

**Fundamentos para la formulación de la
política pública de género de la
Universidad del Valle**

Jeanny L. Posso, Rosa E. Bermúdez, María E. Ibarra,
Liliana Torres, Alba N. Rodríguez, Susana E. Matallana,
Mireya Marmolejo, Gladys E. Canaval.

No. 179

CIDSE

Documento de trabajo No. 179

Diciembre 2018

ISSN 0122-5944

Universidad de valle

Facultad de Ciencias

Sociales y Económicas

Apartado Aéreo 25360

Teléfonos: 331 5200 y 321 2346

FAX: 331 5200

Email: cidse@univalle.edu.co

Cali, Colombia

Fundamentos para la formulación de la política pública de género de la Universidad del Valle.

Jeanny L. Posso, Rosa E. Bermúdez, María E. Ibarra, Liliana Torres, Alba N. Rodríguez, Susana E. Matallana, Mireya Marmolejo, Gladys E. Canaval.

Fundamentos para la formulación de la política pública de género de la Universidad del Valle

Fundamentos para la formulación de la política pública de género de la Universidad del Valle

Jeanny Lucero Posso Quiceno , Rosa Emilia Bermúdez Rico, María Eugenia Ibarra Melo y (profesoras Facultad de Ciencias Sociales y Económicas), Liliana Torres Victoria, Alba Nubia Rodríguez Pizarro y Susana Eugenia Matallana (profesoras Facultad de Humanidades), Mireya Marmolejo Marmolejo (profesora Instituto de Educación y Pedagogía), Gladys Eugenia Canaval Erazo (profesora Facultad de Salud).*

Introducción

Desde finales del siglo pasado el Estado colombiano ha llevado a cabo diferentes acciones con el fin de aportar a la construcción de equidad de género. Entre estas acciones están la ratificación de importantes tratados Internacionales: La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) y la Convención Belém do Pará, orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así mismo las alianzas establecidas con diferentes plataformas de Acción de importantes Cumbres Internacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género como la Conferencia de Beijing, 1995, (ratificada en Beijing + 20, 2015), la Conferencia del Cairo, 1994, (ratificada en Cairo + 20, 2014), el Consenso de Montevideo (2013) y otras importantes cumbres mundiales y regionales, y la creación de artículos constitucionales, entre los que se destacan los artículos 13, 40, 42, 43 y 67 de la Constitución Política de Colombia; el Acuerdo Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres, 2003, firmado entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Universidad del Valle, entre otras universidades. A estas normativas se añaden varias sentencias de la Corte Constitucional que ordenan al Ministerio de Educación Nacional (MEN): incluir la situación de personas discriminadas en razón de su género, raza o por pertenecer a minorías sexuales en los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva”; formular una política pública orientada a la “aceptabilidad cultural de la educación superior” y a la inclusión de los grupos minoritarios; y elaborar un protocolo para la prevención, atención, reparación y manejo de casos de diferentes formas de discriminación en la educación superior (Sentencia T-141/15 de marzo de 2015).

La Universidad del Valle como Institución de Educación Superior ocupa un lugar estratégico para contrarrestar los efectos negativos de las fuerzas sociales, culturales y del mercado que producen desigualdad entre los géneros y una mayor exclusión social de las mujeres¹. Es así

* Todas las autoras son profesoras de tiempo completo de la Universidad del Valle de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas (1, 2 y 3), Facultad de Humanidades (4, 5 y 6), Instituto de Educación y Pedagogía (6), Facultad de Salud (7).

¹ Por ejemplo, de Acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, en el trimestre agosto-octubre de 2018 la tasa global de participación para los hombres del área metropolitana Cali-Yumbo fue del 74.2%, y la tasa de desempleo del 8.7%, mientras que en el mismo periodo las mujeres tuvieron una tasa global de participación del 61.0% y una tasa de desempleo del 13.7%. Es decir que las mujeres participan en menor proporción en el mercado de trabajo, pero además cuando lo hacen tienen menores probabilidades de encontrar un empleo respecto a los hombres. Fuente: anexos <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

como debe contribuir a generar procesos sociales y culturales que promuevan la consolidación de la sociedad colombiana, como una sociedad incluyente, equitativa y libre de discriminaciones y de cualquier forma de violencia basada en género, condiciones fundamentales para lograr una sociedad en paz.

Esa consolidación de la paz, con la que está comprometida la Universidad, es una tarea que requiere transformar las subjetividades y la cultura institucional; reflexionar críticamente sobre los estereotipos tradicionales de género y sus consecuencias en las violencias que emergen y se retroalimentan de imaginarios sexistas y descalificadores. También debe propiciar otras dinámicas que se enriquezcan con la diversidad y que permitan aprovechar su potencial formativo, para contribuir a instalar otros discursos y otras prácticas y relaciones de género, más equitativas y solidarias, en todos los estamentos: directivos, administrativos, académicos y, sobre todo, en la población estudiantil y en su entorno.

En esa dirección, las Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia han venido desarrollando procesos de investigación e intervención para contribuir a la construcción de sociedades con equidad de género, igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, como también a la construcción de instituciones educativas libres de violencias basadas en género y de la discriminación y el estigma que se ejercen sobre las personas (estudiantes, profesores/as, trabajadores/as, personal administrativo) con orientación sexual o identidades de género no hegemónicas, en sociedades como la Colombiana en las que ha predominado el binarismo, la heteronormatividad y la exclusión en intersección con categorías de subordinación como etnia, raza, clase social, entre otras. Recientemente, universidades situadas en diferentes ciudades del país han formulado acuerdos para la construcción de políticas de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, entre las que se destacan la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Industrial de Santander, la Universidad Central, la Universidad de Caldas, la Universidad Tecnológica de Pereira y la Universidad del Valle. Para el caso de esta última, el Consejo Superior firmó la resolución No. 055 de julio 11 de 2015, que establece los lineamientos generales para la construcción de la política pública de género de la Universidad.

Tomando como base tales lineamientos se llevó a cabo el proyecto *Aportes de la política de género de la Universidad del Valle para la construcción de una sociedad en paz*², que nos permitió examinar el estado de las relaciones de género en la institución. Los resultados de este proyecto nos proporcionan el punto de partida para avanzar en la formulación de la

² Este proyecto fue financiado por Colciencias, convocatoria 740 de 2015, Convocatoria Proyectos de Investigación en Ciencias Humanas, Sociales y Educación, y fue desarrollado conjuntamente por el Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE) y el Centro de Investigación y Estudios de Género, Mujer y Sociedad (CIEGMS).

política de género de la Universidad del Valle y sus sedes regionales. Se trata de un primer diagnóstico y caracterización de la problemática que, además de establecer una línea de base, nos servirá para determinar cuál es la situación y naturaleza de las relaciones de género en la Universidad, los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres a nivel de estudiantes, profesores y empleados, a fin de explorar las relaciones y prácticas de género en la comunidad universitaria. Esta investigación nos permitió identificar situaciones de discriminación y violencias, que están presentes en las relaciones sociales, que se han ido normalizando y de las que no somos conscientes porque permanecen invisibles a las interacciones cotidianas.

La construcción de una Política Pública de Género en la Universidad del Valle, tiene gran importancia porque permitirá promover un desarrollo más equitativo de las mujeres; propiciará un desarrollo más integral de los hombres al favorecer una relación más íntima, sensible y consciente con sus próximos, así como su incursión en espacios considerados tradicionalmente femeninos, lo cual contribuirá de manera decisiva a la democratización y, por ende, a la consolidación de la paz del país.

La formulación e implementación de una política de género también favorecerá la instalación de procesos orientados a apoyar la construcción de capacidades y la apropiación de herramientas y de imaginarios en la comunidad universitaria, basados en la puesta en práctica de un enfoque multidimensional, inclusivo y solidario tan pertinente en este momento histórico por el que atraviesa nuestro país, en el que se requiere prestar especial atención a los grupos excluidos en cualquiera de sus dimensiones, lo que contribuirá a la construcción de una sociedad local y regional en paz, democrática, incluyente y con equidad de género.

En este documento se presentan algunos de los principales resultados obtenidos³ en los cinco objetivos específicos planteados en el proyecto *Aportes de la política de género de la Universidad del Valle para la construcción de una sociedad en paz*, a partir de los cuales se realizan algunas recomendaciones para la formulación de la política de género. Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

- Analizar las brechas de género en intersección con otras categorías de diferenciación social (clase social, etnia, diversidad sexual, etc.) en la comunidad universitaria, a partir de la realización de encuestas, análisis de datos agregados, del análisis de relatos y documentos, y construcción de casos.

³ Si bien la investigación cubrió los tres estamentos, en este documento se mostrarán especialmente resultados del estamento estudiantil y del estamento docente.

- Comprender las prácticas y relaciones de género que se construyen en los distintos estamentos (Estudiantes, profesores, personal administrativo y trabajadores) que hacen parte de la vida universitaria.
- Establecer los modos de participación que las diversidades de género realizan en los diferentes espacios de interacción institucional (administrativos y académicos) en la comunidad universitaria, articulando otras categorías de diferenciación social.
- Identificar las prácticas pedagógicas reconocidas por estudiantes y profesores que se desarrollan en los procesos de formación con relación a la perspectiva de género, equidad e inclusión social.
- Caracterizar las condiciones institucionales identificadas por profesores (as), estudiantes, personal administrativo, y trabajadores/as, que favorecen u obstaculizan la igualdad de género, el reconocimiento a la diversidad y la equidad de género en la Universidad del Valle sedes de Cali y sedes regionales.

