

# Relaciones de género, saber, poder entre colegas universitarios: dificultades y desencuentros

## Gender, knowledge, and power relationships between colleagues in university life: difficulties and mismatches

Claudia Vélez de La Calle<sup>1</sup>  
cvelez02@yahoo.es  
Ana María Aragón Holguín<sup>1</sup>  
amaholgu@usbcali.edu.co

Recibido: 2017-09-30  
Aprobado: 2018-01-15

### Resumen

Este estudio da cuenta de un ejercicio investigativo realizado con mujeres docentes de doctorados de educación de varios países de América Latina. Aborda aspectos parciales de las relaciones que, desde la perspectiva laboral, de colegaje entre académicos, se construyen en los roles de docentes, administrativos o investigadores y se asumen a lo largo de la vida laboral en las instituciones de educación superior. Identifica a partir de experiencias individuales, el rol de las jerarquías y las lógicas de participación no democráticas que se imponen en las administraciones; afronta la búsqueda del entendimiento conceptual entre compañeros de trabajo de doctorados; enuncia la presencia invisible del poder masculino que decide tiempos y privilegios de acuerdo con la importancia que desde su perspectiva merecen los tratamientos de los recursos institucionales para las mujeres. Tiene como referencia los estudios de género, del feminismo, de la perspectiva de la equidad social y cultural, y la decolonialidad y de la relación al interior de las culturas académicas. Se apoya en un enfoque basado en una técnica de entrevistas y grupos de discusión con una muestra significativa. Está redactado en un estilo coloquial que retoma elementos teóricos y los relaciona con la experiencia personal de las autoras y la información proporcionada por las docentes que participaron con sus aportes y opiniones a este ejercicio.

**Palabras clave:** teoría de género, relaciones de poder, relaciones de saber, académicos, educación superior.

### Abstract

This study reports an investigative exercise carried out with women PhD professors on Education from several Latin American countries. Addressing partial aspects of relationships from the perspective of work and collegiality among academics, the roles of professors, administrators, or researchers are built and assumed throughout working life in institutions of higher education. From individual experiences, it identifies how the role of hierarchies and undemocratic participation logics are imposed in the administrations; it also faces the search for conceptual understanding among doctoral work colleagues; it enunciates the invisible presence of

---

1 Docentes de la Universidad de San Buenaventura-Cali, Colombia. Miembros de la Red de Género de Iberoamérica.

masculine power that decides times and privileges according to the importance that it assigns. The article refers to the studies of gender, feminism, social and cultural equity, decoloniality, and of the relationship within academic cultures. The investigation is based on an approach based on a technique of interviews and discussion groups with a significant sample. It is written in a colloquial style that takes up theoretical elements and relates them to the personal experience of the authors and the information provided by the teachers who participated with their contributions and opinions.

**Keywords:** gender theory, power relations, knowledge relations, academics, higher education.

## Introducción

La relación amo esclavo se replica en las relaciones de poder y género en las instituciones universitarias. Pero la sofisticación de la crueldad y las formas como se naturalizan, no solo en las determinaciones de culturas patriarcales sino también en la mala comprensión del feminismo, se hacen más agudas en los niveles de la educación superior y en este caso el de orden terciario.

Los diferenciales de género se omiten como argumento para el cambio del contexto y se establece una hegemonía subjetiva donde el modelo del guerrero y el conquistador colonial está presente por el de otras racionalidades también legítimas. Obviamente el más subalternizado es el más golpeado. Las mujeres, a veces se mimetizan con el amo y es urgente tomar conciencia de que se debe romper la cadena de mandos arbitrarios para dar lugar a unas nuevas formas de convivencia donde se respeten a los sujetos en sus condiciones diferenciales.

Este artículo hace referencia a la ineficiencia de orden administrativo que impidió la participación de una de las autoras en una reunión internacional en la cual se tenía previsto la presentación de los avances de este ejercicio investigativo. Por esto la autora afirma:

“Siempre me preocupó estas formas de dominio, especialmente hoy que no puedo viajar porque el lobby institucional no cumplió los protocolos adecuados del cabildeo colonial; empero no hay queja, ni lamento. Una certeza fuerte de que, solo desprenderse de esas formas de poder administrativo e institucional es lo que hace libre la producción de saber y en este caso el resquebrajamiento de la autoridad masculina que quiero revertir en la academia con otra visión del poder de lo femenino; valga decir, la seducción por el saber y su legitimidad comprensiva. En estos cuatro años de permanencia virtual en el proyecto, preocupada por estos asuntos que golpean mi cotidianeidad de mujer en la academia, he visto paralizado mis desplazamientos por razones de responsabilidad adjudicada socialmente a las mujeres. La primera razón, es la de las jerarquías que imponen lógicas de participación no democráticas. La segunda, la búsqueda del entendimiento conceptual, la tercera,

motivos filiales de reciprocidad generacional, impostergables y ahora, finalmente, el del poder masculino que decide tiempos y privilegios dependiendo de la importancia que tenga tu solicitud”<sup>2</sup>.

