



Informe Final

**ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO
CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE
PLANTA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO E INTERSECCIONAL
2015- 2019**

Observatorio de Asuntos de Género –OAG UNAL

Juan Pablo Bohórquez Montoya
Investigador

Jorge Iván Marín Guzmán
Estadístico

Liz Leandra Ramos Urrego
Profesional de Apoyo

*Proyecto 381-Universidad Incluyente: Fortaleciendo la Cultura y las Prácticas de
Inclusión con Enfoque de Diversidad y Enfoque de Género*

Universidad Nacional de Colombia

Bogotá D. C., 2021

Índice de Contenido

| | |
|---|----|
| RESUMEN EJECUTIVO | 8 |
| INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| MARCO REFERENCIAL | 11 |
| a. Trabajo docente y administrativo | 13 |
| b. Responsabilidades familiares, roles de género | 14 |
| c. Techos de cristal, paredes de cristal, suelos pegajosos | 15 |
| d. Segregación horizontal y vertical..... | 16 |
| e. Condiciones laborales | 17 |
| METODOLOGÍA..... | 21 |
| Instrumentos | 22 |
| a. Bases de datos. Fuentes y proceso de depuración de datos | 23 |
| b. Encuesta docentes y administrativos | 29 |
| c. Grupos focales, entrevistas semiestructuradas | 31 |
| RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DOCENTE 2015-2019..... | 33 |
| Resultados bases de datos docentes | 33 |
| a. Docentes por sede | 33 |
| b. Docentes y Facultades por sede | 35 |
| c. Horas laborales de dedicación académica semanal del personal docente | 36 |
| d. Categoría docente y nivel de estudio | 38 |
| e. Puntaje docente y Salarios docentes | 41 |
| f. Salarios..... | 42 |
| g. Años de servicio de los docentes | 43 |
| h. Edad de las y los docentes vinculados, Categoría docente | 44 |
| i. Origen geográfico de las y los docentes..... | 45 |
| Resultados obtenidos de la encuesta docente..... | 46 |
| a. Género del personal docente encuestado..... | 47 |
| b. “Raza” de las y los docentes | 48 |
| c. Estado civil de las y los docentes | 49 |
| d. Número de hijos de las y los docentes | 50 |
| e. Estímulos recibidos por docentes..... | 52 |

| | | |
|----|---|-----------|
| f. | Integrante de instancia de decisión | 53 |
| g. | Labores durante la semana..... | 54 |
| h. | Factores y situaciones que afectan el desarrollo de la carrera académica | 55 |
| i. | Realidad laboral de las y los docentes hasta el año 2019 | 55 |
| j. | Rasgos que configuran la discriminación | 57 |
| k. | Violencias basadas en género y “raza”..... | 58 |
| | Resultados de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas de docentes..... | 60 |
| a. | Dimensión espacial | 60 |
| b. | Intensidad del trabajo | 61 |
| c. | Maternidad | 62 |
| d. | Discriminación y violencia | 64 |
| e. | Perspectivas laborales de las y los profesores | 65 |
| | RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO 2015-2019 | 66 |
| | Resultados bases de datos personal administrativo | 66 |
| a. | Personal administrativo por sedes, dependencias y dedicación laboral..... | 67 |
| b. | Personal administrativo por dependencias | 67 |
| c. | Personal administrativo horas semanales de trabajo..... | 68 |
| d. | Cargos del personal administrativo | 68 |
| e. | Nivel de estudio del personal administrativo..... | 70 |
| f. | Salarios y cargos del personal administrativos | 71 |
| g. | Años de servicio del personal administrativo en la UNAL | 72 |
| h. | Edad del personal administrativo..... | 73 |
| i. | Años de servicio del personal administrativo | 74 |
| j. | Procedencia geográfica del personal administrativo | 74 |
| | Resultados a partir de la encuesta dirigida al personal administrativo | 75 |
| a. | Sexo e identidad de género..... | 75 |
| b. | “Raza” del personal administrativo | 75 |
| c. | Estado civil de las personas | 76 |
| d. | Número de hijos | 77 |
| e. | Estímulos otorgados al personal administrativo..... | 77 |
| f. | Integrante de instancia de decisión | 77 |
| g. | Labores durante la semana..... | 78 |
| h. | Factores y situaciones que afectan el desarrollo de la carrera | 81 |
| i. | Realidad laboral de las y los administrativos hasta el año 2019 | 84 |
| j. | Rasgos que configuran la discriminación | 89 |

| | |
|--|-----|
| k. Violencias basadas en género y “raza” | 90 |
| Grupos focales y entrevistas semiestructuradas personal administrativo | 93 |
| a. Relaciones con jefes y docentes | 93 |
| b. Violencia y discriminación | 95 |
| c. Calidad del tiempo de trabajo | 97 |
| d. Carrera laboral | 98 |
| DISCUSIÓN..... | 99 |
| CONSIDERACIONES FINALES | 115 |
| RECOMENDACIONES | 117 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 121 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Variación porcentual personal docente 2015-2019 | 24 |
| Tabla 2 Variación porcentual del personal administrativo 2015-2019..... | 24 |
| Tabla 3 Valores de SMMLV | 26 |
| Tabla 4 Regiones configuradas en función de la investigación | 27 |
| Tabla 5 Sede a la que se encuentra vinculado el personal docente (Femenino Masculino) | 34 |
| Tabla 6 Horas laborales de dedicación del personal docente (Femenino Masculino) 2015- 2019 | 37 |
| Tabla 7 Categoría docente (Femenino, Masculino), 2015-2019..... | 39 |
| Tabla 8 Nivel de Estudios del personal docente (Femenino Masculino), 2015-2019..... | 40 |
| Tabla 9 Puntaje salarial obtenido por el personal docente (Femenino Masculino), 2015-2019 | 41 |
| Tabla 10 Salario del personal docente (Femenino Masculino) 2015-2019 | 42 |
| Tabla 11 Años de servicio del personal docente (Femenino, Masculino) 2015-2019 | 44 |
| Tabla 12 Edad de las y los docentes (Femenino Masculino) 2015-2019..... | 45 |
| Tabla 13 Región de origen del personal docente (Femenino Masculino) 2015-2019 | 46 |
| Tabla 14 Identidad de género 2020 | 47 |
| Tabla 15 “Raza” de Origen del docente desagregado por género 2020..... | 48 |
| Tabla 16 Estado Civil de la o el docente 2020 | 50 |
| Tabla 17 Número de hijos del personal docente 2020 | 51 |
| Tabla 18 Participación en instancias decisión o 2020 | 53 |
| Tabla 19 Evaluación por parte de comités u otros | 56 |
| Tabla 20 Recursos laborales desagregado..... | 57 |
| Tabla 21 Existencia de discriminación por razones de género..... | 57 |
| Tabla 22 Presencia de imágenes racistas..... | 59 |
| Tabla 23 Comentarios racistas | 59 |
| Tabla 24 Mensajes raciales no deseados 2020 | 59 |
| Tabla 25 Sede de vinculación del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019 | 67 |
| Tabla 26 Dedicación semanal del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019 | 68 |
| Tabla 27 Horas semanales dedicadas al cuidado de niños (as) y otras personas..... | 79 |
| Tabla 28 Horas semanales dedicadas al trabajo..... | 80 |
| Tabla 29 Horas semanales dedicadas a la recreación y el esparcimiento..... | 81 |
| Tabla 30 Afectación a la carrera por cuidar hijos e hijas | 82 |
| Tabla 31 Afectación a la carrera por cuidar otros(as) niños(as) | 83 |
| Tabla 32 Afectación a la carrera por cuidar personas adultas mayores | 83 |
| Tabla 33 Afectación a la carrera por cuidar personas enfermas | 84 |
| Tabla 34. Afectación a la carrera por cuidar personas con discapacidad | 84 |
| Tabla 35 Ambiente laboral satisfactorio | 84 |
| Tabla 36 Reconocimiento a sus esfuerzos e iniciativas en el trabajo | 85 |
| Tabla 37 Su puesto actual es satisfactorio..... | 85 |
| Tabla 38 Su salario actual es satisfactorio | 86 |
| Tabla 39 Se respetan sus derechos laborales | 86 |
| Tabla 40 Adecuado el espacio, equipo y/o herramientas para realizar su trabajo | 87 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 41 La Universidad le ofrece capacitación en su área de trabajo..... | 88 |
| Tabla 42 Recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus labores..... | 88 |
| Tabla 43 Ha sentido discriminados por su identidad de género en la Universidad | 90 |
| Tabla 44 Cartas, correos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza étnica y/o racial no deseados | 92 |
| Tabla 45 Presencia de imágenes racistas..... | 92 |
| Tabla 46 Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su origen étnico ... | 93 |
| Tabla 47 Respuesta frente a la VBG, Personal Administrativo..... | 109 |
| Tabla 48 Marco que guía las recomendaciones..... | 117 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 Dimensiones y rasgos de las condiciones laborales | 20 |
| Gráfico 2 Mapa. Regiones de origen de las personas docentes y administrativas | 28 |
| Gráfico 3 Sexo del personal docente encuestado 2020 | 47 |
| Gráfico 4 “Raza” de Origen del personal docente 2020 | 49 |
| Gráfico 5 Estado Civil del personal docente 2020 | 50 |
| Gráfico 6 Número de Hijos del personal docente (Femenino Masculino 2020) | 52 |
| Gráfico 7 Estímulos docentes (Femenino Masculino 2020)..... | 53 |
| Gráfico 8 Horas dedicadas al trabajo 2020 | 54 |
| Gráfico 9 Afectación de la carrera académica 2019 | 55 |
| Gráfico 10 Valoración del trabajo académico 2019 | 56 |
| Gráfico 11 Esforzarse más para el reconocimiento del trabajo académico | 56 |
| Gráfico 12 Cargos del personal administrativos (Femenino Masculino) 2015-2019 | 69 |
| Gráfico 13 Nivel de estudio del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019 | 71 |
| Gráfico 14 Salario en SMMLV de los administrativos (Femenino Masculino) 2015-2019. | 72 |
| Gráfico 15 Años de servicio del personal administrativo (Femenino Masculino) | 73 |
| Gráfico 16 Edad de los administrativos (Femenino Masculino) 2015-20194 | 74 |
| Gráfico 17 Sexo del personal administrativo 2021 | 75 |
| Gráfico 18 Identidad de género del personal administrativo 2021 | 75 |
| Gráfico 19 Raza/etnia del personal administrativo 2021 | 76 |
| Gráfico 20 Estado civil del personal del administrativo 2021 | 76 |
| Gráfico 21 De hijos del personal del administrativo 2021 | 77 |
| Gráfico 22 Horas dedica al cuidado de otras personas | 82 |
| Gráfico 23 Se respetan y permiten las actividades sindicales de los y las trabajadores... | 87 |
| Gráfico 24 Es adecuado el espacio, equipo y/o herramientas para realizar su trabajo..... | 87 |
| Gráfico 25 Ha recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de evaluadores (as) | 89 |
| Gráfico 26 Ha sentido discriminado por su orientación sexual en la Universidad | 90 |

RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Nacional de Colombia (UNAL), fundada en 1867, ha sido desde sus inicios la Institución que ha guiado y marcado las pautas de la educación superior en el país. Ella ha sintetizado los proyectos de sociedad, así como las mismas prácticas y relaciones sociales. Es pues una institución que ha señalado, en parte, los derroteros, de la educación y de la misma sociedad, a la vez, que la institución se ha hallado atravesada por las transformaciones de la misma sociedad, sus contradicciones y conflictos.

Las relaciones entre hombres y mujeres al interior de la Universidad han de estar regidas por condiciones de igualdad. La UNAL ha de brindar las condiciones para que la igualdad formal de mujeres y hombres se traduzcan en realidad, a través de la eliminación de todo tipo de prácticas y sesgos discriminatorios, ya sean estos de género, “raza”, etnia, clase, entre otros. Ello guiado por principios de participación y concertación –de la comunidad universitaria-, transparencia y divulgación sobre lo que ha de hacerse para lograr la concreción de este ideal.

Dados los fines de la UNAL, el conocimiento ha de soportar las transformaciones de las prácticas sociales, culturales y de las relaciones que se establecen entre los grupos humanos y sujetos al interior de ella. En este marco, la UNAL se planteó la realización un estudio que caracterizase al personal docente y administrativo en sus condiciones laborales desde una perspectiva de género e interseccional durante el periodo 2015- 2019. Este enfoque, consiente del conocimiento y comprensión de realidades sociales complejas y el reconocimiento de la articulación de diversos sistemas de opresión, discriminación o violencia estructural, que confluyen en las experiencias vitales de todas las personas y que encuadran el devenir particular en sus vidas.

Para la realización de este estudio se revisaron 30 bases de datos, suministradas por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo de la UNAL. Se llevaron a cabo con las y los docentes de la Universidad ocho (8) grupos focales y ocho (8) entrevistas semiestructuradas, en ellos estuvieron presentes 33 personas. Con el personal administrativo se realizaron siete (7) grupos focales y tres (3) entrevistas semiestructuradas. En las cuales participaron 27 personas.

La Universidad presenta grandes diferencias entre hombres y mujeres. De una parte, se hallan sesgos de selección que afectan negativamente a las mujeres docentes, donde la relación es de una docente por cada tres hombres docentes. Igualmente, se dan techos de orden salarial, donde las docentes se encuentran un 30% debajo de los hombres. Del mismo modo, el estudio corroboró la persistencia, a pesar de las políticas emprendidas en aras de la equidad de género, de sedes, Facultades y programas ampliamente masculinizados; la violencia basada en género, sigue siendo, un elemento preponderante en las relaciones laborales entre las y los docentes, donde las primeras son las víctimas mayoritarias.

Por otra parte, el personal administrativo de planta presenta una relativa paridad en su composición de género, empero existen dependencias en las cuales se marca la presencia mayoritaria de mujeres u hombres, que refuerza los estereotipos producidos por el sistema socio-sexual. Las dinámicas propias de la contratación y de los puestos de trabajo de este

personal evitan que diferencias salariales se puedan manifestar en contra de uno u otro género. No obstante, se presentan segregaciones ocupacionales, que confinan a las mujeres a ciertos cargos, por ejemplo, secretarias; también se dan procesos sutiles de discriminación contra las mujeres, cuando han alcanzado cargos de dirección, pues se desvalorizan sus ideas e iniciativas. Unido a este último punto, se presenta una desvalorización del saber del personal administrativo en general. La violencia basada en género, al igual que con el personal docente, recae especialmente sobre las mujeres y, es ejercido, por miembros masculinos administrativos y docentes.

Podría afirmarse, que existen indicios de un racismo silenciado en la Universidad, que afecta a toda la comunidad universitaria, pues la presencia de personas de diferente origen cultural, regional, entre otros, no es representativa.

Ante estas situaciones, se plantearon 18 de recomendaciones en aras de contener prácticas discriminatorias y dar continuidad a los procesos ya iniciados en búsqueda de la equidad de género, y por consiguiente transformar las relaciones entre hombres y mujeres en la Institución.

INTRODUCCIÓN

El estudio Caracterización de la Población Docente y Administrativa de la Universidad, desde una Perspectiva de Género e Interseccional, está circunscrito en el Proyecto de Inversión 381-Universidad Incluyente: Fortaleciendo la Cultura y las Prácticas de Inclusión con Enfoque de Diversidad y Enfoque de Género de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL). Investigación formulada en el marco del Plan Global de Desarrollo 2019 -2021 y liderado por la Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género. La investigación tiene como objetivo principal: “Realizar un estudio interseccional con perspectiva de género sobre las condiciones laborales de las y los docentes y personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia. Y cuyos objetivos específicos son: Identificar el estado de equidad de género en la Universidad Nacional de Colombia para la población docente y administrativa. Caracterizar a la población docente y administrativa de la Universidad Nacional de Colombia [...]. Señalar la influencia de la imbricación de los sistemas de género, raza¹, clase, sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres pertenecientes a la población docente y administrativa de la Universidad Nacional de Colombia”² (Gómez & Farías, 2019b).

Esta investigación es de carácter descriptivo cuantitativo, la cual da cuenta de las características del personal docente y administrativo de planta de la Universidad Nacional de Colombia. De este modo, se expone la caracterización sociodemográfica, de todas sus sedes, para el periodo comprendido del año 2015 y 2019.

Este informe consta de seis grandes apartados. En el primero, se explicitan sucintamente los conceptos teóricos que orientan este estudio. En segundo lugar, se aborda la metodología utilizada: fuentes cuantitativas y su tratamiento que posibilita la producción de datos necesarios para la investigación. En tercer lugar, se abordan los resultados obtenidos para el personal docente, sintetizados en una serie de tablas y gráficas, seguidos de una síntesis de los hallazgos surgidos de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas realizadas. En cuarto lugar, se exponen los resultados estadísticos de las bases de datos y de la encuesta sobre el personal administrativo de planta de la UNAL, del mismo modo, se incluyen los resultados surgidos de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas realizadas. Quinto lugar, se realiza la discusión de los resultados generales de las dos poblaciones. Finalmente, se abordan concisamente, los límites y alcances del estudio y se realizan recomendaciones a partir de los hallazgos.

¹ Si bien, la raza, en términos biológicos, es inexistente (Fuentes, A., Ackermann, R. R., Athreya, S., Bolnick, D., Lasisi, T., Lee, S. H., McLean, S. A., & Nelson, R. (2019). AAPA Statement on Race and Racism. *Am J Phys Anthropol*, 169(3), 400-402. <https://doi.org/10.1002/ajpa.23882>), ella es un marcador dentro de una matriz de relaciones sociales, donde ciertas características visibles sirven configurar las condiciones de los sujetos y determinar, en parte, su lugar social. No obstante, esto es solo posible en la medida que dicha sociedad establece, reconoce o “racializa” a ciertos grupos humanos; esto mismo sucede con el auto-reconocimiento que realizan los sujetos sobre su etnia u otras identidades, u origen geográfico, según Glasgow, J. (2009). *A Theory of Race*. Routledge. a ciertos grupos humanos; esto mismo sucede con el auto-reconocimiento que realizan los sujetos sobre su etnia u otras identidades, u origen geográfico.

² Las cursivas no se encuentran en el original.

Marco Referencial³

Los estudios de género han resaltado la importancia de reconocer la existencia de una división sexual delimitada por una segmentación entre hombres y mujeres. Dicha división, articulada con otras estructuras, demarcan la forma en que se construyen los universos simbólicos que dan lugar en las distintas sociedades, a un sistema que podemos denominar como socio-sexual, el cual se sitúa como una estructura de dominación, condicionando formas de ser y hacer, mediante una serie de mecanismos, tecnologías y prácticas socioculturales, que son naturalizadas e introyectadas bajo la ilusión de esencialidad en lo humano y se presentan como universales (Hall, 1980, p. 342).

El sistema socio-sexual crea representaciones y discursos que circulan mediante los procesos de socialización o a través de escenarios de autoridad principalmente relacionados con la ciencia tradicional y androcéntrica, por ejemplo, a través de la medicina y la biología; áreas que se enseñan en las Instituciones de Educación Superior (IES). Estos discursos, van acompañados de la generación de categorías y jerarquías que establecen un orden determinado como forma de control social y de opresión de todo aquello que se sitúa fuera del lugar de poder otorgado fundamentalmente a la masculinidad y la heterosexualidad, interconectados con el estatus de superioridad relacionado con la clase social, la procedencia geográfica, la determinación de la raza, entre otros (Cfr. Blazquez et al., 2012)

Se puede afirmar entonces que el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado (mediante los discursos que jerarquizan la anatomía humana), que se basa en las construcciones culturales derivadas de categorizaciones biológicas y médicas. Así, este es “[...] ordenador de las relaciones sociales -y no como atributo de individuos-, el género puede aparecer como sistema de estatus, como expresión de la división social del trabajo, como representación, como organización del poder.” (Ortale, 2015, p. 20)

Lo anterior, ha sido examinado por el feminismo, pero principalmente por el feminismo negro (black feminism), el cual teorizó y complejizó el género, al considerar que estaba dominado por sistemas de opresión que operaban alrededor del mismo feminismo, la raza y los privilegios de clase, la etnia y se encontraba atravesado por una mirada eurocéntrica, por lo cual no tenía en cuenta las realidades de las mujeres de otras latitudes y otras identidades (mujeres negras, indígenas, de otras etnias, entre otras). Así, el género como estructura de dominación y discriminación no opera de manera aislada, sino en relación con otros sistemas de opresión social que confluyen en un contexto específico, determinando experiencias particulares y diversas para las personas. Por consiguiente, se cuestiona el esencialismo construido sobre el ser mujer, sus relaciones, prácticas y lugares sociales (Crenshaw, 1989).

³ Esta sección es, en parte, una síntesis y adaptación del marco referencial del proyecto de caracterización formulado por Gómez, L. C., & Farías, D. c. (2019b). *Propuesta de marco conceptual en que se basará el estudio caracterización de la población docente y administrativa de la universidad, desde una perspectiva de género e interseccional*. Dirección Nacional de Bienestar Universitario; Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género; Universidad Nacional de Colombia.

En esta vía, se han realizado publicaciones en las que se presentan las interrelaciones entre los sistemas de género y raza, incorporando, también, su relacionamiento con el sistema de clase desde diversas perspectivas de análisis. En la actualidad, son prolíferos los ejercicios de investigación o de construcción teórica que incorporan el análisis interseccional en relación con las imbricaciones entre categorías como género, raza, clase, territorio, geolocalización, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad (Barndt, 2002; Björnsdóttir & Traustadóttir, 2010; Comas-d'Argemir, 1995; Gabaccia & Iacovetta, 2002; Peetz & Murray, 2017; Schmitz, 1996). La contribución de esta perspectiva radica en que permite aprehender y comprender la interrelación de las estructuras de dominación-discriminación social, que confluyen en un mismo fenómeno o en las experiencias de cada persona y que determinan dinámicas de existencia particulares.

La interrelación de estas categorías es compleja y varían según en el tiempo y el espacio. Al respecto, Arango (2007, p. 37) expresa que “operan más bien un continuo de posiciones que se modifican de acuerdo con la situación y las revelaciones que se involucran, [son] relaciones que definen una posición en un momento dado y en un espacio o campo determinado”. En este sentido, Viveros (2016, p. 8) retoma lo planteado por Kergoat, y expone que en atención al “carácter dinámico de las relaciones sociales y de la complejidad de los antagonismos que subsumen muy rápidamente debajo del tríptico sexo, raza, clase”, se debe considerar que “las relaciones sociales son consubstanciales y coextensivas. Son consubstanciales en la medida en que generan experiencias que no pueden ser divididas secuencialmente sino para efectos analíticos, y son coextensivas porque se coproducen mutuamente”. Viveros (2016, p. 8) menciona al respecto:

En algunas ocasiones, el género crea la clase, como cuando las diferencias de género producen estratificaciones sociales en el ámbito laboral. En otras, las relaciones de género son utilizadas para reforzar las relaciones sociales de raza, como cuando se feminiza a los hombres indígenas o se hipermasculiniza a los hombres negros; inversamente, las relaciones raciales sirven para dinamizar las relaciones de género, como cuando se crean jerarquías entre feminidades y masculinidades a partir de criterios raciales (Kergoat, 2009). En resumen, la consubstancialidad y la coextensividad de las relaciones sociales significa que cada una de ellas deja su impronta sobre las otras y que se construyen de manera recíproca (Dorlin, 2009).

De este modo, efectuar un análisis interseccional permite relacionar no sólo las discriminaciones con la categoría de género, sino con el racismo, clasismo, heteronormatividad, adultocentrismo, entre otras, que confluyen y exacerban más dichas discriminaciones y/o situaciones de violencia que devienen de esta intersección. Dinámicas, igualmente, presentes en el espacio universitario, pues este forma parte de la misma norma social y cultural.

Trabajo docente y administrativo

La comprensión del trabajo docente se imbrica con la división sexual del trabajo, categoría de análisis indispensable en este estudio. El concepto de trabajo, según Comas (1995), suele emplearse para denominar las múltiples actividades o tareas que la humanidad realiza de manera constante y que se relacionan con alguna forma de producción o reproducción del sistema social. Además, considera relevante entender el trabajo como el conjunto de “relaciones sociales, saberes, representaciones, que se ponen en (sic) contribución para producir y distribuir bienes y servicios y para reproducir el proceso mismo por el que se crean y distribuyen tales bienes y servicios” (Comas-d'Argemir, 1995, p. 33), todo esto, teniendo en cuenta que el trabajo es una construcción social que apoya el alcance de las formas de subsistencia de las distintas sociedades, dotando de capacidad transformadora a las capacidades individuales, a partir de lo preestablecido por un universo social y simbólico específico e histórico. En otras palabras, muestra una forma de vivir y el momento histórico en los que se encuentra una sociedad determinada (Marx, 1981).

La categoría de trabajo, desde distintas disciplinas, explicita la existencia de una división sexual en el trabajo, a partir de la identificación de roles determinados para hombres y mujeres en atención a labores denominadas como productivas o reproductivas (Cfr. Meillassoux, 1999; Rey, 1969). No obstante, los desarrollos teóricos se han enfocado en el reconocimiento de dicha segmentación para evidenciar la complejidad del trabajo y la estructura que, según sus argumentaciones, posibilita la producción del capital y el sostenimiento de los modos de producción.

Comprender las condiciones laborales de los y las docentes al interior de la Universidad, así como el trabajo administrativo realizado por mujeres y hombres, nos lleva a ir más allá, cuestionar las implicaciones que posee dicha división sexual del trabajo en la consolidación de formas particulares de existir y habitar las realidades sociales y en su influencia en las relaciones humanas.

Izquierdo et al. (2008), aseguran que las prácticas universitarias reproducen estos sesgos de género dados en el entorno familiar, extrapolándose al ámbito laboral en donde las mujeres siguen ejerciendo una labor de cuidado, como docentes o administrativas, y los varones de provisión, si se quiere de conocimiento.

En cuanto a la población administrativa en particular, algunos estudios de caracterización han mostrado cómo la presencia de las mujeres en las IES, en el área administrativa y de servicios es más alta. Sin embargo, se encuentran sobrerrepresentadas en las categorías de vinculación más bajas, de apoyo a la gestión o de atención al público; en cambio, en las posiciones de dirección, la tendencia es contraria (Duarte Campderrós & Mas-Casadesús, 2011, p. 41). A pesar de que los niveles de estudios de las mujeres sean iguales o superiores a los de sus pares masculinos, al entrar al mercado laboral esto las perjudica producto de los procesos de socialización del género (UNESCO & IESALC, 2021, p. 41)

La división sexual del trabajo posee, entonces, aspectos problemáticos en relación con las condiciones de existencia que son atribuidas y posibilitadas especialmente para hombres y mujeres. En primer lugar, delimita claras diferencias en los roles que pueden ser asumidos

por cada quién, restringiendo las posibilidades de agencia en relación con el ser y el hacer de las personas.

Como un segundo elemento podemos mencionar que la división sexual del trabajo tiene una clara vinculación con las condiciones de desigualdad, derivadas de las diferencias en cuanto al prestigio que se otorga a hombres y mujeres, en función del valor que cada sociedad asigna a sus ocupaciones, sin que medie la importancia real o contribución de dichas actividades. Esto, también, se suscribe en un proceso de legitimación/naturalización, en donde se realiza una definición social de lo justo y lo injusto, lo bueno o lo malo, “[...] considerando la diferencia, con sus atributos positivos y negativos, como parte de un orden moral que justifica los distintos patrones de comportamiento. Así, las prácticas discriminatorias no suelen ser percibidas como tales, pues se basan en la naturalización de determinados rasgos de los individuos y se realizan inconscientemente” (Comas-d'Argemir, 1995, p. 43).

Lo anterior tiene una expresión en las trayectorias laborales del personal docente y administrativo. Por trayectoria laboral entendemos la movilidad que se produce en el ejercicio profesional de docentes o administrativos, desde que ingresaron a una posición con una vinculación específica a una IES, hasta que llegan a la posición actual o la última (egreso). La historia particular en este campo de un individuo puede entenderse como carrera laboral. Sin embargo, hacen parte de las trayectorias laborales de las personas los aspectos relacionados con el nivel educativo, experiencias profesionales, la edad, el sexo, las responsabilidades familiares, las aspiraciones y oportunidades de ascenso y las políticas de ingreso, permanencia, promoción y egreso de las IES. De este modo, pueden presentarse segregaciones ocupacionales según se es hombre o mujer, lo que deriva en prácticas de discriminación basada en género; que pasan por las labores asignadas al cargo (explícitas e implícitas), la configuración del espacio y puesto de trabajo hasta la forma y procedimiento de ingreso a la institución, por solo nombrar algunas (Díaz et al., 2004).

Responsabilidades familiares, roles de género

Buquet (2013) examina las responsabilidades familiares y la división sexual del trabajo, donde se fijan tareas y espacios específicos para hombres y mujeres. La autora describe las asignaciones tradicionales para los hombres, en el ámbito productivo, y para las mujeres, en lo reproductivo, representando esto una coincidencia con lo público y lo privado. En el espacio reproductivo se tiene, no solo la perpetuación de la especie humana, sino también la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, quienes actúan en lo público - generalmente los hombres- tienen un espacio para descansar, alimentarse y asearse en lo privado o doméstico, a fin de continuar la actividad productiva-pública en óptimas condiciones; el espacio doméstico está determinado para las mujeres sin considerar una remuneración por la carga que implica, además de no ser valorado o reconocido.

Este análisis resulta relevante toda vez que, si bien el espacio doméstico resulta ajeno para los hombres, en tanto no participan activamente de las demandas de éste, gozan de los beneficios que les permiten concentrarse en su tarea productiva y que, para las mujeres, significa una doble jornada que limita sus posibilidades de desempeñarse en el ámbito

público, produce mayor desgaste físico y emocional y se disminuyen sus posibilidades y espacios personales. Pues, como ha señalado Domínguez refiriéndose al tiempo del cuidado, esto implica, a la vez, contradicciones entre las distintas lógicas que rigen los trabajos ya sean estos domésticos, de cuidado o profesionales donde se produce una desincronización de los tiempos de ellos, cuyas consecuencias afectan gravemente a las mujeres (Domínguez Amorós, 2020, p. 490).

Para Buquet (2013) es importante retomar este fenómeno ya que las IES reproducen los patrones de división sexual del trabajo, tanto al interior de sus estructuras, como en el entendido que promueven de requerir a los y las académicas de tiempo completo, sin estimar las responsabilidades paralelas a la vida académica. Para el caso de la carrera académica, esto tiene un impacto en el desempeño de las mujeres, ya que impone obligaciones adicionales, que no se perciben dentro de la lógica de la vida académica, la cual está diseñada alrededor de la noción de la disponibilidad total.

En este sentido, Buquet (2013) al revisar distintas investigaciones, concluye que las mujeres con una carrera académica dedican por lo menos el doble de horas que los hombres a tareas domésticas, así como la decisión del matrimonio y la familia disminuye las posibilidades de ascenso en el mundo académico, lo que no implica una menor calidad del trabajo académico profesional.

Techos de cristal, paredes de cristal, suelos pegajosos

En las IES concurre un sistema social o de ciencia y tecnología que jerarquiza y subordina ciertos actores y prácticas. Además, “[...] por su propia naturaleza, cuenta con mecanismos dentro de su estructura que oculta la discriminación hacia las mujeres, es decir, el orden patriarcal y de dominación masculina se extiende hasta el medio académico y se cristaliza, entre otros aspectos, en la forma del denominado “techo de cristal” (Morley, 1999)” (Buquet Corleto et al., 2006, p. 15).

Algunas propuestas de los estudios de género señalan que existe un “techo de cristal”, el cual dificulta para las mujeres el ascenso de carrera a ciertos niveles, puesto que se limita su poder y acción. De acuerdo con autoras como Buquet (2015) quien cita a Morley (1999), este techo se desarrolla principalmente, debido a la estructuración de ambientes laborales hostiles para las responsabilidades asumidas por las mujeres en determinación de los roles de género, que “orillan a las mujeres a situarse lejos de las esferas del poder, tal vez como una forma de resistencia, pero al mismo tiempo resulta un mecanismo ideal para reproducir la discriminación” (p. 70). También, se reconocen “paredes de cristal” que se refieren a las limitaciones de acceso a determinados sectores laborales, y “suelos pegajosos” dado el estancamiento de las mujeres en trabajos de menor calificación (Brosio, 2017).

De igual manera, el concepto de techo de cristal ha sido utilizado para designar aquellos obstáculos sociales, políticos, económicos y culturales que se les presentan a las mujeres e impactan en el mundo laboral. En general, las mujeres poseen responsabilidades domésticas y de cuidado que complejizan su asistencia en ciertos horarios y espacios de trabajo, además, existe un amplio entrenamiento de las mujeres para el cuidado con el predominio de la afectividad y las emociones. Ahora bien, en los sitios de trabajo que son

de predominancia masculina, es posible que a las mujeres se les exija el doble de trabajo y excelencia para ocupar un estatus similar al de un empleado promedio, donde, además, muchas intentan adquirir características de lo masculino para poder estar al nivel de estos. Al respecto, existen estereotipos que condicionan el acceso a lugares de poder para las mujeres, por tanto, éstas, en muchas ocasiones, naturalizan lugares de subordinación (Burin, 2008).

Por consiguiente, Buquet (2015) indica que se genera una distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos escenarios que conforman los espacios de trabajo, tales como las IES, ejemplos de ello son: la masculinización y feminización de determinados campos académicos y labores, así como la disminución de la presencia de mujeres en nombramientos académicos o puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico.

A su vez, esto genera otras dinámicas en las que incluso, las mujeres que alcanzan niveles jerárquicos altos no desean reconocer sesgos de género en las trayectorias académicas o profesionales. De acuerdo con Buquet (2015) se debe a que “[...] demeritaría los esfuerzos personales de las mujeres que han logrado llegar a la cima. Su lugar lo defienden por méritos personales y no quieren que se las identifique con ningún proceso institucional que haya facilitado su presencia en el lugar que ocupan” (p. 72). Asimismo, Buquet (2015) también identifica que en ocasiones dichas mujeres se perciben a sí mismas o son vistas por otras personas como masculinizadas, debido a la necesidad de adecuarse a los espacios comúnmente conformados por hombres.

Segregación horizontal y vertical

En conexión con los techos de cristal, los pisos pegajosos y las paredes de cristal, aparece la conceptualización de las formas de segregación horizontal y vertical. En términos generales, la segregación consiste en la “[...] distribución diferencial de hombres y mujeres en un universo determinado o una organización, la cual genera una situación de aislamiento y exclusión de grupos minoritarios respecto del conjunto de la sociedad” (Buquet Corleto et al., 2006, p. 317). La segregación vertical “[...] tiene que ver con nombramientos, categorías y niveles, [y la segregación horizontal] (...) es disciplinaria y se refiere a las variaciones de la participación entre hombres y mujeres según las áreas del conocimiento” (Buquet Corleto et al., 2006, p. 27).