Algunos lineamientos conceptuales

Para avanzar en la inclusión social y en la construcción de una sociedad en paz, es fundamental hacer frente a los altos niveles de desigualdad que caracterizan el acceso a la educación superior y establecer las condiciones y factores que obstaculizan la permanencia y el logro educativo en las instituciones de educación superior, considerando de manera diferenciada la situación y condición de hombres y mujeres, así como de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Es decir, desarrollar un esfuerzo específico para hacer explícitas y evaluables el conjunto de variables que determinan las posiciones, oportunidades y condiciones diferenciales de los sujetos a partir de la diferencia sexual y las identidades de género.

En tal dirección, incorporar la perspectiva de género adquiere relevancia en tanto permite identificar los diversos mecanismos de desigualdad que actúan de manera sistemática, en forma indirecta y poco visibles, facilitando la naturalización de las desigualdades en el contexto universitario. De allí que se subraye que, en el mundo académico, donde prima un discurso que enfatiza en los méritos individuales y competitivos, se tienda a ignorar la discriminación de género y, en contraste predominen los discursos que enfatizan en las capacidades y los méritos acumulados (Palomar, 2005).

La matriz de desigualdad y las brechas de género, las prácticas y relaciones de género y los modos de participación de las diversidades sexuales, están estrechamente articuladas –y generalmente se fundamentan- en el sistema de organización social que produce de manera sistemática relaciones de jerarquía y subordinación entre hombres y mujeres en el que convergen todas las dimensiones de la vida humana a través de interacciones muy complejas, al que Buquet (2016) ha denominado orden de género.

El establecimiento de las desigualdades sociales y la definición de las brechas de género, las prácticas y relaciones de género que se expresan en las prácticas pedagógicas, y las condiciones institucionales que se reproducen en las instituciones de educación superior implicó la consideración de otras categorías de clasificación social que demarcan condiciones estructurantes del lugar social que se ocupa en el sistema y que definen formas particulares de desventaja social y de oportunidades, tales como la condición étnica racial, los orígenes sociales, la adscripción de clase social y las condiciones físicas que se tienen. La articulación analítica de estas categorías sociales introduce el enfoque de la interseccionalidad que, de acuerdo con Kantola y Tnousiainen (2009), es el modo en el cual diferentes inequidades se intersectan condicionando a una nueva forma de discriminación y conlleva a la reflexión sobre la potenciación de las desigualdades que otorga la simultaneidad de estas condiciones en los sujetos que la experimentan.

1. Matriz de desigualdad social y brechas de género en la educación superior

El análisis de las brechas de género en intersección con otras categorías de diferenciación social en la comunidad universitaria se hizo mediante la identificación y estimación de los lugares que ocupan las mujeres y los hombres en los diversos espacios en la universidad y en los diferentes estamentos, a partir de análisis cuantitativos minuciosos y exhaustivos, revisión de documentos y construcción de casos⁴. Este análisis ofreció la oportunidad de comprender las relaciones entre los sexos en el ámbito académico, así como de establecer distintas formas de segregación que caracterizan este espacio educativo y permitió tener una primera aproximación a la medición y el alcance que estas brechas de género presentan en la Universidad.

⁴ Los datos agregados sobre estudiantes, docentes, empleados y trabajadores se analizaron a partir de la información de 2015 y 2017 suministrada por la División de Registro académico y a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad. De acuerdo con el diseño muestral de la encuesta, se realizaron 1.146 encuestas para los estudiantes de pregrado de las dos sedes en Cali, 258 encuestas estudiantes de postgrado en Cali, 710 encuestas para las nueve sedes regionales, 307 encuestas a docentes nombrados y 167 encuestas a trabajadores. El estudio de casos se elaboró a partir de la realización de 12 entrevistas a estudiantes de pregrado de las sedes de Cali.

Teniendo en cuenta el enfoque de la interseccionalidad propuesto, las brechas de género se abordan en dos perspectivas complementarias. De un lado, desde el enfoque diferencial por género, étnico y de clase social que permite profundizar en las desventajas diferenciadas que se experimentan en las instituciones de educación superior. De otro lado, desde el enfoque interseccional, que surge de la consideración de la multidimensionalidad de la experiencia de las mujeres negras en los análisis críticos sobre la política antirracista y la teoría feminista desde el feminismo negro en Estados Unidos (Crenshaw, 1989: 139) es una perspectiva más compleja de la experiencia de hombres y mujeres en los que confluyen de manera simultánea diversos ejes de desigualdad (Collins, 1990; Davis, 2004, Viveros, 2016).

Para el establecimiento de las brechas de género consideramos fundamental estudiarlas a partir de su articulación a las cargas de trabajo diferenciadas en el ámbito público y en el ámbito privado que enmarcan a mujeres y hombres en las sociedades contemporáneas. Por ello abordamos las relaciones entre desempeños laborales y académicos con el trabajo de cuidado de los diferentes estamentos que conforman la comunidad universitaria. En tal sentido el análisis de las brechas de género que realizamos en esta investigación dialogan con los desarrollos recientes que surgieron en la sociología del trabajo a partir de la crítica feminista (Carrasco, 2006; Del Río y Pérez, 2002, Arango, 2011; Molinier, 2011 y Martín, 2011), así como los estudios de uso del tiempo (Duran, 1997; Carrasco y Mayordomo, 1999; López, 2011) que han enfatizado en las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida.

Lo anterior permitió conocer que la Universidad del Valle, de acuerdo con datos de 2017-I para el estamento estudiantil en todas sus sedes, alcanzó una matrícula de 28.620 estudiantes. Si nos atenemos a la distribución global por sexo de la población (49,4% mujeres y 50,5% hombres) se podría pensar que no hay qué preocuparse porque se está alcanzando el acceso igualitario entre hombres y mujeres. No obstante, cifras más detalladas muestran que las desigualdades de género son más difíciles de superar de lo que se cree y revisten una mayor complejidad que la sola diferenciación entre hombres y mujeres.

Un primer indicio de tales brechas lo encontramos al revisar la distribución diferenciada por sedes, mientras en las sedes regionales las mujeres superan en más de 6 puntos porcentuales el peso de los hombres, en las sedes de Cali ocurre la situación inversa, los hombres superan en 5 puntos porcentuales la participación de las mujeres (Ver Tabla 1), lo cual está relacionado con la menor variedad de oferta académica y el tipo de programas que se ofrecen en las sedes regionales, con una mayor tendencia a la oferta de programas con una menor valoración social y que, en algunos casos, se consideran profesiones típicamente femeninas. Esto podría estar ocurriendo porque las mujeres se atreven menos a salir de sus lugares de origen para acceder a la educación, dado el mayor control ejercido por las familias en

comparación con los hombres. Por otro lado, en Cali tienen un peso muy fuerte unidades académicas como la Facultad de Ingeniería que ofrece programas considerados típicamente dirigidos a los hombres y con una mayor valoración social de sus profesionales.

Esta diferenciación simbólica de las áreas de conocimiento se ve reflejada claramente en la distribución de la matrícula de Cali de 2017-I, por ejemplo, mientras la matrícula de pregrado de la Facultad de Ingeniería está conformada en un 85,5% por hombres, de forma inversa, en la Facultad de Salud la matrícula de pregrado corresponde a mujeres en un 61,7%. Otro de los indicios importantes de las brechas de género lo encontramos a nivel vertical en los niveles educativos, para el mismo período (2017-I) mientras para toda la Universidad en la matrícula de pregrado las mujeres tienen un peso ligeramente mayor, 51,6%, en el nivel de doctorado el peso mayoritario es claramente masculino con un 62,0%.

Tabla 1. Distribución por sexo de los estudiantes de la Universidad del Valle en Cali y las Sedes regionales, 2017-I			
Sexo	Mujeres	Hombres	Total
Total sedes Cali	47,3 %	52,7 %	18.105
Total sedes	53,2 %	46,8 %	10.475

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de Registro Académico.

De otro lado, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada en 2017-II, para los estudiantes de pregrado de las sedes de Cali encontramos que se trata de una población predominante de sectores populares, en un 78,9% proviene de los estratos I, II y III. Su composición étnico-racial refleja la diversidad existente en la región, pero con una sobre-representación de la población blanca mestiza y sub-representación de la población afro, mientras esta representa el 79,6% del total de estudiantes encuestados, quienes se autorreconocieron en la categoría negro/mulato/afrodescendiente, corresponden al 14,4%⁵, y se autorreconocieron como indígenas un 5,9%. Estos ejes de diferencia social se constituyen en desigualdades en el mundo académico y son especialmente marcadas cuando confluyen en la experiencia de las personas, como muestran algunos resultados de la encuesta, en algunos casos las desventajas se revelan más agudas entre los estudiantes indígenas y en otras entre las mujeres negras. Por ejemplo, un aspecto crucial, como es el tipo de apoyo económico con el que cuenta el estudiante para desarrollar sus estudios, muestra que el apoyo familiar tiene un peso de 34,0% en el caso de los hombres indígenas frente al 38,4% que tiene este apoyo para los estudiantes hombres blancos o mestizos, y el 36,5% para las mujeres indígenas en contraste con el porcentaje para las mujeres blancas o mestizas que alcanza el 39,8%. Esta condición afecta mucho más a este grupo por cuanto en su mayoría son personas

⁵ De acuerdo con los datos del Censo 2005 para el Valle del Cauca la población afrocolombiana correspondía al 27,2% y en el municipio de Cali del 26,2%.

que provienen de fuera de Cali. Otro ejemplo al respecto se observa en la interrupción temporal de los estudios, en la que los resultados muestran una mayor desventaja para hombres y mujeres negras. Los hombres afro que manifestaron haber interrumpido sus estudios corresponde al 25.0% del total, lo cual muestra una sobre-representación dado que su peso en el total de estudiantes hombres es del 14.7%, es decir, aproximadamente 10 puntos porcentuales por encima. Las mujeres negras también tienen una ligera sobre-representación, 17.2% respecto a una participación del 14.1% en el total de estudiantes mujeres.

