin por considerar que este grupo no se busca realizar acciones de escrache sino de asistencia mutua. Apenas un día después de su creación, unx integrante de la moderación cuenta su experiencia:

^X Nos referimos a *timeline* como la línea temporal que siguen las publicaciones en las redes sociales.

^{XI} El *feed* es el muro de cada cuenta en el sistema de las redes sociales.

durante los cinco años de beca su directora la ha hecho llorar más que en toda su vida y cuenta que está por presentar una denuncia formal ante CONICET y llama a no esperar tanto para denunciar y contar con ella ante cualquier pregunta.

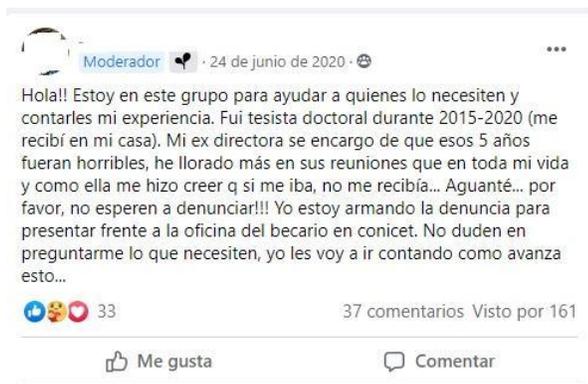


Ilustración 2, 24 de junio de 2020

Desde la moderación se pretende que gesticule un espacio de ayuda y colaboración mutua, y no unidireccional desde “administración” hacia “miembrxs del grupo”. Por ello, esperan para ser ellxs quienes contesten algo, dando lugar a que primero sean otrxs miembrxs los que contesten con información, aliento y comentarios útiles.

5. Del temor a contar “lo que pasa” a nombrarlo como violencias

Aunque muchas historias son publicadas en el grupo, también es masiva la práctica de preferir escribir directamente a lxs admin en privado por miedo a que su situación sea leída por alguien que lxs perjudique y/o ante una incomodidad de que conocidxs sepan lo que le está pasando: “Hay temor de quedar escrachadxs o de que se entere alguien que lo difunda y ello genere represalias en el ámbito laboral donde se desempeñan”, dice unx moderadorx. La vergüenza opera en este tipo de situaciones de forma generalizada entre lxs becarixs, pero también se imbrica con la sensación de una falta de acompañamiento institucional, la estigmatización y el temor de que el entorno cercano prefiera apartarse de cualquier vínculo con esa persona becaria que quiso romper con la relación con su director.

Hay un tiempo dedicado a esta labor de asesoría y contención por parte lxs administradorxs que nos resultaría imposible de conocer si solo atendiéramos a lo efectivamente publicado en ese grupo, por ocurrir en privado ante el miedo a quedar expuestx. Tras la propuesta hecha en el comunicado 1, en efecto una gran cantidad de historias se narran desde intercambios privados: “Si no nos dan expresa autorización para publicarlo de forma anónima, todos esos casos no se cuentan”. El involucramiento que asumen lxs moderadorxs es elevado: chatean de forma privada, hablan por teléfono, brindan datos sobre gestiones en la institución científica, entre otras cuestiones. En la vida contemporánea lxs sujetxs trazan vínculos tanto dentro como fuera de la red (Hine, 2007) y BH no es la excepción. J dice: “Hablar insume tiempo, y muchas veces, la charla que empezó el *Messenger* deriva en hablar por teléfono, porque suele pasar que empezamos intercambiando audios por Fb, pero no se escuchan muy bien y entonces ofrezco pasarnos al *Whatsapp*. Les paso mi número de celular, para que si quieren me chateen o llamen”.

Entre las publicaciones que se publican en muro, aparecen relatos de varones becarios con directoras y directores, pero son visiblemente menores en cantidad que aquellas en donde la configuración se da entre un director varón y una becaria mujer. Podemos ver que es escasa la atención que se le presta al papel de las emociones o a los estados emocionales (en tanto experiencias subjetivas de la emoción) en el maltrato (Jenkins, 1994). Nos interesa la idea de la existencia de ciertos mecanismos que consolidan una persuasión coercitiva en el que su resultado se expresa a través de emociones como el miedo, la culpa, la vergüenza y la percepción de soledad. En ocasiones, vienen acompañadas por estrategias de control ejercidas por quien ejerce el maltrato y determinan que la mujer prolongue o no abandone la situación a la que es sometida (Escudero Nafs *et al*, 2005)

Tomamos la conceptualización de reparación como aquella que responde al “impacto real del daño en la vida de la víctima, lo que conlleva a reintegrar el interés lesionado, compensar los perjuicios sufridos (...) y cesar y garantizar la no repetición

del daño” (Nanclares Márquez y Gómez, 2016:23). Sobre si su práctica de asistir a otrxs es una forma de reparación personal, aparece que hay un tipo de reparación que no se logra hacer porque el enojo persiste, sin embargo, expone: “Me hace sentir bien saber que tantas personas lograron los cambios que necesitaban. Poder decirles “no tengas miedo” es un montón, porque a mí nadie me lo dijo”. La violencia, al igual que el poder, no es simplemente represiva, sino que produce efectos sociales y políticos (Munck, 2008). “Los valores y las creencias, el sentido de las prácticas (...) y de definir las categorías que procuran ordenar el mapa social son interrogados en articulación con construcciones jerárquicas, desiguales y mecanismos de exclusión e inclusión de unos u otros” (Grimson y Caggiano, 2010:18).