Tal como lo reseñan Kiss, Barrios y Álvarez, 2007.

En la universidad el poder se materializa a través de dominaciones perspicaces derivadas de la posesión de los ‘fetiches’ u objetos de saber, derivados del ejercicio mismo del poder material o simbólico, pero a su vez, el saber conlleva efectos de poder, como es, por ejemplo, en su dimensión objetiva, la administración de recursos financieros o humanos, las posibilidades de participación-intervención en grupos de trabajo con reconocimiento institucional, y la evaluación de pares, como mecanismos de tal materialización (p. 92).

Todas las anteriores razones, sin contar las del control de la escritura para las formas de circulación para la publicación y me pregunto: ¿no son todas ellas las formas de poder que se instalaron en la academia, reproduciendo la lógica de la esclavitud y que las mujeres aceptamos porque se trata de permanecer allí, a toda costa, en el poder omnipresente, hegemónico de una academia patriarcal obsoleta y de espaldas a la realidad cotidiana de los sujetos que allí habitamos?

¿Resultado? El desencanto. La academia no permite la expresión subjetiva del saber, ni desvíos. Solo simula una simetría imposible. Porque cuando estamos hablando de inclusión y estudios diferenciales de género, insisto, también se está hablando en América Latina de formas coloniales de poder que aún subsisten.

En una primera aproximación, podemos señalar que el ejercicio del poder en el espacio universitario, reproduce abiertamente la estructura patriarcal de la sociedad, la cual se materializa en las estructuras formales y en las no formales que orientan el desempeño y las relaciones socio-laborales al interior de las universidades, las cuales estarían sustentadas en la inequidad para el

2 Presentación vía skype de la Dra. Claudia Vélez de la Calle al Encuentro de Cochabamba, de 2017.

acceso a los espacios de saber y poder de la vida universitaria, que en definitiva son solo el inicio de la legitimación de un paradigma en la formación de los nuevos profesionales. (Kiss, Barrios y Álvarez, 2007, p. 102).

En esta ocasión, con motivo del ejercicio investigativo del cual hoy damos cuenta, me gustó el ejercicio de buscar académicas mayores que habían fundado Doctorados en Educación o trabajado en ellos en varios países latinoamericanos, abrió el camino hacia el reconocimiento de su conocimiento/poder con las preguntas sugeridas para profundizar en estas relaciones desiguales que hace poco me tocó vivir en dos doctorados (no necesariamente los consultados) donde sus equipos son mayoritariamente masculinos.

Estas mujeres añejas, cansadas, acumulan sus relatos como regalos de la vida en los surcos de las arrugas presentes en sus hermosos rostros de esfinges. Ocultando el dolor de las enfermedades por haber trajinado en los rincones de las universidades para conservar ese exquisito placer de pensar libremente y expresarse en reuniones, investigaciones, textos, en fin largas conversaciones con colegas, estudiantes, directivos. Pretextos para disfrutar el saber femenino de lo oculto entre los libros leídos de las disciplinas, el conocimiento, la vida cotidiana y la experiencia.

Otra vez, el tiempo no permitirá referirme a esta intriga: ¿en qué se diferencia el saber pensado femeninamente del que se replica en una academia monolítica, racionocéntrica, dominante? ¿Cómo se vive realmente en los pasillos de las universidades latinoamericanas, inmersas en sus culturas ancestrales, afrodescendientes, mestizas, la equidad de género?

Sobre ello es que quiero participar, interpretando las respuestas de mis sabias amigas<sup>3</sup>; sobre los desafíos que vivieron para sobrevivir y ser visibles, sobre las conquistas de pesadas batallas y sobre lo que hoy le dirían a las mujeres nuevecitas que se estrenan en el poder y la autoridad entre colegas; ¿Cómo vivir y actuar realmente en la acade-

mia la diferencia de género, en este contexto latinoamericano convulso y plural?

### Marco teórico-conceptual

La teoría del poder los estudios de género, feminismo, equidad social y cultural, y decolonialidad en relación con las culturas académicas.