Para el estamento profesoral los datos agregados muestran de forma más inmediata las brechas de género, del total de docentes de planta en 2017, 986 profesores/as, sólo el 33.2% son mujeres, configurando una brecha de género horizontal. La distribución de los docentes de acuerdo con áreas disciplinarias muestra un panorama similar al que revelan los datos de los estudiantes, en la Facultad de Ingenierías el 78,3% de las/os docentes son hombres y solo el 21,7% son mujeres. En la Facultad de Salud, contrario a la distribución que se observa para los/as estudiantes de pregrado, el 41.4% de las/os docentes son mujeres y el 58.6 son hombres. En términos de la forma como las brechas se manifiestan verticalmente, los datos de la clasificación de los docentes, según las categorías profesoriales, muestran que del total de las docentes de planta el 19.6% corresponde a la categoría más baja, *profesora auxiliar*, solo el 14.6% del total de docentes hombres permanece en esta categoría. La situación inversa se muestra en la categoría más alta, mientras que el 35.7% del total de los profesores de planta son profesores titulares, solo el 21,7% del total de docentes mujeres alcanza esta categoría.

El total de empleados/as no docentes (empleados/as y trabajadores/as) por nombramiento de la Universidad del Valle, a 2017 era de 1.304, de los cuales el 53.0% (691) corresponde a mujeres. En este estamento las brechas de género se manifiestan en términos horizontales de acuerdo a una división del trabajo por oficios y funciones que refleja los roles tradicionales de género predominantes en la sociedad colombiana. La distribución de hombres y mujeres según el tipo de dependencia Académica o Administrativa muestra que las dependencias administrativas del nivel central son masculinizadas, 56.0% de hombres sobre el total de empleados/as no docentes, mientras que los/as empleados/as que se desempeñan en las dependencias académicas están feminizadas, el 69.0% son mujeres, quienes en su mayoría desempeñan labores secretariales. Por otro lado, la distribución de hombres y mujeres según los cargos y dependencias señala que el 99.0% de personas en el cargo de Secretaria corresponde a mujeres mientras que el 100% de quienes ocupan el cargo de celador son hombres. En términos verticales para las/os trabajadores/as y empleados/as, el análisis de los datos respecto a los cargos de mando medio (supervisor y jefe) muestran que estos cargos son ocupados en mayor proporción por hombres (84.6% y 60.7% respectivamente) lo que muestra que están en el rango masculinizado.

2. Relaciones y prácticas de Género

Para comprender cómo son las relaciones y prácticas de género⁶ que construyen los integrantes de la comunidad universitaria, nos propusimos hacer un análisis desde diferentes perspectivas teóricas provenientes de la sociología, la antropología, la ciencia política, la geografía y, por supuesto, de los enfoques feministas ligados a estas disciplinas, así como la realización de varias tareas que nos permitieran recabar información de fuentes primarias y secundarias. En primer lugar, privilegiamos la observación participante en los campus de Meléndez y San Fernando, en Cali; las conversaciones con funcionarias del Servicio de Salud, de la Secretaría General, de la oficina de Asuntos Disciplinarios, del comité de Asuntos Disciplinarios estudiantiles, conductores, secretarias y profesores; la recolección de imágenes y grafitis que se han pintado en paredes, muros y puertas y así como de los principales espacios frecuentados por las personas que utilizan el campus universitario de Meléndez.

En segundo lugar, tomamos la información que proporcionaron los grupos focales⁷ con estudiantes y docentes de las sedes, así como con representantes estudiantiles⁸. En tercer lugar, tomamos información de actas del Consejo Académico, del Consejo Superior, de los consejos de facultad y del Comité Central de Currículo, entre otros. También la página web de la universidad y los grupos en la red social Facebook fueron consultados y analizados. La información que proporcionan estas fuentes es diversa y debió ser tratada de forma diferenciada, sobre todo, porque la temporalidad en la que ha sido construida difiere ampliamente.

Los resultados muestran que las relaciones y las prácticas de género en la Universidad del Valle se mueven en un péndulo entre la conservación y la transgresión del orden de género, lo cual se evidencia en la interacción de diversas sexualidades y orientaciones del deseo,

⁶ Las relaciones de género son interacciones socialmente pautadas entre varones y mujeres que se producen como resultado de prácticas cotidianas, incluyen los actos y comportamientos de la gente corriente en su vida privada, los cuales están directamente conectados con sus posiciones sociales colectivas (ser estudiantes, profesores, empleados o trabajadores, ser afrodescendientes, mestizos o indígenas; ser hetero, homosexuales o de género fluido; etc.) (Connell, 1987). Las prácticas están ligadas al *habitus* de clase y a los condicionamientos que este impone y se atan a la posesión de capitales: social (las relaciones), económico (dinero, bienes, etc), cultural (certificaciones, diplomas) y simbólico (estatus, reconocimiento) los cuales se ponen en uso en cada campo al que los individuos pretenden entrar (Bourdieu, 1998).

⁷ En este punto y los dos siguientes, se tuvo en cuenta especialmente la información resultante de la realización de ocho grupos focales en Cali con participación de estudiantes con orientación sexual o identidades de género no hegemónica y también con estudiantes que se autorreconocieron con identidades cisgénero y orientación sexual heterosexual. Igualmente, nueve grupos focales con profesores y nueve grupos focales con estudiantes correspondientes a las nueve sedes regionales. Los grupos estuvieron conformados por un promedio de ocho a doce personas.

⁸ Se tuvo en cuenta también información resultante de talleres realizados en 2018 por cinco de las docentes del equipo de investigación con estudiantes, profesores, miembros de la seguridad y de mantenimiento en el marco del proyecto "Fortalecimiento de la perspectiva de género, pluralidad y diversidad" financiado por la Vicerrectoría de Bienestar Universitario de la Universidad del Valle y que está siendo adelantado por el CIEGMS.

identidades y expresiones de género⁹. Estas conviven en un ambiente de reivindicaciones para proclamar la diferencia y para retar los privilegios de la masculinidad hegemónica. Si bien sus voces en vivo no son estridentes, las expresiones de sus cuerpos, las consignas que plasman en los muros, las denuncias que hacen en redes sociales y la forma en que ocupan los espacios de representación muestran los signos de su inconformidad; como también las apuestas que están haciendo para transformar las inequidades de las que son objeto. Esas tensiones se producen en un campo de disputa y continua deliberación, que revela la oposición al sistema sexual binario de unos, pero también una defensa del orden de género por parte de otros agentes, que sienten amenazadas sus posiciones.

También es evidente en la escasa discusión que generan los comportamientos asociados a esa masculinidad, visibles en la persistencia de las violencias basadas en género, propiciada principalmente por los hombres, ya sean estudiantes, trabajadores, empleados o profesores y agentes externos; que intimidan, acosan y devalúan a las mujeres, en las aulas, en las reuniones, en los actos públicos académicos o políticos, en los pasillos, las zonas verdes, las calles, plazoletas o escenarios deportivos¹⁰.

El ejercicio de observación nos permitió identificar que las mujeres con sus actuaciones, reflexiones y formas de participar en los espacios de representación están deconstruyendo la falsa moral y condenan la violencia de género; resignifican las prácticas atribuidas y demandadas y van penetrando en los espacios masculinos por antonomasia. Por supuesto, estas no son las únicas imágenes que transitan en los campus, seguimos reconociendo representaciones sociales femeninas muy arraigadas, mujeres que desempeñan roles subordinados, y sobre todo prácticas muy acentuadas de resignación; perpetuación del orden de género, miedo a asumir riesgos y defensa a ultranza de privilegios masculinos. Es decir que, a pesar de haber logrado cierta apertura en distintos campos, varias siguen asumiendo el poder sin la completa investidura y todavía es visible la connivencia de varias con el patriarcado.

Pero, como señala Bourdieu (2000), si las mujeres viven los condicionamientos del género asignado, los hombres también son prisioneros de la representación dominante y les cuesta liberarse de las ataduras. Tal como comprobamos, a pesar de su vinculación a las

⁹ Estas relaciones y prácticas de género se describen de manera amplia en el artículo “Desafíos al orden de género en la Universidad del Valle” (Ibarra, M.E., 2018 en evaluación). Este es un producto de la investigación *Aportes de la política de género de la Universidad del Valle para la construcción de una sociedad en paz*.

¹⁰ Un mayor desarrollo de esta situación se presenta en el artículo de Ibarra, M.; Matallana, S.; Rodríguez, A. y Recalde, S. (2018) “Cartografía social una herramienta para visibilizar las violencias basadas en género en instituciones de educación superior” (sometido a evaluación). También es producto de la investigación *Aportes de la política de género para la construcción de una sociedad en paz*.

organizaciones mixtas, de afrodescendientes e indígenas, con las que comparten opresiones raciales, de clase o la discriminación por su procedencia rural o de municipios diferentes a Cali, todavía son muy pocos los estudiantes, trabajadores y profesores que se apropian de las reivindicaciones feministas o lideran discusiones sobre sus privilegios masculinos y las desigualdades de género, que evidentemente los favorecen. Quizás, porque los *insiders* que tienen contacto con los marginados (en este caso con las mujeres, los afrodescendientes, con las personas diversas) corren el riesgo de perder estatus, respeto y volverse sospechosos ante sus pares (Elias, 1998).