Garriga Zucal y Noel (2010) plantean que el significado de violencia así como el alcance del concepto están lejos de ser transparentes, funcionando más como un término moral que descriptivo, y Rifiotis (2015) plantea de igual modo que la violencia es una especie de significante siempre abierto para recibir significados. Tomamos la definición de Rifiotis y Castelnuovo (2011), quienes hablan de violencias (y no de violencia) en sentido amplio, hecho que permite comprender cómo las violencias forman parte de la experiencia cotidiana, incluyendo procesos de subjetivación y la dimensión simbólica en la vida social. Atendiendo a su especificidad, pensamos en una noción de violencia no como una falla, error o algo indeseable y desperfecto, sino cumpliendo una función específica dentro de un sistema.

Por su parte, la teoría feminista tiene entre sus fines conceptualizar adecuadamente como conflictos, y producto de unas relaciones de poder determinadas, hechos y relaciones que se consideran normales o naturales, en todo caso, inmutables (De Miguel, 2003). El patriarcado históricamente ha funcionado como un sistema o estructura general de dominación, interclasista y metaestable y como señaló, Cèlia Amorós, opera en un nivel estructural ideológico y simbólico (Aponte Sánchez y Femenías, 2008). Conceptualizamos a esta como un fenómeno

que existe desde el origen de la sociedad patriarcal (Gorjón, 2004) y que debe entenderse como un producto específico de una situación determinada.

En las narraciones de lxs miembrxs de esta comunidad, en su mayoría de mujeres, aparece el señalamiento de haber experimentado violencias laborales, algunas con sesgo de género y formas de violencia de género. La violencia de género es sistémica y el término es de uso habitual no sólo en ámbitos feministas, sino también en los medios masivos de comunicación, en el lenguaje institucional e incluso en las conversaciones diarias (Cobo, 2014). La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) lo define como las acciones en contra de alguna persona debido a su género, acciones cuyo origen reside en la desigualdad, el abuso de poder y en normas dañinas. Encontramos que dentro de esta comunidad se utiliza ampliamente el término para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género.

Por su parte, la violencia laboral puede ser caracterizada de modo amplio en dos vertientes: por un lado, actos agresivos contra el/la trabajadorx como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento. Por otro, actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social. Al respecto de la violencia laboral entendida como actos de agresión y hostigamiento, Ansoleaga, Gómez y Mauro (2015), aseguran que, en el medio laboral en América Latina, existe predominio de la violencia psicológica sobre la física. Einarsen y Hauge (2006) se centran en el concepto de acoso psicológico que hace referencia a conductas negativas persistentes, dirigidas contra uno o varios trabajadores por superiores y/o colegas. Además, plantean que puede expresarse también en forma más discreta y sutil como la exclusión o el aislamiento de la víctima del grupo.

Sabemos que existen diferentes grados de violencias, y en el análisis de este grupo resulta que se refieren a hechos o prácticas que son consideradas inadmisibles para un grupo social, anclando en aquello que en la actualidad no

debiera acontecer en ese vínculo de becarix-director. Desde una mirada histórica feminista vemos que en otras décadas ocurrían situaciones y prácticas que no se visibilizaban como situaciones de violencia, sino que llevaban otros nombres (Tarduci y Daich, 2018) y es por ello que reponemos la condición del contexto histórico y social en el que se desenvuelven y cómo eso incide en la percepción al respecto. En cada espacio social diversas situaciones de violencia han sido históricamente abordadas como rasgos de otra cosa, emparentadas con el dispositivo de saber-poder que Foucault desarrolla (2006) y que ya Souto (1996) caracteriza para los grupos y dispositivos de formación.

El espacio académico científico no sólo no es ajeno a ello, sino que posee elementos que hacen de este funcionamiento uno bien complejo. Diversas violencias enquistadas al interior de estos espacios y dinámicas de relaciones laborales se han escondido bajo el ropaje de la búsqueda de excelencia, la exigencia laboral requerida, y una relación de admiración y agradecimiento. También, la configuración de que en el vínculo entre “mentor” y “discípulo” no se deben cuestionar los modos en pos de los futuros resultados, haciendo que sobrevivan como situaciones tolerables al interior de estos espacios.

Definimos agencia como aquello que mueve a la acción, una subjetividad “compleja en la que el sujeto internaliza en parte y reflexiona en parte sobre una serie de circunstancias en las que se encuentra y contra las que reacciona” (Ortner, 2016:148). Asimismo, “los actores sociales mediante sus prácticas de vida concretas reproducen o transforman la cultura que los ha producido” (p. 151). En la etnografía virtual realizada sobre el primer tiempo de funcionamiento de BH, nos centramos en cómo empiezan entre pares a ponerle nombre a dichas situaciones vividas, intentando darles un significado y una definición.