Para Buquet (2013) esta segregación es identificable en las IES, en atención a la baja participación de mujeres en algunas “[...] profesiones, oficios, disciplinas y áreas del conocimiento” (p. 1), debido a que tradicionalmente se les ha considerado como áreas masculinas. Adicional a ello, es evidente en la casi nula ocupación de lugares de poder y toma de decisiones y nombramientos por parte de las mujeres. No obstante, es importante mencionar que la categoría de segregación no solo incluye el análisis de los lugares que ocupan las mujeres, sino de los distintos grupos poblacionales.

La segregación vertical, según Comas-d'Argemir (1995) es aquella que se produce cuando determinados grupos de personas se concentran en niveles de labores inferiores o percibidas como tal, mientras que el resto de los grupos, se distribuyen en varios niveles o se encuentran de forma mayoritaria en aquellos concebidos en mayor prestigio o

importancia. En atención a los postulados de Ion, Duran-Bellonch y Bernabéu (2013), la segregación vertical puede ser comprendida también como el techo de cristal; estos autores realizaron un estado del arte sobre igualdad de género en la educación superior, en el que concluyeron que generalmente las mujeres cuentan con más títulos de educación superior que los hombres, son pocas quienes acceden a formación de doctorado y menos quienes llegan a ejercer labores de docencia en universidades, y “[...] las que consiguen acceder a la carrera académica se concentran en los niveles más bajos de la jerarquía, ocupando los puestos más inestables” (p. 126). De igual manera, es evidente cuando se presenta un aumento de la presencia de las mujeres en las universidades, pero esto no implica necesariamente su participación en lugares de poder.

En este mismo análisis, la segregación por nombramiento es definida por Buquet (2013) como el fenómeno en el cuál a mayor jerarquía del personal académico, menor participación de mujeres. Esta tendencia ha sido estudiada desde diversas latitudes, dando como resultado una constante a nivel mundial, donde las mujeres se concentran en los niveles bajos de la administración académica, relegando su participación, reconocimiento e incidencia. Asuntos como los descritos han motivado a las académicas e investigadoras que trabajan desde la perspectiva feminista y de género, a buscar los factores que obstaculizan el avance en la carrera académica de las mujeres.

La segregación vertical también tiene que ver con la valorización de ciertas disciplinas sobre otras, según un sistema de ciencia y tecnología en constante relación con el mercado, como se ha expuesto anteriormente. Existen disciplinas que se consideran de menor valor científico, ante lo cual la segregación disciplinaria es evidente. Las mujeres se concentran en las áreas de la salud, el cuidado y la educación, mientras que los varones dominan las ingenierías y las ciencias aplicadas. Si bien este fenómeno se ha visto enfrentado a una feminización de matrícula estudiantil en toda Latinoamérica en acceso a las IES, no significa que se haya alcanzado equidad, pues siguen existiendo derroteros para la participación de las mujeres en distintos campos (OCTS-OEI [Ana Fanelli], 2019; UNESCO & IESALC, 2021; World Economic Forum, 2019).

Condiciones laborales

Las condiciones laborales, en el mundo del trabajo, articulan⁴ las condiciones y fenómenos que establecen las diferencias entre los sujetos. En ellas van adquiriendo forma las jerarquías entre géneros, “razas”, clases y fracciones de clase que, por su lado, hacen visible los procesos de discriminación y violencia. Aun así, las condiciones laborales pueden

⁴ Según Hall, la articulación es un principio, un enlace entre dos o más elementos, o conjunto de prácticas que expresan las relaciones entre los sujetos en un momento dado. Empero, estas relaciones y/o prácticas tienen efectos específicos, en la medida, que adquieren una determinada forma y, por lo tanto, dado que son contingentes, pueden romperse o transformarse. Hall, S. (1980). Race, Articulation and Societies Structured in Dominance. En C. Guillaumin & M. O’Gallaghan (Eds.), *Sociological Theories: Race and Colonialism* (pp. 305-345). Unesco. Hall, S. (2010). Sobre postmodernismo y articulación (O. Hernández Salgar, Trans.). En E. Restrepo, C. Walsh, & V. Vich (Eds.), *Sin garantías: Trayectorias y problemáticas en estudios culturales* (pp. 75-93). Envió Editores; Instituto de Estudios Peruanos; Instituto de Estudios Sociales y Culturales, Pensar. Universidad Javeriana; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. (1986).

materializar los procesos de búsqueda de la igualdad en las instituciones, sea que se expresen como acciones, políticas o directrices de sus estamentos.

Las condiciones laborales son entonces, un lugar privilegiado, donde se puede captar las relaciones de género. Ellas las manifiestan, al tiempo, que también ocultan o naturalizan las diferencias entre los géneros, establecidas por el sistema socio-sexual. Los sueldos, las horas de trabajo, los reconocimientos, tiempo dedicado a las actividades que garantizan la reproducción social, la violencia y discriminación adquieren sentido como un conjunto que expresa las diferencias entre los géneros.

La disposición de los elementos materiales para realizar las actividades laborales (espacios, orden y disposición de este, útiles), condiciones ambientales (luz, temperatura, exposición a sustancias potencialmente dañinas, vibraciones, ruidos), duración de la jornada laboral, la organización misma del trabajo, formas de contratación, entre otros, (Eurofound & International Labour Organization, 2019), han sido considerados constituyentes fundamentales de las condiciones laborales. A ellas se han de aunar, la forma en que se dan y organizan las relaciones sociales al interior del espacio laboral.

Las condiciones laborales son el eje central sobre el cual se discuten las relaciones de trabajo sin importar el tipo de vinculación laboral que exista. Buelvas et al (2013) exponen estas como el conjunto de elementos endógenos y exógenos que pueden afectar el desempeño de la labor de los trabajadores y trabajadoras, donde estas esquematizan la relación de los empleados y empleadas con su entorno, estas situaciones pueden afectar positiva o negativamente el desempeño y afectar a la persona en su vida personal, autodeterminación y sus proyecciones futuras.

Así mismo, las condiciones laborales, son un elemento que se ve materializado en el desarrollo del objetivo de la función que han de cumplir los empleados y las empleadas, pues es allí donde convergen todos los factores que constituyen el entorno laboral. Ello es, para redundar, lo que permite el cabal cumplimiento o no, por parte del personal administrativo y docente, de las funciones que le han sido asignadas, algunas explícitas y otras de forma implícita. Ellas han de expresarse entonces en la eficacia y eficiencia laboral del personal docente y la gestión del personal administrativo.

Calvo (2014) explica como a través de un clima laboral sano, el personal docente y administrativo tiende a dedicar mayor esfuerzo a su trabajo y sentirse más satisfecho con el resultado, lo que se traduce en un sistema de recompensas en término de mejoramiento del desempeño de sus actividades. Esto debe entenderse a la luz del Convenio Sobre Política de Empleo formulado por la OIT y ratificado por el Congreso de la República, el cual busca: “Desarrollo económicos (sic), de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra [...] [buscando] una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.” (Art.1, OIT, 1964a)

Es la obligación entonces de las instituciones propiciar reglamentaciones y acciones afirmativas para el desarrollo del trabajo en las condiciones de normalidad, en donde existan entornos tranquilos que faciliten el desarrollo de los objetos contractuales. Las

instituciones públicas y las organizaciones privadas son llamadas a fomentar el empleo libre, el cual se entiende como aquel que se realiza en términos de equidad, igualdad y respeto.

Las condiciones laborales, en suma, son todos aquellos factores de tiempo, modo y lugar, que afectan directamente la relación entre las personas trabajadoras y su trabajo. Estas se pueden entender en sentido estricto como aquellas cláusulas que nacen del vínculo jurídico (entendiendo esto como toda forma de relación entre quien emplea y el sujeto empleado/a, contrato de trabajo, prestación de servicio, contrato de misión, obra o labor, entre otros) para desarrollar una función o en sentido amplio se entienden como todos aquellos factores endógenos y exógenos que hacen parte de la actividad laboral. En otras palabras, el personal, sea administrativo o docente, ya no es sujeto simple dependencia económica, pues se han de colocar unas condiciones mínimas, a partir de su dignidad y el reconocimiento de su capacidad intelectual y afectiva, para desarrollar la serie de actividades que le han sido encomendadas (Castillo, 2000).

Estas condiciones, se establecen a partir de contextos, pues están determinadas por aspectos sociales, tecnológicos, económicos, personales, colectivos, entre otros que afectan la prestación de un servicio personal por parte de los sujetos. Para Grisales & Gallego (2020) las condiciones laborales se definen como todas aquellas que impactan en alguna dimensión las empleadas y empleados a partir de su actividad laboral, bien sean ellas, físicas, psicológicas, de entorno, colectivas y que se manifiesta en una situación de afectividad del contexto laboral.

Las condiciones laborales inevitablemente afectan el desarrollo laboral y en las condiciones de vida íntimas del personal. Duran & Parra (2016) reflexionan sobre las condiciones laborales a partir de la relación que existen entre el contexto laboral y el personal, pues en esa conjunción de debe vivir la persona trabajadora. Así, las condiciones laborales no siempre se manifiestan sobre el desarrollo del trabajo, sino que incide en la vida personal de quien está empleado. Por consiguiente, las condiciones laborales son todos aquellos elementos que afectan la persona trabajadora en razón de su función; ellas constituyen el entorno laboral y que están determinadas en razón a la prestación personal de un servicio. Sin embargo, no solamente depende del vínculo laboral, también se construyen a partir del conglomerado de actitudes y actividades que atañen al trabajo y que pueden afectar la vida personal e intimidad de los sujetos trabajadores.

De acuerdo con Papayannis (2014), las condiciones laborales deberían ser encaminadas a prevenir actos de discriminación, acoso, o cualquier actividad que cause malestar en las empleadas/os y que les desvíe de manera negativa de su actividad laboral propiamente dicha. Las condiciones laborales que parten de la construcción contractual deben estar dotadas de una previsibilidad del daño, para que se puedan mitigar los efectos futuros de posibles rupturas del desarrollo de la actividad laboral a partir de los factores exógenos que resultan dañinos para la empleada/o.

De este modo, se contemplan siete dimensiones para el análisis de las condiciones laborales del personal docente y administrativos de planta de la Universidad Nacional de Colombia. Cada una de ellas presenta distintos rasgos, que no son taxativos, los cuales se separan en aras del estudio. Es decir, las dimensiones y sus rasgos son guía que ha de acoplarse a las circunstancias específicas de los puestos de trabajo y que, al ser contemplada desde una perspectiva de género, permiten ver la calidad del trabajo en general y la diferencia en este último entre hombres y mujeres, al igual, que entre los distintos grupos humanos que componen la institución.



Gráfico 1 Dimensiones y rasgos de las condiciones laborales⁵

⁵ Adapto a partir de: Eurofound, & International Labour Organization. (2019). *Working Conditions in a Global Perspective*. Publications & Office of the European Union; International Labour Organization., Antón, J.-I., Grande, R., Muñoz de Bustillo, R., & Pinto, F. (2020). *Gender gaps in working conditions* Warwick Institute for Employment Research University of Warwick. , Cherniak, O., Trishch, R., Kim, N., & Ratajczak, S. (2020). Quantitative assessment of working conditions in the workplace. *Engineering Management in Production and*

En las condiciones laborales se intersectan y articulan las condiciones sociales generales y el sistema socio-sexual que configuran las relaciones entre los sujetos. En este sentido, el trabajo no es pues simplemente una actividad para la subsistencia de la sociedad, sino una expresión misma de sus capacidades y potencialidades de ellas y sus miembros particulares. No obstante, esto se encuentra condicionado por las formas que adquiere el sistema económico, el cual, para el caso actual, con distintos grados, se expresa en un modelo neoliberal, donde la educación -y el trabajo en ella- cumple entre otras funciones, más allá de la apropiación y producción del conocimiento, en la ampliación el espacio económico de los individuos, despliegue y recreación de los géneros, determinación de los sujetos y de las formas de relación entre ellos (Bohórquez Montoya et al., 2018; Castela-Huerta, 2020; Foucault, 2004; Weeks, 2020).

Metodología⁶

Esta investigación busca generar un estudio “interseccional”, lo que supone comprender la manera en que dicha perspectiva se materializa en la práctica investigativa. Desde este enfoque, se encuentra la comprensión de las realidades sociales como complejas y el reconocimiento de la superposición de diversos sistemas de opresión, discriminación o violencia estructural, que confluyen en las experiencias vitales de todas las personas y que encuadran un devenir particular en sus vidas (Crenshaw, 1989; Echevarría León, 2020; Rodó-Zárate & Jorba, 2020; Viveros Vigoya, 2016; Zapata Galindo et al., 2014)

En este sentido, se parte de la premisa de que la población docente y administrativa de la Universidad Nacional de Colombia posee experiencias vitales dentro y fuera del escenario académico o de la enseñanza, que no pueden ser desligadas. Ellas, a su vez, responden a una serie de aspectos relacionados con los distintos lugares que ocupan en razón de las estructuras que jerarquizan y construyen la sociedad en las que se encuentran, tales como el género, la pertenencia étnica, la clase, la geolocalización, la edad, entre otras.

Lo anterior contribuye a la producción de distintas relaciones de subordinación. Quienes ocupan lugares subordinados no constituyen grupos homogéneos, por el contrario, existe un entramado de complejidad en cada uno de ellos. De este modo, “[l]a interacción entre dos o más de estos marcadores de diferencia genera nuevas desigualdades, dando origen a procesos de discriminación múltiple. De tal suerte que, para analizar las medidas de inclusión en la educación superior de grupos específicos de mujeres, afrodescendientes o

Services, 12(2), 99-106. <https://doi.org/10.2478/emj-2020-0014>, The Swedish Work Environment Authority. (2018). *How to improve the work environment for both women and men*. The Swedish Work Environment Authority.

⁶ Esta sección es una adaptación de la formulación realizada como proyecto para proponer este estudio por Gómez, L. C., & Farías, D. c. (2019a). *Documento con diseño de los instrumentos para el análisis de la información recolectada para el estudio de caracterización de la población docente y administrativa de la universidad*. Dirección Nacional de Bienestar Universitario; Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género; Universidad Nacional de Colombia., Gómez, L. C., & Farías, D. c. (2019b). *Propuesta de marco conceptual en que se basará el estudio caracterización de la población docente y administrativa de la universidad, desde una perspectiva de género e interseccional*. Dirección Nacional de Bienestar Universitario; Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género; Universidad Nacional de Colombia.

indígenas, es preciso atender también a las posibles combinaciones entre estas y otras categorías” (Zapata Galindo et al., 2014, p. 17).

De acuerdo con Viveros Vigoya (2016), la interseccionalidad se edifica políticamente en el cuestionamiento del “feminismo blanco”, principalmente por parte de los movimientos de mujeres negras y afro, que develan los sesgos que existen en la categoría “mujer” acuñada por el feminismo, la cual desconocía otras realidades, como lo eran las de las mujeres negras en la relación entre raza y género. La perspectiva interseccional cuestiona el esencialismo construido sobre el ser mujer.

En esta vía, se presentan las interrelaciones entre los sistemas de género y raza, incorporando, también, su relacionamiento con el sistema de clase desde diversas perspectivas de análisis. Arango (2007), llama la atención sobre esta triada, indicando que:

La marca del género y la raza, aparentemente corporal y evidente, depende de esquemas de clasificación que no solo interpretan el tono de piel en la gama de color o los atributos físicos “sexuales”, sino que manejan un conjunto de propiedades “enclasadadas” y “enclasantes” que incluyen el “cuerpo externo” (vestido, peinado, maquillaje) y la hexis corporal (modales, tono de voz, postura). (p. 37).

De esta forma, con el análisis interseccional, se puede lograr una descripción rica y detallada, primeramente, de orden cuantitativo inicialmente para este estudio, que se complementa con diferentes elementos de orden cualitativo.

Así, para lograr una descripción rica y detallada, se trabajó sobre las distintas fuentes con cuatro tipos de instrumentos –bases de datos, encuestas, grupos focales y entrevistas semiestructuradas- para la recolección de datos y producción de información, bajo la premisa que “[l]as fuentes no son ni ventanas abiertas, como lo creen los positivistas, ni muros que obstruyen la vista, como lo sostienen los escépticos: de hecho, son cristales deformantes que es necesario comparar. El análisis de las distorsiones de cada fuente implica ya un elemento constructivo.” (2003, 34).

Instrumentos

En términos teóricos y metodológicos, la construcción del instrumento permitió identificar la complejidad en las experiencias particulares de los y las docentes y personal administrativo de planta de la Universidad, al reconocer que la perspectiva de interseccionalidad no se limita a la sumatoria de características que confluyen en una persona y, por ende, no era posible efectuar un análisis de manera lineal.

La presente caracterización empleó los siguientes instrumentos para la recolección de información del periodo 2015-2019.

1. Análisis de 30 bases de datos y producción de dos copilados de datos cuantitativos

2. Dos encuestas sobre las condiciones laborales y sociales del personal docente y administrativo de la UNAL
3. 15 grupos focales
4. 11 entrevistas semiestructuradas

a. Bases de datos. Fuentes y proceso de depuración de datos

Se analizaron 30 bases de datos distintas suministradas por diferentes fuentes provenientes de la UNAL. Se determinó de este análisis que se requería una metodología formal de entrega de bases de datos según las necesidades de la investigación (Ver Anexo metodológico 1), ya que la información recibida se encontraba fragmentada y sin un claro orden cronológico ni relación con el género de las personas allí representadas.

Igualmente, el análisis estadístico de la información requiere que los datos estén organizados en un intervalo de tiempo definido, presenten una relación directa con el género de los y las docentes y administrativos, y dar cuenta de las variables necesarias para la caracterización de la población, el equipo investigador, decidió restringir el informe a las variables que se encuentran en el Sistema de Información de Talento Humano SARA de la Dirección Nacional de personal Académico y Administrativo de la UNAL. Esto permitió obtener una visión precisa de la planta docente de la Universidad y realizar diferentes selecciones de bases para tener mayor exactitud en cantidades y una respuesta consistente a lo largo de un rango histórico y, de este modo, determinar tendencias en el tiempo.

Se verificó la calidad de la información suministrada por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo de la UNAL el 24 de agosto del año 2020. Posteriormente, se efectuó un listado de las variables y las cantidades totales descritas en dichas bases de datos para verificar su pertinencia. Por otra parte, se evaluaron los componentes de Exactitud, Integridad, Entereza, Validez, Consistencia, Uniformidad, Densidad y Unicidad (Cohen et al., 2018; Mahanti, 2018; Olson, 2003) para así validar que la información resultante fuese verídica y no se presentase ningún tipo de sesgo en la medición. Ulteriormente, con la información disponible, se establecieron las correlaciones necesarias para el presente estudio.

1.a. Tipo de estudio, población y periodo

El tipo de estudio es, fundamentalmente, descriptivo y cuantitativo que se desarrolla utilizando bases de datos suministradas por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia.

La población de docentes de planta está compuesta por los que tienen un vínculo laboral con la Universidad o contrato en el periodo 2015 a 2019, en promedio son 3032, y se presenta una diferencia año a año que no supera en promedio el 3%.

Tabla 1 Variación porcentual personal docente 2015-2019

| 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2,76% | 1,05% | 1,84% | 0,32% |

La población de personal administrativo de planta está compuesta por los que tienen un vínculo laboral con la Universidad o contrato en el periodo 2015 a 2019, en promedio son 2895 y la diferencia año a año no supera en promedio el 0,79%.

Tabla 2 Variación porcentual del personal administrativo 2015-2019

| 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| -1,64% | 0,07% | 1,27% | 0,21% |

1.b. Variables

Las variables⁸ tenidas en cuenta para el estudio sociodemográfico de la población docente y administrativa de la UNAL, con base en los datos proveniente de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, se enumeran a continuación:

Personal Docente

- a. Sedes, sexo
- b. Facultades por sede, sexo
- c. Sedes- Facultades, sexo
- d. Dedicación (horas), sexo
- e. Categoría (tipo de vinculación), sexo
- f. Estudios (nivel académico del docente), sexo
- g. Puntaje Docente, sexo
- h. Salario, sexo
- i. Años de Servicio, sexo
- j. Edad, sexo
- k. Edad, categoría docente, sexo
- l. Origen geográfico, sexo.

Personal Administrativo

- a. Sedes, sexo
- b. Dependencia, sexo
- c. Lugar de nacimiento, sexo

⁷ Todas las tablas de datos y gráficas de este informe fueron elaboradas por el equipo investigador, a menos que se especifique lo contrario.

⁸ Las bases de datos suministradas por la UNAL registran el sexo del personal docente y administrativo.

- d. Edad, sexo
- e. Nivel académico, sexo
- f. Años de servicio, sexo
- g. Dedicación en horas, sexo
- h. Salario, sexo
- i. Cargo (tipo de vinculación), sexo
- j. Origen geográfico, sexo

1.c. Definición de intervalos⁹ para variables que se clasifican en clases

Debido a que algunas variables en las bases de datos toman un número grande de valores, estos se agruparon en intervalos o clases para determinar la frecuencia que presentan en la totalidad de los datos disponibles, para esto se usó la fórmula de Sturges, con la cual se calcula la cantidad de clases en las que se deben clasificar las variables. En este caso particular para las variables de salarios, puntaje docente, años de servicio y edad de los docentes. Esta fórmula, se basa en un método empírico donde el número de combinaciones de una serie de subconjuntos puede ser extraído de un conjunto dado, la función se aproxima a la relación $k = 1 + \log_{10} (n) / \log_{10} (2)$, donde se determina un número aproximado de intervalos o clases "k" y n representa el número de datos distintos que se tienen en la muestra.

Puntaje docente:

El puntaje docente es un valor que se le asigna a cada uno de los docentes adscritos a la UNAL, este se asigna y reconoce según nivel académico, años de vinculación y producción intelectual de las y los profesores. Este puntaje es necesario clasificarlo en intervalos dado a que prácticamente cada docente presenta un valor distintos¹⁰. Al usar la fórmula de Sturges, para el cálculo de los intervalos, se tienen 15.162 diferentes puntajes docentes, por lo tanto, el intervalo vendría siendo $k = 14,89$ o aproximando a su valor superior sería $k = 15$, ajustando según la observación. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 180,77, obtenida del valor del puntaje máximo de 2926,60 menos el mínimo que es 215,00 dividido entre el intervalo k, la amplitud sería: $\text{amplitud} = (2926,60 - 215,00) / 15 = 180,77$ se toma este valor para la observación en la distribución (estos intervalos podrán en observarse en el apartado correspondiente).

⁹ La complejidad de algunas de estas variables contempladas llevó a la formulación de intervalos para algunas de ellas, con el objeto de dar cuenta de los fenómenos que manifiestan y poder interrelacionar las mismas variables. No obstante, afirma la Vicerrectoría Académica. (2010). *Estudio de la planta docente de la Universidad Nacional de Colombia ¿hormigas o avispas?* Universidad Nacional de Colombia. "Parece que para explicar la actividad de un docente se requieren tantas combinaciones de variables como docentes hay en la Universidad", al igual, que para el personal administrativo.

¹⁰ El régimen salarial y prestacional de la UNAL se encuentra regulado fundamentalmente por el Acuerdo 023 de 2008 y relacionado con la reglamentación del Decreto 1279 de junio 19 de 2002. Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, (2002).

Cargos del personal administrativo:

Existían al momento de realización de este trabajo 56 tipos diferentes de cargos dentro de la clasificación que se establece por el área de personal de la UNAL, estos se agrupan en 19 categorías basadas en el nivel educativo y actividades realizadas por el o la trabajadora en los servicios que prestan a la Universidad. Por ello se desagregan labores administrativas de personal bachiller, técnico, tecnólogo, profesional y profesional especializado, además se tienen en cuenta labores distintivas de dirección, gerencia, asistencia y apoyo a las actividades misionales y académicas para generar las nuevas clases de cargo que se muestran en la gráfica No. 14 clasificadas por género y año (ver anexo administrativos 2).

Salarios personal docente y personal administrativo:

El salario del personal docente y personal administrativo de la UNAL está determinado en cantidad de salarios mínimos legales vigentes para cada año, este salario mínimo tiene un ajuste anual que determina la cantidad de salarios que devenga el docente, la tabla de valores de SMMLV para cada año es:

Tabla 3 Valores de SMMLV

| Año | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------|------------|------------|---------------|---------------|---------------|
| SMMLV | \$ 644.350 | \$ 689.455 | \$737.71 7 | \$781.24 2 | \$828.11 6 |

Para el cálculo del salario del personal docente en SMMLV, se usa la fórmula de Sturges, debido a que se tienen 15.162 diferentes salarios y el intervalo vendría siendo $k = 14,89$ o aproximando a su valor superior sería $k = 14$, sin embargo, se decide que el valor será de 12 debido a ajuste según la observación. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 4, obtenida del valor de los salarios máximo de 60 menos el mínimo que es 0,7 dividido entre el intervalo k , la amplitud sería: $\text{amplitud} = (60 - 0,7) / 13 = 4,5$ del cual se toma el valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

Para el cálculo del salario del personal administrativo en SMMLV, se usa la fórmula de Sturges, debido a que se tienen 14.473 diferentes salarios y el intervalo vendría siendo $k = 14,89$ o aproximando a su valor superior sería $k = 14$, sin embargo, se decide que el valor será de 12 debido a ajuste según la observación. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 4, obtenida del valor de los salarios máximo de 60 menos el mínimo que es 0,7 dividido entre el intervalo k , la amplitud sería: $\text{amplitud} = (60 - 0,7) / 13 = 4,5$ del cual se toma el valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

Años de servicio personal docente y personal administrativo:

Para clasificar la cantidad de años de servicio de los y las docentes, también se utiliza la fórmula de Sturges para definir los intervalos, se tienen más de 1500 distintos años de

servicio, para el intervalo vendría siendo al valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

Para clasificar la cantidad de años de servicio del personal administrativo, también se utiliza la fórmula de Sturges para definir los intervalos, se tienen más de 1500 distintos años de servicio, para el intervalo vendría siendo $k = 11,551$ o aproximando a su valor superior sería $k = 11$. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 4, obtenida del valor de los años de servicio máximo de 54 menos el mínimo que es 0,7 dividido entre el intervalo k , la amplitud sería: $\text{amplitud} = (54 - 0,7) / 11 = 4,8$ del cual se toma el valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

Edad del personal docente y personal administrativo:

Para el cálculo de los intervalos de la edad de las y los docentes, se procede de igual forma que con los años de servicio pues la variable tiene las mismas características donde $k = 14,89$ o aproximando a su valor superior sería $k = 14$, sin embargo, se decide que el valor será de 12 debido a ajuste según la observación. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 4, obtenida del valor de los salarios máximo de 60 menos el mínimo que es 0,7 dividido entre el intervalo k , la amplitud sería: $\text{amplitud} = (77,7 - 26,7) / 11 = 4,7$ del cual se toma el valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

Para el cálculo de los intervalos de la edad del personal administrativo, se procede de igual forma que con los años de servicio pues la variable tiene las mismas características donde $k = 14,89$ o aproximando a su valor superior sería $k = 14$, sin embargo, se decide que el valor será de 12 debido a ajuste según la observación. Para el intervalo dado, se tendría una amplitud de 4, obtenida del valor de la edad máxima es de 77,7 menos el mínimo que es 26,7 dividido entre el intervalo k , la amplitud sería: $\text{amplitud} = (77,7 - 26,7) / 11 = 4,7$ del cual se toma el valor aproximado inferior 4 dada la observación en la distribución.

1.d. Regiones

En función del estudio el país se dividió en nueve (9) regiones que permiten ubicar el origen geográfico del personal docente como del administrativo y expresar en un gráfico de distribución estadístico. Hay que tener en cuenta que la región Andina contiene la mayor concentración de la población de la que está compuesta la planta de la UNAL, por lo cual la región se subdivide a su vez en cuatro (4) regiones que pueden ser más representativas del origen de la población.

Tabla 4 Regiones configuradas en función de la investigación

| Región de Colombia | de | Región configurada en función de la investigación | Departamentos que la conforman |
|-----------------------|----|---|---|
| Región de la Amazonía | la | Amazonía | Putumayo, Caquetá, Guaviare, Guainía, Vaupés y Amazonas |

| | | |
|------------------------|--------------------------|--|
| Región de la Orinoquía | Orinoquía | Meta, Vichada, Casanare y Arauca |
| Región Andina | Región Central | Boyacá y Cundinamarca |
| | Macizo | Tolima y Huila |
| | Santanderes | Santander y Norte de Santander |
| | Eje Cafetero y Antioquia | Antioquia, Caldas, Risaralda |
| Región Pacífico | Pacífico | Chocó, Valle del Cauca, Cauca y Nariño |
| Región Caribe | Caribe | Guajira, Atlántico, Magdalena, Cesar, Sucre, Bolívar y Córdoba |
| Región Insular | Insular | San Andrés y Providencia |

Esta territorialización obedece a dos (2) criterios: Visibilización, el primer criterio permite observar de manera particular la participación lograda en territorios que podrían verse opacados por la masiva participación lograda en determinadas zonas, por ejemplo, en Bogotá. Adecuación, el segundo criterio, o sea, la forma más adecuada de presentar los resultados sin entrar en detalle a los departamentos, lo cual haría mucho más extenso el análisis de la información.

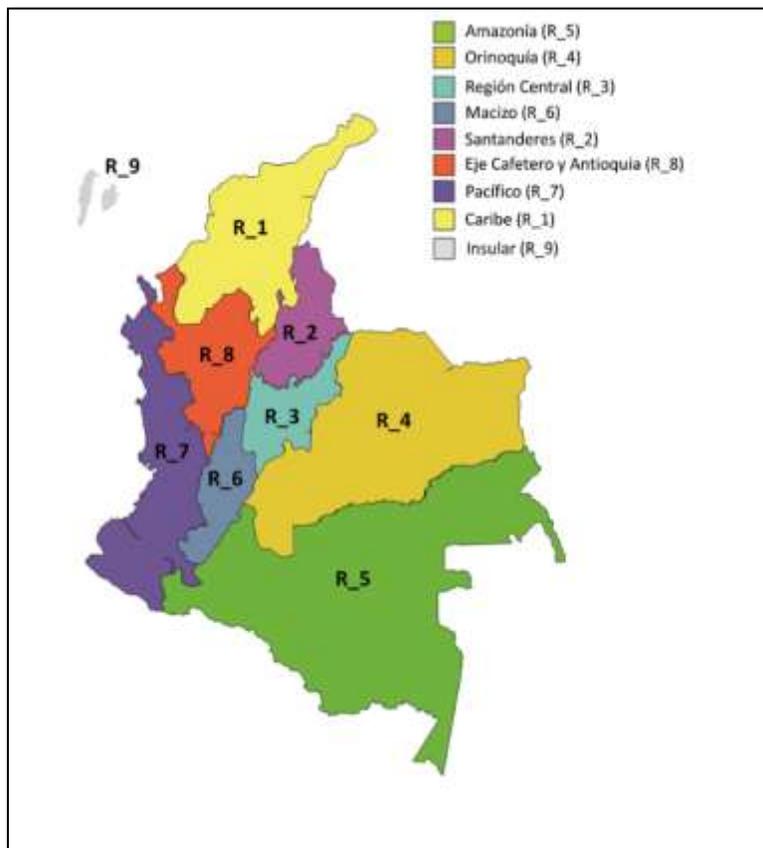


Gráfico 2 Mapa. Regiones de origen de las personas docentes y administrativas

a. Encuesta personal docente y personal administrativo:

Se aplicaron dos encuestas, pues ellas, de acuerdo con Cohen et al. (2018, p. 334), proveen “información descriptiva, deductiva y explicativa” de carácter detallado sobre la población que hace parte del estudio. Asimismo, permiten producir “un conocimiento más comprensivo sobre todas las formas de trabajo y empleo” que afectan a mujeres y hombres, incluido el trabajo de cuidado (Domínguez Amorós, 2020, p. 474).

La primera, dirigida a las y los docentes, se realizó en noviembre de 2020 para lo cual se utilizó un formulario en Google que se difundió por medio del correo de Postmaster de la UNAL. La segunda, dirigida al personal administrativo se llevó a cabo en mayo de 2021, bajo los mismos procedimientos. En ambos instrumentos se copilaron datos sobre etnia, raza y condiciones familiares, entre otros, dado que estos no se hallan en la base de datos de personal de la UNAL. De la misma forma, las preguntas se enmarcaron, algunas en el año 2019 y al periodo completo del estudio -2015-2019- con el objeto de revelar las tendencias de condiciones de vida respecto al género y obtener un panorama diferencial y proporcional entre, de una parte, hombres y mujeres docentes y, por otra parte, del personal administrativo. Ambas encuestas estuvieron en promedio disponible para ser respondidas en promedio 20 días y contaron con el apoyo irrestricto de sindicatos de docentes y los sindicatos del personal de administración de la Universidad.

Las encuestas fueron formuladas con base en el sistema de indicadores para la educación superior propuesto por Buquet Corleto et al. (Buquet Corleto et al., 2010, pp. 87-91, 97-101) y se adaptó con el objeto de obtener datos sobre las variables no disponibles en las bases de datos suministradas por la UNAL, y profundizar sobre algunos de los temas de la investigación (ver anexo metodológico). Las encuestas fueron revisadas por la Secretaría Técnica del Observatorio de Asuntos de Género, Dirección Nacional de Bienestar Universitario, por un grupo de 10 personas entre docentes y personal administrativo; igualmente, fue revisada por los tres sindicatos del personal administrativo y por la Representante Profesoral y Presidenta Junta Directiva ASPU-Universidad Nacional de Colombia.

El temario de la encuesta para las personas docentes constaba de 33 preguntas y la de las administrativas 32 (ver Anexo metodológico No. 2, formularios de las encuestas). El tiempo de respuesta para ambas encuestas osciló entre 15 y 20 minutos.

a. Muestra

Para las variables, que no se encuentran en estas bases de datos (raza, pertenencia étnica, proveniencia, entre otras) y sobre algunos datos que no son asentados por la Universidad, (labores en el hogar, obstáculos en la carrera laboral, entre otros), se tomó una muestra de una población finita, es decir un número limitado de docentes y de administrativos, para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

i. Muestra docentes

Dado que tenemos la totalidad del número de docentes, la muestra debe ser significativa según la población existente, en la mencionada formula:

Donde:

- N = Total de la población = 3032
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación se usa un 5%).