En la revisión de las actas del Consejo Académico y del Superior encontramos que las mujeres no solo son minoría en estos órganos, sino que el lenguaje en el que están escritos estos documentos invisibiliza sus intervenciones y minimiza o devalúa sus críticas y propuestas. También notamos la perpetuación de algunos profesores en los cargos de representación, que ejercen un liderazgo escasamente comprometido con los cambios que se podrían impulsar desde estos órganos para disminuir las brechas de género en la Universidad que favorecen a los varones, para visibilizar más los aportes de las mujeres, para evitar la violencia contra las mujeres evidente en el trato entre colegas, entre profesores y estudiantes y entre trabajadores. Por ejemplo, sugiriendo algunas medidas de acción afirmativa para vincular más profesoras a la planta; discutiendo la forma en que se nombran los profesores en los cargos de las facultades e institutos y en la administración central; destacando mejor la participación de las profesoras y estudiantes en distintas áreas de las ciencias, las artes, las humanidades; revisando políticas, reglamentos y otras directrices universitarias que favorecerían el ingreso de más profesoras a la planta de cargos; ampliado la visibilidad de sus aportes intelectuales, científicos y artísticos; como también, revisando la vinculación de mujeres a dependencias como las de seguridad y mantenimiento en las cuales los trabajadores obtienen mejores ingresos, etc.

Por supuesto, reconocemos que las mujeres que han estado presentes en estos órganos (representantes del presidente, del Ministerio de Educación Nacional, de los egresados, de los profesores y de los estudiantes) y que han tenido una participación muy importante en esos consejos, y se han ganado el reconocimiento de los demás integrantes, varias de ellas han planteado claramente sus demandas y críticas a la dirección de la Universidad y otras han mostrado una actitud propositiva para superar, conjuntamente con esta, los problemas que enfrenta la institución. No obstante, las actas muestran discusiones centradas en la coyuntura y no en la estructura. Quizá por ello sus miembros se posicionan defendiendo intereses estamentales (estudiantiles, profesorales), del Gobierno nacional y departamental, o privados (de los egresados, del representante de los gremios, del exrector, etc.). De ese modo, al menos en estos documentos, no se observan proposiciones que conduzcan a la

eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y menos otras reivindicaciones feministas para transformar las relaciones inequitativas entre los géneros.

Por ejemplo, en las discusiones no se plantean reparos a las desigualdades de género en la Universidad, ni en lo que se refiere a la composición de la planta profesoral, ni en la necesidad de estudiar la deserción de las mujeres por condiciones asociadas a las desigualdades sociales y étnicas. Tampoco parece preocupar que la Universidad pública no tenga auxilios, apoyos, becas para mujeres que afrontan dobles y triples cargas (por su participación en el mercado de trabajo, porque deciden continuar con sus estudios y además conformar una familia o, incluso, porque están comprometidas políticamente y militan o integran organizaciones sociales y/o políticas).

En lo que respecta a la participación de las mujeres en comités, es importante destacar uno en particular: el Comité Central de Currículo, que está conformado por la Vicerrectora Académica, la directora de la Dirección de Acreditación y Calidad Académica, DACA, los vicedecanos/as académicos, subdirectores de institutos, el/la representante de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas y el director de Regionalización.

Como bien lo reflejan sus actas, este comité es un claro ejemplo de feminización de las dependencias y quienes hemos tenido la oportunidad de asistir a él comprobamos que es un espacio en el que se mantienen las buenas maneras, la cordialidad, el respeto por los demás campos de conocimiento, se tejen amistades entre colegas y se van generando solidaridades, etc. Las profesoras que han estado a cargo de él (las directoras y subdirectoras) desde hace un buen tiempo (más de 10 años) han creado un buen ambiente para resistir la avalancha de trabajo que tienen sus integrantes. Estos/as se encargan de la revisión preliminar de todos los procesos de creación, reforma, extensión de programas académicos que después avalará el Consejo Académico y, posteriormente, el Superior y acompañan los procesos de registro calificado de los programas y de acreditación de alta calidad de los programas adscritos a sus unidades académicas. Varias de las profesoras entrevistadas señalaron que en sus unidades académicas ha perdido estatus el cargo de vicedecano académico y quizás por ello hoy más mujeres son promovidas en estos cargos.

La revisión de la página web y de las redes sociales también deja importantes hallazgos que permiten discutir cómo nos relacionamos hombres y mujeres en la Universidad y de qué modo nuestras prácticas están generando discriminación y perpetuando las desigualdades asociadas al género, la clase social, la generación y la etnia, entre otros aspectos. Aquí solo mostramos algunos ejemplos:

- En asuntos internacionales, se habla de los “directores” de la oficina en mención, pero puede advertirse que quienes más han ocupado ese cargo han sido cuatro mujeres de un total de siete personas.
- Un buen número de fotografías presentan a los hombres en roles activos y dominantes y muestran su protagonismo en diferentes áreas del conocimiento. Las mujeres, por lo general, tienen un papel más discreto.
- Cuando se trata de exaltar una dimensión del campo académico e investigativo donde la Universidad tiene reconocimientos aparecen rostros, medios cuerpos, cuerpos enteros de hombres y partes de sus cuerpos fácilmente identificables, como sus manos, o aparatos y artículos asociados a las actividades relacionadas con el ejercicio de la masculinidad. Un ejemplo de ello son los enlaces que utilizan figuras humanas alrededor de un engranaje de máquina industrial.
- Cuando las noticias destacan la imagen de las mujeres en la ciencia, generalmente hacen alusión a las ciencias naturales, a la biología, la química y aquellas disciplinas en las que se usa el microscopio como el instrumento tipo del conocimiento científico. Pareciera que del trabajo de las Ciencias sociales no se pudiera hacer abstracciones para mostrar la masiva presencia de las mujeres en este campo.
- Con respecto a la redacción de los textos que acompañan las imágenes, se tiende al uso del generalizador masculino para referirse a la comunidad universitaria.
- Otro aspecto que se destaca en los textos es el predominio de nombres masculinos (de líderes en la creación de departamentos, la mayoría profesores ilustres) en la designación de lugares (edificios, auditorios, salones, plazoletas, vías, el coliseo, el servicio médico, etc.) y otros reconocimientos (cátedras, premios, distinciones). La única mención femenina que apareció en esta revisión fue la del grupo de danzas folclóricas Carmen López.
- Con respecto a la dimensión étnica priman las imágenes de personas blanco-mestizas.
- Las fotografías de la sede San Fernando muestran que el uso de Uniforme entre los estudiantes de salud hace que las diferencias de clase y género (al menos en el uso del atuendo) se noten menos, pero no ocultan las étnicas ni la pertenencia a carreras de prestigio (Medicina y Odontología) y las feminizadas. Este uso también separa a los estudiantes de la Facultad de Salud, de los estudiantes de Ciencias de la Administración y distancia a estudiantes de profesores, sobre todo de los de Salud, que generalmente portan bata blanca y el respectivo carnet, colgado del cuello.

Pero, cabe resaltar que el resultado principal que arroja este ejercicio de revisión es la reiterada invisibilización, por omisión, de las mujeres como integrantes de la comunidad académica y el desconocimiento de sus roles en el entorno universitario. No obstante, lo anterior, la página de la Universidad también permite reconocer que las mujeres se están

posicionando en áreas muy masculinizadas. Por ejemplo, en 2018 dos profesoras están a cargo de los doctorados en Biología y Matemáticas. Este reconocimiento adquiere mayor importancia porque una de ellas es afrodescendiente. Por supuesto, habrá que trabajar más en una publicidad menos sexista, más incluyente de las diversidades sexuales, de las identidades étnicas y de las profesiones y campos del saber diferentes a las ciencias básicas.

3. Género, orientación sexual e identidades de género no hegemónicas

El objetivo referido a establecer los modos de participación que las diversidades de género realizan en los diferentes espacios de interacción institucional (administrativos y académicos) en la comunidad universitaria, articulando otras categorías de diferenciación social como la raza, la etnia, la clase social, entre otras, se realizó por medio de la aplicación de un diseño metodológico de tipo cualitativo, en el cual se hizo uso de la herramienta de grupos focales¹¹ y conversaciones con estudiantes y entrevistas a profesoras/es¹².

La investigación permitió conocer a partir de las entrevistas que, si bien, en la Universidad del Valle, desde mediados de la década de los ochenta, profesoras y profesores de la Facultad de Salud, del Instituto de Psicología y las investigaciones posteriores realizadas en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas y en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género, trabajan en sexualidades, orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, es en el año 2000 que se visibilizan y tienen mayor reconocimiento en los campus las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en la comunidad universitaria, como también se reivindican y analizan la articulación entre género y sexualidad con etnia, raza y clase social.

Las conversaciones y los grupos focales realizados en todas las sedes de la Universidad, permiten afirmar que la comunidad universitaria percibe la Universidad del Valle como un lugar en el que “se aprende a ser incluyente, se aprende a vivir con las demás personas que tienen gustos diferentes, en la que es posible expresar orientaciones e identidades de género no normativas”¹³. No obstante, también se considera que existen discriminaciones, burlas, agresiones y violencias contra las personas con orientaciones e identidades de género diversas que ocurren y se expresan de manera directa o por redes sociales. Lo cual ocurre, tanto entre estudiantes como entre profesoras/es y estudiantes pertenecientes a distintos campos del saber, en los que, de acuerdo con algunas narraciones, las discriminaciones, el

¹¹ Ver nota al pie 7.