El día 30 de junio, tras una semana de existencia, unx miembrx comparte un material de lectura, que según su opinión permite “nombrar”, “ponerle nombre” a los padecimientos que se pueden atravesar en el marco de una relación desigual y

jerárquica becarix-director cuando está mediada por diferentes tipos de violencias. Una reflexión que deja esta persona es que uno de los pasos para “salir de este espiral de acoso o abuso laboral” es “identificarlo comprendiendo que nada de lo sucede es nuestra culpa”. Lo que se detecta es que no es fácil ponerle nombre a estas situaciones que se viven en la relación “becarix-directorx”:

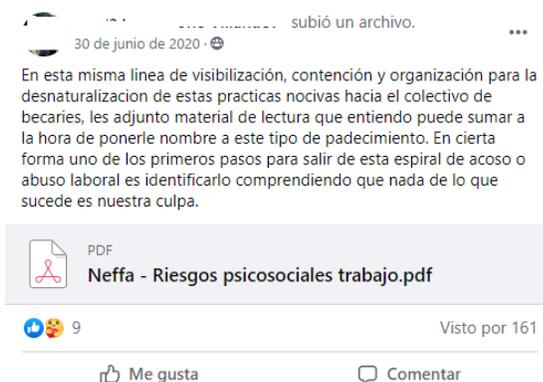


Ilustración 3, 30 de junio de 2020

Unos días después, una publicación con preferencia de anónima, propone darle continuidad a otro posteo que había comenzado una especie de lista de formas de violencia laboral que pueden darse entre unx becarix y directxr. La primera publicación (28 de junio) enumeraba así:

Definamos que es violencia laboral, teniendo en claro la asimetría de poder entre becario y director:

- negarse a corregir tesis
- obstruir concurrencia a tu lugar de trabajo
- cortar contacto y no responder mails
- negarse a proveerte de insumos y reactivos
- no guiarte o dirigirte
- mentir y create cuentas de mail falsas para obrar a tu nombre

- incentivar u obligar a mentir con el número de réplicas experimentales o estadísticas.

¿Qué más? Construyamos todos una lista de lo que es violencia laboral en nuestra área...

Esta primera publicación fue vista por 190 personas y tuvo 34 comentarios, así como 18 likes. El nivel de interacción fue alto. Varios de los comentarios eran una continuidad de la lista, es decir lxs miembrxs agregaban otras situaciones que, para ellxs y en función de sus experiencias, hacen a diversas formas de violencia. La segunda publicación, que se propone una continuidad de esta, dice:

“Me tomé el atrevimiento de confeccionar una lista con los relatos del posteo iniciado por x (etiqueta a la persona que posteó la primera lista) las junté más o menos por tema, y a algunas les modifiqué un poco la redacción para que sean más generales

Definamos que es violencia laboral, teniendo en claro la asimetría de poder entre becario y director

EN RELACION AL TRABAJO DE DIRECCION

- negarse a corregir tesis
- obstruir concurrencia a tu lugar de trabajo
- cortar contacto y no responder mails
- no guiarte o dirigirte
- que demoren (meses, años) en corregir un manuscrito.
- que tarden demasiado tiempo en enviarte correcciones y que finalmente no te hayan aportado nada
- Que te agreguen "autores" a tus papers que no colaboraron
- que se pongan de primeros autores en tu trabajo
- No dejarte que continúes con un experimento porque te equivocaste

- no tener libertad para largar un experimento
- que no te dejen sola para hacer experimentos por temor que no vaya a ser que cometes un error
- no contar con los reactivos necesarios porque tu director los tiene guardados en su casa y no los lleva al lab por miedo a que le roben
- negarse a proveerte de insumos y reactivos
- Que te culpen de no finalizar un experimento porque no hay insumos
- que tengas que comprar con tu sueldo insumos para el laboratorio

EN RELACION A MENTIR O ALTERAR DATOS

- incentivar u obligar a mentir con el número de réplicas experimentales o estadísticas.

EN RELACION A TU IDENTIDAD

- mentir y crearte cuentas de mail falsas para obrar a tu nombre
- que desconfíen de todo y tod@s

EN RELACION A TU CRECIMIENTO COMO PROFESIONAL

- Que te priven de dar ponencias o ser invitado a hablar de tu investigación porque "nunca vas a estar a la altura"
- Que te hagan laburar en proyectos de otros y que cuando sale la publicación no te pongan ni en agradecimientos.
- Que te amenacen por las autorías de un paper.
- que ofrezcan una idea tuya como tema de tesis a otra persona, y te dejen afuera de la dirección.

EN RELACION A LA PROPIEDAD DE TUS DATOS/TRABAJO/IDEAS

- Que todas tus ideas sean propiedad de ellos, porque por ellos tenes la beca

- Que tengas que pedirle permiso para enseñarle a alguien más, lo que supuestamente ellos me enseñaron
- que utilicen tus ideas como proyectos suyos
- utilizar nuestros datos de trabajo de campo para escribir sus artículos.