De este cálculo se obtuvo que el tamaño de la muestra debía ser de n = 342, que equivale al 11,3% del tamaño total de la población, esto quiere decir que cualquier muestra con un porcentaje por encima de este valor, proporciona mayor exactitud a la información suministrada por la muestra. Fueron completados 452 formularios de la encuesta y de ellos 446 cumplieron los parámetros que los validan. Así, se considera como una muestra significativa equivalente al 14,4% (mayor al 11,3%) de la población docente total en la Universidad de 3104 para el año 2019.

ii. Muestra administrativos

Se aplicó igual procedimiento para el cálculo de la muestra del personal administrativo

- N = Total de la población = 2895
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación se usa un 5%)

Se obtuvo que el tamaño de la muestra debía ser de n = 340, que equivale al 11,7% del tamaño total de la población, esto quiere decir que cualquier muestra con un porcentaje por

encima de este valor, proporciona mayor exactitud a la información suministrada por la muestra. Un total de 787 personas del área administrativa de la UNAL completaron el formulario de la encuesta, se tuvieron que rechazar 38, debido a repeticiones y respuestas por parte de personal que no pertenece a la planta; en total se validaron 749 encuestas. Por consiguiente, se considera como una muestra significativa equivalente al 25,7% (mayor al 11,7%) de la población de administrativos total en la Universidad de 2913 para el año 2019.

b. Variables obtenidas de la encuesta

Las variables mencionadas a continuación son compartidas por ambas encuestas (ver anexo metodológico 2, cuestionarios). Con el objeto de no realizar una extensa numeración de las variables particulares de cada una de las poblaciones, estas podrán consultarse en los apartados respectivos de resultados.

- a. Sexo
- b. Origen racial, sexo
- c. Estado civil, sexo
- d. Número de hijos, sexo
- e. Estímulos, sexo
- f. Cuidado, sexo
- g. Discriminación, sexo
- h. Acoso, sexo
- i. Violencia, sexo

b. Grupos focales, entrevistas semiestructuradas:

La segunda fase de recolección de información se propuso la implementación de métodos cualitativos -grupos focales y entrevistas semiestructuradas- en aras de identificar elementos que complementen los resultados cuantitativos obtenidos mediante los instrumentos arriba mencionados. Los métodos cualitativos dan prioridad al análisis de los actores y a los contextos en los que se encuentran, a la vez, coadyuvan al establecimiento de una visión de carácter particular sobre las realidades. De acuerdo con Cifuentes (2011), los estudios de tipo cualitativo permiten explorar determinados contextos “[...] para lograr descripciones detalladas y completas de la situación, con el fin de comprender la realidad subjetiva que subyace a la acción de los miembros de la sociedad” (2011, p. 17) A través de metodologías y técnicas de tipo cualitativas, es posible aproximarnos a las situaciones sociales de manera exploratoria, descriptiva y comprensiva, especialmente desde un enfoque inductivo, posibilitando conocer a partir de las experiencias y vivencias de quienes hacen parte de los procesos de investigación o de las temáticas que se investiga.

Los grupos focales constituyen una técnica de investigación cualitativa que podría ser comparada con una entrevista estructurada grupal en la que se propicia la discusión colectiva de un grupo pequeño de personas que poseen características que son relevantes a la luz de la investigación que se realiza. La discusión ha de girar en torno a un tema en específico desde las experiencias o vivencias concretas de las personas participantes, en un espacio acompañado de manera continua por un/a moderador/a (Hamui-Sutton &

Varela-Ruiz, 2013; Mella, 2000). Para Zapata Galindo et al. (2014), éste puede ser concebido como una determinada agrupación de personas que experimentan o poseen unas características particulares respecto al fenómeno que se está estudiando pero que, a su vez, comparten determinadas características o cumplen aquellas definidas por quien investiga, para diferenciarle de otros grupos de personas.

Esto permite obtener información valiosa del contexto, relaciones y actores directamente involucrados en la temática de estudio. Entre sus principales usos, se presenta la identificación de problemas (exploración inicial), planeamiento (alcanzar un conjunto de metas), implementación (información cualitativa) y/o monitoreo (análisis). Es pues una herramienta de investigación de mayor valor en comparación a las entrevistas individuales, ya que permite recabar información, por ejemplo, sobre percepciones, sentimientos, reflexiones, valores, juicios, críticas e incluso propuestas de solución a problemáticas o temáticas relacionadas con la investigación (Hamui-Sutton & Varela-Ruiz, 2013; Mella, 2000).

En el mismo orden, se realizaron las entrevistas semiestructuradas con el propósito, de llenar los vacíos dejados en la información cuando no se pudo realizar un grupo focal. Así, se complementa la información, se contrasta y compara la misma. En otras palabras, las entrevistas nos permiten precisar, corregir y cualificar parte de la información obtenida con otras fuentes. E, igualmente, identificar temas emergentes pertinentes para la investigación (Cohen et al., 2018; Páramo, 2018).

En el Anexo metodológico 3 se presentan la matriz con los temas abordados en los grupos, su objetivo y probables preguntas orientadoras. Estos mismos temas y preguntas fueron utilizados durante las entrevistas.

Se llevaron a cabo con el personal docente y administrativo 15 grupos focales y 11 entrevistas semiestructuradas. En ellos participaron 60 personas.

Personal Docente

Las y los docentes de la Universidad participaron en ocho (8) grupos focales y ocho (8) entrevistas semiestructuradas, en ellos estuvieron presentes 33 personas, distribuidos en:

Cinco (5) grupos focales con mujeres de las sedes Medellín, Palmira, Bogotá y Manizales; en total participaron 18 mujeres. Seis (6) entrevistas en la cual participó el mismo número de docentes.

Tres (3) grupos focales de docentes masculinos de las Sedes Orinoquia, Medellín y Bogotá, con siete (7) participantes. Dos (2) entrevistas con igual número de entrevistados.

Personal administrativo

Con el personal administrativo se realizaron siete (7) grupos focales y tres (3) entrevistas semiestructuradas en las cuales participaron 27 personas, distribuidos de la siguiente forma:

Cinco (5) grupos focales con mujeres de las sedes Bogotá, Manizales, Medellín y Nacional. En total participaron 18 mujeres. Igualmente, se llevaron a cabo tres (3) entrevistas semiestructuradas de carácter individual.

Dos grupos focales con hombres de las Sedes de Bogotá y Manizales, en los cuales participaron seis (6) personas.

La información obtenida con los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas no se presentan en este informe. Sin embargo, la información recogida de ellos se utiliza en el apartado de discusión.

Finalmente. Previamente a la aplicación de los instrumentos, se informó en qué consistía el estudio, sus etapas y propósitos. Asimismo, las personas que contestaron la encuesta autorizaron el tratamiento de la información suministrada con fines investigativos, y dentro del marco de la ley 1581 de 2012 y sus normas concordantes. Durante el desarrollo de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas se solicitó, igualmente, permiso a las personas participantes para grabar las sesiones y utilizar la información allí suministrada para los fines de este estudio; una persona solicitó que la entrevista no fuese grabada y, la información proporcionada fuese usada solamente en aras de comprender algunas de las dinámicas de la Universidad.

Con el fin de salvaguardar la integridad del personal docente y administrativo –dentro de los parámetros de la ley y las normas internas de la Universidad- se optó por eliminar cualquier referencia que pudiese permitir identificar a las personas concernidas en este estudio.

RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL DOCENTE 2015-2019

La caracterización del personal docente se realizó por medio de dos componentes. El primero, a partir del análisis de los datos obtenidos de la base de datos, se determinó quiénes son las y los docentes de la Universidad, dónde están, que cargos desempeñan, salarios, entre otros elementos. El segundo, da cuenta de los resultados de la encuesta, de ella se obtuvo información sobre el sexo, género, raza, estado civil, violencia basada en género, discriminación, por mencionar algunos. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes.

Resultados bases de datos docentes

a. Docentes por sede

La distribución entre hombres y mujeres docentes de la UNAL se mantiene relativamente constante para el periodo comprendido en el estudio. Del análisis horizontal de la Tabla 5, se puede inferir –para las sedes contempladas- una variación positiva, con un aumento de entre el 1% y 2% de mujeres. No obstante, la Sede Orinoquia presentó un descenso en la distribución al pasar de 33,3% de mujeres en la planta docente, para el año 2015, a 0,0%

en diciembre de 2019. El análisis vertical, coloca a la Sede Caribe como aquella que tiene mayor número de mujeres docentes, el 50% de la planta docente, seguida por la Sede Orinoquia, con 33,3% en el año 2015 y 2018, aunque la Sede Bogotá durante los años 2016, 2017 y 2019 ocupó el segundo lugar con un promedio de 31,8% de profesoras de planta.

Por otra parte, en las sedes de la UNAL de Bogotá y Palmira, la relación entre docentes hombres y mujeres es aproximadamente de una (1) mujer por cada tres (3) hombres (1:3). En contraste, Medellín y Manizales presentan una relación de una mujer (1) por cada cuatro (4) hombres (1:4), mostrando una segmentación aún más marcada que en la Capital. En Amazonía se aprecia también la relación de una (1) mujer docente por cada cuatro (4) hombres (1:4). En el caso de la sede Caribe se presenta una aparente paridad, aunque cabe destacar que la población es baja y constante, 10 docentes entre el año 2015 y el 2019; por otra parte, la Paz presenta una relación de cuatro (4) docentes mujeres por un (1) hombre (4:1), en esta sede solo hay datos del 2019, con una población de cinco (5) docentes. Para la sede de Orinoquia la relación es de una (1) mujer por cada cuatro (4) hombres (1:4).

Se ha evidenciado un aumento en la población docente en las diferentes sedes. Empero, las sedes Caribe, Amazonía y Orinoquia se mantienen relativamente sin variaciones. Igualmente, se ha presentado un crecimiento del número de estudiantes matriculados¹¹ y, en correlación, aparentemente, la nómina docente ha hecho lo mismo. Cabe resaltar que el número de docentes se mantiene relativamente constante donde la población universitaria es relativamente menor.

Así que, la población docente pasó de 845 mujeres docentes y 2077 hombres docentes – para el año 2015- a 926 mujeres docentes y 2178 hombres docentes, para el año 2019. En otras palabras, el número de mujeres docentes aumentó en 0,9% para el periodo 2015-2019.

Tabla 5 Sede a la que se encuentra vinculado el personal docente (Femenino Masculino)

| AÑO | 2015 | | | 2016 | | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
| | F | M | Tot al |
| BOGOTÁ | 31,4% | 68,6% | 1957 | 31,5% | 68,5% | 1996 | 31,6% | 68,4% | 2030 | 32,2% | 67,8% | 2083 | 32,3% | 67,7% | 2093 |

¹¹ El número total de estudiantes matriculados (en todos los niveles de formación) en el periodo 2015-1 fue de 52550, en el periodo 2019-2 fue 54284 para todas las sedes de la Universidad UNAL. (s.f.). *Evolución matriculados*. Estadísticas UNAL. Consultado el 15 de febrero de 2021 en http://estadisticas.unal.edu.co/menu-principal/cifras-generales/cifras-generales/?tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcategoria%5D=15&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Baccion%5D=show&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcontroller%5D=Categoria&cHash=4544a36cd3c0591de8be18624cde9bef

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|-----|-------|--------|-----|
| MEDELLÍN | 21,9% | 78,1% | 579 | 22,8% | 77,2% | 596 | 22,4% | 77,6% | 598 | 22,7% | 77,3% | 595 | 22,9% | 77,1% | 594 |
| MANIZALES | 24,8% | 75,2% | 258 | 27,1% | 72,9% | 277 | 27,0% | 73,0% | 278 | 26,9% | 73,1% | 279 | 26,7% | 73,3% | 277 |
| PALMIRA | 29,8% | 70,2% | 104 | 29,4% | 70,6% | 109 | 30,2% | 69,8% | 106 | 27,3% | 72,7% | 110 | 27,8% | 72,2% | 108 |
| CARIBE | 50,0% | 50,0% | 10 | 50,0% | 50,0% | 10 | 50,0% | 50,0% | 10 | 50,0% | 50,0% | 10 | 50,0% | 50,0% | 10 |
| AMAZONÍA | 18,2% | 81,8% | 11 | 15,4% | 84,6% | 13 | 9,1% | 90,9% | 11 | 9,1% | 90,9% | 11 | 15,4% | 84,6% | 13 |
| ORINOQUÍA | 33,3% | 66,7% | 3 | 25,0% | 75,0% | 4 | 25,0% | 75,0% | 4 | 33,3% | 66,7% | 6 | 0,0% | 100,0% | 4 |
| LA PAZ | | | | | | | | | | | | | 80,0% | 20,0% | 5 |
| Total general | 28,9% | 71,1% | 292 | 29,3% | 70,7% | 305 | 29,3% | 70,7% | 307 | 29,7% | 70,3% | 309 | 29,8% | 70,2% | 310 |

b. Docentes y Facultades por sede¹²

En la sede Bogotá, la Facultad de Ciencias Humanas ha permanecido, durante el tiempo del estudio, relativamente estable con un promedio de un 45% de mujeres docentes. La Facultad de Ciencias Políticas y Sociales ha aumentado la participación de las docentes en un 3,6%, aunque la participación de las mujeres en cuerpo profesoral solamente alcanza, para el 2019 año de mayor contribución, un 15,79%. La Facultad de Odontología ha tenido un comportamiento, aproximadamente, paritario a lo largo del tiempo.

Por otra parte, el Instituto de Biotecnología registra, a partir del año 2018, un descenso en la participación de las mujeres, 42,86%, cuando para los tres años anteriores el cuerpo docente estaba distribuidos paritariamente. El Instituto de Genética, ha seguido similar trayectoria, pues descendió la participación de las mujeres a un 37,5% en el 2019.

Es de señalar, la insignificante variación en la estructura de género de las Facultades de la Universidad. La Facultad de Enfermería, continua como la de mayor predominio de mujeres,

¹² Véase Anexo docentes 1. En adelante y hasta que se especifique lo contrario nos referiremos a los anexos sobre los docentes.

alrededor 92%; en Ingeniería, cerca de 12% son profesoras; y, Medicina continua con una participación histórica de alrededor del 35% de mujeres profesoras.

Es de destacar, la Sede Medellín presenta cambios insignificantes en términos estadísticos, para el periodo de estudio, en todas sus Facultades. Donde la participación de las mujeres en términos globales es de aproximadamente un 22% del cuerpo docente de planta.

La sede Manizales presentó un aumento de la participación de las mujeres en 1.9%, jalonado por la facultad de Administración y la de Ciencias Naturales y Exactas.

La sede Palmira, ha evidenciado un proceso de retroceso en la participación de las docentes, al perder dos (2) puntos porcentuales. Este descenso ha sido jalonado por la Facultad de Ingeniería y Administración.

c. Horas laborales de dedicación académica semanal del personal docente

La dedicación de las y los docentes de planta de la UNAL define las horas de trabajo académico como lo señala el parágrafo 1, art. 2 del Acuerdo 123 de 2013 (Consejo Superior Universitario, 2013), lo cual se presenta en la Tabla 6.

La distribución de las y los docentes de dedicación exclusiva (44 horas semanales) tuvo cambios insignificantes para el periodo que comprende la investigación: las docentes de dedicación exclusiva eran el 28,2% para el año 2015 y en el año 2019 llegaron a un 28,3%. En el año 2015, eran de dedicación exclusiva 401 y llegaron 411 en el 2019. Es de señalar, para estas mismas fechas los hombres docentes aumentaron de 1020 a 1042.

Las docentes de tiempo completo (40 horas semanales) para el año 2015 eran el 30,9% y se ubicaron en el 2019 en 31,9%. Es decir, la variación fue de 266 en 2015 a 299 en el 2019. Los docentes hombres tuvieron igualmente un crecimiento de 594 a 639.

Las docentes de cátedra con 21 horas semanales disminuyeron su participación, se ubicaron inicialmente en el 46,3% y en el 2019 en el 44, 9%. La variación absoluta fue de tres docentes, 44 mujeres docentes al inicio y final del periodo. Los docentes hombres pasaron de 51 a 54.

Las docentes de cátedra con 20 horas semanales disminuyeron su participación, se ubicaron inicialmente con el 20,8,3% y en el 2019 en un 20,0%, es decir 15 mujeres docentes en el 2015, disminuyeron a 11 en el 2019. Los docentes hombres no variaron su número, 44.

Las docentes de cátedra con 18 horas semanales disminuyeron su participación en la distribución, en 2015 eran el 47,6% mientras que en el 2019 eran 43,8%, en 2015 eran 20 mujeres docentes y en el 2019 fueron 21. Los hombres docentes aumentaron de 22 a 27.

En 2015 las docentes de cátedra con 15 horas semanales representaban el 23,3% y para el año 2019 el 32,5%, es decir, se presentó un aumento significativo, en términos absolutos, al pasar de 14 mujeres en 2015 a 25 en 2019. Los docentes hombres pasaron de 46 a 52.

En cátedra con 12 horas semanales las mujeres docentes representaban 27,6% en el 2015 mientras que para el 2019 eran 29,3%; es decir, se registró un aumento, al pasar de 56 mujeres docentes a 68. Los hombres en términos absolutos pasaron de 146 a 164.

En cátedra con 9 horas semanales las mujeres docentes tenían una distribución 16,0% del total de docentes en 2015, sin embargo, en el año 2019 alcanzaron el 21,7%; o sea, aumentaron su participación absoluta, pues aumentaron de 24 a 36. Empero, los hombres también aumentaron su participación, al hacer la comparación absoluta, pues se produjo una variación de 126 a 130 docentes hombres.

Las mujeres docentes en cátedra con 6 horas semanales fueron en 2015 el 26,3% del cuerpo docente, mientras que el 2019 alcanzaron 31,4%; así, se presentó un cambio de 5 mujeres docentes en 2015 a 11 para el año 2019. Mientras que los hombres aumentaron en términos absolutos de 14 a 24.

Las cátedras con 3 horas semanales y con 0 horas semanales de carga laboral (y sin remuneración, generalmente docentes en comisión) han sido ocupadas en el 100% de los casos por hombres. La cátedra 0.1 era ocupada por un (1) docente en el 2015 y los años subsiguientes aumento a dos (2). La cátedra 0.0 tiene solamente dos datos, un docente en el 2016 y otro en 2017.

En líneas generales, se presentó un cambio en la participación de las mujeres (que incluye todas las dedicaciones profesoriales) pues esta pasó del 28,9% en 2015 a 29,8% en 2019; es decir, se produjo un cambio de menos del 1%. De este modo, la participación de las mujeres docentes pasó de 845 a 926, en contraste, los hombres docentes aumentaron de 2077 en 2015 a 2178 en 2019.

Tabla 6 Horas laborales de dedicación del personal docente (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Tot al 20 19 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| DEDICACIÓN (Horas) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44h | 28, 2% | 71,8 % | 14 21 | 28, 1% | 71,9 % | 14 39 | 28, 0% | 72,0 % | 14 44 | 28, 2% | 71,8 % | 14 63 | 28, 3% | 71,7 % | 14 53 |
| 40h | 30, 9% | 69,1 % | 86 0 | 31, 2% | 68,8 % | 87 6 | 31, 3% | 68,7 % | 88 9 | 31, 8% | 68,2 % | 92 2 | 31, 9% | 68,1 % | 93 8 |
| 21h | 46, 3% | 53,7 % | 95 | 40, 4% | 59,6 % | 94 | 44, 7% | 55,3 % | 94 | 46, 5% | 53,5 % | 99 | 44, 9% | 55,1 % | 98 |
| 20h | 20, 8% | 79,2 % | 72 | 20, 9% | 79,1 % | 67 | 19, 7% | 80,3 % | 61 | 21, 1% | 78,9 % | 57 | 20, 0% | 80,0 % | 55 |
| 18h | 47, 6% | 52,4 % | 42 | 47, 9% | 52,1 % | 48 | 51, 0% | 49,0 % | 51 | 42, 3% | 57,7 % | 52 | 43, 8% | 56,3 % | 48 |
| 15h | 23, 3% | 76, 7% | 60 | 24, 6% | 75, 4% | 65 | 24, 7% | 75, 3% | 73 | 28, 6% | 71, 4% | 77 | 32, 5% | 67, 5% | 77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|------------|----------|
| 12h | 27, 7% | 72,3 % | 20 2 | 31, 9% | 68,1 % | 23 2 | 29, 6% | 70,4 % | 24 0 | 29, 1% | 70,9 % | 22 7 | 29, 3% | 70,7 % | 23 2 |
| 09h | 16, 0% | 84,0 % | 15 0 | 19, 2% | 80,8 % | 15 1 | 19, 3% | 80,7 % | 15 0 | 22, 3% | 77,7 % | 15 7 | 21, 7% | 78,3 % | 16 6 |
| 06h | 26, 3% | 73,7 % | 19 | 26, 7% | 73,3 % | 30 | 25, 0% | 75,0 % | 32 | 26, 3% | 73,7 % | 38 | 31, 4% | 68,6 % | 35 |
| 03h | 0,0 % | 100, 0% | 1 | 0,0 % | 100, 0% | 2 |
| 0h | 0,0 % | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 100, 0% | 1 | 0,0 % | 100, 0% | 1 | 0,0 % | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0,0 % | 0 |
| Total general | 28, 9% | 71,1 % | 29 22 | 29, 3% | 70,7 % | 30 05 | 29, 3% | 70,7 % | 30 37 | 29, 7% | 70,3 % | 30 94 | 29, 8% | 70,2 % | 31 04 |

d. Categoría docente y nivel de estudio

La categoría de las y los docentes continúa manifestando y acentuando las tendencias halladas en el apartado anterior (ver Tabla 7).

Profesor titular (la categoría docente más alta) denota aún más las diferencias en la distribución. Las docentes, en el año 2015 eran el 21,7% del total, mientras que, los hombres ocupaban el 78,3%; en términos absolutos 82 mujeres docentes y 296 hombres docentes, es decir, 214 más hombres en esta categoría. En otros términos, una (1) mujer por cada 3,6 hombres (1:3,6). Diferencia que se redujo en 1,6% para el año 2019, las mujeres docentes titulares alcanzaron el 23,3% y los hombres 76,7%, 115 mujeres y 378 hombres, o sea, que en términos absolutos 263 más hombres para esta categoría, o sea una (1) docente por 3,2 hombres docentes (1:3,2).

Las mujeres que ocupaban el cargo de docentes asociadas, en 2015, eran el 30,2% y los hombres el 69,8%; 582 mujeres y 1348 hombres respectivamente; la diferencia se ubicó en 776 más hombres que mujeres, o sea, una (1) mujer por cada 2,3 hombres (1:2,3). En el año 2019, decreció ligeramente la participación de las mujeres en esta categoría, 30,0%; en términos absolutos 572 mujeres y 1377 hombres, la diferencia fue de 805 hombres más que mujeres. Así, la relación es de una (1) mujer por cada 2,4 hombres (1:2,4).

Las mujeres docentes que tenían la categoría de profesor asistente aumentaron su participación al final del periodo, pues esta pasó de 28,2%, en 2015, a 32,9%, en 2019, no obstante, para los hombres la variación fue de 71,8% a 67,1%. Así, el periodo inicia con 125 mujeres frente a 319 hombres, es decir, 194 más hombres que mujeres en esta categoría, esto es, una mujer por cada 2,5 hombres (1:2,5); el periodo finaliza con 139 mujeres y 288 hombres, donde la diferencia absoluta es 149 hombres más que mujeres en esta categoría, una (1) mujer por cada 2,1 hombres (1:2,1).

En la categoría profesor auxiliar, las mujeres representaban el 33,1% en el 2015 y alcanzaron en el 2019 el 36,4%, en tanto que, los hombres se ubicaron, para los mismos años en 66,9% y 63,3% respectivamente. Es la categoría en la cual, porcentualmente, el aumento de la participación femenina es más notoria, pues se da un cambio de 3,3%. Así las profesoras auxiliares, en 2015, eran 55 frente a 111 hombres, 56 hombres más que mujeres, una (1) mujer por cada 2 hombres (1:2). En 2019, las mujeres ocuparon 100 cargos

y los hombres 175, es decir 75 hombres más que mujeres, una (1) mujer por cada 1,8 hombres en la categoría (1:1,8).

En otros términos, en la categoría de contratación del docente encontramos que frente a los profesores asociados la relación es de una (1) mujer por cada tres (3) hombres (1:3), relación que es constante en el paso del tiempo, sin un mayor incremento en el número de docentes. En los profesores titulares es más marcada la diferencia entre mujeres y hombres, 1:4. En los asistentes la relación es 1:3, al igual que, los auxiliares.

En los expertos¹³ se visibiliza una relación de cuatro hombres por cada mujer durante los primeros tres (3) años, sin embargo, en los últimos dos años los expertos han sido todos hombres, hay que aclarar que la muestra en esta última categoría es reducida, en promedio 5 a 6 docentes.

Tabla 7 Categoría docente (Femenino, Masculino), 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Tot al 20 19 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| PROFESOR TITULAR | 21, 7% | 78, 3% | 37 8 | 22, 5% | 77, 5% | 41 8 | 22, 9% | 77, 1% | 44 6 | 23, 2% | 76,8 % | 47 5 | 23, 3% | 76,7 % | 49 3 |
| PROFESOR ASOCIADO | 30, 2% | 69, 8% | 19 28 | 29, 9% | 70, 1% | 19 23 | 29, 9% | 70, 1% | 18 94 | 29, 5% | 70,5 % | 19 15 | 30, 0% | 70,0 % | 19 09 |
| PROFESOR ASISTENTE | 28, 2% | 71, 8% | 44 4 | 29, 7% | 70, 3% | 43 1 | 30, 6% | 69, 4% | 44 4 | 33, 7% | 66,3 % | 42 7 | 32, 9% | 67,1 % | 42 2 |
| PROFESOR AUXILIAR | 33, 1% | 66, 9% | 16 6 | 35, 7% | 64, 3% | 22 7 | 33, 6% | 66, 4% | 24 7 | 36, 4% | 63,6 % | 27 2 | 36, 4% | 63,6 % | 27 5 |
| EXPERTO III | 16, 7% | 83, 3% | 6 | 16, 7% | 83, 3% | 6 | 16, 7% | 83, 3% | 6 | 0,0 % | 100, 0% | 5 | 0,0 % | 100, 0% | 5 |
| Total general | 28, 9% | 71, 1% | 29 22 | 29, 3% | 70, 7% | 30 05 | 29, 3% | 70, 7% | 30 37 | 29, 7% | 70,3 % | 30 94 | 29, 8% | 70,2 % | 31 04 |

El nivel de estudios (ver Tabla 8) se relaciona, entre otros factores, directamente con la categoría docente y con la promoción o cambio de categoría de las y los profesores de la Universidad.

Encontramos que el 70% de los doctores, vinculados con la Universidad Nacional de Colombia, son hombres y el 30% mujeres; esto no significa que los hombres o las mujeres

¹³ Los o las expertos(as), según art. 27 del Acuerdo 123 de 2013 de UNAL, no hacen parte de la carrera profesoral docente.

se preparen más, sino muestra la diferencia en cantidad de profesores hombres y mujeres, anteriormente mostrada, es decir, sencillamente, hay más hombres que mujeres, según se viene apreciando en todas las tablas. A nivel de maestría la equivalencia es 67% a 33% lo que son aproximadamente 600 docentes hombres frente a 300 docentes mujeres promedio, en especialización 77% a 23% y en el nivel profesional 86% a 16%.¹⁴

En términos generales se ve una tendencia institucional a aumentar el nivel de estudio del personal docente. Mientras en el nivel de doctorado aumenta la cantidad de docentes, en los niveles inferiores pasa lo contrario, se ve una disminución del número de los docentes en los niveles bajos de formación. Más estos cambios no implican una disminución de las brechas entre hombres y mujeres docentes, sino que ellas se van escalando a otras categorías e incluso, la brecha inicial entre hombres y mujeres docentes, aparentemente, aumenta (ver Anexo No. 3. Nivel de Estudios-Categoría Docente desagregado por género, 2015-2019).

Es posible ilustrar lo anterior por medio del análisis de dos categorías profesoras. Las profesoras titulares con diploma de doctorado son el 20,7%, en promedio para todo el periodo 2015-2019; en otras palabras, 65 mujeres doctoras son profesoras titulares, mientras que, 248 hombres se encuentran en esta condición o sea hay una relación aproximada de una (1) mujer por cada cuatro (4) hombres (1:4). Al replicar el mismo análisis para la categoría profesor asociado con doctorado, las mujeres ocupan el 31,2% de los puestos; es decir, 312 mujeres frente a 689 y la relación es de una (1) mujer por cada dos (2) hombres (1:2).

Al efectuar el mismo examen, bajo los mismos parámetros, para las y los docentes que cuentan solamente con título de profesional universitario, se encuentra que, para todos los años del estudio, ninguna (0) mujer detenta la categoría de profesor titular, empero cinco (5) hombres si lo tuvieron. En cuanto a la categoría de profesor asociado, 14 mujeres y 61 hombres, en promedio, ocupaban esta categoría; es decir, 19% eran mujeres.

Para la categoría, profesor auxiliar, con diploma de doctorado, se halla que en promedio ocho (8) mujeres ocupan este cargo, contra 15 hombres. Es decir, aproximadamente una (1) mujer por cada 2 hombres (1:2). Al examinar esta misma categoría profesoral, ahora con título de profesional universitario, resalta que, para cada uno de los cinco años del estudio, solo hay dos (2) mujeres y, en promedio, 18 hombres. Es decir, la relación aquí es de una (1) mujer por cada nueve (9) hombres. O sea, solo el 10% son mujeres.

Tabla 8 Nivel de Estudios del personal docente (Femenino Masculino), 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 2015 | 2016 | | Tot al 2016 | 2017 | | Tot al 2017 | 2018 | | Tot al 2018 | 2019 | | Tot al 2019 |
|-------------------|------|---|-------------|------|---|-------------|------|---|-------------|------|---|-------------|------|---|-------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| Nivel De Estudios | | | | | | | | | | | | | | | |

¹⁴ Este análisis se realiza sobre el nivel de estudio más alto alcanzado por el personal docente.

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
| Doctorado | 29,0 % | 71,0 % | 135 0 | 29,6 % | 70,4 % | 146 0 | 29,8 % | 70,2 % | 154 2 | 30,4 % | 69, 6% | 16 16 | 30, 7% | 69, 3% | 16 71 |
| Maestría | 32,7 % | 67,3 % | 104 3 | 32,7 % | 67,3 % | 104 4 | 32,7 % | 67,3 % | 102 6 | 32,8 % | 67, 2% | 10 21 | 32, 5% | 67, 5% | 99 9 |
| Especialización | 23,6 % | 76,4 % | 365 | 23,2 % | 76,8 % | 358 | 22,4 % | 77,6 % | 339 | 22,6 % | 77, 4% | 33 2 | 22, 8% | 77, 2% | 31 6 |
| Profesional Universitario | 16,5 % | 83,5 % | 164 | 16,1 % | 83,9 % | 143 | 13,8 % | 86,2 % | 130 | 13,6 % | 86, 4% | 12 5 | 13, 6% | 86, 4% | 11 8 |
| Total general | 28,9 % | 71,1 % | 292 2 | 29,3 % | 70,7 % | 300 5 | 29,3 % | 70,7 % | 303 7 | 29,7 % | 70, 3% | 30 94 | 29, 8% | 70, 2% | 31 04 |

e. Puntaje docente y Salarios docentes

Los salarios de las y los docentes se encuentran relacionados, tanto con la categoría, nivel de estudios, con el puntaje obtenido a lo largo de su trayectoria laboral –que entre otros elementos refleja el desempeño en investigación, publicaciones, ocupación de cargos directivos, obtención de patentes, premios, por solo mencionar algunos elementos-.

En gran medida, las y los docentes se encuentran puntuados entre los 396 a 577 puntos, dentro de ese rango se ve qué aproximadamente el 69% de los docentes son hombres y el 31% mujeres. Es notoria la diferencia en el rango de calificación entre los 942 a los 1122 en dónde el promedio para los hombres es de 86%y para las mujeres 10% aproximadamente. Para los puntajes entre los 2032 a los 1213, 1850 a 2031, 1669 a 1849 el 100% de la población son hombres. El rango en el cual se encuentran más mujeres es entre los 396 a 577 puntos, a lo largo del periodo de estudio.

Tabla 9 Puntaje salarial obtenido por el personal docente (Femenino Masculino), 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Total 2015 | 2016 | | Total 2016 | 2017 | | Total 2017 | 2018 | | Total 2018 | 2019 | | Total 2019 |
|-----------------------|-------|--------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|--------|------------|-------|--------|------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | | | |
| INTERVALO DE PUNTAJES | | | | | | | | | | | | | | | |
| De 215,00 a 395,77 | 34,0% | 66,0% | 800 | 34,4% | 65,6% | 814 | 33,8% | 66,2% | 793 | 34,8% | 65,3% | 800 | 35,1% | 64,9% | 773 |
| De 396,77 a 577,55 | 29,9% | 70,1% | 1359 | 30,7% | 69,3% | 1389 | 31,6% | 68,4% | 1390 | 32,3% | 67,7% | 1386 | 32,5% | 67,5% | 1382 |
| De 578,55 a 759,32 | 27,1% | 72,9% | 451 | 27,5% | 72,5% | 448 | 26,6% | 73,4% | 485 | 26,7% | 73,3% | 520 | 27,6% | 72,4% | 548 |
| De 760,32 a 941,09 | 18,1% | 81,9% | 188 | 17,5% | 82,5% | 212 | 17,3% | 82,7% | 214 | 15,6% | 84,4% | 211 | 15,2% | 84,8% | 217 |
| De 942,09 a 1122,87 | 9,4% | 90,6% | 64 | 8,3% | 91,7% | 72 | 12,8% | 87,2% | 78 | 13,8% | 86,2% | 94 | 15,9% | 84,1% | 88 |
| De 1123,87 a 1304,64 | 3,8% | 96,2% | 26 | 9,1% | 90,9% | 33 | 5,3% | 94,7% | 38 | 8,1% | 91,9% | 37 | 7,0% | 93,0% | 43 |
| De 1305,64 a 1486,41 | 13,3% | 86,7% | 15 | 6,3% | 93,8% | 16 | 12,5% | 87,5% | 16 | 9,5% | 90,5% | 21 | 11,5% | 88,5% | 26 |
| De 1487,41 a 1668,19 | 0,0% | 100,0% | 8 | 11,1% | 88,9% | 9 | 10,0% | 90,0% | 10 | 0,0% | 100,0% | 9 | 0,0% | 100,0% | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------|--------|------|--------|--------|------|--------|--------|------|-------|--------|------|-------|--------|------|
| De 1669,19 a 1849,96 | 0,0% | 100,0% | 4 | 0,0% | 100,0% | 4 | 0,0% | 100,0% | 4 | 16,7% | 83,3% | 6 | 0,0% | 100,0% | 9 |
| De 1850,96 a 2031,73 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 1 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 3 | 25,0% | 75,0% | 4 |
| De 2032,73 a 2213,51 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 3 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 1 | 0,0% | 100,0% | 2 |
| De 2214,51 a 2395,28 | 0,0% | 100,0% | 1 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 2 | 0,0% | 100,0% | 3 | 0,0% | 100,0% | 1 |
| De 2396,28 a 2577,05 | 100,0% | 0,0% | 1 | - | - | - | 0,0% | 100,0% | 1 | - | - | - | 0,0% | 100,0% | 2 |
| De 2578,05 a 2758,83 | 0,0% | 100,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 | 0,0% | 100,0% | 1 | - | - | - |
| De 2759,83 a 2940,60 | - | - | - | 0,0% | 100,0% | 1 | 0,0% | 100,0% | 1 | 50,0% | 50,0% | 2 | 33,3% | 66,7% | 3 |
| Total general | 28,9% | 71,1% | 2922 | 29,3% | 70,7% | 3005 | 29,3% | 70,7% | 3037 | 29,7% | 70,3% | 3094 | 29,8% | 70,2% | 3104 |

f. Salarios

En la Tabla 10 evidencia que quienes recibían mayor remuneración, entre 30 y 59 salarios mínimos, eran en su mayoría por hombres. Del mismo, entre los 35 y 39 SMMLV, eran solamente hombres, a excepción de 2017 y 2018. Incluso durante esas fechas la participación de mujeres no superaba el 20%.