¹² En el desarrollo de este objetivo se realizaron 19 entrevistas a profesoras/es y personas de cargos directivos en las sedes localizadas en Cali, y una entrevista al profesional del apoyo del programa Campus Diverso.

¹³ Grupo focal, noviembre 20 de 2017.

irrespeto y las violencias pueden acentuarse u ocurrir de manera diferenciada. Por ejemplo, las/los estudiantes perciben que en las Facultades de Humanidades y Ciencias Sociales hay una mayor apertura para respetar, aceptar y reconocer las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, tanto de parte de las/los estudiantes como de las/los profesoras/es. Contrario a lo que sucede en las Facultades de Ingenierías, Ciencias Exactas y Salud, en las que son poco aceptadas estas identidades y orientaciones, incluso afirmando que “la diversidad en orientación sexual e identidades de géneros no deben ser características de personas que se estén formando en estos campos del saber”¹⁴. En cuanto a condiciones étnico-raciales y de pertenencia a clase social, se consideró que estas acentúan la discriminación: “es más difícil en la Universidad ser un hombre negro homosexual o una mujer negra transgénero, que un hombre mestizo homosexual o una mujer transgénero blanca mestiza”¹⁵.

Con relación a las/los profesores, los estudiantes expresaron que si bien los estereotipos, rechazo y burlas también ocurren de estudiantes a profesoras/es de quienes se sabe o sospecha con orientaciones sexuales no normativas, estas se atenúan de acuerdo con el desempeño académico que tengan las/los docentes. En estas percepciones también coinciden estudiantes y profesoras/es de las sedes regionales.

Los datos construidos en los grupos focales realizados, también expresan que en la Universidad hay discursos de respeto y aceptación hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Si bien, se convive entre pares, como estudiantes, como profesoras /profesores no se sienten plenamente libres para expresar sus sentimientos, ni tampoco plenamente reconocidos/as. Esta falta de reconocimiento se refleja en la continuidad de actitudes de rechazo, “encubiertas”, como burlas, chistes, aislamiento, así no haya cuestionamientos o agresiones explícitas y directas a estas personas, por parte de los estudiantes. Es así como el reconocimiento no puede limitarse a un discurso política y normativamente correcto de las sociabilidades existentes en los campus, sino que este debe trascender a las prácticas y al *ethos* institucional para promover la diversidad y la diferencia como una característica y un derecho de las personas.

Por tanto, las relaciones y el reconocimiento se mueven en una lógica de opuestos: por un lado, se percibe y se experimenta una Universidad que promulga libertades y reconocimientos, especialmente en algunos campos del saber, y, por otro, lado una Universidad en la que hay rechazo, estigmatización, discriminación y acciones violentas hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas. De esta

¹⁴ Grupo focal, febrero 26 de 2018.

¹⁵ Grupo focal, octubre 23 de 2017.

manera, prevalece la negación de esas otredades y se impone la heteronormatividad, el racismo, el clasismo y la homolesbotransfobia.

4. Las prácticas pedagógicas

En esta investigación nos propusimos identificar las prácticas pedagógicas reconocidas por estudiantes y profesores que se desarrollan en los procesos de formación con relación a la perspectiva de género, equidad e inclusión social, teniendo en cuenta que prácticas pedagógicas las concebimos como un proceso intencionado, consciente, activo y reflexivo que permite dar cuenta de las interrelaciones que se construyen o se generan entre maestros/as y estudiantes. Es decir, asume los procesos de interacción que se desarrollan antes y después del trabajo en el aula y no se limitan propiamente a lo ocurrido en el aula (docencia), sino que también tiene relación con los procesos institucionales. Para lograr desarrollar este objetivo nos propusimos la aplicación de una metodología cualitativa en la cual los datos fueron recogidos a partir de entrevistas realizadas a docentes de la sede Cali¹⁶, grupos focales con docentes y estudiantes de Cali y sedes regionales¹⁷ y un taller con estudiantes de la sede Cali¹⁸.

Respecto a los resultados obtenidos en las entrevistas, grupos focales y el taller, podemos destacar los siguientes aspectos. Una oportunidad importante de este proceso investigativo fue el que sus docentes pudiesen expresar lo que sienten, viven y significan de la Universidad a través de su trayectoria. Se reconoce el afecto y el sentido de pertenencia de parte de sus docentes. En su mayor parte han realizado estudios de pregrado, posgrado, en esta institución y posteriormente se vincularon como docentes. Valoran la Universidad en su conjunto, el papel protagónico de ésta en Cali, sus sedes y su contribución a nivel regional.

Desde la experiencia construida en este recorrido, profesores y profesoras consideran que construir una política de género es algo fundamental. La Universidad se ha transformado y requiere que docentes, estudiantes y administrativos se piensen en medio de esos cambios y transformaciones. Construir una política de género puede garantizar una Universidad más incluyente, más segura, más reflexiva sobre sus procesos, expresiones y problemáticas sociales con las cuales se relaciona.

Uno de los cambios a los que se hace mención está relacionado con las diversas formas en las que se apropia y se hace uso del espacio físico. En las dos últimas décadas el campus universitario ha sido invadido progresivamente de ventas ambulantes de todo tipo,

¹⁶ Se realizaron nueve entrevistas a profesores/as del Instituto de Educación y Pedagogía (nombrados y contratistas), una profesora del Instituto de Psicología y tres profesoras de la Facultad de Salud, para un total de trece entrevistas a docentes.

¹⁷ Se realizaron veintiséis grupos focales como se detalla en la nota al pie 7.

¹⁸ Se trató de un taller con la participación de estudiantes del Instituto de Educación y Pedagogía, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Artes Integradas.

realización de diversos eventos sociales entre los estudiantes y el deterioro físico del espacio por el deficiente mantenimiento. El discurso de la libertad que ha prevalecido en el ambiente universitario, y que se traduce en asuntos como la autonomía de docentes para dictar su cátedra, la exigencia de los estudiantes de sus derechos más que del cumplimiento de sus deberes y en las posibilidades de expresión de reivindicaciones laborales de funcionarios y administrativos; históricamente ha llevado a que cada quien haga uso del espacio físico sin medir las consecuencias que ello conlleva.

Esto caracteriza el uso de los espacios de la Universidad legitimando prácticas relacionales entre estudiantes, entre profesores y estudiantes y otras personas que acceden a la institución. Para el caso de la sede Meléndez se tipifican las audiciones¹⁹, la plazoleta de Banderas entre otros, que no existen en las sedes regionales y en San Fernando.

En este sentido se propician situaciones como el consumo de sustancias psicoactivas, malos manejos de alimentos y de residuos y el ingreso de personas que no hacen parte de la comunidad universitaria, que van invadiendo espacios con usos que no corresponden a la misión de la Universidad. Los estudiantes de Cali coinciden en este punto de vista, sin embargo, en las sedes regionales docentes y estudiantes no ven este tipo de uso y apropiación del espacio. Es decir, profesores y profesoras de la sede Meléndez han visto una transformación del uso del espacio que no concuerda con las aspiraciones del campus como lugar pedagógico en el cual se construyen prácticas relacionales que aportan a la formación de sus estudiantes.

Otro hallazgo, se encuentra en el análisis de la relación docente-docente, que para muchos se vuelve problemática, por las formas como se da la comunicación entre ellos, y que pasa por malentendidos personales y por el desconocimiento total o falta de reconocimiento de los campos de saber de sus colegas. Esto genera un ambiente de malestar entre docentes que en muchas ocasiones es percibido por los estudiantes. También se habla de muchas formas de exclusión sutiles, los chistes, comentarios sueltos, manejo del rumor; y en este sentido los canales institucionales que existen no son muy claros ni acertados para el manejo de casos en que se degradan las relaciones interpersonales y de casos que derivan en maltrato o acoso laboral.

Las profesoras en particular, entre otras expresiones de inequidad, manifiestan en algún momento de su vida académica haber sentido subvaloración de su producción académica y desconocimiento de sus capacidades para el desempeño de cargos directivos de alto nivel. Situaciones que son conocidas también por los/as estudiantes. En este sentido los canales institucionales existen, pero el sentir de las profesoras es que muchos de estos casos no se

¹⁹ Las audiciones son una actividad recreativa que realizan los estudiantes el día viernes en la noche para escuchar música, conversar y bailar, especialmente en la zona de las canchas del Centro Deportivo Universitario. Esta actividad es de riesgo para las mujeres especialmente porque se presenta el consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas.

tramitan equitativamente. Es decir, hay un sentimiento de desconfianza en el manejo de las quejas y de las denuncias de quienes han sido afectadas y se les han vulnerado sus derechos. De igual forma, los estudiantes identifican inequidad en las relaciones con sus pares y con los profesores; relaciones que se traducen en situaciones que van desde inadecuada distribución de las tareas, poniéndole a las mujeres más trabajo; hasta acoso o abuso del poder.

Las prácticas pedagógicas dentro del aula vislumbran algunos matices en las relaciones entre docentes y estudiantes; hay profesores/as que están atentos/as a las características diferenciales de sus estudiantes en distintos aspectos: por su condición física (si tienen algún tipo de limitación), por su origen social, si vienen de otros lugares de la región, o del país o por fuera de éste, por su condición de orientación sexual, y por el cómo se relacionan entre diferentes. Sin embargo, también existen muchas situaciones en las cuales profesores y profesoras no se dan por enterados/as sobre quiénes son los/as estudiantes que llegan a sus clases. Es decir, el reconocimiento de la diferencia por parte de docentes depende de la importancia y el valor que cada docente le otorgue a la misma.