EN RELACION A TU DERECHO DE CAMBIAR DE LUGAR DE TRABAJO/DIRECCIÓN

- Que si te querés ir, te amenacen con sus amigotes en comisiones
- Que te hagan firmar un contrato exigiendo que cualquier cuaderno donde escribiste en tu doctorado es propiedad del laboratorio. Cuando te vas lo tenés que dejar, junto con lo que aprendiste.
- que el tema de trabajo, lo tengas que dejar si te vas porque le pertenece al director/laboratorio

EN RELACION A ADJUDICARTE TAREAS QUE NO CORRESPONDEN

- Que te den tareas que les corresponden a los CPA
- obligar a ocupar cargos de gestión por fuera del doctorado y de esta manera incluir en cargos jerárquicos

VIOLENCIA PSICOLOGICA

- Que te "ninguneen"
- Que hagan sentir inferior;
- Que te ninguneen por no ser perfecta escribiendo
- Que te humillen utilizando tus enfermedades
- Que usen tu salud en tu contra
- Que por haberte podido comprar un auto te digan q los becarios nos quejamos de arriba
- Que utilicen insultos a modo de burla en las correcciones de los manuscritos

- Que invisibilizen tu presencia, no dirigiéndote la palabra en toda la jornada laboral
- Que se rían con otros colegas de tu persona y/o tu trabajo, de tus errores.
- Adjudicarse todos nuestros logros “que no valoraba todo lo que ella hacía por mí, que gracias a ella tenía todo, que lo que escribía ella ya lo había escrito antes”.

EN RELACION A TU VIDA PRIVADA

- Que te obliguen a pedirles permiso hasta para organizar una juntada extra laboral
- Que te acosen con trabajo los fines de semana (sin deadline)
- Que hagan valoraciones sobre tu vida privada
- Que hagan valoraciones respecto a tu planificación familiar; "Que podía tener hijxs después del doctorado"
- Que te hablen mal de vos y otras personas del grupo de trabajo
- Opinar sobre la vida personal
- Opinar sobre el uso de mi estiendo "Me decía que les pida plata a mis padres"

SITUACIONES DE ACOSO

- Que te inviten amablemente a acostarte con ellos
- Que un director de otro grupo te encierre en su oficina para "explicarte" como funcionan las cosas y te amenace sobre tus acciones.
- Que te encierre en su oficina
- Que rompan con violencia los insumos de laboratorio porque están enojados.
- Que le den piñas a la pared del laboratorio para descargar su bronca enfrente tuyo.

Esta publicación alcanza 28 likes, es vista por 197 personas y obtiene 25 comentarios. En esta extensa lista se agregan muchas formas de abuso en el ámbito profesional (hacerte realizar *papers* que luego llevan firma de otrxs, pedirte que se mienta en datos de experimentos, etc.) y aparecen enunciadas otras situaciones que se encuadran con casos de violencia de género y acoso sexual, así también como formas de violencia psicológica. El primer comentario que recibe esta publicación dice: “Increíble la cantidad de cosas que me siento identificada al leer los puntos... Sería una gran encuesta!”. Otra miembrx agrega: “Me cambió el tema de tesis (parte sustancial de la tesis) 2 veces”, y otrx miembrx inmediatamente le responde: “A mi también! Y ya estaba por el tercer cambio, el proyecto no funcionaba y me culpaba A MI!”. Otrx miembrx desde un comentario relata una situación específica vivida:

Que triste. Yo tenía que usar un reactivo mega tóxico y cancerígeno y había poca información del mismo. Le pedía que le consulte a quienes ya lo usaban para que me dieran indicaciones porque me daba miedo manipularlo mal y me ignoraba. Incluso ante su negación de consultar, le pedía que me pase el contacto y se negaba. Tuve que hacerlo a escondidas y con miedo a una represalia.

Este listado, hecho de forma colectiva, es considerado por el grupo un insumo que sirve para saber si estás siendo violentadx. Durante el período analizado, pueden encontrarse relatos de situaciones asociadas a la violencia psicológica y el maltrato verbal son sesgo de género. También otras cuestiones graves como la exposición de becarixs a experimentos inseguros en el laboratorio, la coacción para que becarias entreguen parcialmente su estipendio al director, el acoso sexual, y la extorsión sexual a cambio de tareas que forman parte de las obligaciones de un director. Hay también una cantidad de relatos sobre experiencias personales concretas que se ajustan al incumplimiento de derechos como vacaciones y licencias y una extensa documentación realizada por lxs miembrxs del grupo en la que se enumeran las situaciones de precarización laboral que supone la figura de “becarix” y que facilitan los abusos de poder.

El señalamiento de BH es que las instituciones que deberían de mediar y regular dicha relación en sus derechos y obligaciones (universidades, laboratorios, CONICET, institutos de investigación, etc.) en la práctica no tienen desarrollado ningún mecanismo para incidir en este vínculo en favor y cuidado del becarix. La institución tiene por regla el sólo permitir dos de los tres cambios posibles, durante la duración de una beca, esto es: lugar de trabajo, tema de investigación y director de beca.