Tabla 10 Salario del personal docente (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Total 2019 |
|--------------------|--------|---------|--------------|--------|---------|--------------|--------|--------|--------------|--------|---------|--------------|--------|---------|------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| CANTI DAD DE SMMLV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0-4 | 26,7 % | 73,3 % | 55 0 | 28,5 % | 71,5 % | 59 9 | 28,4 % | 71,6 % | 61 3 | 29, 8% | 70,2 % | 62 0 | 29, 8% | 70,2 % | 624 |
| 5-9 | 32,8 % | 67,2 % | 11 98 | 32,6 % | 67,4 % | 11 43 | 32,7 % | 67,3 % | 11 20 | 33, 3% | 66,7 % | 11 43 | 34, 0% | 66,0 % | 1161 |
| 10-14 | 31,0 % | 69,0 % | 81 7 | 31,7 % | 68,3 % | 87 4 | 32,0 % | 68,0 % | 89 8 | 31, 6% | 68,4 % | 90 6 | 31, 4% | 68,6 % | 885 |
| 15-19 | 17,6 % | 82,4 % | 24 5 | 17,8 % | 82,2 % | 25 8 | 18,0 % | 82,0 % | 26 6 | 17, 9% | 82,1 % | 27 3 | 17, 6% | 82,4 % | 284 |
| 20-24 | 7,6 % | 92,4 % | 66 | 10,8 % | 89,2 % | 74 | 10,4 % | 89,6 % | 77 | 13, 1% | 86,9 % | 84 | 13, 9% | 86,1 % | 79 |
| 25-29 | 8,0 % | 92,0 % | 25 | 6,9 % | 93,1 % | 29 | 9,4 % | 90,6 % | 32 | 8,1 % | 91,9 % | 37 | 5,6 % | 94,4 % | 36 |
| 30-34 | 10,0 % | 90,0 % | 10 | 6,3 % | 93,8 % | 16 | 6,7 % | 93,3 % | 15 | 7,1 % | 92,9 % | 14 | 13, 3% | 86,7 % | 15 |
| 35-39 | 0,0 % | 100, 0% | 4 | 0,0 % | 100, 0% | 4 | 11,1 % | 88,9 % | 9 | 14, 3% | 85,7 % | 7 | 0,0 % | 100, 0% | 9 |
| 40-44 | 0,0 % | 100, 0% | 3 | 0,0 % | 100, 0% | 2 | - | - | - | 0,0 % | 100, 0% | 3 | 25, 0% | 75,0 % | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------------|------------|----------|------------|------------|----------|------------|------------|----------|-----------|------------|----------|-----------|------------|------|
| 45-49 | 0,0 % | 100, 0% | 3 | 0,0 % | 100, 0% | 4 | 0,0 % | 100, 0% | 4 | 0,0 % | 100, 0% | 2 | 0,0 % | 100, 0% | 2 |
| 50-54 | 100, 0% | 0,0 % | 1 | 0,0 % | 100, 0% | 1 | 0,0 % | 100, 0% | 2 | 0,0 % | 100, 0% | 3 | 0,0 % | 100, 0% | 3 |
| 55-59 | - | - | - | 100, 0% | 0,0 % | 1 | 100, 0% | 0,0 % | 1 | 50, 0% | 50,0 % | 2 | 50, 0% | 50,0 % | 2 |
| Total general | 28,9 % | 71,1 % | 29 22 | 29,3 % | 70,7 % | 30 05 | 29,3 % | 70,7 % | 30 37 | 29, 7% | 70,3 % | 30 94 | 29, 8% | 70,2 % | 3104 |

Para el 2015 el 93,8% de las mujeres ganaban entre 0 y 14 SMMLV. Para el 2019 aumenta esta proporción en la asignación salarial disminuye al 92,7%. Para los mismos años, el 85,3,0% de los hombres devengaban entre 0 y 14 SMMLV, para el 2019 hubo una disminución al 83,1%.

En el 2019, entre los intervalos 15-19, 20-24, 20-25 y 30-34 SMMLV la disparidad entre mujeres y hombres aumenta. Donde estos últimos tienen la mayor distribución 379 (17,4%) hombres, mientras que solo 65 (7%) mujeres docentes se encuentran en estos intervalos salariales. En otras palabras, una (1) mujer por cada seis (6) hombres (1:6).

Cabe destacar que durante 2016 y 2017 la única persona con la asignación salarial entre 55 y 59 salarios mínimos era mujer, en los años 2018 y 2019 había un hombre incorporado en dicha asignación salarial.

En correspondencia con lo arriba expuesto, se evidencia que el intervalo salarial en el cual inicia el descenso del número de las y los profesores que lo perciben es a partir de 10-14 SMMLV y el puntaje correspondiente a esta asignación se encuentra entre los intervalos de puntaje: 396,77 a 577,55 y de 578,55 a 759,32 (ver Anexo 3 Puntaje–Salario desagregado por género (Femenino, Masculino), 2015-2019).

El intervalo de los 15-19 SMMLV, cuyo puntaje se encuentra entre 578,55 a 759,32 y 760,32 a 941,09, muestra una diferencia en el número de las y los docentes que han alcanzado la mencionada remuneración entre el 2015 y 2019. Mientras que en el intervalo de los 10-14 SMMLV, con el puntaje mencionado, se encontraban en promedio 276 profesoras, para el intervalo 15-19 SMMLV solamente se hallan 47 docentes, para el periodo de la investigación; es decir, se presenta un descenso del 83%. Los profesores que se encontraban en 10-14 SMMLV eran en promedio 600, para el siguiente intervalo se ubicaron 218 profesores; es decir, la disminución llega al 64%. En otras palabras, el punto de inflexión más significativo para las mujeres es el intervalo 10-14 SMMLV, pero para los hombres se evidencia en el intervalo de 15-19 SMMLV.

g. Años de servicio de los docentes

Las personas con mayor tiempo de servicio son el 100% hombres y la relación en términos globales, es una (1) mujer por cada tres (3) hombres (1:3). Entre 10 y 14 años es el rango en el que más docentes hay ubicados, tanto mujeres como hombres y en donde la relación al final del periodo de estudio es de una (1) mujer por cada 1,6 hombres (1:1,6), como puede observarse en la Tabla 11.

Tabla 11 Años de servicio del personal docente (Femenino, Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Total 2019 |
|---------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|---------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| 50-54 | 0,0 % | 100,0 % | 1 | 0,0 % | 100,0 % | 1 | 0,0 % | 100,0 % | 2 | 0,0 % | 100,0 % | 2 | 0,0 % | 100,0 % | 4 |
| 45-49 | 13,3 % | 86,7 % | 15 | 8,3 % | 91,7 % | 12 | 17,6 % | 82,4 % | 17 | 11,1 % | 88,9 % | 18 | 14,3 % | 85,7 % | 21 |
| 40-44 | 22,7 % | 77,3 % | 66 | 23,3 % | 76,7 % | 73 | 23,7 % | 76,3 % | 76 | 22,1 % | 77,9 % | 95 | 21,6 % | 78,4 % | 102 |
| 35-39 | 22,1 % | 77,9 % | 104 | 21,7 % | 78,3 % | 115 | 20,5 % | 79,5 % | 117 | 18,6 % | 81,4 % | 118 | 17,9 % | 82,1 % | 112 |
| 30-34 | 18,7 % | 81,3 % | 150 | 19,6 % | 80,4 % | 153 | 18,4 % | 81,6 % | 163 | 19,9 % | 80,1 % | 176 | 19,2 % | 80,8 % | 177 |
| 25-29 | 24,6 % | 75,4 % | 248 | 24,8 % | 75,2 % | 254 | 24,0 % | 76,0 % | 296 | 22,9 % | 77,1 % | 341 | 23,4 % | 76,6 % | 385 |
| 20-24 | 22,2 % | 77,8 % | 406 | 22,5 % | 77,5 % | 485 | 24,8 % | 75,2 % | 479 | 26,2 % | 73,8 % | 466 | 26,5 % | 73,5 % | 457 |
| 15-19 | 28,5 % | 71,5 % | 586 | 28,1 % | 71,9 % | 549 | 27,0 % | 73,0 % | 474 | 28,0 % | 72,0 % | 457 | 28,6 % | 71,4 % | 476 |
| 10-14 | 32,6 % | 67,4 % | 516 | 34,2 % | 65,8 % | 515 | 34,6 % | 65,4 % | 560 | 36,7 % | 63,3 % | 603 | 38,5 % | 61,5 % | 569 |
| 5-9 | 35,9 % | 64,1 % | 527 | 35,6 % | 64,4 % | 472 | 36,1 % | 63,9 % | 402 | 32,3 % | 67,7 % | 316 | 31,3 % | 68,7 % | 367 |
| 0-4 | 33,7 % | 66,3 % | 303 | 36,2 % | 63,8 % | 376 | 34,8 % | 65,2 % | 451 | 37,3 % | 62,7 % | 502 | 38,2 % | 61,8 % | 434 |
| Total general | 28,9 % | 71,1 % | 2922 | 29,3 % | 70,7 % | 3005 | 29,3 % | 70,7 % | 3037 | 29,7 % | 70,3 % | 3094 | 29,8 % | 70,2 % | 3104 |

h. Edad de las y los docentes vinculados, Categoría docente

En términos generales, de acuerdo con la Tabla 12, la relación para cada uno de los rangos etarios corresponde a una (1) mujer por cada tres (3) hombres (1:3), dentro de los periodos analizados bajo una tasa de crecimiento poblacional relativamente constante. El rango etario en el que más docentes se encuentran ubicados en promedio es entre 51 a 55 años, los rangos con mayor variación son entre 61 y 65 años y entre 71 y 75 años.

Llama la atención que los profesores entre 76 y 80 años son todos hombres, aunque la muestra sea reducida, pues para el 2018 es de 9 y para el 2019 es de 12. A nivel histórico el rango que más ha presentado docentes es de hombres entre 56 a 60 años en el 2017.

Para el año 2015 la mayor parte de las mujeres se ubican entre los 46 y 50 años, mientras que los hombres están entre los 56 y 60 años. Para el 2019 la información se mantiene relativamente constante.

Tabla 12 Edad de las y los docentes (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Total 2019 |
|---------------------|------------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|------------|-----------------------|-----------|------------|---------------|
| | F | M | | | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| EDAD DE DOCENTES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 a 80 años | | | | | | | | | | 0,0 % | 100, 0% | 9 | 0,0 % | 100, 0% | 12 |
| 71 a 75 años | 12,8 % | 87, 2% | 47 | 7,0 % | 93, 0% | 43 | 11, 3% | 88, 7% | 62 | 13, 7% | 86,3 % | 73 | 17, 0% | 83,0 % | 94 |
| 66 a 70 años | 20,3 % | 79, 7% | 13 8 | 20, 7% | 79, 3% | 16 9 | 21, 4% | 78, 6% | 19 6 | 24, 9% | 75,1 % | 22 5 | 23, 7% | 76,3 % | 241 |
| 61 a 65 años | 23,5 % | 76, 5% | 35 3 | 21, 7% | 78, 3% | 37 4 | 20, 0% | 80, 0% | 40 4 | 19, 5% | 80,5 % | 44 7 | 20, 9% | 79,1 % | 450 |
| 56 a 60 años | 23,4 % | 76, 6% | 52 1 | 23, 1% | 76, 9% | 52 4 | 23, 4% | 76, 6% | 52 6 | 23, 6% | 76,4 % | 50 9 | 25, 0% | 75,0 % | 524 |
| 51 a 55 años | 27,1 % | 72, 9% | 52 7 | 30, 8% | 69, 2% | 55 8 | 31, 7% | 68, 3% | 53 9 | 31, 9% | 68,1 % | 52 0 | 31, 6% | 68,4 % | 510 |
| 46 a 50 años | 32,8 % | 67, 2% | 50 0 | 32, 6% | 67, 4% | 48 5 | 33, 9% | 66, 1% | 48 1 | 35, 3% | 64,7 % | 49 6 | 35, 0% | 65,0 % | 503 |
| 41 a 45 años | 34,6 % | 65, 4% | 43 6 | 34, 1% | 65, 9% | 44 6 | 33, 7% | 66, 3% | 44 8 | 33, 5% | 66,5 % | 44 2 | 35, 4% | 64,6 % | 421 |
| 36 a 40 años | 36,0 % | 64, 0% | 30 3 | 37, 5% | 62, 5% | 30 4 | 38, 8% | 61, 2% | 28 1 | 40, 6% | 59,4 % | 27 6 | 40, 0% | 60,0 % | 260 |
| 31 a 35 años | 37,6 % | 62, 4% | 93 | 38, 6% | 61, 4% | 88 | 39, 8% | 60, 2% | 88 | 42, 7% | 57,3 % | 82 | 42, 7% | 57,3 % | 75 |
| 26 a 30 años | 100, 0% | 0,0 % | 4 | 64, 3% | 35, 7% | 14 | 58, 3% | 41, 7% | 12 | 60, 0% | 40,0 % | 15 | 42, 9% | 57,1 % | 14 |
| Total general | 28,9 % | 71, 1% | 29 22 | 29, 3% | 70, 7% | 30 05 | 29, 3% | 70, 7% | 30 37 | 29, 7% | 70,3 % | 30 94 | 29, 8% | 70,2 % | 3104 |

En relación con lo anterior, la categoría de profesor auxiliar, durante los cinco años del estudio, fue más frecuente para la mayor parte de profesoras entre 31 y 40 años, empero los hombres se ubicaban entre los 36 y 45 años. Las profesoras asistentes se encontraban, en su mayor parte, entre los 36 y 50 años, mientras que los hombres entre los 41 y 55 años. En la siguiente categoría, docente asociada/o, las mujeres se ubicaban entre los 41 y 55 años, los profesores estaban entre los 41 y 65 años. Las profesoras titulares se encontraban entre los 46 y 65 años, los hombres entre los 46 y 70 años (Ver Anexo 4).

i. Origen geográfico de las y los docentes

La región de donde proviene la mayor parte del cuerpo docente, es la Central (cf. Mapa de regiones ubicado en la metodología, Tabla 13) con 1716 docentes al 2019, en contraste la región con menos docentes es la región Insular, la cual, a lo largo de los periodos analizados solo cuenta con una docente. La relación general continúa siendo una (1) mujer por cada tres (3) y los lugares en donde más se nota la diferencia de género son en la Amazonía y en el Caribe. Por su parte las regiones que representan condiciones un poco más equitativas son la Orinoquía y la región Central en donde la relación es de dos docentes hombres por una mujer.

Tabla 13 Región de origen del personal docente (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 20 15 | 2016 | | Tot al 20 16 | 2017 | | Tot al 20 17 | 2018 | | Tot al 20 18 | 2019 | | Total 2019 |
|--|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------|-----------------------|------------|-----------|---------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| REGION ORIGEN | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| REGIÓN CENTRAL | 31,8 % | 68, 2% | 15 96 | 31,8 % | 68, 2% | 16 36 | 31,9 % | 68, 1% | 16 64 | 32,1 % | 67, 9% | 17 05 | 32,2 % | 67, 8% | 1716 |
| EJE CAFETER O Y ANTIOQUI A | 23,2 % | 76, 8% | 69 3 | 24,6 % | 75, 4% | 71 4 | 24,6 % | 75, 4% | 71 5 | 24,8 % | 75, 2% | 71 9 | 24,8 % | 75, 2% | 721 |
| PACÍFICO | 28,2 % | 71, 8% | 22 0 | 27,0 % | 73, 0% | 23 0 | 27,5 % | 72, 5% | 22 9 | 27,8 % | 72, 2% | 23 7 | 27,7 % | 72, 3% | 235 |
| SANTAND ERES | 23,3 % | 76, 7% | 12 0 | 24,8 % | 75, 2% | 12 5 | 25,4 % | 74, 6% | 12 6 | 26,9 % | 73, 1% | 13 0 | 26,9 % | 73, 1% | 130 |
| CARIBE | 22,0 % | 78, 0% | 82 | 23,5 % | 76, 5% | 85 | 23,5 % | 76, 5% | 85 | 25,3 % | 74, 7% | 87 | 24,7 % | 75, 3% | 85 |
| MACIZO | 18,5 % | 81, 5% | 27 | 18,5 % | 81, 5% | 27 | 18,5 % | 81, 5% | 27 | 22,2 % | 77, 8% | 27 | 23,1 % | 76, 9% | 26 |
| ORINOQU ÍA | 43,5 % | 56, 5% | 23 | 45,8 % | 54, 2% | 24 | 45,8 % | 54, 2% | 24 | 45,8 % | 54, 2% | 24 | 52,2 % | 47, 8% | 23 |
| AMAZONÍ A | 18,2 % | 81, 8% | 11 | 18,2 % | 81, 8% | 11 | 15,4 % | 84, 6% | 13 | 15,4 % | 84, 6% | 13 | 15,4 % | 84, 6% | 13 |
| INSULAR | 100, 0% | 0,0 % | 1 | 100, 0% | 0,0 % | 1 |
| EXTRANJ ERO | 33,6 % | 66, 4% | 14 9 | 32,9 % | 67, 1% | 15 2 | 32,0 % | 68, 0% | 15 3 | 32,5 % | 67, 5% | 15 1 | 33,8 % | 66, 2% | 154 |
| Total general | 28,9 % | 71, 1% | 29 22 | 29,3 % | 70, 7% | 30 05 | 29,3 % | 70, 7% | 30 37 | 29,7 % | 70, 3% | 30 94 | 29,8 % | 70, 2% | 3104 |

Resultados obtenidos de la encuesta docente

Como se mencionó en el capítulo metodológico, debido a que las bases de datos proporcionadas por la dirección de personal de la UNAL no contenían información respecto de "raza", estado civil y número de hijos, entre otras variables necesarias para este estudio, se utilizó una encuesta de caracterización realizada en el año 2020. Esta fue respondida por 446 docentes de todas las regiones del país, sedes y facultades de la Universidad. Las preguntas administradas buscaron conocer las tendencias en las condiciones de vida de

acuerdo con el género y obtener una imagen de la diferencia proporcional entre hombres y mujeres docentes de la UNAL.

a. Género del personal docente encuestado

La muestra de esta encuesta se obtuvo a partir de los datos disponibles para el año 2019 sobre la población docente. La muestra obtenida es de 215 (48.2) mujeres y 231 (51.8) hombres en el periodo del 2019. Por otra parte, 180 de quienes respondieron nacieron en Bogotá y 78 en Antioquia, seguidos por 28 personas de origen extranjero. El gráfico No. 3 ilustra el sexo a la cual se adscribieron las personas.

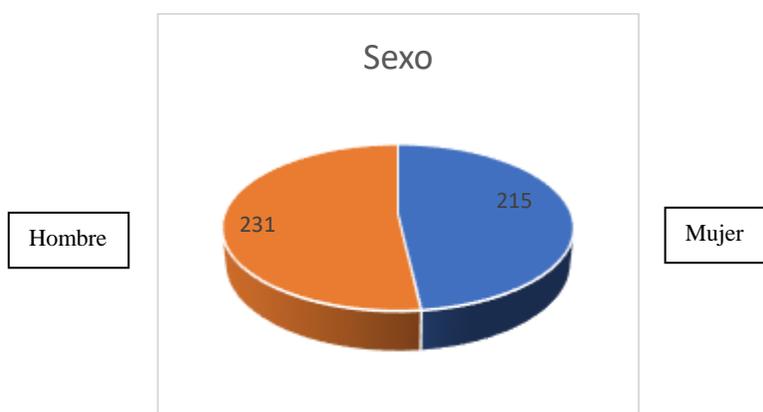


Gráfico 3 Sexo del personal docente encuestado 2020

Por otra parte, la identidad de género de las personas docentes que contestaron la encuesta, como es expresada en la Tabla 14. Así, hay siete (7) personas transgénero y dos (2) mujeres cuya identidad es masculina.

Tabla 14 Identidad de género 2020

| IDENTIDAD DE GÉNERO | | | | | Total general |
|-----------------------------|------------|--------------|------------|--------------|---------------|
| | a. Mujer | | b. Hombre | | |
| a. De identidad masculina | 2 | 0,9% | 227 | 99,1% | 229 |
| b. De identidad femenina | 210 | 100,0% | | 0,0% | 210 |
| c. De identidad transgénero | 3 | 42,9% | 4 | 57,1% | 7 |
| Total general | 215 | 48,2% | 231 | 51,8% | 446 |

b. “Raza” de las y los docentes

De acuerdo con la Tabla 15 y Gráfico 4 en el año 2020 contestaron similar número de personas, mujeres y hombres, dentro de una misma categoría. A esto se añade, que las disparidades se encuentran fundamentalmente entre categorías, predominan mestizos y blancos, y las personas que no se auto-clasifican dentro de ninguna categoría de las mencionadas en la encuesta. Se evidencia una diferencia notoria en el número de raizales (una mujer), afrocolombiano (tres mujeres y dos hombres) e indígenas (una mujer y dos hombres y); es decir, el 16,4% del personal docente no se encuentra dentro de las dos grandes categorías, mestizos y blancos; la diferencia entre hombres y fue de una persona, 36 mujeres y 37 hombres.

Tabla 15 “Raza” de Origen del docente desagregado por género 2020

| “RAZA” | a. Mujer | | b. Hombre | | Total general |
|---|------------|--------------|------------|--------------|---------------|
| | | | | | |
| Mestizo(a) | 132 | 52,2% | 121 | 47,8% | 253 |
| Blanco(a) | 47 | 39,2% | 73 | 60,8% | 120 |
| Negro(a), mulato(a), Afrocolombiano(a) o afrodescendiente | 3 | 60,0% | 2 | 40,0% | 5 |
| Indígena | 1 | 33,3% | 2 | 66,7% | 3 |
| Raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia | 1 | 100,0% | | 0,0% | 1 |
| Ninguno de los anteriores | 25 | 49,0% | 26 | 51,0% | 51 |
| Otros | 6 | 46,2% | 7 | 53,8% | 13 |
| Total general | 215 | 48,2% | 231 | 51,8% | 446 |

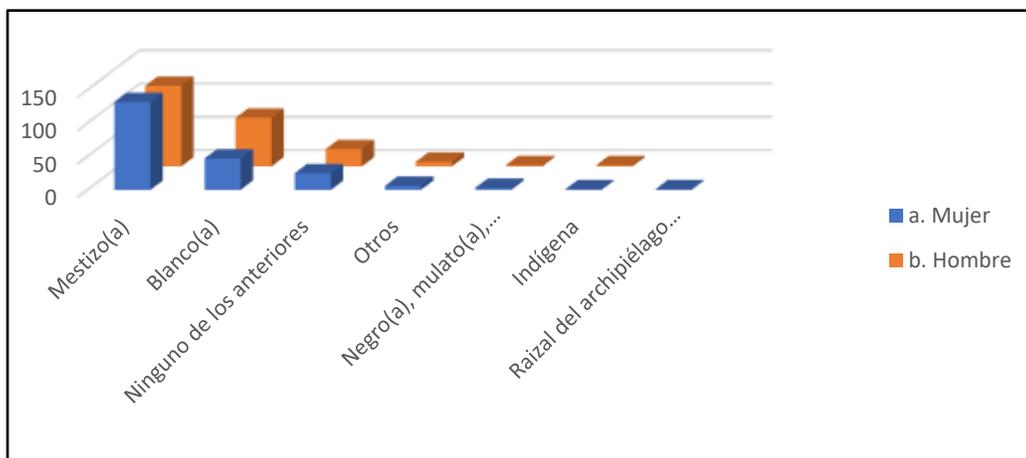


Gráfico 4 "Raza" de Origen del personal docente 2020

c. Estado civil de las y los docentes

En cuanto a lo relativo al Estado Civil¹⁵, tabla 16, Gráfico 5, para el 2019 la mitad aproximadamente de las y los docentes se encontraban casados. De los 236 docentes casados 145 son hombres y 91 mujeres lo que representa una proporción aproximadamente de dos (2) hombres casados por cada mujer casada. El rango de mujeres solteras es mucho mayor que el de hombres solteros, tras una muestra de 79 docentes, 54 son solteras y 25 solteros.

En cuanto a la Unión libre¹⁶, existe una aparente igualdad entre la cantidad de hombres y mujeres que organizan su forma de convivencia de esta forma; el porcentaje de docentes separados¹⁷ es relativamente igual entre hombres y mujeres. Hay más mujeres divorciadas que hombres, por cada tres mujeres divorciadas hay un hombre divorciado (3:1). Los viudos y viudas están distribuidos relativamente iguales.

¹⁵ El Estado Civil de las personas en Colombia puede ser soltero, soltera, casado o casada. Las demás son formas de organización de las relaciones de pareja Decreto 1260 de julio 27 de 1970. Por el cual se expide el Estatuto del Registro del Estado Civil de las personas, (1970).

¹⁶ Se entiende Unión Libre para efectos legales como Unión Marital de Hecho Ley 54 de diciembre 28 de 1990. Por la cual se definen las uniones maritales de hecho y régimen patrimonial entre compañeros permanentes, (1990). Si bien el Decreto 1260 de 1970 establece los lineamientos básicos del estado civil de las personas y manifiesta que el acto sujeto a registro es el matrimonio, debe entenderse, a la luz de una interpretación sistemática del derecho la Unión Marital de Hecho como un hecho jurídico que da lugar a la consecuencia jurídica, no solo de la sociedad patrimonial sino de la inscripción de este acontecer en el registro civil.

Lo anterior se sustenta en la jurisprudencia, a partir del cambio de ruta que tomó la sala de casación civil de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del Exp. 7600131100082004-0000301 en donde cambió la visión legalista del estado civil apartándose del decreto mencionado. En dicha providencia, la Corte establece que dado que los efectos jurídicos de la U.M.H. se asemejan a los del matrimonio, por principio de igualdad, situación que es susceptible de registro si a bien los compañeros permanentes lo tienen.

¹⁷ La separación no produce efectos jurídicos bajo el matrimonio mientras si cesa efectos en la Unión Marital de Hecho.

Tabla 16 Estado Civil de la o el docente 2020

| ESTADO CIVIL | a. Mujer | | b. Hombre | | Total general |
|-----------------|----------|--------|-----------|-------|---------------|
| | | | | | |
| b. Casado/a | 91 | 38,6 % | 145 | 61,4% | 236 |
| c. Unión libre | 36 | 48,0 % | 39 | 52,0% | 75 |
| a. Soltero/a | 54 | 68,4 % | 25 | 31,6% | 79 |
| d. Separado/a | 12 | 52,2 % | 11 | 47,8% | 23 |
| e. Divorciado/a | 18 | 69,2 % | 8 | 30,8% | 26 |
| f. Viudo/a | 4 | 57,1 % | 3 | 42,9% | 7 |
| Total general | 215 | 48,2 % | 231 | 51,8% | 446 |

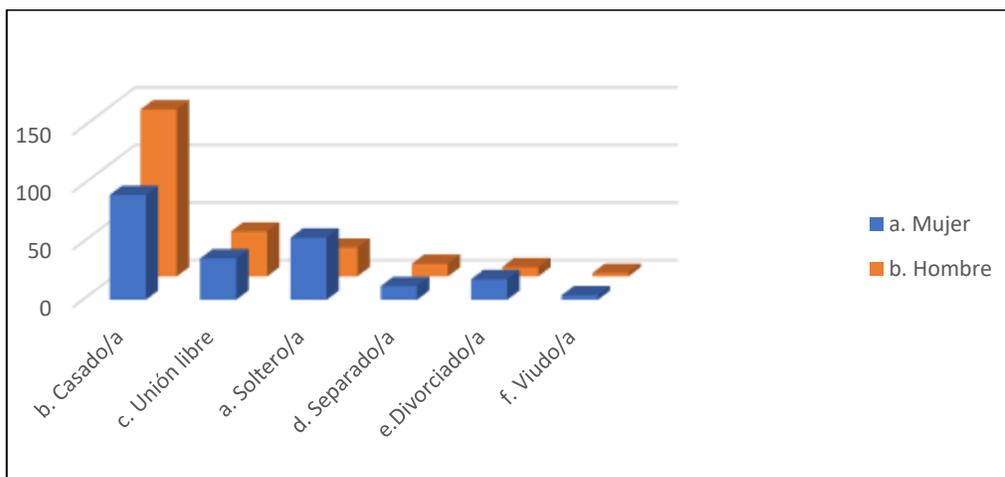


Gráfico 5 Estado Civil del personal docente 2020

d. Número de hijos de las y los docentes

La mayoría de la población encuestada tenía hijos. De acuerdo con la tabla 17 y Gráfico 6, quienes tenían un hijo eran en su mayoría mujeres. No obstante, es relativamente igual la cantidad entre mujeres docentes y hombres docentes, en términos reales se observa que de 113 profesoras/es, 63 mujeres tenían una (1) hija/o y 50 hombres una (1) hija/o. En la medida en que aumenta la cantidad de hijos la diferencia entre hombres y mujeres se ampliaba, 56 mujeres tenían dos (2) hijas/os y 81 hombres esa misma cantidad de hija/os. En el caso de tres (3) hijas/os la relación es de 1 mujer por cada 2,6 hombres; cuatro (4)

hijos la relación era de una (1) mujer por cada 3,5 hombres (1:3,6). 86 mujeres que representan el 56,1% y 65 hombres el 43,9 %, informaron que no tenían hijas/os.

Este dato es un indicador que permite analizar el tiempo y el desgaste que puede tener un docente que es un padre o madre y la forma en que esto afecta el manejo de sus ingresos, pues como establece las normas vigentes existe la obligación de reciprocidad de los cónyuges o compañeros, los cuales, deben poner a disposición todos los bienes que se enuncian en el art. 1781 del Código Civil ¹⁸ para los gastos comunes y las necesidades de ambos contrayentes o compañeros. Esto, inevitablemente genera erogaciones obligatorias para sostener los gastos del hogar y el cuidado de las personas que componen la relación, aun cuando exista una disparidad de ingresos frente a los gastos de cada uno, los cuales se asumen como gastos comunes de la sociedad, bien sea conyugal o patrimonial.

Tabla 17 Número de hijos del personal docente 2020

| NUMERO DE HIJOS | a. Mujer | | b. Hombre | | Total general |
|-----------------|----------|--------|-----------|--------|---------------|
| | NO | 83 | 56,1 % | 65 | |
| (0) | 83 | | 65 | | 148 |
| SI | 13 | 44,3 % | 16 | 55,7 % | 298 |
| 1 | 63 | 55,8 % | 50 | 44,2 % | 113 |
| 2 | 56 | 40,9 % | 81 | 59,1 % | 137 |
| 3 | 11 | 29,7 % | 26 | 70,3 % | 37 |
| 4 | 2 | 22,2 % | 7 | 77,8 % | 9 |

¹⁸ 1.) De los salarios y emolumentos de todo género de empleos y oficios devengados durante el matrimonio. 2.) De todos los frutos, réditos, pensiones, intereses y lucros de cualquiera naturaleza que provengan, sea de los bienes sociales, sea de los bienes propios de cada uno de los cónyuges y que se devenguen durante el matrimonio. 3.) Del dinero que cualquiera de los cónyuges aportare al matrimonio, o durante él adquiere, obligándose la sociedad a la restitución de igual suma. 4.) De las cosas fungibles y especies muebles que cualquiera de los cónyuges aportare al matrimonio, o durante él adquiere; quedando obligada la Sociedad a restituir su valor según el que tuvieron al tiempo del aporte o de la adquisición. Pero podrán los cónyuges eximir de la comunión cualquiera parte de sus especies muebles, designándolas en las capitulaciones, o en una lista firmada por ambos y por tres testigos domiciliados en el territorio.5.) De todos los bienes que cualquiera de los cónyuges adquiera durante el matrimonio a título oneroso. 6.) De los bienes raíces que la mujer aporta al matrimonio, apreciados para que la sociedad le restituya su valor en dinero. Se expresará así en las capitulaciones matrimoniales o en otro instrumento público otorgado al tiempo del aporte, designándose el valor, y se procederá en lo demás como en el contrato de venta de bienes raíces.

| | | | | | |
|---------------|-----|--------|-----|---------|-----|
| 5 o más | | 0,0% | 2 | 100,0 % | 2 |
| Total general | 215 | 48,2 % | 231 | 51,8 % | 446 |

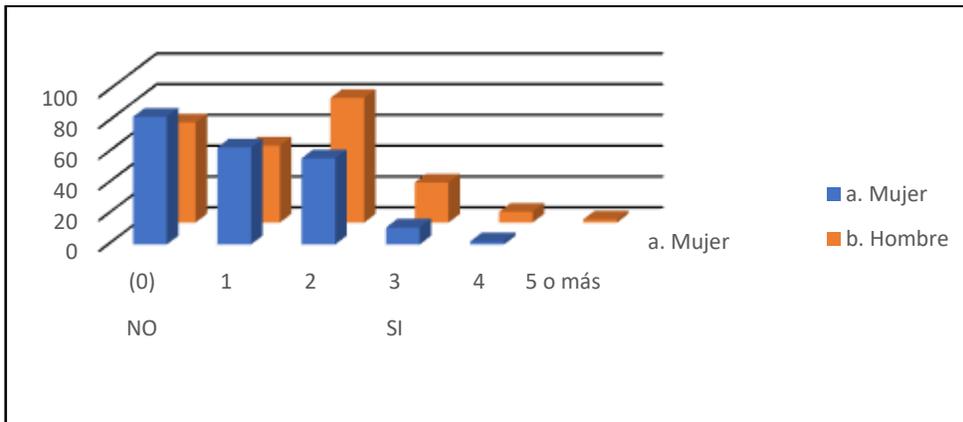


Gráfico 6 Número de Hijos del personal docente (Femenino Masculino 2020)

e. Estímulos recibidos por docentes

El 59,8% las y los profesoras encuestadas no ha recibido ningún tipo de estímulo por su labor en la UNAL. No obstante, se destaca, entre los estímulos que han sido otorgados, la paridad en la de comisión de estudios para las y los encuestados, 14 mujeres y 14 hombres. Mientras que el reconocimiento por docencia excepcional ha sido otorgado a 21 hombres y solo a 15 mujeres. La relativa paridad en la mayor parte de las categorías puede evidenciarse en la Gráfico 7. En este apartado no se registran los estímulos de orden económico que podrían recibir las personas por otras actividades como son de extensión o desempeño de algunos cargos académico-administrativos, ente otros.