### La teoría del poder

Foucault es el autor que aborda el tema del poder desde una perspectiva diferente a los autores precedentes particularmente marxistas hasta mediados del siglo XX. Considera que no puede ser localizado en una institución o en el Estado, no se le concibe como un objeto que el individuo cede al soberano en el sentido del contrato social del estado moderno. Es el resultado de relaciones de poder, de relaciones de fuerzas que toman forma en situaciones estratégicas en cada sociedad en momentos históricos definidos.

Cada individuo, cada sujeto está atravesado por relaciones de poder, siempre y en todo momento, no es posible concebirlo fuera de estas. Desde esta perspectiva ejerce relaciones de dominación, de control, de producción de verdades, de saberes, de sentidos de conocimiento. Para lograrlo, el sujeto es subjetivizado a través del discurso dominante en la cultura, en la sociedad, el discurso de poder y saber. En este sentido estamos atravesados por las relaciones de poder. Ejercemos poder sobre otros y se ejerce poder sobre nosotros, tal como lo refiere Piedra (2004, p.125).

Michel Foucault destaca el levantamiento de un biopoder convierte la vida en un sistema de análisis por y para el poder. Foucault de acuerdo con Ibarra (2009) distingue dos técnicas de biopoder. La primera surge en los siglos XVII y XVIII, es la técnica disciplinaria o anatomía política, que se caracteriza por ser una tecnología individualizante del poder.

La segunda es la biopolítica, cuyo objeto es el control de poblaciones humanas, grupos de seres vivos regidos por los procesos y leyes biológicas. A través de las técnicas de control como la demografía, entre otras,

3 Ver el apartado de la Metodología.

el poder se torna materialista y menos jurídico, ya que se relaciona directamente con el cuerpo y la vida, con el individuo y la especie, permitiendo que la vida sea invadida y gestionada por el poder. Los efectos del biopoder hicieron que las sociedades se volvieran normalizadoras, mediando a través de la ley. Esta nueva situación de dominio y ejercicio del poder estableció el nuevo marco de referencia de las luchas en su contra, constriñéndolo al derecho a la vida, al cuerpo, dejando en segundo lugar otros objetos de luchas sociales y políticas.

### La teoría de género

La teoría del género parte de la inexistencia de diferencias biológicas entre hombres y mujeres determinada por factores inherentes al cuerpo, considerando que la diferencia morfológica, no es pertinente, pues es una diferencia exclusivamente cultural, es decir, los hombres son hombres pues han sido educados como hombres, y las mujeres son mujeres porque lo fueron educadas como tales.

Simone de Beauvoir (escritora y filósofa francesa del siglo XX) se refiere a las construcciones sociales y culturales sobre la masculinidad y la feminidad, en el constructo social «género» sus significados cambian y se transforman en cada cultura, comunidad, grupo familiar, y de acuerdo a las relaciones interpersonales dominantes, las relaciones grupales y las normas establecidas. Sus ideas modelan una nueva manera de concebir la sexualidad, sustentada en un nuevo modo de comprender al ser humano, que se resume en su célebre frase: “la mujer no nace, sino que se hace”, citada por Siles y Delgado (2014, p. 5.)

Siguiendo a Molina (2010, p. 2), el movimiento social, intelectual y político del feminismo se encarga de plasmar la evolución filosófica y política entorno al género. De acuerdo con Luna y Villareal, 1994, la investigación sobre la mujer en América Latina nace en los proyectos de investigación para el desarrollo, realizados en centros de investigación no académicos. En este escenario, el impacto del feminismo en las investigadoras las llevó a replantearse el enfoque de la investigación para intentar explicar la

condición de subordinación de las mujeres objeto de estudio, para intentar articular las problemáticas de clase y género y posteriormente, raza, la cual es posible consultar en Lola G. Luna, en *Mujeres latinoamericanas: historiografía, desarrollo y cooperación*, Boletín Americanista número 41, Universidad de Barcelona 1991.

De acuerdo con Martha Miranda-Novoa (2012, p. 342) a partir de la segunda mitad del siglo XX empiezan a considerarse los rasgos propios de la feminidad y la masculinidad como características que remiten a la asignación de roles o funciones a cada uno de los sexos por razones sociales y no naturales. La expresión género, se convirtió en una categoría utilizada por las ciencias sociales para el estudio de las diferencias entre varón y mujer.