Sin embargo, a partir de las lecturas de sus historias, se observa que son muchxs lxs becarixs que, gracias a su propia insistencia en justificar estos cambios como ineludibles, y el haberse organizado y compartido estrategias entre sí, finalmente obtuvieron los tres cambios simultáneamente. Para cuando ocurre la creación de este grupo, la percepción generalizada en BH es que la OABE (Oficina de asistencia al becarix) se creó hace relativamente poco precisamente ante la creciente cantidad de denuncias que CONICET recibía constantemente y que eso derivó en la necesidad del Instituto de contar con una oficina específica para abordar estas cuestiones como barrera de contención. También que a pesar de que las denuncias puedan ser graves, las acciones internas desde la propia Institución, (como pueden ser sumarios, u otra clase de sanciones que impidan a lxs directorxs a presentar nuevxs becarixs) son una rareza que no se condice con la enorme cantidad de denuncias y pedidos de queja. Incluso en estos primeros intercambios aparece que hay una cantidad de personas que llegaron al grupo de Facebook no conociendo que era la OABE, ya que casi no tiene visibilidad.

Desde el comienzo aparecen discursos sobre el deseo y propósito de trabajar colectivamente y de forma “mancomunada” hasta lograr cambiar el estado actual de las cosas en CONICET, que de forma generalizada se percibe como una respuesta y ayuda institucional “bastante pobre”. A partir de los siguientes días comienzan publicaciones desde la moderación que brindan información concreta para los casos de pedidos de cambio de dirección.

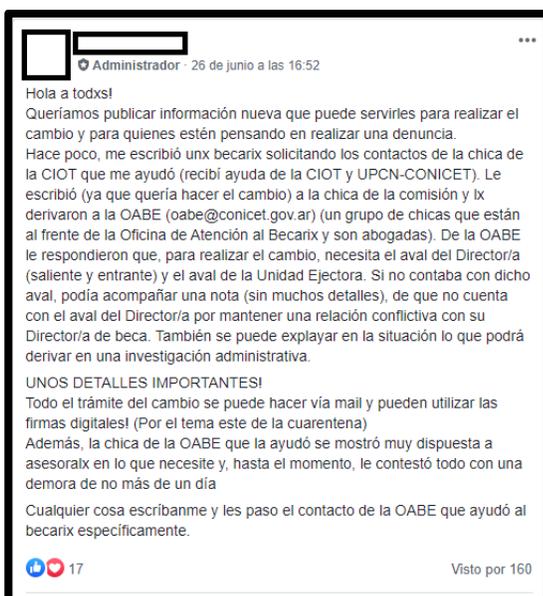


Ilustración 4 Comunicado 2, 26 de junio de 2020

La mayoría de los comentarios se refieren a una preocupación por no contar con “suficientes elementos” que demuestren aquello que se denuncia, algo así como “comprobantes” o “evidencia” de las situaciones atravesadas. “Y” comenta: “Yo pregunté eso en OABE, según ellas no hay problema. Pero pregunten! pregunten todo!!!”.

Si atendemos a pensar situaciones de maltrato laboral en el mundo del trabajo registrado y de relación de dependencia, una principal diferencia que aparece es que, ante una situación similar, le trabajadorx tiene derechos reconocidos por la Ley de contrato de trabajo argentina, en caso de tener que denunciar a su empleador o jefe por maltrato o violencia. Pero aquí partimos de que CONICET considera que no hay una relación laboral, sino una relación de formación académica y en la mayoría de los casos el “lugar de trabajo” no es el Consejo sino alguna universidad o instituto de investigación. Una frase repetida en este grupo y en otros de CONICET por parte de lxs becarixs es: “Nos dicen todo el tiempo que no somos trabajadores, pero en realidad sí estamos trabajando”.

Desde lo relacional y afectivo, la relación establecida se da dentro de una institución del Estado de renombre y excelencia científica con un peso simbólico y

cultural muy denso. Se basa en una relación dada entre sujetxs que en una relación de conveniencia mutua deciden postularse de forma conjunta, voluntaria y proactiva a un sistema de competencia en pos de obtener una beca de formación académica para le becarie, que a su vez supone beneficios y acreditaciones que hacen al capital simbólico del o los directores en tanto investigadores. Esta relación que se entabla tiene una marcación jerárquica pero no se encuadra en la de jefe-empleadx, puesto que un director no puede “despedir” a un becarix por su cuenta, sin embargo existen otras acciones y prácticas que lxs becarixs enuncian asociadas a que en lo fáctico haya ocurrido un abandono de su responsabilidad de dirección y tantas otras referidas a un hostigamiento constante, discriminación por género y abusos en un sentido amplio.

6. Conclusiones: agenciamiento y experiencia

En este trabajo nos preguntamos por el diagnóstico del que partían lxs miembrxs de BH para considerar necesario crear una comunidad virtual enfocada en las situaciones de violencia dadas desde la dirección (de beca o tesis), cuáles características propias de este vínculo consideraban que podían facilitar tales situaciones; cómo incidía esto en la construcción de una subjetividad trabajadora, y finalmente qué significa para ellxs esta forma de vínculo y organización virtual entre pares. Pudimos ver que, si bien desde tiempo antes se percibía socialmente una reiterada repetición de situaciones complejas en el vínculo becarix-director, la situación de excepcionalidad acontecida por la pandemia por covid-19 favoreció a la emergencia de esta comunidad virtual en concreto, producto la imposibilidad de acercarse físicamente o poder hablar con áreas de la institución científica durante buena parte del año.