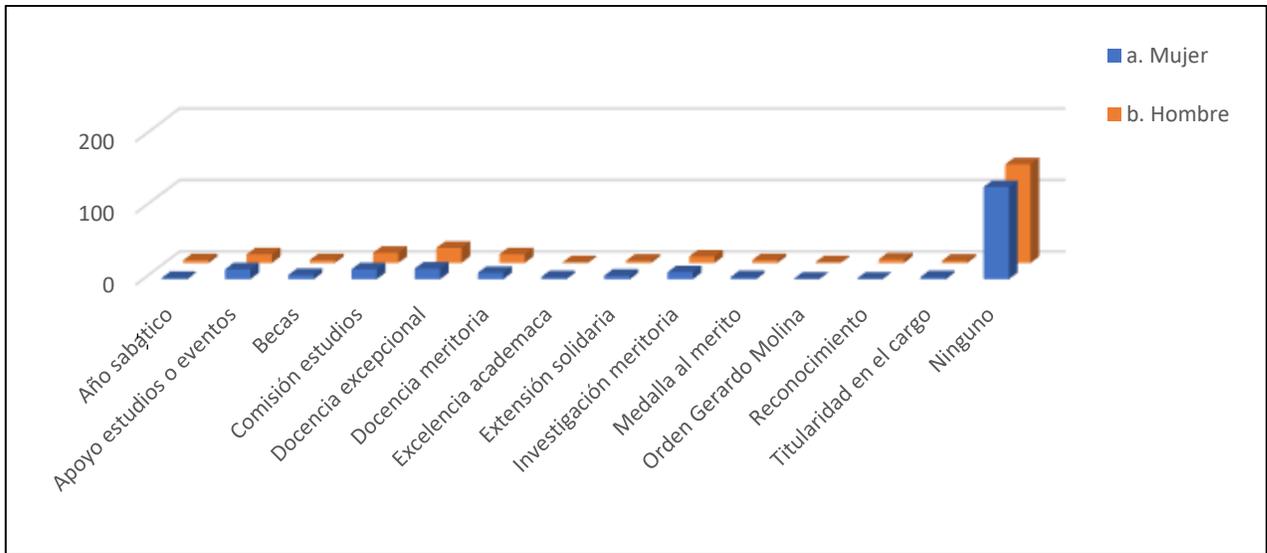


Gráfico 7 Estímulos docentes (Femenino Masculino 2020)

f. Integrante de instancia de decisión

De acuerdo con la Tabla 18, el número de las y los docentes que han formado parte de las instancias de decisión de la UNAL ha tenido un comportamiento similar a lo largo del periodo de estudio. No obstante, ha habido una mayor participación de mujeres que hombres en la dirección de programas de estudio. Por el contrario, en los Consejos de Facultad ha habido mayor presencia de hombres, 12 mujeres frente a 20 hombres.

Tabla 18 Participación en instancias decisión o 2020

| INSTANCIA DE DECISIÓN | | | Total general |
|-----------------------|------------|------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | |
| Comité | 17 | 15 | 32 |
| Consejo | 12 | 20 | 32 |
| Coordinación | 4 | 3 | 7 |
| Decanatura | 1 | 3 | 4 |
| Dirección | 16 | 12 | 28 |
| Extensión | 3 | 2 | 5 |
| Secretaría | 1 | 1 | 2 |
| Vicedecanatura | 3 | 1 | 4 |
| Vicerrectoría | 1 | 1 | 2 |
| Ninguna | 157 | 173 | 330 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

g. Labores durante la semana

En este estudio, se preguntó a los y las encuestadas, para el año 2019, por el tiempo invertido en las siguientes actividades: compra de alimentos y abarrotes, preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa, pago de servicios, cuidado de niñas/os y otras personas, y transporte. Estos datos han de compararse a la dedicación al trabajo en la UNAL y de esta forma obtener la jornada (as) de trabajo de mujeres y hombres docentes de la Universidad (Ver anexo 5).

Entre los datos relevantes arrojados por la encuesta se halló que tanto mujeres, 54%, como hombres, 51%, consagraron parte de las horas semanales al cuidado de su progeñie u otras personas, entre una (1) y seis (6) horas semanales.

Las labores como compra de alimentos, preparación de los mismos y limpieza del hogar las y los docentes dedicaron entre una (1) y tres (3) horas semanales para el año 2019, seguido de cuatro (4) a seis (6) horas; es de señalar que en estas actividades se dedicaban más los hombres. Por otra parte, en el cuidado de la ropa y en el pago de servicios se empleaba, en cada una de estas actividades entre una (1) y tres (3) horas semanales, empero en la primera actividad hay un número mayor de mujeres y en la segunda de hombres.

Los datos arrojados por la encuesta muestran una dispersión mayor de los datos en el tiempo utilizado para transportarse. Se presentan dos intervalos dominantes, de una (1) a tres (3) horas semanales fueron empleadas por 54 mujeres, 72 hombres; de diez (10) a 12 horas por 52 mujeres y 46 hombres. Es de anotar que solamente 36 docentes de ambos sexos no emplearon ninguna hora a la semana al transporte.

Como permite inferir el Gráfico 8, 128 mujeres y 157 hombres docentes dedicaban entre 40 y 51 horas semanales a su trabajo. No obstante, este dato ha de ser tomado con reserva, pues en parte, las horas de trabajo son determinadas por el tipo de vinculación. Es relevante que 97 profesoras y 109 docentes, trabajan entre 46 y más de 60 horas semanales, lo cual sobrepasa el máximo contemplado por la vinculación exclusiva (44 horas semanales), es pues un indicio de sobrecarga laboral para el 46.1% de las y los docentes de la UNAL.

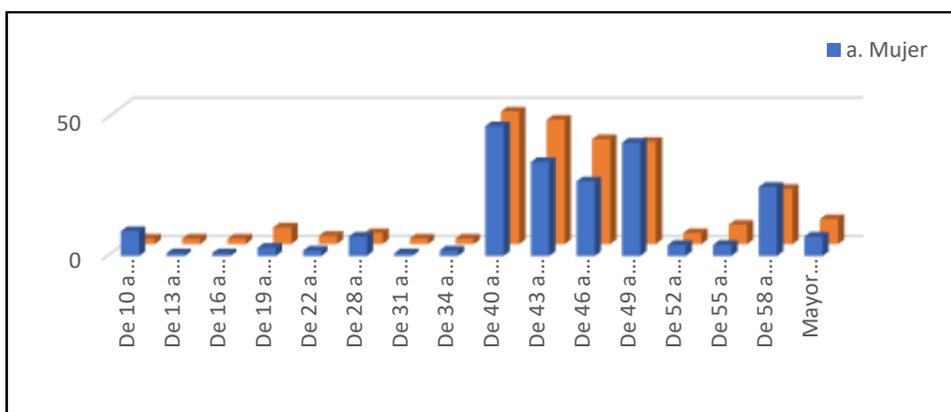


Gráfico 8 Horas dedicadas al trabajo 2020

El último aspecto contemplado en este apartado se refiere al tiempo utilizado a la recreación, de cuatro (4) a seis (6) horas es utilizado por la mayor parte de las, 53, y los 66 docentes de la UNAL. No obstante, entre cero (0) y tres (3) horas semanales dedicadas a esta actividad se presentan una disparidad, puesto que en este rango se encontraban 58 mujeres y 25 hombres. Es decir, son las mujeres quienes dispusieron de menos tiempo para a su recreación.

h. Factores y situaciones que afectan el desarrollo de la carrera académica

La mayoría del personal docente considera que su carrera académica no fue afectada por el cuidado de alguna persona o bien no tenían a cargo dicha actividad. Si bien, para las situaciones contempladas en la encuesta, cuidado de niñas/os, adultos mayores, enfermos, discapacitados y otros, donde se consideró que hubo afectación, la relación promedio fue de dos (2) mujeres por un (1) hombre (2:1).

Así, 89 mujeres docentes y 39 hombres han visto afectada su carrera académica en la UNAL por el cuidado de hijas/os (ver Gráfico 9).

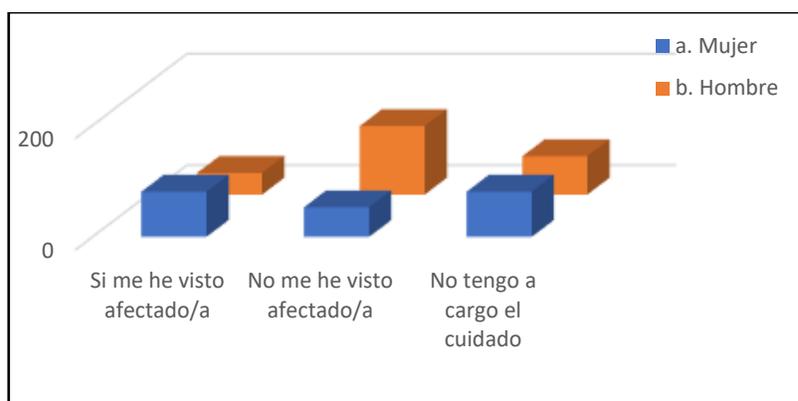


Gráfico 9 Afectación de la carrera académica 2019

Mientras el cuidado de otras niñas/os ha sido tomado por nueve (9) mujeres y cuatro (4) hombres. El cuidado de persona mayores, 61 mujeres y 29 hombres han asumido estas responsabilidades con afectación a su carrera docente. El cuidado de enfermos, 42 mujeres y 21 hombres. Cuidado de discapacitados, 11 mujeres y ocho (8) hombres. El cuidado de otros ha sido asumido por seis (6) mujeres y cuatro (4) hombres (ver anexo 6).

i. Realidad laboral de las y los docentes hasta el año 2019

El 50% de las docentes consideran que su trabajo fue valorado por sus colegas; el 40% afirman que este es poco valorado y el 10% que no lo es. Los hombres docentes afirman en un 70% que su trabajo es valorado, mientras que 22,5% estima que lo es poco y solo un 7,5% asevera que no lo es (Ver Gráfico 10). Sin embargo, 95 mujeres manifiestan que deben esforzarse mucho más para que sus trabajos sean reconocidos, en tanto que solo 45 hombres lo hacen (Ver Gráfico 11).

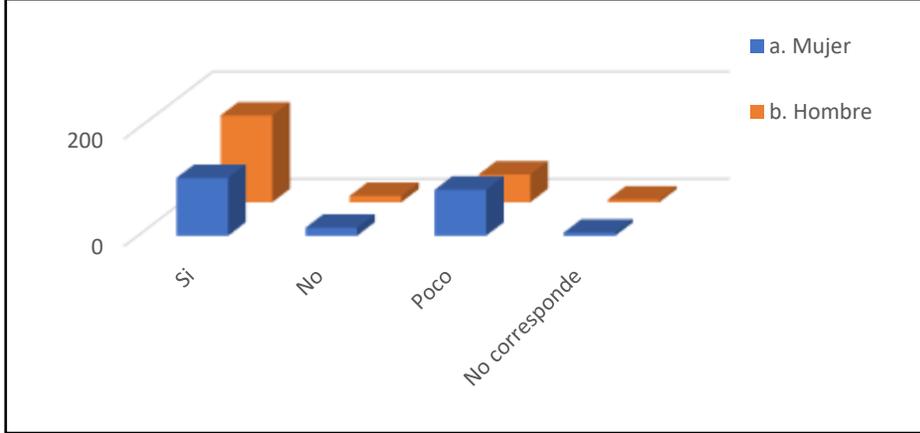


Gráfico 10 Valoración del trabajo académico 2019

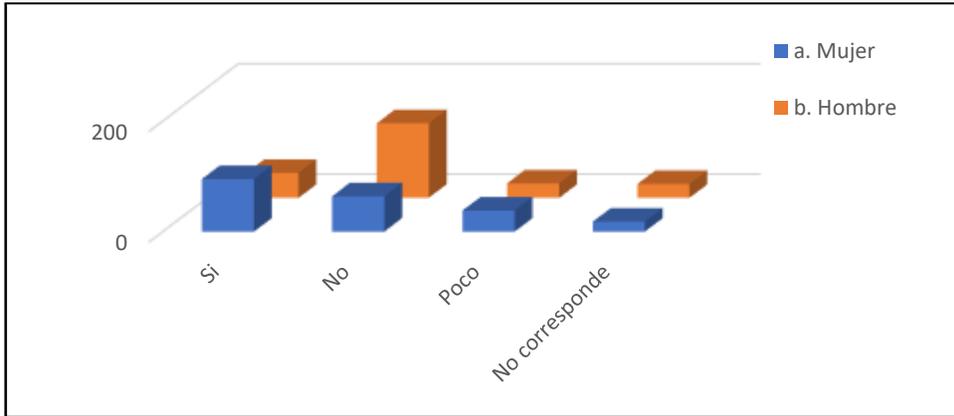


Gráfico 11 Esforzarse más para el reconocimiento del trabajo académico

Sin embargo, 47,9% de las docentes y 38% de los docentes consideran que en algún momento han recibido una evaluación injusta por parte de alguno de los comités o evaluadores de la Universidad. Es decir, no necesariamente la valoración o aprobación del trabajo académico de las y los docentes por sus pares se refleja o cumple, aparentemente, los criterios de las instancias y personas evaluadoras.

Tabla 19 Evaluación por parte de comités u otros

| EVALUACIÓN INJUSTA | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|--------------------|----------|-----------|---------------|
| Sí | 103 | 88 | 191 |
| No | 112 | 143 | 255 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

La mayor parte de los docentes 245 (55%), 109 mujeres y 136 hombres aseguraron que no tienen temor de expresar sus inconformidades por temor a que afecte su promoción o acceso a recursos (Ver Anexo 7).

Por otro lado, el 82,7% de las y los profesores afirman que sus derechos laborales son respetados. Lo anterior difiere, con respecto a los derechos sindicales, pues solo el 52,5% de las y los docentes consideran que estos son respetados y el 33% no respondió esta pregunta (Ver Anexo 7).

Al abordar el ámbito material y tecnológico para el desarrollo de las actividades universitarias, el 54,9% de las mujeres afirman que no cuentan con los recursos suficientes, mientras que solo el 21,5% de los hombres concuerda con este enunciado (ver Tabla 20).

Tabla 20 Recursos laborales desagregado

| RECURSOS LABORALE S | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|---------------------------|----------|-----------|------------------|
| Nulos | 6 | 1 | 7 |
| Insuficientes | 118 | 96 | 214 |
| Suficientes | 85 | 120 | 205 |
| Excelentes | 6 | 14 | 20 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

j. Rasgos que configuran la discriminación

Al indagar por distintos elementos que configuran un tratamiento diferente para mujeres como para hombres y otros grupos humanos presentes en la UNAL y si vivencia como tratamiento discriminatorio, se halló que estas interrelaciones se manifiestan de múltiples formas al interior de la Institución.

La Tabla 21 pone a la vista que el 60% de las docentes encuestadas considera que en la Universidad existe un tratamiento discriminatorio basado en el género de la persona, lo cual es compartido por el 29,4% de los docentes.

Tabla 21 Existencia de discriminación por razones de género

| DISCRIMINACIÓN GÉNERO | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|--------------------------|----------|-----------|------------------|
| Sí | 129 | 68 | 197 |
| No | 86 | 163 | 249 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

Esto se manifiesta, para las docentes, especialmente a través de diferentes tipos de obstáculos para asumir algún cargo de responsabilidad docente administrativa, al ascenso en la carrera docente y otros tipos de discriminación. Los docentes señalan de igual forma que la discriminación que más padecen se relaciona con la posibilidad de ascensos y acoso de distinto orden que incluyen exclusiones en algunas capacitaciones, comentarios considerados lesivos. No obstante, 96,6% (431 docentes) de las y los docentes considera que no ha sido objeto de discriminación por su orientación sexual. El 3.3% de las y los encuestados considera que han sido objeto de discriminación debido a su identidad de sexual (ver anexo 7).

La presencia de capacidades diferenciales entre las y los docentes que respondieron la encuesta es de nueve personas (9), de las cuales seis (6) personas tienen alguna diferencia en el orden físico. De estas personas cuatro (4) manifiestan haber sufrido discriminaciones por restricciones en el acceso físico, una persona manifestó que se le negó la participación en un evento debido a su habilidad diferencial.

k. Violencias basadas en género - VBG y "raza"

De las probables situaciones relacionadas en la encuesta (ver anexo 8), las manifestaciones más recurrentes nombradas por las docentes (quienes son quienes han vivido la mayor parte de estas situaciones) son comentarios inapropiados sobre la apariencia de la persona, comentarios obscenos y morbosos, comentarios sobre la vida sexual provenientes de sus colegas hombres. Es de señalar que una docente señala que se utilizó la fuerza física para tener relaciones sexuales no consentidas.

La encuesta señala que en la mayor parte de los casos quienes ejercen la violencia basada en género- VBG son hombres docentes. Así, 77 docentes mujeres informaron que fueron objeto de comentarios inapropiados sobre su apariencia y en 29 ocasiones ellos provenían de docentes hombres; gestos morbosos 52 mujeres recibieron gestos morbosos, en 26 ocasiones los perpetradores fueron hombres docentes; 39 mujeres expresaron que recibieron comentarios inapropiados sobre su vida sexual, cuyos emisores fueron en 24 oportunidades hombres docentes. También fueron objeto de 13 mensajes sexuales no deseados, los cuales tuvieron origen en seis (6) ocasiones en estudiantes hombres. En 11 oportunidades las docentes recibieron presión para que aceptasen invitaciones no deseadas, las que provenían en ocho (8) situaciones de docentes hombres.

Los docentes hombres también indicaron que fueron objeto de VBG, pero en menor proporción. Se destacan comentarios sobre su vida sexual en 21 ocasiones; comentarios inapropiados sobre su apariencia en 16 ocasiones; también en nueve (9) ocasiones fueron objeto de mensajes sexuales no deseados. Es necesario señalar que quienes realizaron este tipo de violencias no se concentran en un solo grupo de personas.

Si bien las violencias basadas en elementos raciales son menores en número, se destaca que las mujeres fueron con mayor frecuencia objeto de ellas y, de la misma forma que las VBG, los mayores emisores fueron docentes hombres. Las imágenes racistas afectaron a 12 mujeres y, al igual que en la mayor parte de la VBG, provenían de hombres docentes, como puede apreciarse en la tabla 23.

Tabla 22 Presencia de imágenes racistas

| INCOMODIDAD POR PRESENCIA DE IMÁGENES RACISTAS POR PARTE DE: | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|--|----------|-----------|---------------|
| No | 203 | 223 | 426 |
| No recuerda | 1 | 5 | 6 |
| Sí, Hombre, docente | 4 | 2 | 6 |
| Sí, Hombre, estudiante | 1 | | 1 |
| Sí, Hombre, trabajador | 3 | | 3 |
| Sí, Mujer, estudiante | 3 | 1 | 4 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

13 mujeres informaron haber recibido comentarios racistas, estos provenían, como puede observarse en la Tabla 23, de docentes hombres.

Tabla 23 Comentarios racistas

| COMENTARIOS INAPROPIADOS RACISMO POR PARTE DE: | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|--|----------|-----------|---------------|
| No | 202 | 226 | 428 |
| Sí, Hombre, docente | 6 | 1 | 7 |
| Sí, Hombre, docente, directivo | | 1 | 1 |
| Sí, Hombre, docente, trabajador, directivo | | 1 | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante | 1 | | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante, docente | | 1 | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante, docente, directivo | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, docente | 2 | 1 | 3 |
| Sí, Mujer, docente, trabajador, directivo | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, estudiante, docente | 2 | | 2 |
| Total general | 215 | 231 | 446 |

Los mensajes raciales no deseados fueron comunicados por cuatro (4) personas, tres (3) de ellas mujeres, como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tabla 24 Mensajes raciales no deseados 2020

| RECIBIDO RACIALES POR PARTE DE: | MENSAJES NO DESEADAS | a. Mujer | b. Hombre | Total general |
|---------------------------------|----------------------|----------|-----------|---------------|
| No | | 212 | 230 | 442 |
| No recuerda | | | 1 | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, trabajador | | 2 | | 2 |
| Total general | | 215 | 231 | 446 |

Es de señalar que frente a las VBG solamente una persona, mujer, respondió a la pregunta sobre cuáles acciones había tomado al respecto. Su respuesta fue: “nada”, debido, entre otros factores, a que no sabía qué hacer, tuvo miedo de la posible reacción del agresor y temía dañar su propia reputación o imagen.

Resultados de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas con personal docente

Se realizaron ocho grupos focales y ocho entrevistas semiestructuradas con el personal docente, con el objeto de comprender las relaciones entre géneros en el entorno laboral de la Universidad. A la vez, darle un lugar preciso en dichas relaciones a los datos obtenidos de las otras dos fuentes de información, bases datos y encuesta. Los hallazgos fundamentales enmarcaron en cinco categorías que sintetizan lo expresado por el personal docente y se relacionan directamente con distintos aspectos de las condiciones laborales en la Universidad: Dimensión espacial, intensidad del trabajo, maternidad, discriminación y violencia, perspectivas laborales. La síntesis, se efectúa, en la medida de lo posible, dando la voz a las y los profesores.

a. Dimensión espacial

La dimensión espacial es contemplada en los grupos focales desde tres aspectos. De una parte, es analizada desde la relación que se ha establecido desde el centro del país y su proyecto de construcción de nación. Es decir, se analiza la estructura de las sedes y la composición de su personal en torno a las regiones denominadas anteriormente territorios nacionales. Lo cual implica abordar la forma en que se vinculan el personal docente externo a las regiones y personas de la región, que tienen un saber, pero que no cuentan con las credenciales formales con las cuales contratan personas.

“[...] digámoslo así, pero no exactamente por una política específica sino mucho más porque, el proceso de formación y por tanto de titulación y por tanto de la posibilidad de presentar las credenciales laborales o burocráticas es difícil, porque pues no han sido socializados a través de estos sistemas que implican, están asociados a las contrataciones contemporáneas.” (hombre docente).

De otra parte, la condición de género se aborda desde la contratación de docentes, dado que las sedes en los “territorios” tienen pocas plazas y la contratación del profesor implica

decisiones sobre la unidad familiar, la posibilidad de que el cónyuge, generalmente mujer, esté sin una actividad remunerada calificada y las hijas e hijos pudiesen tener una educación de calidad en las regiones.

“[...] con algunas excepciones empiezan a hacer, digamos relaciones afectivas pero cruzadas por una cierta, digamos frustración porque esas mujeres no logran acceder, digamos a los cargos que eventualmente podrían tener los maridos, y el mercado es muy chiquito.” (hombre docente).

En tercer lugar, en la lógica espacial se aborda desde el lugar tanto físico como lo que implica este mismo en relación con el significado de la autonomía universitaria, el género y los territorios.

“Se cree que la autonomía que es un principio constitucional, reside en quienes tienen a su haber cargos de dirección y toma de decisiones directa y el manejo de todo; [...], en nuestra Universidad reside en el quinto piso [Edificio Uriel Gutiérrez, Bogotá], allá, se concentra, hasta la ubicación geográfica tiene que ver con eso. [...] pues son los patriarcas los que han decidido sobre qué hacer y por eso no han incluido las diferencias de ningún tipo, tienen, estamos en una, remendando algunas cosas, por eso digamos, lo del Observatorio, lo de género.” (mujer docente)

La condición espacial, de acuerdo con las personas docentes, trasciende las condiciones materiales para el desempeño de la labor docente –sin negarlo o desconocerlo- este se refiere a la producción de las relaciones el espacio que implican una mirada sobre la composición de género del personal –cuerpo profesoral y administrativo- y las relaciones de poder entre los géneros y los espacios físicos y la misma posibilidad de movilidad que se expresa en traslados entre sedes.

b. Intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo, se puede sintetizar en la existencia de demandas realizadas a las personas para que cumplan con las expectativas de las y los colegas, frente a la producción académica, responsabilidades que se han de asumir más allá de las contempladas por el cargo, entre otras. Igualmente, a la espera de comportamientos y expresión de sentimientos que se consideren acordes al ámbito académico.

Se describen expresiones y prácticas que colocan a las mujeres como incapaces de desempeñar algunos cargos, trabajos –especialmente en áreas denominadas de las ciencias duras-, lo anterior lleva a que las docentes busquen estrategias de protección y de búsqueda de la equidad en las relaciones laborales.

“Mira, ¿Por qué tú no te propones para cierto cargos” y siempre salen esas voces: “No, ¿Pero cómo se te ocurre que esta profesora vaya a poder? No, eso se la comen viva. No, eso definitivamente no” entonces uno escucha eso.

Porque me los trago vivos, donde se atrevan a levantarme la voz o hacerme un comentario de mal gusto o un comentario morboso, los pongo en su sitio y todo el mundo lo sabe” y yo digo: “Es muy lamentable eso, es muy lamentable” porque el respeto debería ser, independientemente que sea la mujer más callada, más tímida o más retraída [...]” (docente mujer).

Así las mujeres, deben igualmente, trabajar más duro para alcanzar el mismo de los colegas masculinos. Han de asumir cargas de cursos y otras actividades que algunos hombres no realizan o mientras algunos se dedican, la mayor parte del tiempo laboral, a investigar.

“[...] uno se da cuenta que las profesoras, incluso con las de doctorado entonces tienen que esforzarse más, no pueden descuidar la docencia porque es que la docencia es como dejar tirado a uno de los hijos, una cosa así y tienen y uno las ve encamelladas, encamelladas... y la tendencia de algunos docentes (pues no digo que todos porque hay profesores muy trabajadores) es a estar más ¿No? más relajados, tener más tiempo, pero... menos productos, etc., entonces uno sí ve esas formas de discriminación.” (mujer docente)

Las y los docentes, expresaron que el aumento de las responsabilidades y ritmo del trabajo ha hecho que se presente desbalance entre la vida laboral, que cada vez abarca mayor tiempo e inversión de energía física y mental. Esto hace que tanto para mujeres y hombres cada vez más difícil ocuparse de otras actividades de carácter personal y de cuidado de otros. Sin embargo, este desbalance se vive con mayor intensidad por las docentes que tienen hijos o deben cuidar de otras personas.

“En general siempre me daban los cursos que nadie quiere dictar entonces por eso me iba como moviendo de Departamento; esta situación realmente se agrava cuando yo soy mamá [...]” (mujer docente)

Al mismo tiempo, las y los docentes han de asumir una serie de exigencias en sus relaciones con la comunidad estudiantil, que van más allá del proceso de enseñanza aprendizaje, estas incluyen desde el tratamiento y el reconocimiento a la diversidad social y cultural que tiene la Universidad hasta a afrontar cuestiones de orden emocional para los cuales no se encuentran preparados.

“[E]l suicidio de una niña que no se sentía a gusto con su cuerpo, por decirlo así, y entonces la llevó a, digamos, el no nosotros ponerles cuidado a esas cosas, víctima también de un poco de la discriminación de sus pares, digamos de sus propias compañeras hacia los estereotipos que existen, [...]. Entonces, uno se siente a veces culpable con esas cosas porque uno cree que puede hacer más, pero, necesita también de alguna manera una formación y una orientación en estos temas.” (docente hombre)

De acuerdo con los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas, los docentes se encuentran sometidos a una serie de exigencias que van desde que tipo de sentimientos y actitudes son las correctas frente a las exigencias que tiene el entorno laboral y sobrepasan su formación profesional. Estas exigencias incluyen formas de expresarse, donde hay algunas que son aceptables para los hombres, pero inadmisibles para las mujeres, el hombre habla con “vehemencia”, la mujer “regaña” o es una “histérica”. Donde hay temas aceptados, aparentemente, como son el feminismo, pero negados en la práctica, pues la palabra va asociándose con algo molesto o de menor valor en el parte del mundo académico de la UNAL.

c. Maternidad

La labor académica en la Universidad, dadas sus características de no continuidad en la jornada de trabajo, puede permitir una compatibilidad con la vida cotidiana y especialmente

con la maternidad. No obstante, esta ventaja desaparece por las prácticas y concepciones que tienen algunas personas docentes y por la carga de trabajo cada vez mayor.

La maternidad implica atención de las niñas/os, en ciertos horarios, empero en algunas dependencias se niegan a las profesoras en esta condición, el poder impartir clases en el horario de las 10 a. m. (considerado en la Universidad como "triple A"), o extienden la jornada laboral a horas de la noche, lo cual redundará en un ambiente laboral punitivo.

"[...]sí hay total desigualdad ¿Sí? Las profesoras tienen penalización social por ejercer la maternidad ¿Sí? es muy difícil ser mamá y docente en la Escuela porque no respetan las horas de lactancia, no te apoyan, los profesores que hacen parte de los cuerpos colegiados no brindan ese apoyo, al contrario, ejercen poder sobre las profesoras." (docente mujer)

A lo anterior se añade las percepciones y comentarios de algunas docentes, que han afirmado que "[a]quí deberían contratar personas que no tuvieran hijos", eso me pareció un comentario fuera de lugar y dijeron, y peor: "Hay mujeres que viene aquí es a embarazarse y a durar embarazadas toda la carrera". (docente mujer que relata los comentarios de otras colegas)

Condición que tiene también su expresión en el hogar, pues se naturalizan ciertas actividades como femeninas.

"Yo sí siento que las colegas que son mamás, están un poco sobrepasadas en este escenario, pues porque deben responder, digamos, se hacen cargo de las clases del niño o de la niña ¿Sí? están como a cargo de todo lo doméstico, como de la política del hogar, la política de la casa, entonces están como a cargo de absolutamente todo y bueno, más allá que tengan o no tengas pareja acá, pues es otro asunto, pareciera que es natural que ellas se ocuparan de esos asuntos, que no corresponderían en apariencia a entes masculinos, en apariencia." (docente hombre)

A este respecto se considera que la UNAL no tiene una política frente a las condiciones de las mujeres o que la "política es no tener política". Por otra parte, se reconoce que existe una transformación en las relaciones sociales, así ya los hombres docentes asumen trabajos que antes solo se consideraban femeninos como el cocinar o hacerse cargo de otras labores domésticas.

En contraste, aunque algunas facultades y programas, reconozcan las condiciones especiales de la maternidad y la necesidad de contar con condiciones laborales que fomenten un equilibrio entre el mundo laboral y académico, la exigencia laboral se ha ampliado a una multiplicidad de actividades tales como gestión curricular, publicaciones, investigación, labores de extensión, impartición de cursos, entre otros. Actividades que no se distribuyen equitativamente entre el personal docente, dejando aquellas que no dan o generan menores puntos (que redundan en el salario y en el escalafón docente), sobre docentes de cátedra, de medio tiempo, o docentes que no tienen doctorado, por solo mencionar algunos de los elementos relatados.

Así, las mujeres docentes consideran que ascender en la carrera laboral, alcanzar formación postgradual, son "privilegios" que se logra en grande parte a costa de los proyectos de pareja, construcción de familia y estabilidad afectiva, pues los roles de género se han transformado poco en el espacio íntimo. Las mujeres que optan por la carrera académica y la vida familiar de forma simultánea, o acceden al mundo laboral académico de forma tardía, al igual que sus publicaciones. "Entonces, yo veo que, en

la universidad primero, en términos de mujer yo sí creo que las mujeres (y eso no he leído) o sea, las mujeres empiezan su vida de escritoras después de que sus hijos crecen pues... están ahí pendientes de otras cosas.” (mujer docente)

d. Discriminación y violencia

Los distintos grupos focales de docentes femeninos como masculinos señalaron la persistencia de formas discriminatorias y violentas de ejercicio de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, a pesar de algunos cambios que han sucedido en los últimos años en la Universidad.

En algunos casos, los docentes hombres recalcaron que las discriminaciones son de orden estructural antes que opciones deliberadas, ejercidas por alguna persona. Se afirma, entonces, que los cambios sucedidos han llevado a que los hombres se “midan, sean más cuidadosos en su trato” con las profesoras.

No obstante, se sigue presentando el uso de la violencia, incluso física, para imponer algún punto de vista o “sustentar” argumentos

A la par, se señalan la existencia de chistes sexistas y expresiones obscenas realizadas por profesores dirigidas a estudiantes y docentes mujeres. Se profieren insinuaciones sobre la poca capacidad que tienen para ejercer un cargo de dirección las mujeres hasta su papel en la Universidad, al cual vienen a “conseguir marido”.

La discriminación de género se presenta en la negación de recursos físicos para la labor docente; persistencia de espacios colegiados solo masculinos; comentarios sobre las creencias religiosas de profesoras. Ella incluye, también, asignación de dirección de trabajos de grados de estudiantes con dificultades solo a docentes mujeres: restricciones, que favorecen a algunos profesores masculinos, en la selección de direcciones de trabajo de grado de acuerdo a los intereses investigativos de los docentes.

Estas prácticas son denominadas por docentes como patriarcales y las cuales son compartidas por algunas profesoras.

En este sentido, pero ya de orden estructural, se afirma que en la Universidad se viene fomentando una jerarquía docente implícita (en la cual ha también grupos y subgrupos): profesores de primera –quienes realizan investigación y poca docencia, de segunda – aquellos con actividades de extensión y acceso limitado a recursos para la investigación-, de tercera quienes no alcanzan a tener un puesto de tiempo de tiempo completo –y quienes deben sobrellevar la mayor parte de las veces la actividad de la docencia. Los efectos de estas jerarquías van acumulándose a lo largo del tiempo y se manifiestan negativamente, especialmente, en las mujeres docentes.