Con respecto a las prácticas pedagógicas por fuera del aula, generalmente este tipo de actividades están relacionadas con los contenidos de los cursos y se constituyen en actividades complementarias. Los y las docentes consideran que estas son muy importantes en el proceso de formación; sin embargo, en la cotidianidad se asumen con mucha cautela. Algunos consideran que cada vez se hace más complejo hacer las salidas académicas por los riesgos que se puedan tener en la integridad física de los/as estudiantes. A estos temores también contribuye la normativa institucional, que limita cada vez más las actividades con sentido formativo que se realicen en la ciudad o por fuera de ésta. Otro tipo de prevenciones están dirigidas a que los estudiantes no tengan claros los límites en las relaciones interpersonales. Cuando se realizan actividades académicas por fuera de clase, las personas entrevistadas consideran que en la relación con los/as estudiantes se debe “ser muy claro”, tener en cuenta límites entre la vida privada de los/as profesores/as y lo que se comparte con propósito formativo. Información básica con respecto al número de celular, vida familiar y otras de carácter muy personal, consideran debe tenerse mucho cuidado porque no todos los estudiantes tienen claro el respeto hacia sus profesores. Es decir, no a todos los estudiantes se les puede “dar confianza”. En relación con otro tipo de actividades que convocan la participación de toda la comunidad universitaria (tales como audiciones, eventos culturales, entre otros), una buena parte de los/as docentes entrevistados/as señalan que no acuden a este tipo de eventos y que, cuando participan, se limitan en acercarse en exclusivo a grupos de estudiantes; plantean que es meramente relación formal amable, sin mayores interacciones.

Los/as entrevistados/as reconocen que mediante las redes sociales se pueden violentar a los/as estudiantes, el Facebook se presta para ello. Los/as estudiantes hacen *bullying* a sus

compañeros/as, hablan mal de sus docentes y se generan rumores en torno a las situaciones que ocurren en la Universidad. Hay reconocimiento de algunos casos de acoso de parte de profesores a estudiantes, y las entrevistadas dicen que no se han tramitado adecuadamente en la institución. Para ellas en estos casos se toman decisiones que no corresponden con la falta del profesor. La forma de proceder de las profesoras y las estudiantes ante estas situaciones en muchos casos es de no involucrarse por temor a ser maltratadas y señaladas por quienes cometen la falta. Algunas consideran que a los profesores que acosan o abusan del poder que tienen con sus estudiantes, se les “premia”, se envían a otros lugares a realizar estudios o a desarrollar actividades por fuera de la Universidad.

5. El contexto institucional

Para conocer el contexto institucional se hizo uso de diferentes herramientas de investigación cualitativa, dentro de las cuales se destacan: revisión documental, grupos focales, entrevistas, encuesta y revisión documental. Sin embargo, presentaremos en esta oportunidad principalmente los resultados referidos a la revisión documental teniendo en cuenta las normativas institucionales (Acuerdo 009 1997 del Consejo Superior, Acuerdo 007 junio 2007 del C.S., Resolución 022 del Consejo Académico, 2001, Acuerdo 025 de 2015 del C.S., Acuerdo 010 de 2015 del Consejo Superior, Acuerdo 025 de 2014 del C.S., Resolución de la Rectoría 2516 de 2010) relacionadas con prácticas pedagógicas, manejo de situaciones académicas, principios y valores, Estatuto profesoral, Reglamento Estudiantil, Estatuto de Personal Administrativo, y *Ethos* de la Universidad del Valle.

Para el análisis de estos documentos, se utilizó un marco conceptual general que indaga por el modelo meritocrático que predomina en el discurso académico y administrativo de la Universidad del Valle. Dentro de este marco, se indagó más específicamente por la concepción de sujeto (análisis ontológico), así como por el manejo lingüístico que se hace de ese sujeto y que predomina en dichos documentos. También se analizó el marco jurídico e ideológico dentro del cual se enmarcan estos documentos y la forma como estos inciden en las prácticas pedagógicas que se desprenden de este marco.

Análisis del modelo meritocrático

En primer lugar, se analizaron los cuatro estatutos institucionales rectores de los principios y valores que guían la Universidad, el Estatuto Profesoral (Acuerdo 007 de 2007), el Reglamento Estudiantil (Acuerdo 009 de 1997), el Estatuto del Personal Administrativo (Acuerdo 025 de 2014) y el *Ethos* Universitario Institucional (Resolución 2516 de 2010). De manera general, los cuatro estatutos institucionales se rigen por un modelo meritocrático que

afirma brindarle igualdad de oportunidades a todos los miembros de la comunidad universitaria. Sin embargo, este modelo opera a nivel prescriptivo, más no descriptivo, es decir, a nivel ideal, más no real. Los documentos mencionados se estructuran alrededor de “valores” antes que alrededor de realidades sociales. Dicho modelo presupone un terreno de juego perfectamente nivelado con actores neutrales descontextualizados y abstractos que habrían escapado a sus condicionamientos sociales e históricos. Por lo tanto, a pesar del discurso meritocrático imperante presente en los documentos consultados, es evidente que la Universidad preserva una estructura jerárquica piramidal que opera como embudo a medida que se asciende, cerrándole el paso a las subjetividades no hegemónicas, lo cual se ve representado en el hecho de que la Universidad del Valle no cuenta con políticas afirmativas dirigidas a corregir las desigualdades que el ejercicio profesional y académico de estudiantes, profesoras y funcionarias administrativas arrastran históricamente. Ejemplo de “la no igualdad de condiciones y oportunidades para todos y todas” es el número significativamente inferior de investigadoras, profesoras con doctorado, profesoras con postdoctorado, profesoras titulares; las brechas salariales entre hombres y mujeres que irónicamente tienden a ampliarse a medida que la cualificación profesional de profesoras, investigadoras y funcionarias administrativas aumenta; así como, la fuerte discriminación horizontal que exhibe la Universidad sobre todo en la Facultad de Ingeniería donde el número de estudiantes mujeres es significativamente inferior al número de estudiantes varones.

Análisis de la concepción de sujeto

En términos generales, a nivel del lenguaje, desde la perspectiva de género, el lenguaje utilizado en los documentos es reduccionista, es decir que presupone la homogeneidad de la población universitaria: las categorías de “la profesora”, “las profesoras”, “las investigadoras”, “la estudiante”, “las estudiantes”, “la funcionaria”, o “las funcionarias” no son utilizadas en ninguna parte de los cuatro documentos analizados. El sujeto de referencia o sujeto universitario tanto a nivel del profesorado, como a nivel del estudiantado, como a nivel administrativo, es invariablemente “el profesor”, “el investigador”, “el estudiante” y “el funcionario”. Ninguno de los documentos analizados da cuenta de la población femenina de la Universidad, para no hablar de la población LGBT. Se diría que no hay mujeres ni población con orientaciones sexuales e identidades de género diversa en la Universidad del Valle.

En síntesis, a pesar de que la Universidad del Valle cumple a la fecha 73 años de fundada (11 de junio de 1945), si nos atenemos al mapa conceptual, discursivo y normativo de la Universidad, constituido por los cuatro estatutos analizados, se diría que el tiempo se detuvo en 1945, dicho mapa no registra la existencia de las profesoras, investigadoras, estudiantes mujeres y funcionarias, ni mucho menos la de profesores/as, investigadores/as, estudiantes y

Fundamentos para la formulación de la política pública de género de la Universidad del Valle.

funcionarios/as pertenecientes a la población LGBT que laboran y estudian actualmente en la Universidad.

El mapa conceptual que emerge de estos documentos — en los cuales no existe población femenina ni mucho menos población diversa — contrasta marcadamente con la información recabada en los grupos focales y entrevistas realizados, así como en un ejercicio de cartografía social realizado en el marco de la construcción de la política de género, que da cuenta de la existencia de una población femenina y diversa significativa que experimenta a diario discriminación, acoso y violencia sexual. Queda abierta la pregunta sobre la relación que existe entre la invisibilización taxativa de la población femenina y diversa de la Universidad a nivel de su mapa conceptual, discursivo y normativo, y la violencia, acoso y discriminación que estas poblaciones experimentan cotidianamente.

Debido a su concepción meritocrática y positivista, dicho mapa no logra dar cuenta del paso del tiempo y las transformaciones del país y la región. No logran, por ejemplo, dar cuenta de una de las transformaciones más importantes acaecidas en el país en la década de los años 1980: el acceso masivo a la educación en general y a la educación superior en particular de la mujer colombiana. Semejante incapacidad refleja una enorme rigidez y un alto grado de anquilosamiento patriarcal y académico. Sin embargo, más allá de este anquilosamiento, semejante rigidez limita considerablemente la capacidad de la Universidad para hacerle frente a las problemáticas que la realidad del país y la región le plantean sobre el terreno.