Además, lxs miembrxs de BH encuentran que son las propias condiciones laborales dadas en situación de becaría en CONICET, y su falta de derechos laborales, amparo y resguardo (lxs becarixs no disponen de un convenio colectivo de trabajo, ni gozan de medio aguinaldo ni vacaciones pagas, las licenciadas

dependen de la decisión unilateral del director, entre otras cuestiones) las que favorecen que una relación de mentoría o dirección pueda derivar en un sinfín de situaciones enmarcadas en lo que son formas de violencia laboral. En términos de Sennett (2019) se trata de una forma de empleo inestable y precarizada con tareas y proyectos que pueden no estar claramente identificados, y que exige una flexibilidad que se ajusta a cada singularidad de dirección. Así, no queda claro quién es el jefe y qué puede o no hacer este. También se invisibiliza que a lxs becarixs se les juega el poder vivir, comer y pagar sus cuentas por medio de este rol.

Se trata de un empleo con una carga libidinal y simbólica fuerte, donde el vínculo afectivo y relacional que se trama entre becarix y directorx tiene una implicación mayor que el estandarizado vínculo laboral, al ponerse en juego la valoración social de la mentoría. Cuando ocurre una situación disruptiva, y la relación no funciona como *se espera*, aparece simbólicamente un vacío. Las instituciones, poco ligadas a la asunción de una responsabilidad ante esos sucesos predisponen a que la salida de esta situación recaiga en la habilidad del becarix de reponerse y conseguir justificar su deseo de cambio de dirección.

Del mismo modo, a partir de lxs discursos recabados, vemos que BH encuentra que las situaciones de violencia con sesgo de género son frecuentes en esta relación, ocurriendo sobre todo en aquellos vínculos constituidos entre directores varones y becarias mujeres, como resultante de las relaciones de poder y organización social en la que existe un reparto desigual de roles y responsabilidades. El diagnóstico general al que llega el grupo es que frecuentemente los directores varones desvalorizan y desatienden las producciones de sus becarias mujeres, a la vez que imponen pedidos y solicitan tareas que involucran un abuso de poder laboral con sesgo de género.

A su vez, en el ámbito académico, los temas de investigación o los campos de estudio pueden convertirse en nichos signados por referentes de cada tema. De este modo, sostener un conflicto con quien pueda ocupar un rol de reconocimiento

académico, conlleva frecuentemente el temor por parte de lxs becarixs de ser apartadxs o estigmatizadxs por el círculo que rodea a dicho referente. Esto ha sido referenciado en los casos de becarixs, en su mayoría mujeres, que narran haber sentido la necesidad de cambiar también de tema, para poder continuar con una vida académica.

En el grupo nacen relaciones sociales virtuales entre pares que atravesaron formas similares de desigualdad y abuso de poder, y desde esos vínculos lxs miembrxs tienen maneras de hacer prácticas, usos, modos que son activos, reflexionando sobre aquello que han vivenciado como formas de dominación y desigualdad. La situación extendida en el tiempo por parte de estos actores derivó en una creatividad que comenzó con quienes primeramente crearon el grupo y continuó con la fuerte adherencia de lxs demás al ingresar y participar del mismo, conformando una comunidad virtual que se retroalimenta y organiza.

En cuanto a la constitución de un ethos colectivo sobre dichas situaciones de violencia atravesadas, vemos que este constituye un elemento acerca de discursividad mediatizada y la construcción de una la subjetividad de lxs miembrxs, así como de su capacidad de agencia. En el análisis encontramos que para becarixs lo que les ocurre primeramente son situaciones difíciles de codificar, de nombrar, de delimitar. Sin embargo, cuando empiezan a volcarlas en la escritura compartida y a dialogarlas con otrxs que han pasado por su misma situación, es en ese intercambio dentro de lo que consideran un espacio “seguro” y con “escucha”, que tales vivencias empiezan a ser definidas y pensadas entre ellxs como diferentes formas de violencia laboral, y en muchos casos también violencia de género.

Esto queda evidenciado en prácticas colectivas de nominalización y descripción como son los listados de formas de violencia que armaron en el grupo, construyéndose una identidad discursiva colectiva que define lo que les pasa y se organiza en pos de dichas situaciones. A partir de acciones como esta, por un lado se reconocen como víctimas, no sólo en relación a la experiencia atravesada con

sus directores sino en la doble violencia de ser juzgadas o cuestionadas por los entornos que muchas veces operan en ese vínculo. Por otro, en ese propio reconocimiento entre pares, la percepción es la de recuperar una capacidad de agencia, la de verse capaces de cambiar dicha situación, siguiendo los mecanismos burocráticos para los cambios de dirección, de lugar de trabajo y/o de tema. De temer a estos pedidos, empiezan a producir sentidos y mediaciones que les permite “activar” e “intervenir” sobre sus situaciones.