“[...] uno como hombre no se da cuenta de muchas de estas, digamos de estas discriminaciones, muchas que terminan siendo muy sutiles, pues porque uno en últimas es parte de, digamos de forma consciente o inconsciente de esa discriminación, por así decirlo, yo creo que, las mujeres están llenas de, como de pequeños roces, de pequeños detalles que así la normatividad sea la misma, es mucho más difícil para las mujeres; como te digo, no es algo como tan explícito y sino que es algo que se convierte muy explícito que se vea aumentado por la condición de nuestra cultura, de nuestra ciudad y que también se da en la Universidad. (docente hombre).”

En síntesis, los grupos focales explicitan la persistencia de un ambiente laboral con distintos grados de discriminación y violencia entre el personal docente. Estos adquieren múltiples formas, violencia física, comentarios sexistas, no programación de cursos o asignación de ellos a docentes masculinos, negación de recursos de distinto orden, en un ambiente de alta competencia entre el personal docente.

Ahora bien, relatan las docentes, cuando se recurre a las instancias de la Universidad para denunciar, solucionar o, al menos, morigerar dichas situaciones las personas se encuentran con un muro de silencio o son revictimizadas en el transcurso de los procesos, ha llevado, de acuerdo con las y los profesores, a sentir desconfianza y escepticismo sobre el alcance, aplicación y transparencia de las políticas de la Universidad, comprendida la política de género.

e. Perspectivas laborales de las y los docentes

Las perspectivas laborales de las y los docentes comprenden desde el acceso a la carrera docente, cambios de categoría, valoración y evaluación del trabajo docente, acceso a cargos de dirección y cuerpos colegiados.

Las y los profesores consideran que el acceso a los cargos de planta es, en términos generales, transparentes. A partir de ello se producen una serie de procesos que van generando brechas entre mujeres y hombres y entre grupos de docentes. No obstante, las situaciones se presentan de forma diferencial en los programas, facultades y sedes de la UNAL.

“La ventaja que tiene la Universidad Nacional es sin duda, es que uno entra por mérito, pues los que entramos por planta, porque pues ya sabemos que hay toda una nómina paralela que está basada en amistades, en subordinaciones, en familiaridades, en herencias académicas y eso todo lo descubrí después.”
(docente mujer).

Esas herencias y familiaridades se van afianzando en la medida que se preparan personas de la nómina paralela para que se presente a los concursos y tengan ventajas, en la medida que tiene experiencia, y

“[...] entonces [se] necesita prepararle la hoja de vida también a una persona que muestre mucha productividad académica y no tienen dónde, entonces la forma es irlo vinculando así sea como con docencia de honor, así sea con darle una asesoría de tesis, darle lo que sea para que de alguna manera pueda entrar a competir; así sea limpio en el concurso pero, pero de alguna manera ayudarlo a formar la hoja de vida.” (docente mujer)

De este modo, el concurso de méritos y la meritocracia que acompañaría a los procesos de vinculación laboral, son puesto en entredicho por las docentes, en la medida que “[...] en mi Facultad por mérito, profesoras hemos entrado, meto la mano al fuego, tres; el resto, por ser novia, amante, amiga, subordinada de algún profesor; esa es la regla real de la Facultad y eso después uno lo entiende.” (docente mujer)

Simultáneamente, se dan situaciones que colocan en entredicho la propia carrera laboral y obliga a docentes, mujeres y hombres, a trabajar algunos días sin remuneración o realizar actividades que sobrepasan sus obligaciones contractuales, pues “En el caso de las profesoras de cátedra, sí nos ponen a trabajar porque tú te tienes que hacer necesaria para hacerte acreedora de un tiempo completo [...]”. (docente mujer).

Las perspectivas laborales van acompañadas por la valoración de que se realiza sobre la producción académica y el puntaje que se le da a ella. De una parte, relatan docentes, que en tiempo que llevan en la Universidad han visto cómo se realiza valoraciones justas al respecto. Empero, en otros programas de la misma sede, se relatan casos donde se otorgan menores puntos a mujeres por publicaciones en las mismas revistas en las cuales han publicado sus pares masculinos.

El ascenso de categoría docente y a cargos de dirección esta mediado, de una parte, por la pertenencia a ciertos grupos de docentes, “amigos” o “clientela” y, de otra parte, por la condición de género. Situaciones que se presenta de forma recurrente, especialmente en los programas y facultades altamente masculinizadas de la Universidad.

Dada la idea de meritocracia existente en la Universidad, los salarios están vinculados a la producción, al ejercicio de cargos de dirección, entre otros elementos. Sistema que ignora, los etapas y tiempos vinculados relacionados con las labores de cuidado y desconoce la diferencia entre áreas de conocimiento y disciplinas, y refuerza el sistema de jerarquías entre docentes, géneros, disciplinas, y mercados laborales.

“[...] en la cultura todavía está muy arraigado el hecho de que para esos tipos de trabajo, digamos es más complicado para las mujeres, por decirlo de alguna manera, porque por ejemplo, curiosamente el Departamento en el cual yo trabajo que es Ingeniería Civil y Agrícola, está el otro programa que es el de Ingeniería Agrícola, que para ilustración de ustedes, para mostrar una diferencia sencilla, es que los Civiles nos dedicamos a la Ingeniería en la ciudad y parte en lo rural, pero los Agrícolas se dedican a la Ingeniería en lo rural, y allá la proporción de mujeres es muchísimo más alta que en Ingeniería Civil, entonces, ¿Por qué esa diferencia si al fin y al cabo son Ingenierías muy similares pero que actúan en ambientes diferentes?” (docente hombre)

RESULTADOS DEL ESTUDIO SOBRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE PLANTA 2015-2019

En este apartado se exponen los resultados estadísticos, condensados en Tablas y Gráficos, del análisis de datos del personal administrativo de planta de la UNAL (confrontar Metodología del estudio). Igualmente, cuenta con un apartado donde se sintetizan los hallazgos principales derivados de los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas.

Resultados bases de datos personal administrativo

Una aproximación inicial permite destacar la presencia ligeramente mayor de mujeres dentro del personal administrativo. No obstante, se destaca que la administrativa de planta tuvo cambios insignificantes durante el periodo de estudio. En el año 2015 eran 2915 personas, para el 2019 se contabilizaron 2913. Otro elemento, que se destaca es la paridad, aparente entre los salarios de mujeres y hombres por categoría. No obstante, una diferencia que se resalta se refiere a el nivel de estudios donde las mujeres superan a los hombres en todos los grados excepto en el de doctorado, donde la diferencia de una (1) mujer con doctorado por cada 2 hombres en el mismo nivel académico (1:2). El origen del personal administrativo, al igual que el del cuerpo profesoral se circunscribe a la región central del país.

a. *Personal administrativo por sedes, dependencias y dedicación laboral*

La UNAL tiene dentro del personal administrativo, durante todos los años que comprende este estudio, más mujeres vinculadas de planta que hombres (ver Tabla 25). En términos porcentuales para todos los años del estudio, las mujeres representan en promedio el 51,7% de la planta administrativa la Universidad en su conjunto. No obstante, al examinar la información por sedes, se destaca: las mujeres son la mayor parte del personal administrativo en Caribe el 70%, Nivel Nacional y La Paz (solo se registra el año 2019) el 60%, Manizales 57% (inició con 58,9% y ha ido disminuyendo paulatinamente hasta alcanzar un 55,4% para el año 2019). La sede Bogotá ha tenido, a lo largo del tiempo, casi la paridad entre hombres y mujeres.

Por el contrario, la presencia de más hombres se presentó en: Tumaco con el 74,68% en promedio (cierra el año 2019 con 80%), Amazonía con 55,5% en promedio (en año 2017 se presentó paridad exacta), pero ya en el año 2019 los hombres representan el 60%. En Medellín con 53% en promedio y Palmira con 52% para el periodo de estudio.

Tabla 25 Sede de vinculación del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Total 2015 | 2016 | | Total 2016 | 2017 | | Total 2017 | 2018 | | Total 2018 | 2019 | | Total 2019 |
|----------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|-------|-------|------------|
| | SEDE | F | | M | F | | M | F | | M | F | | M | F | |
| BOGOTÁ | 51,6% | 48,4% | 1491 | 51,1% | 48,9% | 1480 | 51,5% | 48,5% | 1453 | 51,3% | 48,7% | 1479 | 50,1% | 49,9% | 1481 |
| MEDELLÍN | 46,7% | 53,3% | 595 | 46,0% | 54,0% | 569 | 46,8% | 53,2% | 585 | 47,2% | 52,8% | 585 | 48,0% | 52,0% | 590 |
| NIVEL NACIONAL | 59,6% | 40,4% | 379 | 60,6% | 39,4% | 386 | 59,9% | 40,1% | 397 | 60,3% | 39,8% | 400 | 63,1% | 36,9% | 377 |
| MANIZALES | 58,9% | 41,1% | 209 | 57,9% | 42,1% | 195 | 57,1% | 42,9% | 205 | 56,2% | 43,8% | 201 | 55,4% | 44,6% | 202 |
| PALMIRA | 47,5% | 52,5% | 198 | 48,7% | 51,3% | 195 | 47,6% | 52,4% | 189 | 47,7% | 52,3% | 199 | 48,3% | 51,7% | 201 |
| AMAZONÍA | 42,9% | 57,1% | 14 | 42,9% | 57,1% | 14 | 50,0% | 50,0% | 14 | 46,7% | 53,3% | 15 | 40,0% | 60,0% | 15 |
| ORINOQUÍA | 35,7% | 64,3% | 14 | 35,7% | 64,3% | 14 | 38,5% | 61,5% | 13 | 38,5% | 61,5% | 13 | 46,2% | 53,8% | 13 |
| CARIBE | 70,0% | 30,0% | 10 | 77,8% | 22,2% | 9 | 66,7% | 33,3% | 9 | 66,7% | 33,3% | 9 | 66,7% | 33,3% | 9 |
| TUMACO | 20,0% | 80,0% | 5 | 33,3% | 66,7% | 6 | 20,0% | 80,0% | 5 | 33,3% | 66,7% | 6 | 20,0% | 80,0% | 5 |
| LA PAZ | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | - | - | 0 | 60,0% | 40,0% | 20 |
| Total general | 51,8% | 48,2% | 2915 | 51,6% | 48,4% | 2868 | 51,8% | 48,2% | 2870 | 51,7% | 48,3% | 2907 | 51,6% | 48,4% | 2913 |

b. *Personal administrativo por dependencias¹⁹*

¹⁹ Ver Anexo Administrativos 1. En adelante los anexos se refieren al personal administrativo.

Se concentra el personal administrativo en los niveles (ver anexo administrativos No. 1) de Unidad, Sección, División, Oficina; Dirección; Financiera y Bienestar Universitario en 49% en promedio para el periodo de estudio. De ellas el 34% son mujeres, donde la relación es una (1) mujer por cada dos (2) hombres (1:2). Sin embargo, de estas dependencias, Bienestar Universitario presenta una relación diferente, en el año 2015 el 66,5% de su personal eran mujeres y para el año 2019 llegó a un 70,2%, donde la relación es de 2,3 mujeres por cada hombre (2,3:1).

En cuanto a las Facultades, Ciencias, Medicina e Ingenierías presentan la mayor asignación de personal, tiene en promedio para el periodo de la investigación el 19%. El 54% son mujeres y la relación que se presenta es 1,2 mujeres por cada hombre (1,2:1). Empero, en Medicina la relación es 1,7 mujeres por cada hombre (1,7:1). Les sigue la Facultad de Ciencias Humanas con 2%, empero donde la mayor parte del personal administrativo asignado son mujeres, 74% en promedio para el periodo del estudio y donde la relación es aproximadamente de tres (3) mujeres por cada hombre (3:1).

c. Personal administrativo horas semanales de trabajo

La mayor parte del personal administrativo de planta la UNAL tenía dedicación de tiempo completo, 97,8% (cf. Tabla 26). Igualmente, el 51.8% eran mujeres. De medio tiempo solo se encuentra el 2%, de las cuales en promedio para los cinco años de la investigación son el 46%.

Tabla 26 Dedicación semanal del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019

| AÑO | 2015 | | Tot al 201 5 | 2016 | | Tot al 201 6 | 2017 | | Total 2017 | 2018 | | Tota l 201 8 | 2019 | | Total 2019 |
|-----------------------------|--------|-------|-----------------------|--------|-------|-----------------------|--------|-------|---------------|--------|-------|-----------------------|--------|-------|---------------|
| | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | | F | M | |
| DEDICACIÓN ADMINISTRATIVO | | | | | | | | | | | | | | | |
| T. COMPLETO | 51,8% | 48,2% | 2850 | 51,8% | 48,2% | 2803 | 51,9% | 48,1% | 2802 | 51,8% | 48,2% | 2841 | 51,7% | 48,3% | 2850 |
| ADMINISTRATIVO MEDIO TIEMPO | 48,4% | 51,6% | 64 | 45,3% | 54,7% | 64 | 46,3% | 53,7% | 67 | 44,6% | 55,4% | 65 | 45,2% | 54,8% | 62 |
| EDUCADOR CÁTEDRA | 100,0% | 0,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 | 100,0% | 0,0% | 1 |
| Total general | 51,8% | 48,2% | 2915 | 51,6% | 48,4% | 2868 | 51,8% | 48,2% | 2870 | 51,7% | 48,3% | 2907 | 51,6% | 48,4% | 2913 |

d. Cargos del personal administrativo

No obstante, los datos arrojados en la sesión anterior, al examinar la composición de los cargos se puede apreciar las diferencias por género. El Gráfico 12, permite apreciar la distribución de los cargos entre hombres y mujeres en la UNAL, lo cual como podrá

evidenciarse más adelante se refleja en los ingresos obtenidos por las labores desarrolladas en la Universidad.

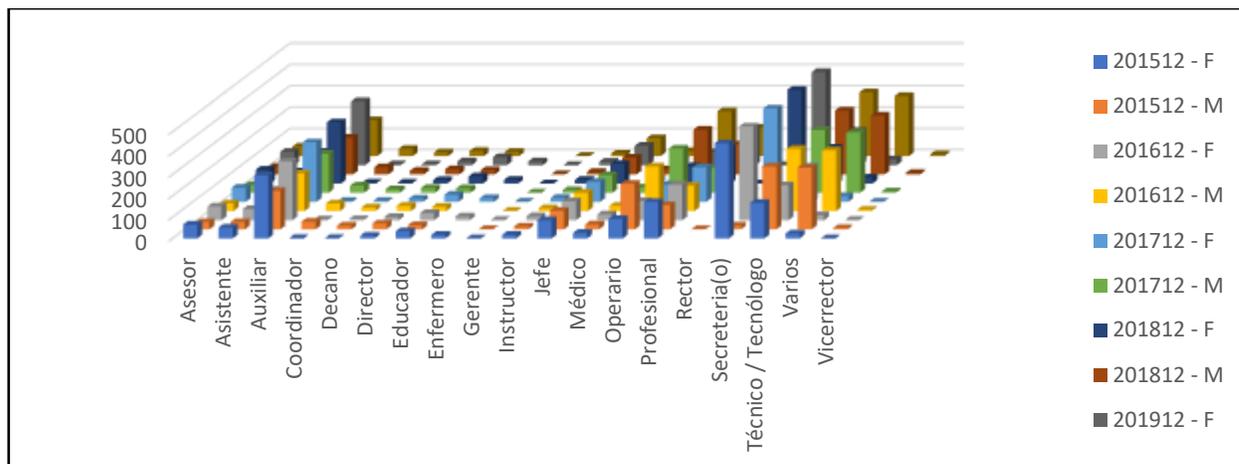


Gráfico 12 Cargos del personal administrativos (Femenino Masculino) 2015-2019

Se destaca que tanto mujeres como hombres se concentran mayoritariamente los cargos de secretario(a), auxiliar, técnico(a)/tecnólogo(a). El 62% en promedio para los cinco años abordados aquí. Así por ejemplo para estos cargos, en el año 2019, fueron alrededor 1806 mujeres y 1106 hombres, donde la relación es de 1,6 mujeres por cada hombre (1,6:1) (cfr. Anexo 2).

La composición interna de cada uno de estos cargos presenta grandes diferencias. Secretario(a) compuesta por el 96.5% de mujeres en promedio para el estudio. En términos numéricos esto quiere decir que su número ha oscilado entre 446 (en 2015) y 437 (en 2019); mientras que los hombres pasaron de ser 17 (en 2015) a 20 (en 2019). La relación para el año 2019 es de 22 mujeres por cada hombre (22:1).

El cargo de auxiliar ha tenido un crecimiento paulatino de la población fémina que lo compone, en 2015 estas eran el 62,1% -296 mujeres-, ya para el año 2019 ellas representan el 64,1%, o sea 300. En 2019 la relación mujeres: hombres es de 1,7:1.

Técnico(a)/tecnólogo(a), este cargo se invierte la relación, en comparación con los mencionados en los párrafos anteriores. En el año 2015, el 63.9% eran hombres y alcanzó su más alto porcentaje en el 2019 con el 65%, donde la relación inicial es una (1) mujer por cada 1,7 hombres (1:1,7) y obtuvo una mujer por cada 1,8 hombres.

Por otra parte, en cargo de operario(a) (cuyo requisito mínimo de estudio es el título de bachiller) presenta el mismo tipo de relación que el cargo precedente. En el año 2015 el 29,9% de los puestos de trabajo fueron ocupados por mujeres, empero este porcentaje comenzó a disminuir en 2017 y llegó a 22,5% en 2019. La relación entre mujeres y hombres para el último año fue de una a 3,4 (1:3,4).

En el cargo de profesional las mujeres ocuparon más de la mitad de los puestos. Iniciaron con 60,2% y descendieron hasta un 56,5% en 2019. La relación inicial, 2015, era de 1,5 mujeres por cada hombre (1.5:1) y, en 2019, finaliza con 1.3 por cada hombre (1.3:1).

Finalmente, el cargo de jefe tiene una proporción casi paritaria durante los años 2015 y 2016. En 2017, el porcentaje de mujeres sube a 53,8% y se ubica en 2019 en el 52%.

e. Nivel de estudio del personal administrativo

El nivel de estudios de la mayoría del personal administrativo es de básica primaria y secundaria, seguido por profesionales universitarias(os) (ver Gráfico 13 y Anexo 3). En tercer lugar, están las personas que cuenta con formación técnica y tecnológica.

Durante el periodo 2015-2019, el número de personas con básica primaria y secundaria ha disminuido ligeramente. Al inicio del estudio eran 1119 persona y, en 2019, son 1010. De estas, en 2015, el 43,7% eran mujeres, porcentaje que desde el 2016 desciende ligeramente hasta alcanzar el 40,7%. La representación de este nivel de formación al interior del personal administrativo perdió 3,7% durante el periodo. En contraste, las persona que cuentan con técnica/tecnológica aumentan durante el periodo, pues pasan de 447, en 2015, a 490; en 2019, donde inicialmente representaban el 57.7% y aumentan a 58,8% en 2019.

Con formación universitaria, las mujeres representan la mayor parte durante todo el periodo de estudio, al constituir el 56%. No obstante, este nivel de formación descendió numéricamente, en 2015 eran 679 personas y alcanzó en 2019 a 639.

Los niveles de formación pos gradual: especialización, maestría y doctorado han aumentado su representación. El número de persona con especialización creció durante los cinco años que comprende el estudio en un 10,5% (inició con 419 personas y terminó con 468); las mujeres representan para los cinco años el 61,5% aproximadamente de las personas con esta formación. En cuanto al nivel de maestría, este también aumentó su peso, ya que subió su número sostenidamente en el periodo de estudio, en un comienzo se sitió en 137 personas y finalizó con 220; las mujeres aumentaron su representación en esta categoría al aumentar en 4,2% su peso y situarse con el 58,2%. Algo similar sucede con la formación doctoral – con algunas variantes-; las personas con título de doctorado crecieron de 34 (año 2015) a 50 (año 2019), aunque en esta categoría la representación de las mujeres alcanza solo el 30% en 2019.

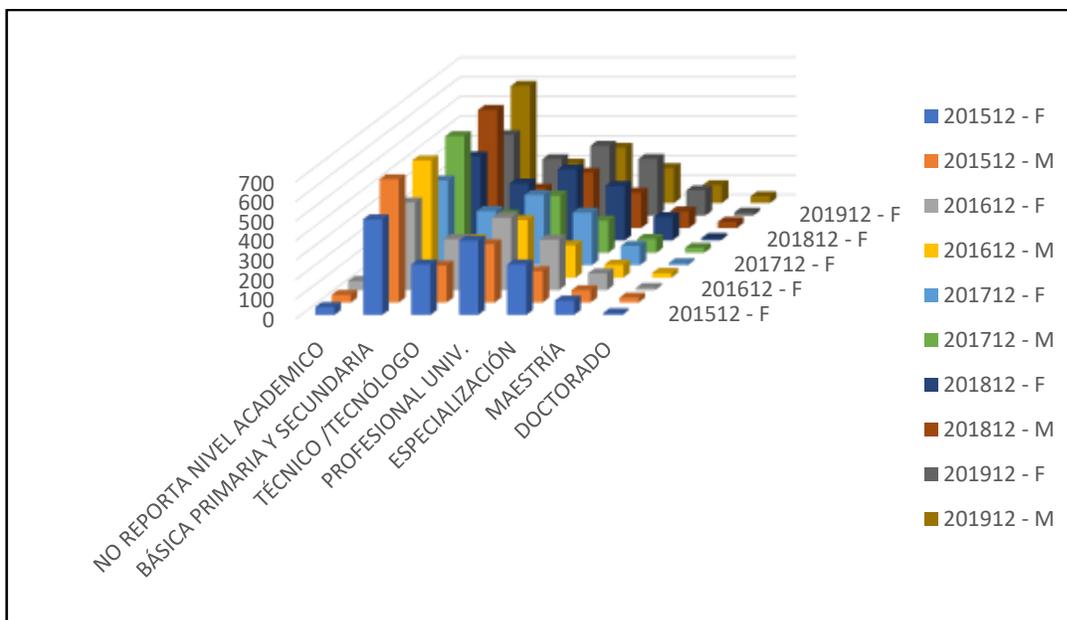


Gráfico 13 Nivel de estudio del personal administrativo (Femenino Masculino) 2015-2019

f. Salarios y cargos del personal administrativos

Los salarios del personal administrativo de la UNAL, como fue mencionado en el apartado metodológico, se ha dividido en intervalos de acuerdo con el salario mínimo vigente en cada uno de los años que comprende el estudio. El 83% en promedio, durante los cinco años que abarca la investigación, de las personas que trabajaban en cargos administrativos se recibieron entre cero (0) y cuatro (4) SMMLV. Las mujeres representan el 51% de estas personas durante el periodo de estudio (ver Gráfico 14 y Anexo 4).

Entre cinco (5) y nueve (9) SMMLV fueron devengados por el 13,7% de las personas. Las mujeres representaban el 57,3% durante los años 2015, 2016 y 2019, empero en los años 2017 y 18 representaron el 59%.

Si bien, como fue mencionado en la metodología, los cargos se agruparon en 19 categorías, esto no significa que cargos con iguales o similares denominaciones tengan los mismos salarios (ver anexo 4). Estos pueden variar por múltiples factores, por ejemplo, la categoría a la que pertenezca la trabajadora/o, convenciones colectivas. Así, v. g., y en congruencia con la distribución de los cargos, de acuerdo a lo señalados en el apartado b de esta sesión, la mayor parte de las personas que con cargos de secretario, técnica(o)/tecnóloga(o), auxiliar reciben entre cero (0) y cuatro (4) SMMLV.

Por el contrario, todos los cargos de asesor (a) se encuentran por encima de los cinco (5) SMMLV. Entre cinco (5) y nueve (9) salarios mínimos los cargos son ocupados en más 62% por mujeres, donde el número de puestos ha oscilado entre 93 y 107. Igualmente, en el siguiente rango salarial hay seis (6) personas con el cargo de asesor en los años 2015 a 2017, en el 2018 disminuye en un puesto y no hay datos disponibles para el año 2019. No obstante, la participación de las mujeres desciende del 83,3% (2015-2017) al 40% en 2018.

El cargo con denominación de profesional, de una parte, se encuentra distribuido entre los rangos de cero (0) a cuatro (4) y cinco (5) a nueve (9) SMMLV. En el primer rango salarial se hallan en promedio para el periodo de estudio 20; las mujeres en 2015 representaban el 61,5% de estas personas, pero su participación comienza a descender y se sitúa en 2019 en 56,5%. En el siguiente rango salarial, en los cinco años de la caracterización, en promedio 91 personas, de las cuales 50 fueron mujeres o sea el 55,4% de este personal.

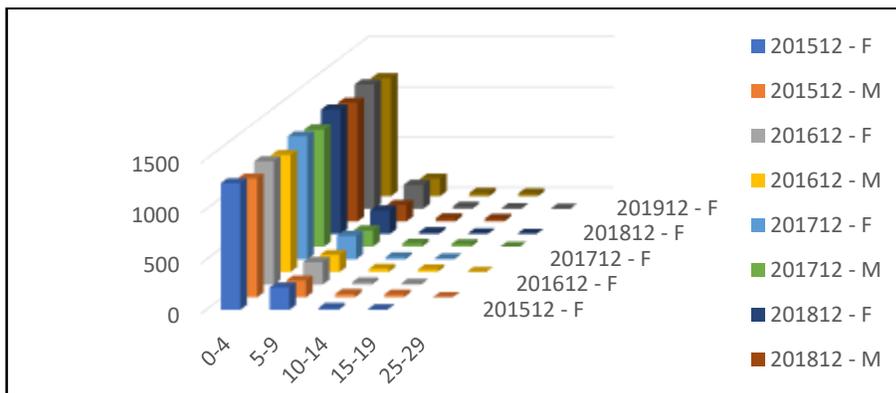


Gráfico 14 Salario en SMMLV de los administrativos (Femenino Masculino) 2015-2019

Por otra parte, la información disponible señala que las mujeres se ubicaron en el nivel superior de los rangos salariales según el nivel educativo (ver Anexo 4). Aunque, el 81% de las mujeres se encontraban en rango de cero (0) a cuatro (4) SMMLV, independientemente del nivel de estudios, mientras que 83,3% de los hombres se encontraban en la misma condición.

En todos los niveles de estudio la mayor parte del personal administrativo –hombres como mujeres- se encontraban en el rango salarial inferior. Por ejemplo, en 2019, en los dos niveles de estudio que agrupaban al 56% de este personal, se encontró que quienes tenían básica primaria y secundaria, 1008 personas, recibían entre cero (0) y cuatro (4) SMMLV; con título de profesional universitario, 511 personas, recibían entre cero (0) y cuatro (4) SMMLV. No obstante, en este último nivel de estudios, quienes recibían menos salarios eran mujeres, el 57% de estas personas.

g. Años de servicio del personal administrativo en la UNAL

Dado que este estudio comprende cinco años, la variación del número de personas en cada uno de los rangos va a cambiar proporcionalmente de un año a otro, pues el número de personas tuvo poca evolución (ver Gráfico 15 y Anexo 5).

En 2015, las personas que tenían entre cero (0) y cuatro (4) años de servicios en la Universidad eran el 30,4%, en 2019 son 16,4%. En 2015, 497 mujeres componían este rango, es decir el 56% y llega al 61% en 2015, con 292 mujeres. Ha de tenerse en cuenta

que este rango disminuye numéricamente, en 2015 eran 887 personas y fueron 479 en 2019.

Es de destacar que, en 2015, el 62% de las personas de la planta administrativa tenía al menos 10 años de servicio y el 49,5% son mujeres, es decir 890. En 2019, el porcentaje disminuye en un punto para el conjunto, empero las mujeres aumentaron su participación en un 1,4%, es decir eran 919 personas.

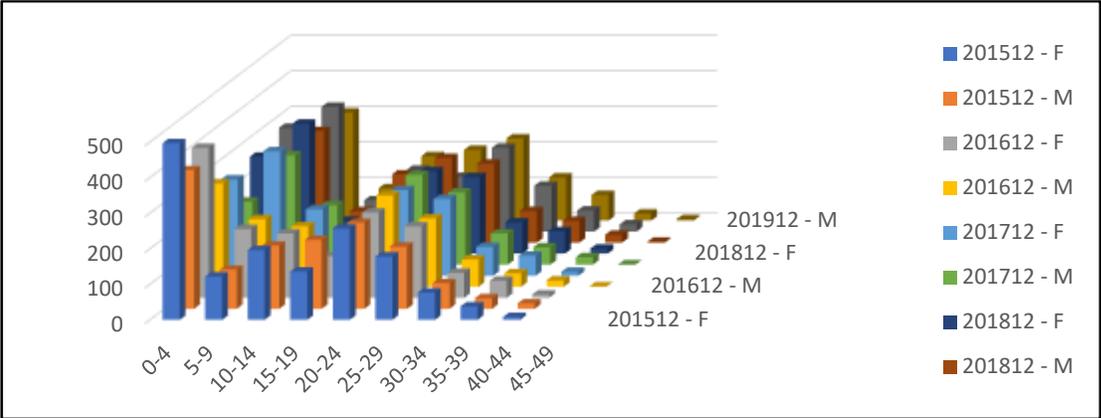


Gráfico 15 Años de servicio del personal administrativo (Femenino Masculino)

h. Edad del personal administrativo

Durante los cuatro primeros tres años del estudio hubo dos intervalos de edad -46 a 50 y 51 a 55 años- que concentraban la mayor parte del personal administrativo, el 40% en promedio (ver Gráfico 16 y Anexo 6). En el año dos 2018, dado el envejecimiento de la población, los dos rasgos dominantes fueron de 51 a 55 y 56 a 60 años. Entre los 20 y 30 años de edad se encuentran las personas más jóvenes del personal administrativo, de las cuales el 63% en promedio para el estudio son mujeres, es decir 111 personas.

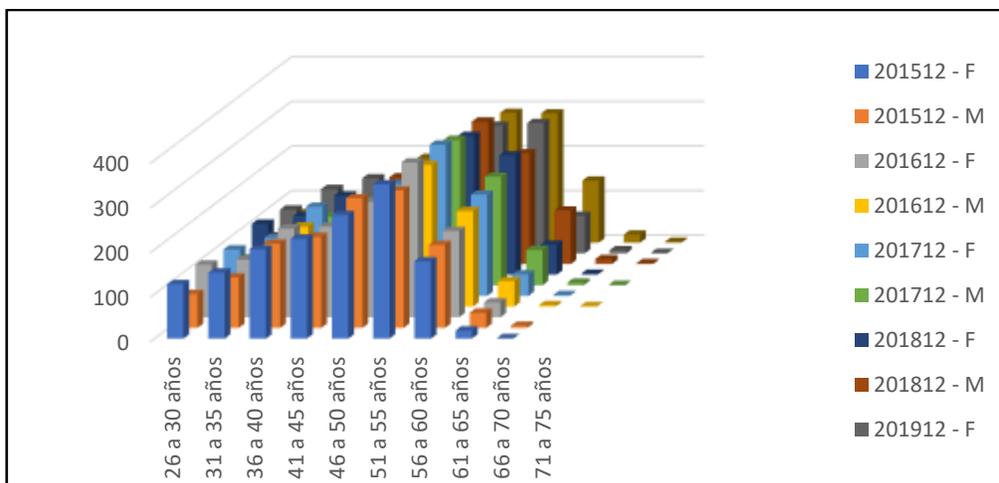


Gráfico 16 Edad de los administrativos (Femenino Masculino) 2015-2019

No obstante, los datos anteriores, los cuatro años iniciales del estudio señalan que el rango de edad dominante donde se encuentran las mujeres fue el de los 51 a 55 años. Ya para el año 2019 este rango cambia, se ubicó de los 56 a 60 años, 292 mujeres, es decir el 19,4% de las mujeres que del personal de administración de la UNAL. Esto indica que una parte está en estatus de pre pensionada mientras otra ya ha cumplido la edad de jubilación y están adquiriendo quizás semanas extras para los beneficios de aumento en el índice base de liquidación (IBL) en el régimen de prima media o aumentando el saldo en cuenta en el Régimen de ahorro individual (RAIS), también es posible que algunas no hayan completado el número de semanas de cotización mínimo de 1300 semanas en el Régimen de prima media (RPM). El 10% del personal administrativo, hombres 312, se encontraban en rango de edad 51 a 55 años.

i. Años de servicio del personal administrativo

En 2015 el 30,4% del personal administrativo había prestado sus servicios a la UNAL de 0 a 4 años. El 56% fueron mujeres (ver anexo 7). El 17% del personal administrativo había servido para el mismo año de 20 a 24 años. En el 2019, 22,4% personal ya había servido entre 5 y 9 años, de estas personas el 53,6% fueron mujeres; mientras quienes ya habían sobrepasado los 25 años de servicio era el 30.6% -892 personas, de las cuales 444 eran mujeres. Es decir, un porcentaje bastante grande del personal administrativo ya había cumplido otro de los requisitos para la jubilación dentro del RPM.

j. Procedencia geográfica del personal administrativo

Al igual que con el personal docente de planta de la Universidad, el personal administrativo proviene mayoritariamente de tres regiones: Centro del país, eje cafetero y Antioquia y Pacífico. Este personal representa el 93,4% en 2015 y para el año 2019 fue de 93,1%. En la región central el promedio de mujeres fue 53,6% -para todos los años- y en el Pacífico

inician con -2015 4 7.2% y alcanzan la paridad en 2019 (ver Anexo 8 y mapa de regiones en el apartado sobre la metodología).

Resultados a partir de la encuesta dirigida al personal administrativo

a. Sexo e identidad de género

El 63,6% de las personas que contestaron la encuesta fueron mujeres y 36,3% hombres, solamente una persona se identificó como intersexual. En cuanto a su identidad se presenta una variación, ya que 469 personas de género femenino se identifican como mujeres, seis (6) de identidad transgénero y una de identidad masculina. Por otra parte, tres hombres se identifican como mujeres, y 269 como hombres. Una persona de identifica como transgénero (ver Gráficos 17 y 18).