Los Estudios de género están cubiertos o abarcados por la denominación de un campo interdisciplinario centrado en el estudio académico de diversos temas relacionados con el género como categoría central. Incluye estudios relativos a la mujer, feminismo, género y política, sobre sexualidad, comparan técnicas y sustentos teórico-metodológicos. Abarcan los campos de la literatura, el lenguaje, historia, ciencias políticas, sociología, antropología, estudios sobre el cine y los medios de comunicación, el desarrollo humano, el derecho y la medicina, entre otros. Coexisten corrientes teóricas diversas que enriquecen sus perspectivas analíticas.

La perspectiva de género, es un marco teórico adoptado en investigación con el fin de tener en cuenta el análisis de los roles y desigualdades de género.

Este enfoque implica reconocer unas relaciones de poder existentes entre los géneros, que históricamente han favorecido los hombres varones como grupo social y han sido altamente discriminatorias para las mujeres; parte de una hermenéutica histórica y social de las relaciones, que influyen directamente en la constitución psíquica y social de los sujetos individuales y colectivos; parte de un enfoque transversal, que atraviesan la trama social y se articulan con otras relaciones de grupos étnicos, generaciones, de orientación sexual, de clase social de orientación religiosa.

Siguiendo a Gisela Block (1991, p. 24), las relaciones de género son tan importantes como el resto de las relaciones humanas, y son influidas por estas. Las relaciones socio-culturales no necesariamente tienen idéntico sentido para hombres y mujeres.

Angela María Estrada (1999, p. 14), en su análisis del conjunto de la producción intelectual en el campo de los estudios de género en Colombia, enuncia “una diferencia importante entre las investigaciones empíricas que en general reportan o relatan situaciones de vida concretas a partir de la red de relaciones sociales dentro de las cuales se desenvuelve la vida de mujeres y hombres, particularmente en condiciones de marginalidad y escasez de oportunidades.”

Lourdes Fernández Rius (2000, p. 10), considera que teniendo en cuenta que el saber y el poder han constituido espacios vedados a las mujeres, el hecho de conquistar un saber, mantenerlo y ejercerlo dota de un poder del cual son justamente portadoras las mujeres académicas. Ellas sintetizan las rupturas y discontinuidades más significativas con respecto a los roles de géneros patriarcales y en ellas se expresan importantes emergentes de cambio de la sociedad.

Existen una serie de tramas de micro desigualdades y de microviolencias que refuerzan procesos de segregación horizontal y vertical evidenciados en el ámbito académico. La horizontal se evidencia por reducida presencia de mujeres en disciplinas duras, ingenierías, matemática, física e informática. En tanto, la segregación vertical es el conocido “techo de cristal”. Si bien a partir de las movilizaciones sociales surgidas en los últimos años, se han erradicado actitudes machistas, tanto de hombres como de mujeres, y se han implementado políticas a favor de la equidad de género en el ámbito científico, todavía queda mucho por hacer. “No hay doctorado que te salve del patriarcado”, dice Cutuli, citada por Luna (2017).

### Metodología

Enfoque comprensivo, basada en una técnica de entrevistas y grupos de discusión. El contexto es la investigación en la cual participaron docentes doctoras en educación de

universidades públicas y privadas colombianas, venezolanas, que amablemente se ofrecieron a participar de la investigación sus aportes, comentarios y reflexiones sobre el rol de académicas, directivas, administrativas y las implicaciones del mismo a lo largo de sus vidas profesionales. Se contó con una muestra significativa de 8 docentes de universidades colombianas y venezolanas. Estas personas son amigas personales y colegas de trabajo a lo largo de varios años en diferentes condiciones relacionales, que permiten una interrelación y diálogo fluido y profundo sobre la compleja problemática abordada.

Las colegas académicas respondieron un cuestionario de cuyas respuestas se extrae algunos planteamientos y puntos de vista que considero pertinentes para ilustrar aspectos neurálgicos de la vida de “ser académicas”.

### Presentación de Resultados

A partir de este momento abordo las problemáticas de género en las relaciones con autoridades (directivas) y colegas se revelaron en las respuestas de las entrevistadas de la siguiente forma:

Ante la pregunta 1 ¿Cómo describiría sus relaciones laborales como académica, como gestora, como administradora con autoridades y con compañeros y compañeras de trabajo en un entorno institucional de educación superior?