Podemos considerar que las acciones que se llevan adelante, como el compartir experiencias, información y darse contención que no están recibiendo por parte de actores institucionales formales de CONICET, son formas de darse a sí mismxs una resolución y llenar espacios que no están siendo suficientemente ocupados a nivel institucional. En la colaboración mutua y el intercambio de información precisa que favorece la resolución de los casos, vemos que están incidiendo y visibilizando derechos, como becarixs, que perciben como vulnerados.

Por último, que la salida o forma de lograrlo sea colectiva, a partir de los vínculos que se gestan en el grupo, da cuenta de una reflexividad sobre estar inmersas en una relación de poder marcadamente desigual, pero también da cuenta de que es una forma más exitosa de perseguir sus objetivos. Este cambio se produce cuando estas personas logran volver a tomar control sobre lo que sucede y avanzar con los mecanismos institucionales existentes para los cambios que necesitan. Tal acción, que deriva en respuestas institucionales, constituye, en términos de Ortner (2016) una gran forma de “agenciamiento de poder” para continuar sus carreras como investigadorxs científicxs en formación.

Referencias Bibliográficas

ÁLVAREZ, Víctor y GARCÍA, Eduardo (2002). “Orientación del aprendizaje en la enseñanza universitaria”, en Álvarez, V. y Lázaro, A. (Eds.) *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. Málaga: Ediciones Aljibe, 215-248.

ANDERSON, Benedict (1993) *Comunidades Imaginadas*, Fondo de Cultura Económica, México.

ANSOLEAGA, Elisa, GÓMEZ, Constanza. y Mauro Amalia. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. En *Rev. Arg. de Psiquiat.* XXVI. pp. 444-452.

APONTE SANCHEZ, Elida y FEMENÍAS, María Luisa (2008). "Categoría de género y la violencia contra las mujeres". En Aponte Sánchez, E. y Femenías, M. L. (Comps.), *Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres* (pp. 55 - 73). La Plata: Edulp.

CAPOGROSSI, María Lorena; MAGALLANES Mariana Loreta y SORAIRELOS, Florencia (2015) DESAFÍOS DE FACEBOOK. Apuntes para el abordaje de las redes sociales como fuente", en *Revista de Antropología Experimental*, nº 15: 47-63.

CARLÓN, Mario (2018). Medios individuales, medios colectivos y circulación transversal. Desde "adentro hacia afuera" y desde "afuera hacia adentro" (o cómo afecta la nueva circulación a las instituciones sociales). En Castro, P. (org.), *Circulação discursiva e transformação da sociedade* (pp. 26-40). Campina Grande: Eduepb.

CARLÓN, Mario (2016). "Apropiación contemporánea de la teoría de la comunicación de Eliseo Verón", en *Comunicación, campo(s) teorías y problemas. Una perspectiva Internacional*; en Vizer Eduardo y Carlos Vidales (coordinadores).

Salamanca: Comunicación Social Ediciones. ISBN (edición impresa): 978-84-15544-57-9, 360 páginas.

CASTEL, Robert (2012): *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica: Buenos Aires.

COBO, M. R. (2014). La Campaña Nacional Sin Maíz no hay País: alcances y de Saños de una red de redes en movimiento (tesis de doctorado). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Recuperado de http://dcsh.xoc.uam.mx/podr/images/Tesis/Doctorado/Cobo_Gonzalez_Maria_del_Rosario.pdf

DI PROSPERO, Carolina (2017). “Antropología de lo digital: Construcción del campo etnográfico en co-presencia”, en *Virtualis*, Vol.8, núm. 15, enero – junio 2017, pp. 44-60, ISSN 2007-2678.

EINARSEN Stale, HAUGE Johan Lars. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3): 251-273.

EL SAHILI GONZÁLEZ, Luis Felipe A. (2012). SUBJETIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS: LA SUBJETIVIDAD EN LA ENMSL. REXE. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 11 (22),55-80. [fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0717-6945. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243125410003>

ESCUADERO NAFS, Antonio, POLO USAOLA Cristina, LÓPEZ GIRONES, Marisa, & AGUILAR REDO, Lola. (2005). La persuasión coercitiva, modelo explicativo del mantenimiento de las mujeres en una situación de violencia de género: II: Las emociones y las estrategias de la violencia. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (96), 59-91. Recuperado en 12 de julio de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352005000400005&lng=es&tlng=es

FOUCAULT, MICHEL (2006). *Seguridad, territorio, población*. Buenos Aires: FCE.

GARRIGA ZUCAL, José y NOEL, Gabriel (2010). “Notas para una definición antropológica de la violencia: un debate en curso”, en PUBLICAR - Año VIII No IX.

GRIMSON, Alejandro y CAGGIANO, Sergio (2010). “Respuestas a un cuestionario: posiciones y situaciones”. En Nerry Richard (Editora), *En torno a los estudios culturales. Localidades, trayectorias y disputas* (17-31). Santiago de Chile: Editorial Arcis, CLACSO.

