

El patriarcalismo académico se reproduce en la vida cotidiana de las Universidades

*Academic patriarchy is reproduced in the daily life of the
Universities*

**Dra. Claudia del Pilar Vélez-De La Calle, [http://orcid.org/ 0000-0001-7014-047X](http://orcid.org/0000-0001-7014-047X)
cvelez02@hotmail.com**

Universidad San Buenaventura de Cali

**MSc. Manuela María Correa-Vélez, <http://orcid.org/0000-0001-5026-5136>
velez.manuelacorrea@gmail.com**

Universidad de Barcelona, España

Resumen

Las prácticas patriarcales académicas se vienen fortaleciendo con los años, en vez de disminuir la violencia simbólica y laboral se han incrementado. La herida emocional en la dignidad de las académicas es fuerte. No solo se ha depredado la autoestima epistémica nuestra sino la cultura extractivista del saber femenino es cada vez más agresivo. Tanto la perspectiva de derechos como la diferencial se desdibujan en prácticas de negación del valor de lo femenino. El límite para el maltrato se diluye. Si bien se exhibe actualmente la denuncia por el acoso sexual, el acoso laboral se encarna en lo femenino con la sobrecarga de funciones operativas intermedias fungiendo como auxiliares, secretarias, escribientes de actas. Es un lugar común hablar del manejo del poder autoritario copiado del poder patriarcal y como se apropian muchas mujeres de su repetición, sin embargo, la entronización de esa matriz de pensamiento se ha vuelto mentalidad.

Palabras claves: Patriarcalismo académico, violencia simbólica, negación de lo femenino, maltrato laboral, invisibilidad social.

Abstract

Academic patriarchal practices have been strengthening over the years, instead of reducing symbolic and workplace violence they have increased. The emotional wound on the dignity of academics is strong. Not only has our epistemic self-esteem been depredated, but the extractivist culture of female knowledge is increasingly aggressive. Both the rights perspective and the differential perspective are blurred in practices of

denial of the value of the feminine. The limit for abuse is diluted. Although the complaint of sexual harassment is currently being exhibited, workplace harassment is embodied in the feminine with the overload of intermediate operational functions serving as assistants, secretaries, clerks of minutes. It is a common place to speak of the management of authoritarian power copied from patriarchal power and how many women appropriate its repetition, however, the enthronement of that matrix of thought has become a mentality.

Keywords: Academic patriarchy, symbolic violence, denial of the feminine, labor abuse, social invisibility.

Introducción

Las prácticas patriarcales académicas se vienen fortaleciendo con los años, en vez de disminuir la violencia simbólica y laboral se han incrementado. Es un lugar común hablar del manejo del poder autoritario copiado del poder patriarcal y como se apropian muchas mujeres de su repetición, sin embargo, la entronización de esa matriz de pensamiento se ha vuelto mentalidad. En términos generales, la investigadora española Pilar Ballarín (2015) nombra la universidad como un escenario de privilegio de reproducción de la sociedad patriarcal y de los códigos sociales de género, que la mantienen. Puede decirse que “las mujeres han ocupado cada vez más espacio en la universidad, pero aún no la habitan”.

Y afirma (2015, p. 20):

“La universidad es considerada como el espacio donde se crea la ciencia, el lugar de la reflexión y la sabiduría, de la creatividad, habitada por intelectuales cuyos descubrimientos, opinión y magisterio deben hacer avanzar a la sociedad a unas mayores cotas de felicidad y bienestar. En este marco, ha reproducido y reproduce, aunque con mediaciones particulares, las condiciones de la sociedad patriarcal en la que está inmersa (Martínez y Ballarín, 2005)”

Un mecanismo que caracteriza el trabajo de las mujeres en las universidades, y se repite reiteradamente es el de participar y dirigir o coordinar equipos de investigación cuyos trabajos son rentabilizados, cooptados, asumidos por la persona reconocida institucionalmente que generalmente es un hombre en un cargo administrativo superior, en una relación de dependencia.

Los avances en las universidades en cuanto a equidad en el acceso a los puestos de trabajo de docentes, directoras de programas, decanas, y cargos administrativos superiores, son importantes y significativos, así no lo sean en la proporción requeridas y esperada, pues la mayoría continúan siendo ocupadas por hombres, se desdibujan, se tornan opacos, con relación a la repetición de las conductas patriarcales que optan por la explotación del saber y conocimiento femeninos, (obviamente sobre la universidad y la vida académica), en detrimento de su promoción, reconocimiento y valoración y visibilización.

Al respecto la pregunta que surge es, ¿cuál es la amenaza de lo femenino? su condición?, ¿su saber?, ¿su postura? Graciela Morgade, decana de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA en respuesta a una entrevista de Patricia Bonsignore (2019) sobre los motivos por los cuales hay una baja presencia femenina en los cargos jerárquicos en la universidad?, plantea lo siguiente:

“... Una de las características del patriarcado justamente es que la concentración del poder está básicamente del lado de lo masculino. ... hay una simbólica del poder que está rodeando los cargos del poder que hace que haya por un lado una mayor aceptación o incluso un estímulo a que esos lugares sean ocupados por varones. Y por otro lado, un desestímulo, una crítica micropolítica o a veces no tan micro sino abierta a que las mujeres ocupen esos lugares. Es una cuestión cultural Cuando (las mujeres) lo ponen como su proyecto, operan esos mecanismos micropolíticos de desestímulo.” (Bonsignore, 2019).