Las respuestas de interés seleccionadas, fueron:

- *En un comienzo con envidia por parte de varones con menor titulación, pero con respeto y admiración de otras y otros.*
- *Con arrogancia de parte de compañeras con menor titulación, pero más tiempo en la institución, ante sugerencias académicas que como se vio más tarde, hubieran beneficiado a la institución.*
- *Con mucho respeto, afecto y admiración de parte de los más mayores.*
- *Con desigualdades en cuanto a recargo de trabajo, solucionadas rápidamente por la dirección de la unidad académica.*
- *Problemas por parte de los colegas*

*hombres, enunciados a través de expresiones burlescas, y asignándome funciones de “secretarias” y “femeninas” de organizar cumpleaños y eventos sociales de la institución.*

Solo una respuesta se propone como afirmativa, pero las demás dibujan un panorama ya conocido en este escenario. De forma inicial, la universidad y su academia se propone como diría Bourdieu (2008) en su “Homo Academicus”, un campo de batalla similar por su organización a los panópticos militares, desde su arquitectura física a su jerarquización en títulos y emblemas obtenidos mediante los estudios por niveles (grado, posgrado, doctorados y ahora, posdoctorados). La discriminación en la diferencia de género solo agudiza estos conflictos de acuerdo con Castañeda y Ordorika:

Gabriela Delgado observa un círculo vicioso en la vida de las académicas, quienes, por un lado mantienen una fuerte carga de trabajo en el ámbito doméstico, lo cual las hace vivir dobles jornadas de trabajo y dividir sus tiempos con mayor dificultad, y por otro, en el espacio laboral estas invierten mayor cantidad de tiempo y energía en el trabajo administrativo y de docencia, lo que redundando en menos posibilidades para dedicarse a buscar financiamiento, hacer investigación y, sobre todo, publicar, actividades imprescindibles para escalar en la estructura científica. Por esta razón tienen menos oportunidades para acceder a cargos de importancia, y menores posibilidades de obtener fondos para investigación, etcétera (2015, p. 53).

La antigüedad genera ya una demarcación en el poder, los/las que estaban antes; los/las que llegan después. Pero indudablemente la más dolorosa para una mujer pensante, la mayoría de las veces fuerte y lúcida porque tuvo que vencer sus propios miedos y ocupaciones (la prioridad del hogar por encima de la realización intelectual), es la de estar dispuesta solo para los oficios de apoyo, las relaciones sociales, ser simpática es en general más valorado en una mujer en la universidad, que lo que sabe. No se trata de hacer reñir la alegría, la belleza (no los afeites comerciales que la simulan) con la competencia intelectual, pero sí de comprender que la legitimidad de estar en estos “templos

del conocimiento” es el saber y no el poder de la seducción zalamera.

No es fácil aceptar que en la academia se está ante un imaginario contextualmente desigual e inequitativo, que se devela tras un discurso que evoca lo contrario. Mientras se pensaría que asciende y está situado en una mejor posición el que más conocimiento tiene y que ese conocimiento le da el poder de estar por encima de los demás, en la realidad no es así... Después de más de trescientos años de existencia esta universidad no ha logrado superar los principios de desigualdad en los que surgió. (Urizar, 2015, p. 228).

Ocupar el lugar de la operadora no debe ser ni para hombres ni mujeres, deshonoroso, pero sí debe ser equitativo. No debe distinguirse por género sino por deseo o destreza. Dudo que esos oficios sean menores. De hecho, el verdadero poder de circulación de la información, las citas con la jerarquía, los lobbies están en manos de las secretarias. La discusión está en que la formación del conocimiento es para ejercer otra pretensión, la del pensamiento; he allí la desilusión, la afrenta silenciosa, la rabia contenida cuando se asigna/acepta este lugar común de relación.

Una forma de ascender al dominio que las mujeres han optado es escalar a la nueva imagen de gestoras, “managers”, agentes medios en la escala organizacional. Los/las investigadoras en los Doctorados en general desprecian el trabajo administrativo, les da pereza, los inmoviliza, les quita flexibilidad y por decirlo coloquialmente es subvalorado. De hecho, especialmente en las universidades públicas pocos de ellos y ellas (más expertas) quieren ser Decanos; por eso la gestión, aparece como respuestas cercanas al posicionamiento de lo “políticamente correcto” por parte de muchas de ellas.

¿Los cargos directivos como posibilidad o mediación para encontrar el reconocimiento?