HENRY, Laura (2012). Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo

HEPP, Andreas (2020). *Deep Mediatization*, London and New York: Routledge.

subordinado en contextos de tercerización productiva. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

HERRERA, María Marta (2008), en Aponte Sánchez y Femenías (comp) *Articulaciones sobre la violencia contra las mujeres*.

HIDALGO, C. y PASSARELLA, V. (2009). *Tesistas y directores: una relación compleja e irregular*. En E. Narvaja de Arnoux (Ed.), *Escritura y producción de conocimiento en las carreras de posgrado* (pp. 77–86). Santiago Arcos.

HINE, Christine (2007). *Connective Ethnography for the Exploration of e-Science*. *Journal of Computer-Mediated Communication*. 12(2), 618-634.

HINE, Christine (2000). *Etnografía virtual*. Barcelona: Editorial UOC.

JENKINS, J. H. (1994). "The psychocultural study of emotion and mental disorder", en: *Bock, P.K.*, eds, *Handbook of psychological anthropology*, Westport, Connecticut: Greenwood Press.

----., et. al. (Eds.) (2020). *Popular culture and the civic imagination. Case studies of creative social change*. 1a.ed. New York: New York University Press.

LÉVY, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?*, Madrid: Paidós.

LIVET, Pierre (1993). "Le collectif comme virtuel". *Réseaux*. 62, 119-120

MAINGUENEAU, Dominique (2002). "Problèmes d'ethos". *Pratiques* 113/114.

MANZANO SOTO, Nuria; MARTÍN CUADRADO, Ana; SÁNCHEZ GARCÍA, Marifé; RÍSQUEZ, Angélica; SUÁREZ ORTEGA, Magdalena (2012). "El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria", en *Educación XX1*, vol. 15, núm. 2, pp. 93-118. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70624504002>

MERKLEN, Denis (2013): "Las dinámicas contemporáneas de la individuación", en Castel, R et al. *Individuación, precariedad, inseguridad*. Buenos Aires: Paidós.

MEZA MARTÍNEZ, Carols Amira (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5243>

MILLER, Daniel y SLATER, Don (2004). “Etnografía on e off-line: cibercafés en Trinidad”, en *Horizontes Antropológicos*, 10(21), 41–65.

MUNCK, R (2008). Deconstructing violence: Power, force, and social transformation. *Latin American Perspectives*, 35(5), 3–19.

<https://doi.org/10.1177/0094582X08321952>

NANCLARES MÁRQUEZ, Juliana y GÓMEZ GÓMEZ, Ariel Humberto (2017). “La reparación: una aproximación a su historia, presente y prospectivas”, en *Civilizar: Ciencias Sociales Y Humanas*, 17(33), 59–80.

<https://doi.org/10.22518/16578953.899>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2007). INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. Glosario de género, México.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) (2021). Preguntas frecuentes: tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ORTEGA RAYA, J. (2005). Simone de Beauvoir: Su aportación a la discusión sobre el género. Barcelona: Publicaciones Ateneo Teológico-Lupa Protestante.

ORTNER, Sherry. (2016): *Antropología y teoría social. Cultura, poder y agencia*. San Martín: UNSAM. Edita.

PEYTON YOUNG, Josephine, ALVERMANN Dona, KASTE Janine, HENDERSON Susan, MANY Joyce (2004). “Being a friend and a mentor at the same time: a pooled case”, en *Mentoring and tutoring*. 12, N°1.

RHEINGOLD, Howard (1996). [1993]. *La comunidad Virtual: Una sociedad sin fronteras*. Barcelona: Gedisa Editorial.

RIFIOTIS, Theophilos (2015). “En los campos de la violencia: diferencia y positividad”, en Revista AVÁ 27. Dossier “Dimensiones materiales de la religión”. Universidad de Misiones.

RIFIOTIS, Theophilos y CASTELNUOVO, Natalia (comp) (2011). *Antropología, violencia y justicia: repensando matrices de la sociabilidad contemporánea en el campo del género y de la familia*. Buenos Aires: Antropofagia.

- Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación. (2020). *Informe el informe Mujeres en el Sistema Universitario Argentino, 2019-2020*. https://drive.google.com/file/d/1QUPb0iNqzvt-Tnenj3EY8DNufDsOy_S/view
- SENNETT, Richard (2019). [AÑO] *La corrosión del carácter*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- SKEGGS, Beverly (1995). "Theorising, Ethics and Representation in Feminist Ethnography". En Skeggs, B (comp.), *Feminist Cultural Theory: Production and Process*, pp. 190-207. Manchester: ManchesterUniversity Press.
- SKEGGS, Beverly (2019). *Mujeres respetables: clase y género en los sectores populares*. Los Polvorines: UNGS.
- SOUTO, M., et al., (1996). Grupos y dispositivos de formación. Novedades Educativas/UBA: Buenos Aires.
- SPIVAK, G. C. (2011). *¿Puede hablar el subalterno?* (Asensi Pérez, Trad.) Barcelona: MACBA (obra original publicada en 1975).
- TARDUCCI, Mónica y DAICH, Deborah (comp) (2018). "Violencia y derechos en la agenda feminista de los años 80", en *Mujeres y feminismos en movimiento: politizaciones de la vida cotidiana*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.