Tanto la perspectiva de derechos como la diferencial se desdibujan en prácticas de negación del valor de lo femenino. La perspectiva de derechos de las mujeres en la vida laboral y académica en las universidades tiene varios horizontes, a saber: la equidad laboral en el acceso y permanencia en los cargos tanto académicos, como administrativos; en la visibilización y reconocimiento social, académico en el mundo administrativo, del saber, en los roles como investigadores individuales, de equipo, como directoras de programas, de unidades administrativas vinculadas directamente a la promoción, desarrollo y administración de la investigación académica, del saber y del conocer, función asignada a la universidad desde siglos atrás.

La herida emocional en la dignidad de las académicas es fuerte. No solo se ha depredado la autoestima epistémica nuestra sino la cultura extractivista del saber femenino es cada vez más agresiva. De acuerdo con Ordorika, Imanol (2015) se puede

considerar el hostigamiento como una forma que adquiere la violencia de género. "... hay estudios que exploran los problemas de violencia de género en la educación superior, los cuales señalan que se trata de "un problema que acontece en diferentes regiones del mundo, sin condición de nacionalidad, edad, clase social o nivel académico", una forma de agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres "en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad universitaria, tanto dentro como fuera del espacio físico de la universidad" (Valls Carol, 2008: 34-35).

En México, (Ordorika, I (2015) resalta que "Estudios realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales revelan las culturas adversas a las mujeres, en las que priman el menosprecio, la denigración y las situaciones repetidas de acoso y hostigamiento, así como las reacciones y respuestas frente a estos sucesos dentro de las instituciones (ver por ejemplo Buquet Corleto et. al., 2013)."

Y el límite para el maltrato se diluye. Si bien se exhibe actualmente la denuncia por el acoso sexual, el acoso laboral se encarna en lo femenino con la sobrecarga de funciones operativas intermedias fungiendo como auxiliares, secretarias, escribientes de actas. La falsa inclusión de lo femenino en formación y trabajo se da en la perspectiva de la explotación de la mano de obra femenina que acepta condiciones y jornadas extras pues en la actualidad, nosotras aceptamos la sobrecarga por la urgencia de ser proveedoras de los hogares ante el abandono y el desempleo de los hombres. Es cuestionable entonces los significados de la igualdad y equidad de género en las universidades porque hay una interiorización de las condiciones de convivencia y reconocimiento de las mismas.

Las normas, la formalización de los derechos ha desembocado en la expedición y asunción por parte de las Instituciones universitarias de una serie de Acuerdos y Políticas de género, tal como se refiere en los documentos de las universidades colombianas Universidad Cooperativa de Colombia¹ y Universidad del Bosque². La discusión, o mejor, la reflexión apunta cuáles elementos normativos, culturales y administrativos entre otros, es necesario apuntar a transformar para lograr cambios significativos en la condición, reconocimiento y valoración y visibilidad simbólica y

¹ Universidad Cooperativa de Colombia UCC (2019) Acuerdo Superior # 503. Por medio del cual se declara la política de inclusión e interculturalidad de la UCC".

² Universidad del Bosque. (2019) Política de género. Bogotá,

real de las mujeres en las instituciones universitarias, tanto como académicas como administrativas e investigadoras.

De otro lado la enunciación y denuncia de lo femenino, en estos escenarios, debe luchar doblemente, 1. Por ser escuchadas y 2. Por no ser estigmatizado el reclamo como histérico y desbordado emocionalmente. Lo que termina sucediendo es la deserción de las mujeres académicas de estos escenarios, así físicamente se permanezca el espíritu se doblega ante la esperanza del reconocimiento y por no perder el empleo se consiente con la invisibilización y la eliminación.

En síntesis, a pesar de la presencia femenina en las universidades “no significa que la habiten, no implica el reconocimiento del saber pleno, el proporciona reconocimiento, autoridad, y se instala en la creación de nuevos saberes” (Ballarín, 2015).

De acuerdo con García Ramírez, (2016) “(...) la producción histórica sobre las mujeres sigue siendo soslayada en los debates que hoy día siguen alentando la historiografía masculina aún hegemónica. (...) Las mujeres siempre hemos existido, luego tenemos que visibilizarlas. (...) rescatar a las mujeres de las sombras (...)”

Referencias Bibliográficas

1. Ballarín Domingo, P. (2015). *Los códigos de género en la universidad*. Revista Iberoamericana de Educación, vol. 68 (2015), pp. 19-38 - OEI/CA Disponible en <https://rieoei.org/historico/documentos/rie68a01.pdf>
2. Bonsignore, C. (2019). *Las universidades como territorio del patriarcado. Entrevista con Graciela Morgade sobre la desigualdad de género en el ámbito académico* (16 de julio de 2019). Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/206500-las-universidades-como-territorio-del-patriarcado>.
3. García Ramírez, C. (2016). *Mujeres e historia. Cuestionando la invisibilidad y tornándonos visibles*. Procesos Históricos, núm. 29, enero-julio, 2016, pp. 36-44 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/200/20044209009.pdf>
4. Mayorga, K. (2018). *Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI*. Pps137 – 144. Palermo Business Review | © 2018 Fundación Universidad

- de Palermo. Graduate School of Business. N° 18. Noviembre 2018. Disponible en https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
5. Ordorika, I. (2015). *Equidad de género en la Educación Superior*. Revista de la educación superior, 44(174), 7-17. Recuperado en 30 de septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es.
 6. Universidad Cooperativa de Colombia UCC (2019) *Acuerdo Superior # 503. Por medio del cual se declara la política de inclusión e interculturalidad de la UCC*. Consejo Superior Universitario. 10 de septiembre de 2019 Acuerdo N. 503. Disponible en https://www.ucc.edu.co/asuntos/legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo_503_de_2019.pdf
 7. Universidad del Bosque. (2019) *Política de género*. Bogotá, 40 p. Disponible en https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero_ueb.pdf