El abanico de respuestas se dio en el siguiente sentido:

- *Como gestora al promocionar el trabajo en equipo.*
- *Como admón. con autoridad. Desarrollar un liderazgo positivo delegando autoridad con responsabilidad.*
- *Trabajo en un entorno institucional de educación superior, a partir del*

*respeto por el otro, trabajo en equipo, creer y respetar al otro como persona, ciudadano y profesional.*

- *Existen ciertas prebendas que se desprenden de relaciones personales íntimas con algunas personas que podrían estar en cargos de autoridad.*
- *Ser jefe, gestora o administradora implica tener personal a cargo que se rige por normas muy flexibles y que solo bajo condiciones de intereses o particularidades se acoge a las reglamentaciones de trabajo.*

La posibilidad de la gestión. Las altas directivas siempre se sorprenden de lo que pasa en el intermedio de sus decisiones. Esa masa amorfa de directivas (hombres o mujeres ellas colonializadas por el poder: hábiles en la omisión, la mentira, el trámite lento, la desinformación) “caja negra” de voluntades que nunca llegan a su realización y que siempre logran el cometido de que la universidad no se transforme, que el establecimiento permanezca en su esterilidad; burocracia al mejor estilo kafkiano que muchas mujeres lamentablemente (no todas) terminan imitando y adornando para perpetuar el dominio y la invisibilidad del saber.

Y es que en la academia..., las mujeres son convocadas por los decanos debido a sus méritos para hacerse cargo de direcciones a nivel de mandos medios, pero con una cuota de poder relativo. En muchas ocasiones presumen y alardean del trabajo que estas mujeres hacen sin reconocérselo por su mérito, sino más bien como parte de su administración (Urizar, 2015, p. 225).

Todas las mujeres entrevistadas, refirieron el deseo de abandonar esos lugares, se percibe la añoranza por el retorno a ser profesoras e investigadores, tener tiempo para escribir, para reflexionar, silencios obligados para no perecer al final de esta larga travesía de estar en el ágora. Un ágora maquillada de chismes, malabarismos, intrigas, débil escritura reflexiva porque no hay tiempo, porque nadie lee, porque publicar de calidad también es difícil.

La meta es generar dinámicas emanadas de las condiciones reales en que las mujeres realizan su trabajo con miras a crear una nueva cultura de investigación. Se trata de construir una organización del trabajo en la que las institu-

ciones garanticen la equidad de género, donde se pondere nuevamente la calidad de los productos sobre la cantidad, al tiempo que se fortalezca el disfrute por la investigación y la calidad de vida de quienes la realizan (Castañeda y Ordorika, 2015. p. 176).

### **Otra vez: las micro desigualdades sentidas como macro desigualdades**

Ante la pregunta 2:

¿Qué problemáticas (discriminación, exclusión, micro desigualdades, autoritarismo, seducción, subvaloración, maltrato, competencia, descalificación, murmuraciones, robo de ideas, otras) la afectan o la han afectado en el pasado en el entorno laboral con jefes hombres, con jefes mujeres, con colegas hombres, con colegas mujeres?

Las respuestas fueron desbordantes, el entusiasmo, el afloro, ya había confianza y libertad para opinar, el silencio fue roto, las barreras de lo que se debía decir desaparecieron y se dijo:

- Sí sufrí y fui víctima de micro-desigualdades, superadas posteriormente.
- Hay murmuraciones, descalificaciones de una y otra, no somos respetadas por el colectivo, basados en la incapacidad y la envidia.
- Maltrato propiciado por un hombre, sometido a proceso disciplinario por violar el estatuto profesoral en asuntos de orden ético. También de un colega, que tuvo que revertir por mis acciones para afrontarlo y por el apoyo institucional.
- De una mujer, por asimetría académica desfavorable para ella.
- Los hombres en jefaturas favorecen a los compañeros en mayor medida que a las mujeres, pero las mujeres jefas ofrecen oportunidades por igual a mujeres y hombres.
- Siempre actué conforme a mis derechos, la ley, y mi claridad en ello.
- Micro desigualdades expresadas en ventajas comparativas a los colegas hombres en materia de viajes al exterior, de publicaciones, de inscripción en investigaciones, de pagos extras por proyectos.
- Robo de ideas continuo y no reconocimiento de ninguna forma.

- Discriminación por sexo en equipos directivos.
- Falta de valoración de las ideas y proyectos por un clima organizacional viciado por la falta de respeto hacia el otro.
- En mi caso, la dedicación a la línea de investigación sobre Mujeres y Educación Superior provocan la distancia de algunos grupos que niegan que hay una situación diferente en la educación y el trabajo de las mujeres o que encuentran esta discriminación como algo natural.