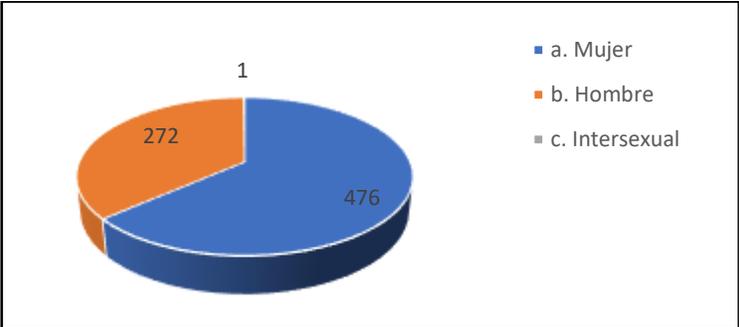


Gráfico 17 Sexo del personal administrativo 2021

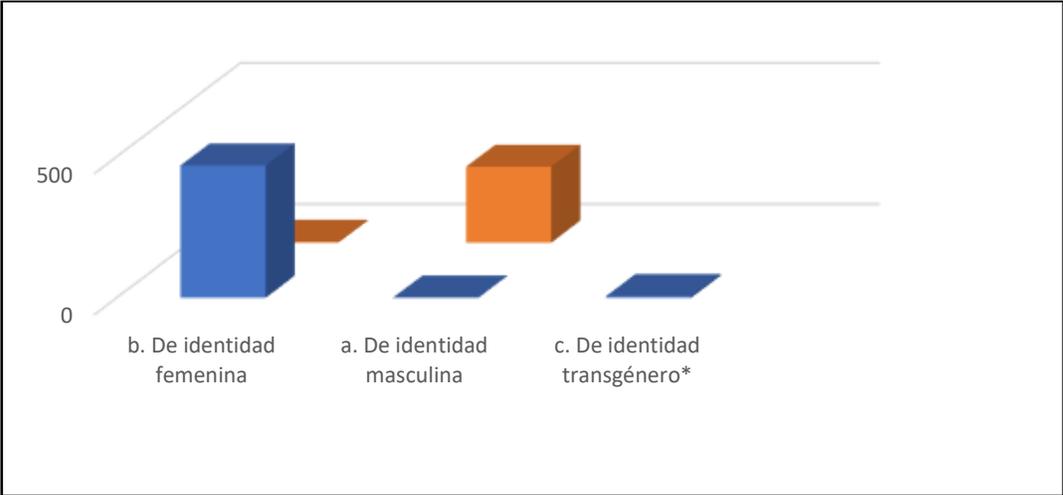


Gráfico 18 Identidad de género del personal administrativo 2021

b. "Raza" del personal administrativo

El personal administrativo, se identificó, tanto mujeres, hombres e intersexual, dentro dos grandes grupos mestizas/os 44,3% y blancas/os 27,7%. Donde la presencia de otros grupos humanos étnicos o raciales representaban 3,6% de la muestra. Por otra parte, el 24,2% de las personas no se identificaban con ningún grupo racial o étnico. El 28% de las mujeres se significaron como mestizas, 16,4% como blancas y 16,8% dentro de ningún grupo. 28 personas, 3,73%, fueron otros grupos humanos, indígenas, raizales, negros como se ilustra en la Gráfico 19.

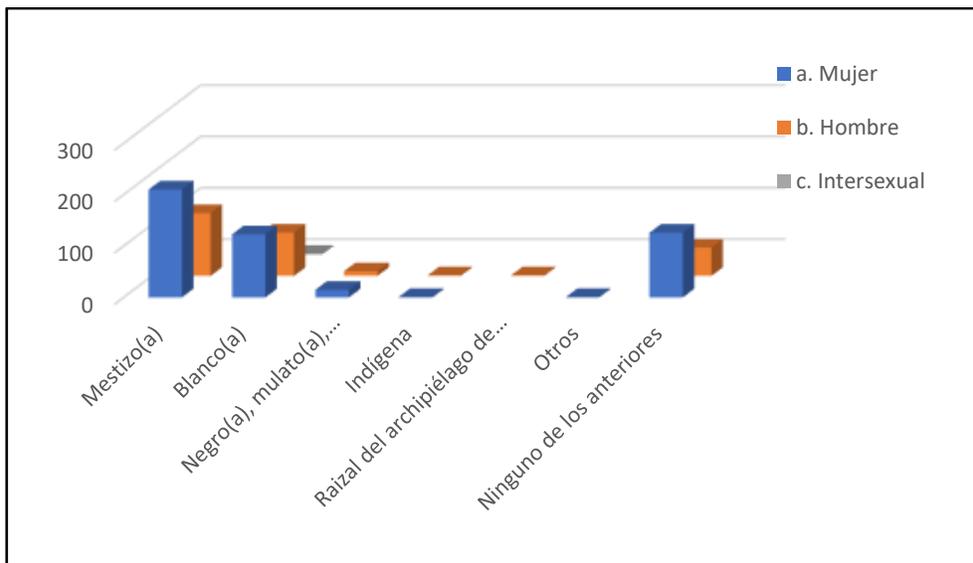


Gráfico 19 Raza/etnia del personal administrativo 2021

c. Estado civil de las personas

El estado civil del personal administrativo de la Universidad permite percibir grandes contrastes entre géneros (ver Gráfico 20 y Anexo 9). De una parte, se da cuenta de la presencia mayoritaria de mujeres solteras, el 34,9% de las que contestaron la encuesta; a estas le sigue un 32,9% de mujeres casadas y 15,1% en unión marital de hecho (unión libre). En cuanto a los hombres el 19,4% están solteros, el 48,8% casados y el 25,3% en unión marital de hecho. Por otra parte, la persona intersexual es soltera.

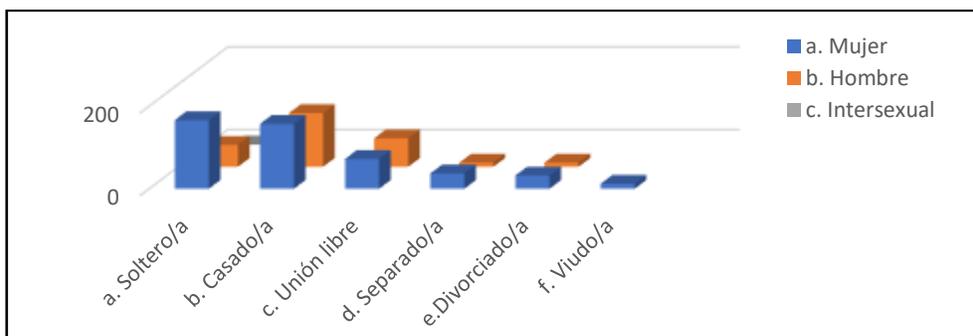


Gráfico 20 Estado civil del personal del administrativo 2021

d. Número de hijos

El 25,9% del personal administrativo no tiene hijos. De estas el 68% son mujeres y el 0.5% lo representa la persona intersexual. En cuanto a los personas con hijos el 46% de quienes respondieron afirmativamente son mujeres, donde prima la existencia de un solo descendiente, en contraste, en los hombres predomina dos hijos (ver Gráfico 21, Anexo 10).

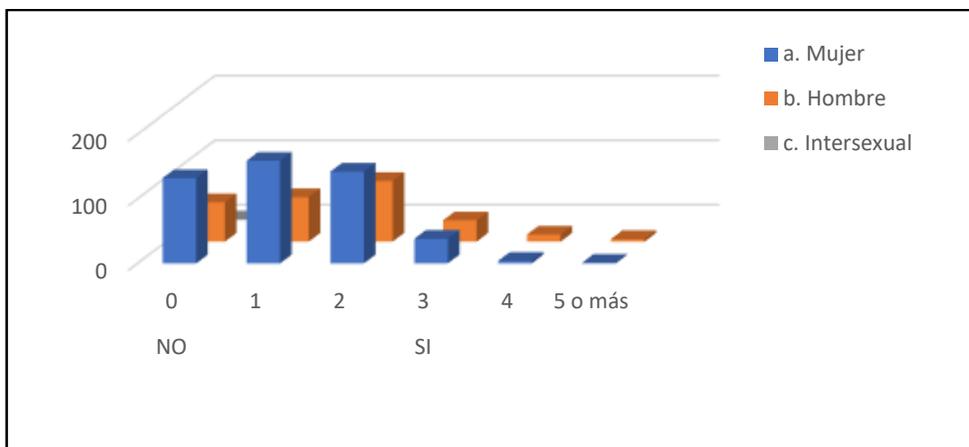


Gráfico 21 De hijos del personal del administrativo 2021

e. Estímulos otorgados al personal administrativo

El 77,8% del personal administrativo, respondió que no había recibido ningún estímulo al momento de la encuesta. En el comparativo por género, del total de mujeres, el 21% ha obtenido algún estímulo, mientras por el lado masculino lo ha logrado el 22%.

El 74% del total (166) de los estímulos se ha concentrado en dos categorías medalla y mención honorífica. El 16,4% del total 106 de las mujeres que recibieron algún estímulo están concentradas en las dos categorías mencionadas, por el lado masculino esto representa el 22% del total (60). Esta diferencia a favor de los hombres tiene su contrapeso en el estímulo por bonificación. En esta categoría solo las mujeres han recibido este tipo de reconocimiento (ver Anexo 11).

f. Integrante de instancia de decisión

El 13,3% del personal administrativo hacía parte, para el periodo de estudio, de alguna instancia de decisión (esto incluye a dos mujeres y dos hombres que pertenecen a órganos de dirección sindical). De ellas el 61% son mujeres y están presentes en distintos comités y secciones de servicios. Esto significa, por tanto, que el 86,64% de los administrativos no tenía presencia en ninguna instancia de decisión.

En lo referente a los niveles de gestión, dirección y jefatura, 17 forman parte de ellas de las cuales 12 son mujeres (ver Anexo 12).

g. Labores durante la semana

Al igual que los docentes, el personal administrativo realiza una serie de labores durante su semana que van más allá del trabajo, como, por ejemplo, compra de alimentos, lavado de ropa, limpieza, entre otras.

Existe personal masculino y femenino que, aparentemente, no se ocupaba de la compra de víveres y abarrotes. El personal administrativo, el 88,1%, empleaba entre 1 hasta 6 horas a la compra de víveres y abarrotes. Las mujeres lo realizan con una mayor frecuencia en comparación con el personal masculino, 90% de las mujeres y el 85% de los hombres que respondieron la encuesta. El empleado intersexual interviene igualmente en esta labor. (Ver anexo 13).

Aunque el personal masculino intervenía en la preparación de los alimentos, las mujeres continúan ejerciendo esta actividad con una mayor frecuencia o intensidad durante la semana. Esto es evidente si se observan los rangos horarios desde las 22 hasta las 48 horas. Existe un personal masculino y femenino, 6,9%, que no se ocupa de este tipo de actividades.

El personal femenino en un 78,3% se dedicaba a preparar alimentos, destinando a esta actividad entre 1 y 21 horas semanales, mientras el 75,7% del personal masculino lo hace entre 1 y 15 horas, de allí en adelante su presencia en la cocina es prácticamente nula.

El empleado intersexual interviene igualmente en esta labor con un máximo semanal de tres horas. Esto representa menos de ½ hora por día.

Tanto el personal masculino como el femenino se ocupa de la limpieza de la casa. Aunque el personal masculino interviene en la limpieza de la casa, las mujeres continúan ejerciendo esta actividad con una mayor frecuencia o mayor intensidad semanal. El personal femenino destina, de manera significativa, 95,3%, a esta actividad entre 1 hasta 21 horas semanales, mientras el personal masculino en un 90 % lo hace entre 1 hasta 15 horas.

El empleado intersexual interviene igualmente en labores de limpieza con una intensidad no mayor a 6 horas, esto representa menos de 1 hora / día.

Tanto el personal masculino como el femenino se ocupan del arreglo y cuidado de la ropa en casa. Según muestra la encuesta, el 80,5% de los hombres, se dedicaban a esta actividad entre 1 y 6 horas a la semana, mientras las mujeres, un 82,3% se ubicaba en este mismo rango.

El empleado intersexual interviene igualmente en esta labor con un máximo semanal de tres horas. Esto representa menos de ½ hora / día.

Existe un rango de personal masculino y femenino (15,35%) de la planta de personal de los administrativos que no se ocupan del pago de los servicios. El rango de tiempo con mayor frecuencia para esta actividad por parte del personal masculino y femenino (80,10%) es de 1 – 3 horas. El empleado intersexual destina por igual este rango de tiempo a la labor. El 77,5% de las mujeres encuestadas, dedican entre 1 y 3 horas al pago de servicios, por su parte, el 84,5% de los hombres dedican ese tiempo a esa actividad.

El 45,6% del personal masculino y femenino de la planta de los administrativos no destinaban su tiempo al cuidado de otras personas distintas de niños, niñas y adolescentes. El 29,4% de las mujeres y 34,5% de los hombres encuestados destinan entre una (1) y seis (6) horas a la semana a esta actividad.

De los hombres y mujeres que destinan parte de su tiempo a esta labor, corresponde una mayor frecuencia o intensidad semanal al personal femenino, dando el caso que el 10,3% de las mujeres encuestadas, destinan 34 horas o más al cuidado de niños y otras personas. A partir de este número de horas, el tiempo del cuidado destinado por los hombres a niños y otras personas se va reduciendo de manera significativa. El empleado intersexual no destina tiempo para esta labor, esto puede apreciarse claramente en la Tabla 27.

Tabla 27 Horas semanales dedicadas al cuidado de niños (as) y otras personas

| CUIDADO DE PERSONAS | | | | Total general |
|----------------------|------------|------------|----------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | |
| 0 horas | 210 | 131 | 1 | 342 |
| De 1 a 3 horas | 49 | 35 | | 84 |
| De 4 a 6 horas | 37 | 24 | | 61 |
| De 7 a 9 horas | 22 | 14 | | 36 |
| De 10 a 12 horas | 32 | 21 | | 53 |
| De 13 a 15 horas | 9 | 6 | | 15 |
| De 16 a 18 horas | 12 | 5 | | 17 |
| De 19 a 21 horas | 22 | 9 | | 31 |
| De 22 a 24 horas | 12 | 4 | | 16 |
| De 25 a 27 horas | 3 | 3 | | 6 |
| De 28 a 30 horas | 18 | 4 | | 22 |
| De 31 a 33 horas | 1 | 1 | | 2 |
| De 34 a 36 horas | 9 | 3 | | 12 |
| De 40 a 42 horas | 9 | 3 | | 12 |
| De 43 a 45 horas | 2 | | | 2 |
| De 46 a 48 horas | 7 | 4 | | 11 |
| De 49 a 51 horas | 7 | 1 | | 8 |
| De 55 a 57 horas | 1 | 1 | | 2 |
| De 58 a 60 horas | 4 | | | 4 |
| Mayor a 60 horas | 10 | 3 | | 13 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Existe un rango de personal masculino y femenino, 7,2%, del personal administrativo que no destinan tiempo al transporte. Podría afirmarse que el tiempo destinado al tema del transporte comprende desde 1 hasta 12 horas de manera significativa por parte de los administrativos (tal como se resalta en la tabla). En este rango, se ubican aproximadamente el 72% de hombres y mujeres, el empleado intersexual destina entre 10 – 12 horas a esta actividad (ver Anexo 13).

Tanto el personal masculino como el femenino destinan tiempos, de manera significativa, aproximadamente el 92%, en rangos entre 40 – 51 horas a las actividades propias de su trabajo. Estos rangos representan la mayor frecuencia tanto para hombres como para mujeres. Horas que directamente con la Jornada de trabajo semanal de un trabajador en conformidad con el código sustantivo del trabajo de Colombia. En los otros rangos de la encuesta la presencia de ambos géneros es bastante puntual. El empleado intersexual destina de 43 – 45 horas a su trabajo (confrontar tabla 28).

Tabla 28 Horas semanales dedicadas al trabajo

| DEDICADAS AL TRABAJO | | | | Total general |
|----------------------|------------|------------|----------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | |
| De 10 a 12 horas | 1 | | | 1 |
| De 19 a 21 horas | 11 | 4 | | 15 |
| De 22 a 24 horas | 2 | 1 | | 3 |
| De 25 a 27 horas | | 1 | | 1 |
| De 28 a 30 horas | 2 | 2 | | 4 |
| De 34 a 36 horas | 1 | 2 | | 3 |
| De 37 a 39 horas | | 1 | | 1 |
| De 40 a 42 horas | 200 | 111 | | 311 |
| De 43 a 45 horas | 19 | 9 | 1 | 29 |
| De 46 a 48 horas | 172 | 114 | | 286 |
| De 49 a 51 horas | 44 | 19 | | 63 |
| De 52 a 54 horas | 6 | 2 | | 8 |
| De 55 a 57 horas | 5 | | | 5 |
| De 58 a 60 horas | 7 | 3 | | 10 |
| Mayor a 60 horas | 6 | 3 | | 9 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

De acuerdo con la Tabla 29, existe un grupo (6,40%) del personal masculino y femenino de la planta de los administrativos que no destinan tiempo a la recreación y el esparcimiento. Las mujeres representan el 7,1% mientras que los hombres representan el 5,1%. Podría afirmarse, que el tiempo destinado al tema de la recreación y el esparcimiento comprende desde 1 hasta 12 horas de manera significativa 84,37% del personal administrativo. En este

rango (como lo muestra la tabla 33) se encuentra la mayor frecuencia o intensidad. El empleado intersexual destina entre 1 – 3 horas a sus recreación y esparcimiento.

Tabla 29 Horas semanales dedicadas a la recreación y el esparcimiento

| DEDICADAS A LA RECREACIÓN | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|---------------------------|------------|------------|----------------|---------------|
| 0 horas | 34 | 14 | | 48 |
| De 1 a 3 horas | 156 | 80 | 1 | 237 |
| De 4 a 6 horas | 139 | 87 | | 226 |
| De 7 a 9 horas | 60 | 36 | | 96 |
| De 10 a 12 horas | 42 | 31 | | 73 |
| De 13 a 15 horas | 12 | 7 | | 19 |
| De 16 a 18 horas | 12 | 5 | | 17 |
| De 19 a 21 horas | 9 | 5 | | 14 |
| De 22 a 24 horas | 4 | | | 4 |
| De 25 a 27 horas | 2 | | | 2 |
| De 28 a 30 horas | 2 | 3 | | 5 |
| De 31 a 33 horas | | 1 | | 1 |
| De 34 a 36 horas | 1 | 1 | | 2 |
| De 40 a 42 horas | | 1 | | 1 |
| De 43 a 45 horas | 2 | | | 2 |
| De 46 a 48 horas | 1 | 1 | | 2 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 79,5% del personal masculino y femenino no destinan tiempo a otras actividades. Las mujeres representan el 77,3%, mientras que los hombres representan el 83,8%. De las empleadas/os que, sí dedican tiempo a otras actividades, el 17% destina entre 1 y 12 horas. El 18,0% de las mujeres dedican entre 1 y 9 horas de su tiempo a otras actividades, mientras el 10,2% de los hombres dedican entre 1 y 6 horas, el empleado intersexual destina entre 4 y 6 horas a otras actividades.

h. Factores y situaciones que afectan el desarrollo de la carrera

En este apartado, se presentan los resultados de algunos de los factores que inciden en el desarrollo de la carrera administrativa, factores tales como el cuidado de otras personas, de niños, niñas y adolescentes, entre otros.

Se pueden extraer dos datos significativos de esta categoría, un total de 82 mujeres se dedican al cuidado de otras personas entre 1 y 12 horas teniendo un rango etario, entre los 51 y los 60 mientras que para este mismo rango de horas 56 hombres se dedican al cuidado y se encuentran dispersos entre los 36 y los 60 años, el segundo dato importante es que

22 mujeres principalmente agrupadas entre los 46 y los 60 años se dedican al cuidado entre 19 y 21 horas lo cual afecta a su carrera (ver Gráfico 22).

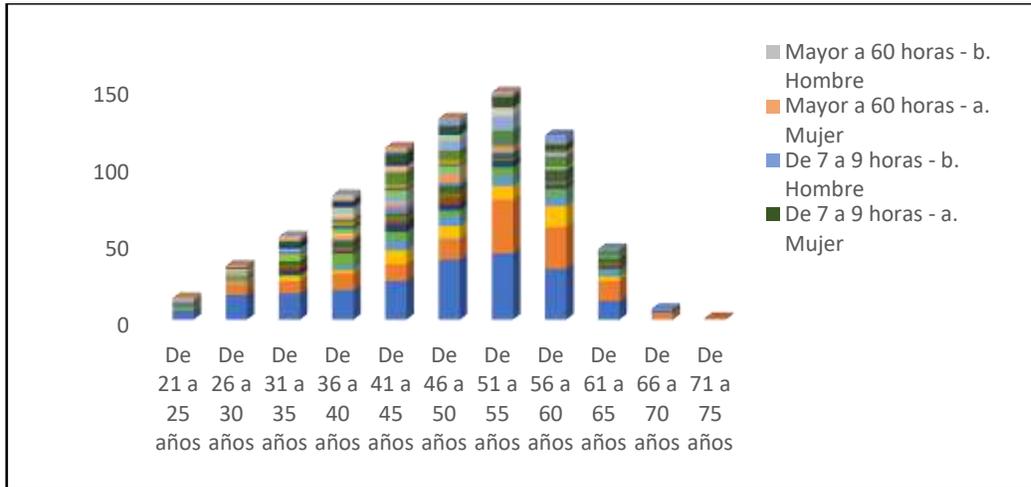


Gráfico 22 Horas dedica al cuidado de otras personas

Tanto las mujeres como hombres, en un 17,3%, manifestaron sí sentir afectado el progreso de su carrera en virtud del cuidado de sus hijos. Del total de mujeres el 19,32% comparten esta idea mientras que por el lado masculino lo afirma el 13,9% del total.

No obstante, el sentir general por parte del personal de hombres y mujeres, 50,3%, es que los hijos no han afectado este progreso, discriminado así: 47,4% de las mujeres y 55,5% de los hombres. El 32,3%, el personal administrativo que expresan no tener a cargo el cuidado de sus hijos. El empleado intersexual manifiesta no tener a cargo el cuidado de hijos e hijas.

Tabla 30 Afectación a la carrera por cuidar hijos e hijas

| CARRERA CUIDADO HIJOS | | | | Total general |
|-----------------------------|------------|------------|----------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | |
| Sí me he visto afectado/a | 92 | 38 | | 130 |
| No me he visto afectado/a | 226 | 151 | | 377 |
| No tengo a cargo el cuidado | 158 | 83 | 1 | 242 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 60,2% del personal administrativo expresó no tener a cargo el cuidado de otros niños(as) (ver Tabla 31). A esta categoría corresponde el 63,8% de las mujeres encuestadas y a los

hombres el 53,6%. Tanto mujeres como hombres, en un 37,3%, manifiestan no sentir afectado el progreso de su vida académica en virtud del cuidado de otros niños(as). A esta categoría corresponde el 34% de las mujeres encuestadas y a los hombres el 43,3%.

Tabla 31 Afectación a la carrera por cuidar otros(as) niños(as)

| CARRERA CUIDADO NIÑOS | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-----------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí me he visto afectado/a | 10 | 8 | | 18 |
| No me he visto afectado/a | 162 | 118 | | 280 |
| No tengo a cargo el cuidado | 304 | 146 | 1 | 451 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Mujeres y hombres, en un 14,5%, manifestaron si sentir afectado el progreso de su carrera en virtud del cuidado de adultos mayores. Mujeres, 15,9%, y Hombres, 11,7%. No obstante, el sentir general del personal de hombres y mujeres, en un 40,4%, es que el cuidado de adultos mayores no ha afectado este progreso: Mujeres 37,1% y hombres, 46,3%.

El 44,9% del personal administrativo expresó no tener a cargo el cuidado de adultos mayores: Mujeres, 46,84%, y Hombres, 41,9%. El empleado intersexual manifiesta si sentirse afectado su carrera a causa del cuidado de adultos mayores.

Tabla 32 Afectación a la carrera por cuidar personas adultas mayores

| CARRERA CUIDADO ADULTOS | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-----------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí me he visto afectado/a | 76 | 32 | 1 | 109 |
| No me he visto afectado/a | 177 | 126 | | 303 |
| No tengo a cargo el cuidado | 223 | 114 | | 337 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

De acuerdo con la tabla 33, tanto Mujeres y hombres, 12,6%, manifestaron si sentir afectado el progreso de su vida laboral en virtud del cuidado de personas enfermas: Mujeres, 12,6% y hombres, 12,8%. No obstante, el sentir general por parte del personal de hombres y mujeres, 35,2%, es que los enfermos no han afectado este progreso: Mujeres, 31,9 % y hombres 41,1%. El 52%, del personal administrativo que expresó no tener a cargo el cuidado de personas enfermas. Mujeres, 55,4 % y hombres, 45,9%. El empleado intersexual manifiesta no tener a cargo el cuidado de personas enfermas.

Tabla 33 Afectación a la carrera por cuidar personas enfermas

| CARRERA CUIDADO ENFERMOS | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-----------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí me he visto afectado/a | 60 | 35 | | 95 |
| No me he visto afectado/a | 152 | 112 | | 264 |
| No tengo a cargo el cuidado | 264 | 125 | 1 | 390 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Algunas mujeres y hombres, en un 4,8%, manifiestan sí sentir afectado el progreso de su carrera en virtud del cuidado de personas con discapacidad: Mujeres, 4,4%, y hombres, 5,5%. No obstante, el sentir general por parte del personal de hombres y mujeres en un 33,1% es que los discapacitados no han afectado este progreso: Mujeres, 28,9% y hombres, 40,44%. El 62% del personal administrativo señaló no tener a cargo el cuidado de discapacitados: Mujeres, 66,59%, y hombres, 54,04%. El empleado intersexual manifiesta no tener a cargo el cuidado de personas con discapacidad (cfr. Tabla 34).

Tabla 34. Afectación a la carrera por cuidar personas con discapacidad

| CARRERA CUIDADO DISCAPACITADOS | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|--------------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí me he visto afectado/a | 21 | 15 | | 36 |
| No me he visto afectado/a | 138 | 110 | | 248 |
| No tengo a cargo el cuidado | 317 | 147 | 1 | 465 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Solo el 2,3% de las mujeres manifiestan haberse visto afectadas en su carrera por cuidar de otras personas, mientras los hombres en un 6,2% manifiestan haberse visto afectados.

i. Realidad laboral de las y los administrativos hasta el año 2019

El sentir general, por parte del personal de hombres y mujeres, es que, si existe un ambiente laboral satisfactorio, 73,5%: Mujeres, 73,5%, y Hombres 73,8%. Un 2,9 % afirmó lo contrario. Mujeres y hombres en un 16,6% afirmaron que el ambiente laboral es poco satisfactorio. Mujeres, 16,1% y hombres 17,2%. Igual el empleado intersexual. "No corresponde" un 6,8%.

Tabla 35 Ambiente laboral satisfactorio

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| AMBIENTE LABORAL SATISFACTORIO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|--------------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 350 | 201 | | 551 |
| No | 16 | 6 | | 22 |
| Poco | 77 | 47 | 1 | 125 |
| No corresponde | 33 | 18 | | 51 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

De acuerdo con la Tabla 36, mujeres y hombres se dividen casi por igual entre quienes sienten que hay un reconocimiento a sus esfuerzos e iniciativas de trabajo 40,8%: mujeres, 40,9%, y hombres, 40,8%. Ente quienes aseveraran que es muy poco, 36,8%: mujeres, 35,7%, y hombres 38,9%. Para el 15% del personal no existe reconocimiento a su esfuerzo – Mujeres, 15,9%, y hombres, 13,2%. A este sentir se suma el empleado intersexual.

Tabla 36 Reconocimiento a sus esfuerzos e iniciativas en el trabajo

| RECONOCIMIENTO ESFUERZO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-------------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 195 | 111 | | 306 |
| No | 76 | 36 | 1 | 113 |
| Poco | 170 | 106 | | 276 |
| No corresponde | 35 | 19 | | 54 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El sentir general, en un alto porcentaje 74,7%, por parte del personal administrativo es que sí se sienten satisfechos en su puesto de trabajo: Mujeres, 73,7%, y hombres, 76,8%.

El 14,1%, señaló poca satisfacción en relación con su puesto actual: Mujeres, 15,5%, y hombres, 11,7%. Otro sector de empleados, en un 5,0%, respondió no estar satisfechos con su puesto actual Mujeres, 3,9%, y hombres, 6,6%. A esta apreciación se suma el empleado intersexual.

Tabla 37 Su puesto actual es satisfactorio

| PUESTO SATISFACTORIO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|----------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 351 | 209 | | 560 |
| No | 19 | 18 | 1 | 38 |
| Poco | 74 | 32 | | 106 |
| No corresponde | 32 | 13 | | 45 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

La opinión en torno a esta pregunta tanto de hombres como de mujeres se dividen casi por igual entre quienes sí se sienten satisfechos, 51,1%, con su salario actual: Mujeres, 50,6% y hombres, 52,2%. Entre quienes manifestaron poca satisfacción, 29,5%: Mujeres, 29,8%, y Hombres 29%. Otro sector de empleados, 12,9%, respondieron no estar satisfechos con su salario: Mujeres, 12,6%, y hombres, 13,2%. A este sentir, se suma el empleado intersexual.

Tabla 38 Su salario actual es satisfactorio

| SALARIO SATISFACTORIO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-----------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 241 | 142 | | 383 |
| No | 60 | 36 | 1 | 97 |
| Poco | 142 | 79 | | 221 |
| No corresponde | 33 | 15 | | 48 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 81,1% del personal de hombres y mujeres es que si sienten respeto por sus derechos laborales: Mujeres, 80,2%, y hombres, 83,0%. El 11,8% manifiesta poca satisfacción en relación a este tema: Mujeres, 12,1%, y hombres 11,0%. A este grupo se suma el empleado intersexual. Otro sector de empleados en un 1,86%, respondieron que sus derechos laborales no son respetados. Mujeres 1,8% y hombres,1,8%.

Tabla 39 Se respetan sus derechos laborales

| DERECHOS LABORALES | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|--------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 382 | 226 | | 608 |
| No | 9 | 5 | | 14 |
| Poco | 58 | 30 | 1 | 89 |
| No corresponde | 27 | 11 | | 38 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 67,0% del personal de hombres y mujeres es que sí se respetan y permiten las actividades sindicales: Mujeres, 65,3%, y hombres, 69,8%. A este sentir se suma el empleado intersexual.

Otro sector de empleados, el 23,6%, se inclina por la opción de “No Corresponde”: Mujeres, 26,4%, y hombres, 18,7%. El 7,34% respondió que poco se permite lo sindical: Mujeres,

6,5%, y hombres, 8,8%. El 2% respondió que no se respetan las actividades sindicales de los trabajadores (cfr. Gráfico 23).

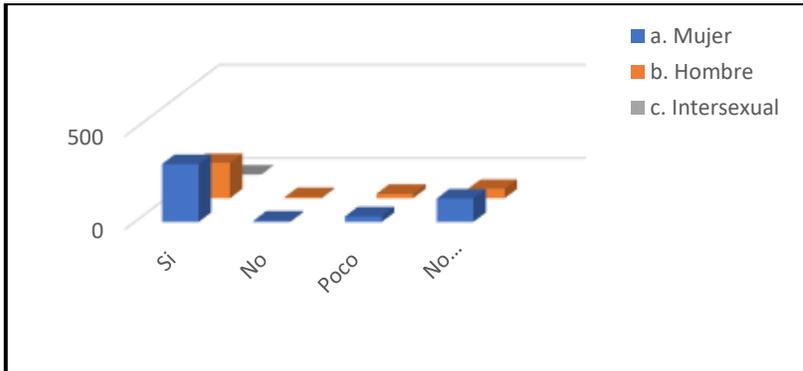


Gráfico 23 Se respetan y permiten las actividades sindicales de los y las trabajadores

El 69,5% del personal de hombres y mujeres señaló que sí se cuenta con un adecuado espacio, equipo y herramientas para el desarrollo del trabajo: Mujeres, 68,9%, y hombres, 70,9%.

Un porcentaje, igualmente importante, 19,3%, manifestó poca satisfacción en relación con estos medios de trabajo: Mujeres, 18,2%, y hombres, 21,3%. Finalmente, un grupo menor, 5,74%, tuvo una apreciación negativa de las condiciones laborales: Mujeres, 6,9%, y hombres, 3,3%. A este grupo se suma el empleado intersexual (cfr. Tabla 40 y Gráfico 24).

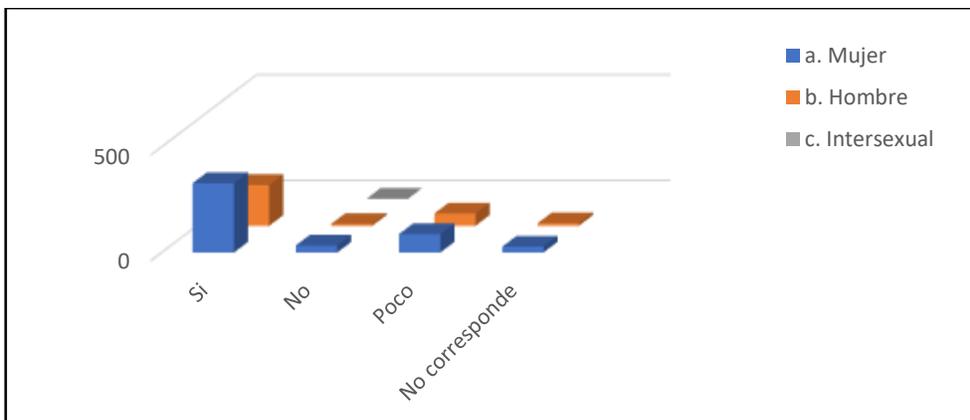


Gráfico 24 Es adecuado el espacio, equipo y/o herramientas para realizar su trabajo

Tabla 40 Adecuado el espacio, equipo y/o herramientas para realizar su trabajo

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| ESPACIO ADECUADO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 328 | 193 | | 521 |
| No | 33 | 9 | 1 | 43 |
| Poco | 87 | 58 | | 145 |
| No corresponde | 28 | 12 | | 40 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 59% del personal administrativo se siente satisfecho con la capacitación en su área de trabajo: Mujeres, 60,0%, y hombres, 57,3%. Quienes manifiestan poca satisfacción, 27,7%: Mujeres, 26,0%, y hombres, 30,5%. A este sentir, se une el empleado intersexual.

El 7% de los hombres y mujeres respondió en sentido negativo: Mujeres, 7,1%, y hombres, 6,9%, como puede apreciarse en la Tabla 41.