Diferencias sociales, desigualdades y discriminaciones en el marco jurídico

Según el Ethos Universitario Institucional (Resolución 2516 de 2010), “La Universidad del Valle es el ámbito en el que todos somos igualmente dignos, por encima de la condición étnica, de clase social, del estamento interno al que se pertenece, de la opción sexual, de género, religiosa, política e ideológica y conceptual que asume cada individuo.” (p. 6) Pero esta igualdad se concibe a nivel ideal (“igualdad en la dignidad”) más no en la realidad. Dicho *ethos* se construye entonces a partir de un marco jurídico positivista y normativista que impone desde afuera y desde arriba, antes que construir desde adentro y desde abajo, es decir, a partir de las condiciones reales e históricas de la comunidad universitaria univalluna. En este sentido, se asume la diferencia como un valor y no como un hecho real social, producto de un proceso social e histórico nacional marcado por toda clase de desigualdades. Por lo tanto, solo se conciben y reconocen diferencias positivas mientras que se invisibilizan las diferencias negativas o desigualdades. De esta manera, el ethos de la Universidad presupone un régimen de justicia social e histórica que de alguna manera se activaría en la Universidad de forma casi mágica, como si la educación en la Universidad fuese un nivelador social e histórico expedito que escaparía por alguna misteriosa razón a los condicionamientos

históricos y sociales del país y de la región. La diferencia es entonces celebrada nominalmente al mejor estilo neoliberal y multiculturalista (i.e. “Se entiende que el 'Ethos' universitario recoge en su seno las distintas y múltiples opciones éticas que de manera crítica, libre y voluntaria asume cada miembro de la comunidad universitaria, así como de la concepción y la práctica moral que cada uno posee.” [p.4]) mientras que las desigualdades sociales e históricas reales que ingresan a la Universidad con cada docente, estudiante o funcionario se perpetúan y se invisibilizan. La “tolerancia”, por ejemplo, se concibe únicamente frente a la diferencia positiva. Es decir, las razas y el género se asumen únicamente como diferencias positivas, ignorando la dimensión negativa (desigualdades) que cada una de estas diferencias o “diversidades” encierra históricamente.

En relación específica a las diferencias y desigualdades de género, encontramos que estas no son consideradas ni en el Estatuto Profesoral, ni en el Reglamento Estudiantil ya citados, el primero alude al “trato respetuoso” y el segundo y afirma que “el estudiante” “no será objeto de discriminación de ninguna naturaleza”. Incluso en el reglamento estudiantil, en el apartado sobre los deberes de “los estudiantes”, se mencionan las discriminaciones de carácter religioso, racial y político, pero no se dice nada sobre la discriminación de género. Encontramos, en general que en estos reglamentos que en ningún momento se menciona el acoso, la violencia sexual o la discriminación de género que existen y hacen parte de la vida académica y la experiencia de las estudiantes y profesoras. El Estatuto del Personal Administrativo es el único de los tres estatutos que hace referencia a la discriminación por razones de género, y es también el único estatuto que contempla licencias por maternidad, paternidad, adopción (que incluye la adopción). Sin embargo, este estatuto, al igual que los otros dos, no contempla situaciones de acoso o violencia sexual, las cuales hacen parte de la experiencia y ejercicio laboral y cotidiano de las funcionarias de la Universidad del Valle.

El marco normativo en relación con las prácticas pedagógicas

Por otra parte, en relación con este objetivo, la revisión documental también se enfocó en las directrices institucionales respecto a las prácticas pedagógicas docentes. En tal sentido nos permitió reconocer que las prácticas pedagógicas son un asunto que ha sido problematizado de modo más evidente en la normativa Acuerdo 025 de 2015, que plantea al estudiante como centro del proceso educativo y en esa dirección, el papel que debe cumplir el docente para lograr que el/la estudiante sea un sujeto, persona, ciudadano/a, profesional y se potencie en sus múltiples dimensiones y especialmente, se reconozcan las condiciones socio-culturales y económicas con las cuales llega a la Universidad. Es decir, evidencia la necesidad de reconocer que los estudiantes que ingresan son diversos, diferentes y en esa medida, los docentes tendrán que revisar permanentemente su quehacer pedagógico.

Unido a lo anterior, la Resolución 3153 de 2016, reglamenta y “le exige” a los y las docentes cualificación de manera permanente para el ejercicio de su labor, todo ello en función del estudiante como centro del proceso educativo. Adicionalmente están las normativas relacionadas con el Reglamento Estudiantil (Acuerdo 009 de 1997), con la cual se precisa una reforma, ya que data de casi dos décadas, y debe atemperarse con un discurso que exprese un sentido de asumir compromisos y deberes, ya que la comunidad estudiantil hace más ejercicio de los derechos y no de los deberes y compromisos. Su actualización, y comprensión se deben orientar al tratamiento de discursos incluyentes, de las temáticas de género, de equidad, de procedimientos, frente a las situaciones de abuso, acoso y discriminación. Lo mismo se puede mencionar del Estatuto Docente (Acuerdo 007 de junio 2007), que de manera muy amplia y general señala los compromisos de las/os profesores con la institución y con su ejercicio docente, pero no expresa una mirada relacional e incluyente de la diversidad en las prácticas pedagógicas de los mismos.

La Resolución 022 de 2001 que reglamenta la asignación de tiempo para el desarrollo de actividades docentes, se convierte en un marco que evidencia las restricciones que tienen los y las docentes para dedicarse a realizar otro tipo de actividades por fuera de la clase y a diversificar su ejercicio docente. Esta reglamentación limita el trabajo docente en el sentido de poder contar con un tiempo que posibilite una relación más cercana con los y las estudiantes. Otra normativa revisada en función de la comprensión de las prácticas pedagógicas corresponde al Proyecto Institucional, Acuerdo del C.S. 010 de abril de 2015, en el que se hacen explícitos los principios, valores y definiciones que caracterizan a la Universidad del Valle y sirven de base a las políticas y planes estratégicos de desarrollo que orientan al cumplimiento de la comunidad universitaria en el compromiso de actividades misionales de docencia, extensión e investigación, ya que se constituye en el fundamento ético para el desarrollo de procesos pedagógicos y curriculares de los programas académicos. En tal sentido, promueve los siguientes valores: dignidad, honestidad, respeto por la diferencia, justicia, equidad, solidaridad, defensa por el medio ambiente, responsabilidad, transparencia y reflexión. Consideramos que estos principios deben interrelacionarse en la construcción de la Política de Género en la Universidad, ya que, desde aquí se hace un reconocimiento normativo de la diversidad, pluralidad como un aspecto fundamental de las transformaciones de las prácticas culturales de la Universidad y de su entorno. La política de género podría constituirse en una oportunidad importante para operacionalizar ese conjunto de aspiraciones señalados en este documento.

Conclusiones: aportes a la política de género

A partir de los resultados presentados en este trabajo planteamos que las brechas de género nos permiten aportar a la comprensión de los mecanismos mediante los cuales se genera y reproducen las desigualdades sociales en el mundo académico. De manera específica, la forma en que funciona esta matriz de desigualdad en el caso de la Universidad del Valle. De igual forma, el enfoque interseccional propuesto como marco de su interpretación conlleva a establecer la forma determinada en que las brechas de género se encuentran articuladas a otras categorías de jerarquización social, para formular las estrategias que aporten criterios sólidos para enfrentar estas desigualdades. Por tanto, el establecimiento y caracterización de las brechas de género se constituye en un aporte fundamental para la construcción de una línea de base que se convierta en punto de referencia para la definición de los problemas centrales, así como metas e indicadores que orienten la formulación y las acciones de una política de equidad de género para la Universidad del Valle. Es por ello por lo que, consideramos que estos insumos aportarían a la construcción de un sistema de indicadores que permitan hacer monitoreo y seguimiento a los programas que se consideren en la política de equidad de género.

Estos primeros resultados de la investigación ya dan algunas pistas sobre los fundamentos a partir de los cuales debe formularse una política de género en la Universidad del Valle. En relación con los estudiantes, la coincidencia con resultados de trabajos en otros países de América Latina como Chile, muestran que la equidad en la educación superior se ha enfocado en el acceso, pero “(...) requiere ampliarse a otras dimensiones, tales como el desempeño de los estudiantes y los indicadores de retención y titulación, así como a las variables relativas a la empleabilidad y a la movilidad social” (Sánchez, 2011: 41). Estas últimas dimensiones, como se observa en algunos de los datos que presentamos, implican la consideración simultánea de otras diferencias que se articulan de forma compleja con el género, como es la diferencia étnico racial o las condiciones socioeconómicas. En este sentido, como ya se había señalado, los enfoques conceptuales más recientes propuestos desde el feminismo, como la interseccionalidad, llaman la atención sobre la imbricación del género con otras diferencias asociadas a jerarquías sociales que profundizan las desventajas para grupos específicos de personas, por lo que constituyen un marco interpretativo apropiado de las situaciones concretas de inequidad que se presentan en el campo académico.

En términos de las prácticas y relaciones de género, en lo académico, profesores, investigadores y estudiantes deben procurar una formación respetuosa de las diferencias sexuales y de las identidades étnicas y generacionales, valorando especialmente las contribuciones que han realizado quienes han sido desconocidos, estigmatizados y discriminados, por esas características sociales. Los reconocimientos deberían empezar por renombrar algunos lugares, por modificar algunas prácticas discriminatorias, por cuestionar otras y por iniciar las discusiones pendientes sobre las brechas relacionadas con las variables

étnicas y de género. Desde el punto de vista epistemológico, la política puede propender por la inclusión de otras perspectivas para la generación y transmisión de conocimiento, que involucren varios campos del saber, permitiendo la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad.

En cuanto a la atención de las violencias basadas en género es importante continuar la discusión de las cifras y los casos que se han presentado en la Universidad. Por supuesto, este análisis debe contemplar la relación que estas tienen con la violencia que se vive en el país y en la ciudad y el modo en que esta repercute en nuestras relaciones y prácticas de género en la Universidad. Es decir, como esa realidad macrosocial se siente y se reproduce en nuestros campus. Porque, tal como hemos esbozado en este documento, esos entrecruzamientos están debilitando los fundamentos democráticos de la sociedad. Ello nos debe conducir a la creación del Observatorio de Asuntos de Género y al diseño de una Ruta de Atención para las/os estudiantes, trabajadoras/es, funcionarias/os y profesoras/es, víctimas de la violencia.