### Discusión

En calidad de intérprete endógena, al releer estas respuestas se considera que la más dolorosa pero común, que no es necesariamente diferencial de género; sin embargo, la que más daña la integridad intelectual en las mujeres es *el canibalismo académico*. El robo de la propiedad intelectual, la subordinación de la creación, el plagio, el corte y pegue de documentos donde la autoría de la producción de conocimiento es negada hace parte de las violencias simbólicas fuertes que se tienen que soportar en la convivencia académica.

Resulta verdaderamente insufrible, pues el daño ético y moral es tan alto que la mujer se deshace en argumentos emocionales para denunciar el atropello, lo cual desdibuja su defensa argumentativa en esta academia monológica, autista, donde solo el discurso racional es el único lugar válido y legítimo de expresión. La pluralidad de expresiones de conocimiento propio de la subjetividad no es reconocida como válida.

Actualmente en la universidad se ha puesto de moda incluso el tema de la inclusión de género a nivel teórico y en el discurso político, lo cual es usado por los académicos y funcionarios como un argumento para decir que no hay discriminación y exclusión, al menos no de manera intencionada. Lo que sucede es que hay nuevas formas de exclusión más sutiles, disfrazadas, pero al fin exclusiones (Urizar, 2015, p. 216).

Obviamente el cambio es para todos los géneros. No se trata de satanizar la uni-

versidad, pero sí develarla y transformarla. Trabajo en equipo, producción colaborativa, aforismos que se disfrazan benévolamente de una realidad contundente, en la Universidad no circula el saber sino el poder y en ese sentido los géneros invisibilizados son discriminados y golpeados por esa regla de correlación de fuerzas donde el poderoso no está validado por su capacidad de producir conocimiento sino de trepar sobre los otros.

Finalmente,

### Soluciones... otros horizontes de esperanza por donde transitar

Ante la pregunta 3. ¿Cuáles alternativas de solución ha encontrado, y cómo las evalúa de acuerdo con su género y a su experiencia?

- Creo que la clave fue enfrentar esas situaciones oportunamente, de frente y conforme a la ley, pero principalmente, haber actuado de manera íntegra durante toda mi vida.
- Enunciar y poner en común para todos los docentes del /los equipos, hombres y mujeres las reglas del juego de respeto al trabajo femenino.
- Alternativas de solución. Estrategias para mejorar el clima organizacional que se inicia con un diagnóstico a fin de conocer las percepciones y sentimientos de las personas y de los equipos frente a las problemáticas.
- Organización del trabajo y fortalecimiento del área administrativa para articular los diferentes estamentos de mando superior.
- Las alternativas de solución permitieron integrar equipos mixtos, pero el sentir de las mujeres en muchas organizaciones es poco tomado en cuenta.

### Conclusiones

El tránsito de una mujer para superar las discriminaciones es laborioso.

Las mujeres, en la mayoría de los casos, aceptan su discriminación estructural, social

y personal, pero se dedican a trabajar con mucho empeño y sacrificio de su propia integridad. La disposición, casi sin límites, para el trabajo en un ambiente adverso coloca a las mujeres como las pobres entre los pobres, a pesar de su capacidad científica y el reconocimiento de los colegas por sus competencias.

La ley simbólica, las normas, los procesos y procedimientos han hecho lugar común en la vida cotidiana y la convivencia universitaria invisibilizando las realidades diferenciales de todos los temas, incluyendo los de discriminación por género y opción sexual.

Los diferenciales de género se omiten como argumento para el cambio del contexto y se establece una hegemonía subjetiva donde el modelo del guerrero y el conquistador colonial está presente por el de otras racionalidades también legítimas. Obviamente el más subalternizado es el más golpeado. Las mujeres, a veces se mimetizan

con el amo y es urgente tomar conciencia de que se debe romper la cadena de mandos arbitrarios para dar lugar a unas nuevas formas de convivencia donde se respeten los sujetos en sus condiciones diferenciales.

En una futura investigación necesaria sobre esta problemática, se podría abordar desde el estudio de las instituciones y las lógicas de poder, hegemonía; desentrañar las formas de cómo se construye la legitimidad de las mujeres en la academia, las formas cómo las siguen deslegitimando; establecer los factores de discriminación de género que persisten en las universidades y señalar aspectos o vías para superar los factores de discriminación de género que persisten en las universidades.

Se agradece la generosa escucha y el acumulado de saber que el proyecto ha posibilitado. Es una ventana para seguir abriendo caminos.

## Referencias

- Bock, G. (1991). La historia de las mujeres y la historia del género. Aspectos de un debate internacional. *En Historia social*, 9, España, Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social, 1991, pp. 55-77.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. Argentina, 2008. 320 p. (Biblioteca Clásica) tomado de [http://secretariageneral.univalle.edu.co/consejo-academico/temasdediscusion/2014/Documentos\\_de\\_interes\\_general/BOURDIEU,Pierre\\_Homo%20academicus.pdf](http://secretariageneral.univalle.edu.co/consejo-academico/temasdediscusion/2014/Documentos_de_interes_general/BOURDIEU,Pierre_Homo%20academicus.pdf)
- Calvo, G. (2016). La importancia de la equidad de género en los logros de aprendizaje. Panel organizado por la Unesco titulado "Género y logros de aprendizaje", Santiago abril 5 de 2016. 16 p. Recuperado de <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Gloria-Calvo-UNA-Colombia.pdf>
- Castañeda, P. y Ordorika, T. (2015). *Coordinadoras. Investigadoras en la UNAM: Trabajo académico, productividad y calidad de vida*. Colección Diversidad Feminista. Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. México, 2015. 200 p. Tomado de <http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/InvestUNAM-web.pdf>
- Estrada M., A. (1997). Los estudios de género en Colombia: Entre los límites y las posibilidades. *En Rev. Nómadas* (Col), núm. 6, marzo, 1997. Universidad Central. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1051/105118999004.pdf>
- Fernández-Rius, L., (2000). Roles de Género-Mujeres académicas- ¿Conflictos? III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre mujer, ciencia y tecnología. Universidad de Panamá. 27, 28 y 29 julio del 2000. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/salactsi/lourdes.htm>
- Ibarra F., J. (2009). Foucault y El Poder. Diatriba al derecho, la razón de Estado y los aparatos disciplinarios. Recuperado de [http://antroposmoderno.com/antro-articulo.php?id\\_articulo=1218](http://antroposmoderno.com/antro-articulo.php?id_articulo=1218)
- Kiss, D; Barrios, O; Álvarez, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico *Revista Estudios Feministas*. Florianópolis, 85-105, 15(1): 280, janeiro-abril/2007. Tomado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v15n1/a06v15n1.pdf>

- Luna, L. y Villareal, L. (1994). Historia, género y política. Movimientos de mujeres y participación política en Colombia, 1930-1991. Seminario interdisciplinar mujeres y sociedad. Universidad de Barcelona. Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. CICYT. Barcelona, 205 p. Recuperado de [http://www.bdigital.unal.edu.co/51068/2/8447703207\\_1.PDF](http://www.bdigital.unal.edu.co/51068/2/8447703207_1.PDF)
- Luna, L. (1991). Mujeres latinoamericanas: historiografía, desarrollo y cooperación, Boletín Americanista número 41, Universidad de Barcelona 1991, p.152-159. <http://www.lolaglu-na.com/publicaciones/articulos/MujeresLatinoamericanas.pdf>
- Luna, N. (2017). Rebelión en la ciencia: mujeres contra el techo de cristal. Recuperado de <https://www.nodal.am/2017/11/argentina-premian-redactora-nodal-nota-mujeres-ciencia/>
- Miranda-Novoa, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. Rev. Dikaion - ISSN 0120-8942, Año 26 - Vol.21 Núm. 2 - Chía, Colombia - diciembre pp 337-356. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Molina-Brizuela, Y. (2010). Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010. 14 p. Recuperado <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf>
- Piedra-Guillén, N. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. IV, núm. 106, 2004, pp. 123-141. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/153/15310610.pdf>
- Siles V., C y Delgado B., G. (2014). Teoría de género: ¿De qué estamos hablando? 5 claves para el debate. Instituto de estudios de la sociedad. IES. Santiago, 2014. 16 p. Recuperado de <http://www.comunidadjusticia.cl/attachments/article/316/Claves%20Teor%C3%A9tica%20de%20G%C3%A9nero.pdf>
- Urizar Urizar de Alvarado, E. (2015). Las mujeres académicas en la construcción de la Universidad de San Carlos; vivencias y experiencias en la construcción de sus carreras. Universidad de San Carlos. Facultad de Humanidades. Escuela de estudios de postgrado. Doctorado en Educación. Guatemala, 2015, p.267. Tomado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07\\_2231.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2231.pdf)
- Vélez de la Calle, C. (2016). Razones de género para estudiar siendo mujer trabajadora en programas de Doctorado en dos universidades de Colombia: Hacia la perfilación de la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres en el desarrollo académico del país. Encuentro de Cochabamba, 2016 Proyecto de Universidad de Alicante. Proyecto marco de diseño y atención a las oportunidades de género en la educación superior.