Con relación a las formas de participación y la forma como son percibidas las diversidades de género, podríamos decir que la Política de Género debe promulgar acciones concretas de formación (como, por ejemplo, la asignatura Género, Pluralidad y Diversidad) y de sanción, reformando los estatutos de estudiantes, profesores, trabajadores, en los que se incluya la existencia de violencias basadas en género y su erradicación de los campus. Estas acciones que proponemos deberían presentar cambios tanto en lo académico como en el *ethos* institucional, lo relacional y lo epistemológico. En cuanto a lo académico, consideramos que se debe formar para el reconocimiento y la revaloración de los grupos injustamente devaluados (orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas) contribuyendo a la transformación cultural, así mismo, en el *ethos* institucional debe reconocerse la diversidad y deconstruir la centralidad en la normatividad androcéntrica, reconociendo la diferencia de los grupos devaluados. En relación con el *ethos* institucional proponemos que debe reconocerse la diversidad y deconstruir la centralidad en la normatividad androcéntrica, reconociendo la diferencia de los grupos devaluados. En cuanto a lo relacional, consideramos importante evitar y atender todo tipo de discriminación y violencia (física, simbólica ejercida de manera directa o a través de las redes sociales) contra las personas con orientación sexual e identidad de género diversa y, finalmente, en relación con lo epistemológico proponemos incluir perspectivas de conocimiento complejas que permitan conocer a partir de enfoques interseccionales y de derechos. De igual manera, son necesarias en una política de género para la Universidad del Valle acciones afirmativas para el reconocimiento y realización de derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas que convergen en la comunidad académica. Estas deben objetivarse, además del reconocimiento, en la redistribución de recursos para que sean sujetas de subsidios económicos que permitan su permanencia y la culminación del proceso formativo, y en

participación, en cuanto a acceso a estímulos como las monitorias, académicas o administrativas.

Lo expuesto en relación con las prácticas pedagógicas muestra que una política de género bien definida y apropiada por la comunidad universitaria tendrá como resultado la conciencia de los límites y las fronteras del respeto y el reconocimiento a las diferencias y a la diversidad. Develar este asunto nos lleva a pensar que una política de género tendría que asumir un espacio de formación, o capacitación al docente sobre estos temas y sobre las formas de apropiarlo en su práctica dentro del aula. Es decir, no dejarlo al criterio de la autonomía o de la libertad de cátedra, como ha sido históricamente el ejercicio docente. Esta perspectiva de género, equidad e inclusión social dentro del aula debe ser reflexionada, y de forma explícita hacerla parte de las prácticas pedagógicas de profesores y profesoras dentro del aula. Esto también evidencia la necesidad de poner en diálogo la Política de Discapacidad (Acuerdo 004 del 12 de julio del 2013) con la Política de Género para la Universidad. Sobre estos aspectos los estudiantes que más apropiación tienen de estas reflexiones son aquellos a los que su formación ha propiciado discusiones sobre los asuntos de género, diversidad y reconocimiento a la diferencia. De igual forma quienes han participado de procesos organizativos tanto en la Universidad como por fuera de ella, e igualmente en las dinámicas propuestas por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género. Es decir, también tendrían que considerarse diversas propuestas formativas para los estudiantes, pertinentes a las características de los programas, a las características de los estudiantes y a sus contextos socioculturales de origen.

En ese sentido, se hace perentorio el diálogo con todas las instancias de la comunidad universitaria y la transformación de prácticas cotidianas de exclusión, desconocimiento, acoso en distintos espacios (dentro y fuera del aula) como también en redes sociales, que generan tensiones en los procesos relacionales y en sus modos de tramitación, cuando no se acompaña la norma con un reconocimiento de los cambios profundos de transformación social en la vida universitaria.

Por otra parte, el análisis de la normativa institucional nos mostró que, si la Universidad del Valle pretende ser un factor de cambio y transformación social, y no un dispositivo neoliberal funcional a la reproducción y perpetuación del statu quo a través de la construcción de nuevas desigualdades educativas en el país, debe comenzar por colocar en su mapa conceptual al 53.2% de la comunidad universitaria que hasta ahora y durante 73 años han sido invisibilizadas en la normativa existente. Asimismo, debe atender en sus estatutos a las realidades concretas de lo que significa para ese 53.2% de la población universitaria estudiar y laborar en la Universidad en medio del desconocimiento, la discriminación y el acoso. Por lo tanto, consideramos que la construcción de una política de género en la Universidad debe

proponer una perspectiva relacional y dialogante con la normativa institucional y con los procesos que se dan a su interior. Esto implica proponer espacios de conversación con la institución respecto a la necesidad de atemperar la normativa existente con los procesos de transformación cultural con los cuales se relaciona, que deben de ser discutidas y construidas con aportes producto de la reflexión de los cambios de los programas académicos revisados en los procesos de autoevaluación y lo que propone la reforma curricular de la Universidad.

En suma, los resultados en relación con la resolución 055 de julio del 2015 del Consejo superior de la Universidad del Valle son coincidentes en cuanto al propósito de la política: “promover un cambio ético en la institución para que esta incorpore en su sistema axiológico el reconocimiento a la diversidad, la diferencia y la equidad de géneros”. Para el logro de este se deben priorizar acciones en cuanto a:

1. Formación en perspectiva de género para todos los estamentos, por lo tanto, se deben transversalizar todos los campos del conocimiento con la perspectiva de género. Es decir, incluirlo en la formación general para todos los programas académicos de la Universidad.
2. La institución debe incorporar una perspectiva crítica y acciones concretas para contrarrestar las brechas e inequidades de género existentes.
3. Construcción de una cultura institucional con perspectiva de género, que favorezca los derechos humanos, el reconocimiento de la diversidad social, cultural, de orientación sexual e identidades de género no normativas, y la promoción de la equidad de género; el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria, teniendo en cuenta su difusión con lenguaje incluyente.
4. Prevención y atención a las violencias basadas en género y a la discriminación en los ámbitos académico y laboral.

Bibliografía citada

Arango, Luz Gabriela (2011). “El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional?”, en *El trabajo y la ética del cuidado* L. G. Arango y P. Molinier (Comp.), La Carreta Editores y Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, pp. 91-109.

Bourdieu, Pierre (1998) [1979]. *La distinción. Crítica y bases sociales del gusto*. Taurus, Madrid.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Cátedra, Barcelona.

Buquet, Ana Gabriela (2016). “El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria”, en *Nómaditas*, número 44, abril (2016), pp. 27-43.

Carrasco, Cristina (2006) “La economía feminista: una apuesta por otra economía”, en *Estudios sobre género y economía*, M. J. Vara. (Coord.) Akal Ediciones, Madrid, pp.29-62.

Carrasco, Cristina y Mayordomo, Maribel (1999) “I. Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino” en *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Cristina Carrasco (Edit.), Icaria, Barcelona, pp. 125-171.

Collins, Patricia Hill (1990) “Black Feminist Thought in the Matrix of Domination” en *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Unwin Hyman, Boston, pp 221-238.

Connell, Raewyn (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford University Press, Stanford.

Crenshaw, Kimberle (1989) “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics” en *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Disponible en : <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Davis, Angela (2004) [1981] *Mujeres, raza y clase*. Akal, Madrid.

Del Río, Sira y Pérez Orozco, Amaia (2002). “La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados”, en *Rescaldos. Revista de Diálogo Social* 7: 15-36.

Durán Heras, María Ángeles (1997) “La investigación sobre el uso del tiempo. Algunas reflexiones metodológicas”, en *Revista Internacional de Sociología*, 18.

Elias, Norbert (1998) “Ensayo teórico sobre las relaciones entre establecidos y marginados”, en *La civilización de los padres y otros ensayos*, Norma, Bogotá: pp. 79-138.

Kantola, Johanna y Tnousiainen Keva (2009) “Institutionalizing Intersectionality in Europe: Introducing the theme” en *International Feminist Journal of Politics*, 11:4 December 2009, 459–477 ISSN 1461-6742 print=ISSN 1468-4470 online#2009 Taylor & Francis <http://www.informaworld.com> DOI: 10.1080/14616740903237426 Access: Oct. 1. 2018.

López, María de la Paz (2011) “El estudio del trabajo no remunerado y el uso del tiempo”, en *Magazín de la Gestión Estadística*, pp. 44-47.

Martín, María Teresa (2011) “‘Domesticar’ el trabajo: una reflexión a partir de los cuidados”, en *El trabajo y la ética del cuidado*, La Carreta Editores/ Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, pp.67-89.

Molinier, Pascale (2011) “Antes que todo, el cuidado es un trabajo”, en *El trabajo y la ética del cuidado*, La Carreta Editores/Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, pp. 45-64.

Palomar, Cristina (2005) “La política de género en la educación superior”, *La Ventana*, Núm. 1, pp. 7-43.

Sánchez, Tatiana, Coord. (2011) “Capítulo 2. Equidad en el acceso, permanencia, logros y resultados de la educación superior chilena”, en *Propuestas para la educación superior Foro Aequalis y las transformaciones necesarias*, Inacap y Aequalis, Foro de Educación Superior, Santiago de Chile.

Viveros, Mara (2016) “La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación”, en *Debate Feminista* 52, PUEG-UNAM, México, pp.1-17.