Tabla 41 La Universidad le ofrece capacitación en su área de trabajo

| CAPACITACIONES | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|----------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 286 | 156 | | 442 |
| No | 34 | 19 | | 53 |
| Poco | 124 | 83 | 1 | 208 |
| No corresponde | 32 | 14 | | 46 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Como permite apreciar la Tabla 42, el 69,1% del personal administrativo consideró que los recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus labores son suficientes: Mujeres, 70,7%, y hombres, 66,5%. El 22,0%, afirmó exactamente lo contrario. Esto es, que los recursos laborales no eran suficientes: Mujeres, 20,7%, y hombres, 23,8%. A este grupo se suma el empleado intersexual.

Finalmente, un tercer grupo, 8,4% de hombres y mujeres exteriorizaron que estos recursos son excelentes: Mujeres, 8,4% y hombres, 8,4%.

Tabla 42 Recursos (materiales y tecnológicos) que tiene para realizar sus labores

| RECURSOS LABORALES | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|--------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Nulos | - | 3 | | 3 |
| Insuficientes | 99 | 65 | 1 | 165 |

| | | | | |
|---------------|-----|-----|---|-----|
| Suficientes | 337 | 181 | | 518 |
| Excelentes | 40 | 23 | | 63 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

j. Rasgos que configuran la discriminación

En este apartado se presentan los hallazgos principales sobre los elementos que fueron considerados o no un indicio de algún orden de discriminación, ya sea por género, orientación sexual, rasgos raciales, entre otros (cfr. Anexo 14).

El sentir general, 81%, del personal consideró que no existe discriminación por razones de género en la Universidad. Mujeres, 79,2%, y hombres, 84,1%. A este grupo se suma el empleado intersexual. El 18,9% manifestó que si existe discriminación por razones de género en la Universidad. Mujeres, 20,79%, y hombres, 15,8%.

El 69,5% del personal administrativo no ha recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de evaluadores(as). Mujeres, 69,74%, y hombres, 69,1%. A este grupo se suma el empleado intersexual (ver Gráfico 25).

El 30,48% de los hombres y mujeres, manifiesta exactamente lo contrario, esto es que si se ha recibido una evaluación injusta de los evaluadores: Mujeres, 30,2%, y hombres, 30,8%.

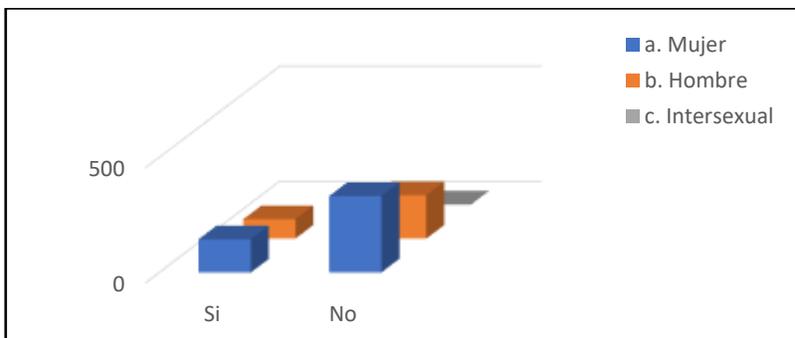


Gráfico 25 Ha recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de evaluadores (as)

El 98,3% de las personas de la planta administrativos no se ha sentido discriminado por su orientación sexual en la Universidad. Mujeres, 99,1% y, hombres, 97%. El 1,6% manifiesta exactamente lo contrario. Esto es que sí se ha sentido discriminado por su orientación sexual en la Universidad Mujeres, 0,84%, y hombres 2,94%. A este grupo se suma el empleado intersexual (ver Gráfico 26).

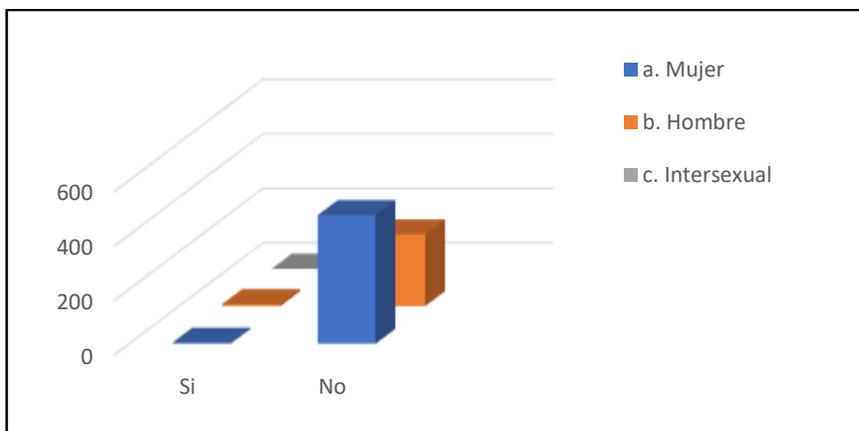


Gráfico 26 Ha sentido discriminado por su orientación sexual en la Universidad

El 94,3% del personal de hombres y mujeres es que no se ha sentido discriminado por su identidad de género en la Universidad: Mujeres, 92,6% y hombres, 97,4%. A este grupo se suma el empleado intersexual. El 5,61%), en particular mujeres, manifiesta exactamente lo contrario. Esto es que si se ha sentido discriminado por su identidad de género en la Universidad: Mujeres, 7,3%, y hombres 2,57%.

Tabla 43 Ha sentido discriminados por su identidad de género en la Universidad

| DISCRIMINACIÓN GÉNERO | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|-----------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| Sí | 35 | 7 | | 42 |
| No | 441 | 265 | 1 | 707 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 98,1% de los empleados de administración manifiestan no tener discapacidad: Mujeres, 98,9%, y hombres, 96,6%. La opinión de aquellos empleados con discapacidad el 64,2% manifiestan que no se sienten discriminados por esta condición.

k. Violencias basadas en género -VBG y "raza"

En este apartado presentan los resultados sobre distintos tipos de violencias que afectan al personal administrativo (Anexo 15) y que a su vez se interceptan, con elementos de orden racial.

El 97,0% del personal de hombres y mujeres es que no se ha encontrado con presencia de carteles, calendarios, pantallas de computador con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden: Mujeres, 97%, y hombres, 97%. A este grupo se suma el empleado intersexual. 14 mujeres y 8 hombres manifestaron haber presenciado imágenes de carácter sexual que

les incomoda, en 8 ocasiones las mujeres manifestaron como fuente de estas un hombre trabajador mientras que en los hombres tienen respuestas dispersas

El 79,6% del personal del personal administrativo no ha vivido la situación de piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia en la Universidad: Mujeres, 73,5%, y hombres 90,4%. A este grupo se suma el empleado intersexual. Un 18,1% de hombres y mujeres manifiesta haber vivido esta situación: Mujeres, 23,9% y Hombres, 8%. 126 mujeres y 26 hombres señalaron que recibieron comentarios o piropos no deseados acerca de su apariencia, las mujeres señalaron 3 fuentes principales de estos comentarios o piropos, en 15 ocasiones por parte de un docente hombre y en 39 ocasiones por parte de un trabajador hombre.

El 82,4% de los hombres y mujeres no ha percibido miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) incomoden en la Universidad. Mujeres, 75,8%, y hombres, 94,1%. A este grupo se suma el empleado intersexual. Un 17,5 % de hombres y mujeres manifiesta haber vivido esta situación. Mujeres, 22,6% y hombres, 5,14%. 115 mujeres y 16 hombres manifestaron haber vivido situaciones donde se presentaron miradas morbosas o gestos sugestivos que las incomodaban, las mujeres manifestaron que en 23 ocasiones la fuente era un hombre decente y en 32 ocasiones un trabajador hombre.

El 88,7%, por parte del personal de hombres y mujeres es que no ha vivido la situación de burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa en la Universidad. Mujeres, 87,8% y hombres, 90,4%. A este grupo se suma el empleado intersexual. 58 mujeres y 26 hombres señalaron haber sido objeto de burlas o comentarios sobre su vida sexual o amorosa, las principales fuentes que resaltan las mujeres son en 16 ocasiones por parte de un trabajador hombre y en 15 ocasiones por parte de una trabajadora mujer, los hombres por su parte señalan las dos mismas fuentes de origen de estas situaciones.

El 96,2%, del personal no ha sufrido presiones para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo en la Universidad. Quienes han sufrido presiones fueron 5,2% de las mujeres y el 1,1% de los hombres encuestados, es decir 25 mujeres y tres (3) hombres. Las mujeres informaron que el origen de estas presiones se concentró en diez (10) oportunidades en trabajadores masculinos, y en cuatro (4) ocasiones en docentes masculinos de la Universidad.

El 96,3% del personal administrativo no ha recibido cartas, correos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados en la Universidad. A este grupo se suma el empleado intersexual. 17 mujeres, 3,5%, y cinco (5) hombres, 0,7%, de las personas que contestaron la encuesta han recibido mensajes de naturaleza sexual no deseados. Las mujeres revelaron que en siete (7) oportunidades los mensajes provenían del personal administrativo masculino.

El 94,2% del personal de hombres y mujeres no ha vivido " Roces, contacto físico no deseado" en la Universidad. Mujeres, 92,6%, y hombres, 97%. A este grupo se suma el empleado intersexual. 32 mujeres, 6,7%, y, ocho (8) hombres, 2,9%, sí han sido objeto de

los mencionados actos. En 15 ocasiones se mencionó que han sido trabajadores masculinos la fuente de esta violencia dirigida en contra de las mujeres.

Por otra parte, tres mujeres señalaron amenaza y castigos para que realizaran actos sexuales. Tres más respondieron que fueron objeto de medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales. Una mujer respondió que un trabajador uso la fuerza para obligarla a tener relaciones sexuales.

En cuanto al aspecto racial la encuesta reportó una baja incidencia de elementos racistas. Así, el 99,4%, del personal administrativo no ha recibido cartas, correos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza étnica y/o racial no deseados en la Universidad. A este grupo se suma el empleado intersexual. 3 mujeres, 0,6% y un (1) hombres, 0,3% si recibieron este tipo de mensajes, como se evidencia en la Tabla 44.

Tabla 44 Cartas, correos, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza étnica y/o racial no deseados

| MENSAJES RACIALES | GÉNERO | | | Total general |
|-----------------------|----------|-----------|----------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | |
| No | 473 | 271 | 1 | 745 |
| Sí, Hombre, directivo | 1 | | | 1 |
| Sí, Mujer, directivo | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, docente | 1 | | | 1 |
| Sí, Mujer, estudiante | 1 | | | 1 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

El 98,2% del personal administrativo no se ha encontrado con presencia de carteles, calendarios, pantallas de computador con imágenes de naturaleza racista que le incomoden en la Universidad, como puede apreciarse en la Tabla 45.

Tabla 45 Presencia de imágenes racistas

| IMÁGENES RACISTAS | GÉNERO | | | Total general |
|--|----------|-----------|----------------|---------------|
| | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | |
| No | 471 | 264 | 1 | 736 |
| No recuerda | 1 | 2 | | 3 |
| Sí, Hombre, docente | 1 | | | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante | 1 | | | 1 |
| Sí, Hombre, estudiante, docente, trabajador, directivo | | 2 | | 2 |

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|---|
| Sí, Hombre, estudiante, trabajador | 1 | | | 1 |
| Sí, Hombre, trabajador | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, directivo | | 1 | | 1 |

De acuerdo con la Tabla 46, el 97,8% del personal administrativo no ha vivido la situación de burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su origen étnico en la Universidad. El 1,7% de hombres y mujeres manifiestan sí haber vivido este tipo de situaciones. Ocho (8) mujeres, 1,6% y 5 hombres 1,8%

Tabla 46 Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su origen étnico

| COMENTARIOS RACIALES | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexua l | Total general |
|------------------------------------|------------|------------|--------------------|---------------|
| No | 467 | 265 | 1 | 733 |
| No recuerda | 1 | 2 | | 3 |
| Sí, Hombre, estudiante, trabajador | 1 | | | 1 |
| Sí, Hombre, trabajador | 2 | | | 2 |
| Sí, Hombre, trabajador, directivo | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, directivo | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, docente | 2 | | | 2 |
| Sí, Mujer, docente, directivo | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, estudiante | | 1 | | 1 |
| Sí, Mujer, estudiante, trabajador | 1 | 1 | | 2 |
| Sí, Mujer, trabajador | 2 | | | 2 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Grupos focales y entrevistas semiestructuradas personal administrativo

El personal administrativo, mujeres y hombres, expresaron sus puntos de vista, vivencias, experiencias sobre su condición de género, sobre los siguientes ejes: Relaciones con jefes y docentes, en términos de tensiones, exigencias emocionales entre otros; violencias y discriminaciones vividas en el entorno laboral; calidad del tiempo de trabajo, se explora allí la flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo y los cambios sucedidos en los dos últimos años –como puntos de referencia-; carrera laboral, se aborda el ingreso, las posibilidades de ascenso, salarios y estímulos laborales.

a. Relaciones con jefes y docentes

Las mujeres del personal administrativo manifiestan la necesidad de mantener perfiles “bajos” frente a las personas que ejercen cargos de dirección, especialmente, si son hombres. Ello pasa por el ocultamiento de ideas e iniciativas, hasta formas de expresión que se consideran apropiadas para un género, pero no para otro.

En el momento que una mujer desea o esperar presentar sus ideas o iniciativas frente a temas o situaciones en sus áreas de trabajo, ha de preguntarse primero, si es correcto o no hacerlo y las consecuencias que ello tendría.

“Bueno ¿Yo por qué hago esto? y ¿Por qué no podría actuar de otra forma? ¿Yo por qué misma me limito y no tengo esa libertad de pronto, yo misma darme esa libertad, quiero argumentar y quiero alzar mi voz frente a determinado tema? Tengo que ser mucho más cuidadosa con mis intervenciones”. (mujer administrativa)

Si se opta por no expresar las ideas e iniciativas, generalmente, se encuentran con una serie de objeciones sobre lo realizado, falta de preparación; o se aduce la edad de la persona, si es joven y, por consiguiente, no cuenta con la experiencia, por lo cual aparentemente no puede emitir un juicio adecuado sobre las situaciones o sobre los temas tratados.

En algunas ocasiones, se escoge a un hombre para que exprese las ideas e iniciativas la mujer administrativa ha formulado, en esas ocasiones las opiniones –comúnmente- son valoradas, no importa si el hombre es joven, viejo o con experiencia o sin ella.

Las personas administrativas señalan el surgimiento de tensiones y conflictos con docentes y algunos directivos del área. Estos se derivan de la poca flexibilidad que tienen las personas administrativas para aplicar normativas en distintos ámbitos de la vida universitaria. En parte, los conflictos surgen porque algunas personas docentes consideran que el área administrativa no conoce, valora o entiende lo que sea realiza en el área académica, ya que no cumplen las exigencias que les hacen para que cambien, por ejemplo, rubros presupuestales o se obvien procedimientos previamente establecidos. Esto es vivido por hombres y mujeres del personal administrativo y, a veces expresados por el profesorado, como superioridad frente a los primeros: “[...] para nadie es un secreto que la Universidad es muy marcada la diferencia entre el estamento docente y el estamento administrativo y es supremamente diferente cuando un docente sabe que uno es administrativo o se entera que uno es administrativo e inmediatamente el trato cambia.” (mujer administrativa).

Las tensiones entre personal docente y administrativo, se derivan de las condiciones propias del ejercicio de la actividad administrativa que especifica tareas y responsabilidades precisas que no pueden ser obviadas a discreción. El personal docente, considera que, en algunos casos, el personal administrativo está empeñado en entorpecer su actividad con una serie de condiciones innecesarias o simplemente ignora los temas. Esto en un marco de tensiones, no siempre explícitas, de superioridad manifestada por los docentes.

“[...] me ha dicho a mí que no, que me tome las cosas mucho más relajadas e hizo el comentario: “Es que a [...] parece que le hace falta un novio y mire [...] aquí hay tantos muchachos interesantes que hay aquí reunidos (porque éramos como 90 personas de todas las sedes) aquí puede estar una pareja suya” Y a mí eso me dejó muy desconcertada porque dije: “Bueno o sea, vengo

acostumbrada a ese tipo de comentarios de hombres ¿Cierto? pero de una mujer [docente en funciones administrativas] y de una mujer también pues que ha sido como no sé (¿Cómo se dice?) discriminada por su orientación sexual, que me salga con esas cosas pues quedé todavía como... todavía no lo supero pues.” (mujer administrativa)

No obstante, cuando las personas, sea hombre o mujer, es señalada recurrentemente como “problemática” o “histórica” frente a las situaciones mencionadas arriba, el grupo de colegas inmediatos ejerce un control para que evite los conflictos abiertos o sea amolde, en parte, a las exigencias que se le realizan desde distintos instancias y personas.

Las tensiones alcanzan en algunos momentos puntos álgidos, cuando por indicaciones de los superiores inmediatos se posponen actividades o se obvian algunos procedimientos, lo cual podría entrañar acciones disciplinarias por parte de los entes de control del Estado:

“¿Cómo sacamos estas actividades que sí o si las debemos cumplir porque son de ley?” Pero nos dicen que no porque estamos en un cambio político y hay cambio del Plan Global de Desarrollo en este año para el otro entonces, que más bien esperemos y uno dice: “¿A quién le cae el golpe cuando la Procuraduría o la Contraloría venga? ¿Quién lo asume?” Y entonces un jefe que dice, que fue un comentario que me hicieron cuando yo dije: “Que no podíamos seguir en esas prácticas porque pues, si hacían un disciplinario nos caía a todos” y él muy olímpicamente dijo: “Pues sencillamente si a mí me ponen un disciplinario yo lo bajo para que ustedes respondan porque es que para eso los tengo a ustedes” Y yo: “¡Ah! Ahora sí existimos” Entonces uno queda como: “¿Qué hago?” (mujer administrativa)

En otras palabras, se espera que los comportamientos y sentimientos de mujeres y hombres se acomoden a lo que se considera correcto en el espacio laboral, lo cual hace que las personas, y principalmente, quienes se encuentran en ejercicio de labores secretariales o cercanas a las direcciones desarrollen estrategias de supervivencia que evitan el escalonamiento de las situaciones.

No obstante, lo descrito, dentro del mismo personal administrativo se presenten jerarquías y diferencias que generan tensiones, ya sea porque se consideran a la persona de menor estatus o por su pertinencia a alguno de los sindicatos:

“[...] A mí me pasó digamos que en la Facultad de Derecho cuando me posesionaron de planta la llegada mía fue... o sea, con decirles que tuve personal a renunciar porque el género masculino, ni masculino, femenino mí género me dio palo por donde pudieron o sea, mis compañeras entonces fue terrible y, en cambio con la parte de profesor, profesor... mujer-hombre no me fue tan difícil, con los estudiantes fue otra... digamos como llegar uno y encontrarse con el mundo de que, yo vengo y exijo y usted simplemente hágame hágame hágame porque para eso le pagan [...]” (mujer administrativa)

b. Violencia y discriminación

La violencia basada en género es ejercida principalmente, por hombres docentes y administrativos (aunque en algunas ocasiones implica a estudiantes).

Como ya fue mencionado arriba, la violencia se ejerce como descalificación de ideas, propuestas e iniciativas de las mujeres. Sin embargo, tiene expresiones de violencia abierta, acoso, roces, expresiones verbales de orden afectivo o sexual no solicitadas ni deseadas, propuestas constantes de orden sexual, son algunos de las expresiones de la violencia que fueron manifestadas en los grupos focales y en las entrevistas.

“[...] ese maltrato de pronto, pues no maltrato es más una cosa soterrada, [...] nos pasó hace un tiempo, que hicimos una reunión muy grande, muy grande y resulta que... no sé por qué, llegó el profesor, el director de una de las áreas de la universidad, nos vio a todos que estábamos reunidos y le pidió y se dirigió hacia una de mis compañeras y le dijo: ‘Por favor, tráenos tintos’ [...] entonces ella como que, se quedó mirando y dijo: ‘Bueno, a mí no se me cae nada con traer un tinto’ pero pues era... era una de las profesionales de otra área que estaba ahí y el secretario casualmente en ese momento era un chico, un muchacho entonces, son esos prejuicios que tenemos de unas preconcepciones [...]” (mujer administrativa)

Violencia y discriminaciones, las cuales no siempre es posible separar, así se afirma que subsisten expresiones tales como “ [...] mándenme un hombre. Necesito que venga a hacerme, a esta dependencia, pero mándenme en un hombre. Si tiene un hombre mucho mejor” [...] - “¡Aj! esas viejas siempre se enferman, ellas están enfermas, les duele el manguito rotador y el túnel no sé qué y tal ¡Mándeme un muchacho! ” (mujer administrativa).

Empero se percibe que en la Universidad han acaecido cambios que han favoreciendo la eliminación de violencias y discriminaciones, especialmente basadas en género,

“Sí somos conscientes y uno sí es consciente de que, en la universidad pasa mucho esas violencias inclusive, con nosotros los administrativos violencias... sí, sexuales, de género, pero bueno, estamos... por lo menos ya hay un punto de partida que es la reglamentación, pero sí hay mucho por hacer mucho.” (mujer administrativa).

El personal administrativo considera que existe una discriminación en las altas instancias de la Universidad, ya sea a nivel nacional o en el de las sedes, pues se ven excluidos de algunas de ellas –Consejo Superior o Académico-. Pues estas instancias tratan, no solo de temas académicos y sino de otros que afectan directamente la administración de la Institución y su funcionamiento, pero sin un conocimiento preciso de los efectos en ellas.

“Sin embargo, cuando en el Académico o en el Superior se toman decisiones administrativas, los administrativos decimos: “¡Venga!, ¿Por qué el superior dice que, a los administrativos se les debe dar esto cuando en el superior ni siquiera hay una versión, una opción, una mirada administrativa del proceso? ¿Cierto? cuando son los que globalizan son los docentes y estudiantes” que también es un punto de vista válido porque si yo hago un proceso administrativo por ejemplo financiero, no hay un estudiante que esté ahí mirando cómo es el proceso, no lo conoce, no hay docentes que estén mirando ese proceso, no conocen entonces, ¿Cómo ellos van a tomar decisiones de un proceso administrativo cuando no hay un administrativo que esté ahí?” (hombre administrativo)

Al mismo tiempo, se producen comentarios discriminatorios, entre otros, por la forma de vestir de las mujeres, por los acentos, cuando las personas provienen de una región distinta

a aquella donde se encuentra trabajando en la Universidad Se ha llegado a situaciones en que la discriminación se produce por el “olor” de cierta persona, o sobre supuestas formas de ser y vivir la vida.

En este sentido, persiste la idea de que las personas que no concuerdan con el patrón dominante de “raza” en la región o sede de la Universidad a de tratarse a partir del color de la piel, cómo se le ha de llamar “Negro” o de la ‘Negra’ si es despectivo llamar a una persona de esa manera o cuál sería la forma correcta ¿No? si es por el nombre bueno, no sé cómo sería esa parte y cómo se interpreta a nivel de los asuntos de género esa situación.” (hombre administrativo). En el mismo orden de ideas, se habla de discriminación estructural en la UNAL en la medida que son escasas las personas de “razas” o “etnias” diversas, lo cual ha llevado a que algunas personas administrativas se pregunten cuántos afros o indígenas tiene la Universidad, especialmente en cargos de dirección; así que la ausencia de la diversidad es el marcador de la discriminación y del racismo.

La discriminación es ejercida tanto por hombres como por mujeres, empero recae con mayor fuerza sobre las mujeres que toman iniciativas, expresan ideas de forma compleja o ejercen cargos de dirección, consideradas como pocas dado el número de ellas en la planta administrativa-

“[...] sí hay una discriminación muy fuerte entonces ¡Claro! administrativo entonces tú eres mujer de una vez: ´ ¡Ah Tú eres la secretaria, tú eres ¡Ah! tú eres la que sirve allá, tú eres la que no sé qué...´ o sea, como que van de alguna manera como como... como diciendo que el trabajo de uno no vale o no es nada, o sea, como que lo van encasillando, lo van bajando a uno, entonces a veces sí es, es un poco complejo.” (mujer administrativa)

Ante las discriminaciones y violencias de distinto orden existe consenso que las políticas y mecanismos de la Universidad no son eficientes para combatirlos. En algunos casos su implementación presenta sesgos raciales y de género mismo que re-victimizan a las personas denunciantes o son simplemente no son atendidos, ya que funcionan bajo criterios de cumplir las formalidades de la norma.

c. Calidad del tiempo de trabajo

El personal administrativo señala que antes de los procesos relacionados con el Covid-19, sus jornadas de trabajo eran relativamente fijas, de acuerdo con el tipo de contrato. En algunas ocasiones la intensidad de la jornada laboral se incrementaba, empero, a veces existían tiempos muertos donde era preciso permanecer en el puesto de trabajo.

Durante el tiempo del Covid-19, para contrastar con la normalidad previa, surgieron varias situaciones. Algunas personas, su jornada se flexibilizó y que les permitió realizar otras actividades, educativas, de cuidado en el hogar; al mismo tiempo, autorizó la auto-intensificación del ritmo de trabajo en aras de cumplir las metas laborales y poder aportar algo más allá de lo estipulado. Otras, vieron incrementado la extensión de la jornada laboral, en algunas horas y la carga del mismo –exceso de reuniones y nuevas responsabilidades. Finalmente, algunas de las personas, con trabajo más del ámbito “manual” reconocieron que, en parte, habían perdido carga laboral.

Esta falta de actividad fue suplicada con cursos, actividades de mejoras de la calidad de vida realizadas por la Universidad.

Lo anterior permitió el reconocimiento, de quienes participaron en los grupos focales y entrevistas semiestructuradas, de la existencia de distintos tipos de trabajo que son cobijados en la planta administrativa; igualmente, la existencia de distintas cargas laborales y de algunos puestos donde la jornada se extiende más allá de lo previsto en la descripción de los cargos. En todos los casos se dejó entrever la existencia de poca flexibilidad en el manejo del tiempo y de las actividades, lo cual afecta otras actividades como la maternidad.

La poca falta de flexibilidad en tiempos “normales” para el personal administrativos, sanciona con mayor rigor a las mujeres:

“[...] llegué a [...] embarazada y tuve una bebé y la bebé se me enfermó, muy enferma que la tuve la clínica como más o menos una semana casi 6-7 días en la clínica y ella, ella no me creía, ella me ponía problema, ella me decía que a ella no le importaba, que ese no era problema de ella, que yo veré cómo solucionaba. [...] entonces yo me quedaba en la clínica toda la noche y al otro día tenía que ir a la casa a ducharme, comer algo y (sic) ir para la oficina, entonces pues yo estaba afectada porque era difícil era... pero entonces, ella no le gustaba nada, si yo contestaba la llamada o no, si yo no le daba o si le recibía o no un recado o si yo salí para el baño, bueno todo le disgustaba, todo todo... todo le disgustaba.” (mujer administrativa).

A ello se suma, desde la perspectiva de las personas administrativas, la política de la Universidad que tolera el deterioro de los servicios sociales que brinda, tanto a docentes como administrativos. Esta política, es percibida, como una forma de “cuestionar” y limitar, de cierta forma, los derechos adquiridos por la comunidad universitaria.

d. Carrera laboral

La perspectiva en carrera laboral, es otro elemento fundamental que emergió a lo largo de estos grupos y entrevistas. Limitaciones en ascensos, concursos para permanecer en propiedad en el cargo que desconocen las actividades y responsabilidades del cargo, y las cuales, favorecen un conocimiento formal, pero omiten el hacer con saber. Se olvida que existen múltiples niveles y categorías del trabajo administrativo. Por ejemplo, frente a temas de orden administrativo, tiene más valor la palabra de un docente que la de una persona que asesora; más valor la de una persona asesora que la de una asistencial.

El ingreso a la UNAL se plantea que ha sido logrado por diferentes procedimientos. Los cuales van desde los concursos, hasta encargos. Las personas participantes en los grupos y entrevistas, relatan algunas situaciones donde la transparencia de los procedimientos de vinculación ascenso se ven opacados. En primer lugar, los encargos, se afirma, se conceden sin tener en cuenta los méritos de las personas y generalmente por “rosca” (en ella se incluye a los sindicatos). En segundo lugar, consideran las personas participantes, que procedimientos similares se realizan con las denominadas ordenes de prestación de servicios; en ellas juegan un papel en contra del personal de planta, pues se argumenta que crean cargos innecesarios o duplican actividades que ya están en manos del personal de planta. Empero se reconoce que existen trabajadores de planta que no cumplen, como se espera y está especificado, sus funciones y esto sirve de justificación para otros tipos de contratación.

En relación con la carrera laboral, se manifiesta que se logrado que la UNAL conceda permisos de estudios para el personal administrativo, reducción de costos en especializaciones, maestrías, a quienes estudien en la misma Universidad. No obstante, se manifiesta cuatro situaciones derivadas de ello. Oposición por parte de algunas de las directivas, “[...] una jefe mujer y me dijo que si lo que yo pretendía era seguir y seguir estudiando yo porque no renunciaba a mi cargo y le dejaba mi cargo [...]” (mujer administrativa).

Poca incidencia, en los nuevos niveles de estudios que se alcanzan durante el ejercicio laboral para los ascensos. “[...] entonces, a la larga eso se va a convertir en un inconveniente para la universidad porque como no tenemos posibilidades de ascenso, además que ya quitaron el concurso de ascenso [...]” (mujer administrativa)

En relación, con el anterior elemento, nula incidencia de los nuevos niveles de estudio en los salarios administrativos. “[T]ú como administrativo puedes estudiar lo que quieras, tener doctorado incluso, escribir todo lo que tú quieras y ellos nunca, se va a valorar para que en la escala salarial vaya a subir [...]” (mujer administrativa). Los salarios, se informa, no se ven afectados tampoco por el género de las personas que ejerce sino por el grado del cargo mismo. La modificación de los cargos, sí puede incidir en la carga laboral y en las responsabilidades.

Finalmente, y en relación con los grados académicos alcanzados antes o durante su carrera laboral en la Universidad, se reconoce que la Institución brinda la posibilidad de ser contratados como docentes ocasionales hasta por 9 horas semanales (cátedra 0.3), pero se valora como insuficiente.

Mujeres y hombres administrativos afirman que las perspectivas de la carrera laboral son pocas y a veces nulas, en medio de un ambiente laboral desmotivante, pues no importa el esfuerzo por cualificarse, el conocimiento y saberes adquiridos durante el ejercicio laboral, estos no van a encontrar una recepción y una compensación acordes.

Quizás, la expresión más álgida de lo anterior es la situación vivida por personas en cargos provisionales que pueden sobrepasar los 10 años o más y, se encuentran frente a concursos para ocupar los puestos en propiedad; concursos, se manifiesta, que no indagan a cerca de la capacidad de responder a las actividades y responsabilidades propias del cargo, sino que indagan sobre aspectos formales.

Por otra parte, se reconoce que la UNAL, a pesar de las diferencias y cargos entre las sedes, ofrece a las personas de planta una gran estabilidad, cuenta prestaciones sociales y algunas formas de reconocimiento al trabajo desempeñado por las personas. No obstante, frente a ciertos reconocimientos y estímulos es generalizada la percepción que estos no se conceden de forma transparente y justa.

DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos principales del estudio se realiza el examen de los mismos desde la determinación de las condiciones laborales, en las cuales el personal docente y

administrativo de la UNAL se encuentra. En ellas confluyen y se articulan las diferentes características que van conformando las formas y dinámicas de las relaciones de género dentro del espacio universitario. Este abordaje se justifica en la medida que la Universidad es un espacio de trabajo que comprende labores intelectuales, inmateriales, manuales, entre otros, y en cuál confluyen los distintos géneros y las distintas problemáticas que los atraviesan (OIT & Unesco, 2016).

Las condiciones laborales responden a la necesidad de establecer una política de empleo sin discriminaciones de acuerdo con el convenio sobre política de empleo de la OIT(1964b), en el cual se hace un llamado imperativo a los Estados para que establezcan ciertas condiciones básicas para el desarrollo del personal trabajador en su relación sujeto-trabajo y en su interacción con las otras trabajadoras/es, empleadoras/es, jefas/es, entre otros. De este modo, es posible afirmar que las condiciones laborales del personal docente y administrativo de la Universidad Nacional de Colombia deberían permitir un tratamiento igualitario tanto de orden formal cómo real. Sin embargo, ambas poblaciones tienen tratamientos distintos de acuerdo con sus responsabilidades y las relaciones que se establecen entre sus miembros y, por ende, esto se expresa en sus mismas condiciones laborales.

Elementos generales

En la Universidad se plasman en primera instancia, las relaciones laborales, en el espacio, pues como afirma Santos (1996, p. 28), confluyen objetos geográficos, sociales y naturales y las interacciones que le otorgan existencia.

La UNAL tiene en promedio para el periodo de estudio 2895 docentes, de los cuales las mujeres representan alrededor el 29,8%. Es decir, la relación es de una (1) mujer por cada tres (3) hombres docentes. Planta docente que para el quinquenio de estudio ha tenido una variación en promedio del 3%. Las sedes de la Universidad, muestran como a lo largo de este estudio, la presencia desequilibra entre mujeres y hombres docentes. En las sedes de Bogotá y Palmira, la relación es aproximadamente de una (1) mujer por cada tres (3) hombres. Medellín y Manizales presentan una relación de una mujer (1) por cada cuatro (4) hombres. Ya las demás sedes tienen particularidades que no permiten realizar una generalización al respecto.

En contraste, el crecimiento de la incorporación de las mujeres a la planta profesoral de la Universidad, para el quinquenio 2015-2019, fue menor al 1%. De continuar esta tendencia, la paridad entre mujeres y hombres docentes se alcanzaría en un transcurso de más de siete generaciones. Así, la Universidad, para el conjunto de las sedes, tiene una relación de una docente por cada tres docentes hombres (1:3). Lo anterior conlleva a preguntarse por el mecanismo de vinculación (selección) de las mujeres a la carrera profesoral y de su permanencia a lo largo de su trayectoria laboral. Es decir, nos hallamos ante un sesgo de selección (Vásquez Rodríguez, 2017) que supera los niveles nacionales y latinoamericanos en la educación superior (Unesco, 2019, 2020; UNESCO & IESALC, 2021).

El cambio en la tendencia del sesgo selección del personal docente – en aras de su eliminación y por ende en el aumento de la proporción de mujeres en la Universidad- ha sido insignificante y, en algunas de las sedes, no ha producido un cambio en este sentido, sino que por el contrario ha tendido a acentuar el fenómeno de la disparidad. Sesgo que se evidencia de forma más preponderante en las sedes de Medellín y Manizales donde la relación es de una (1) docente por cada cuatro (4) hombres.

Como resalta la UNESCO, la baja presencia de mujeres docentes en las universidades, se debe, entre otros elementos, a los procesos de vinculación docente a las universidades, que privilegia la continuidad de la trayectoria profesoral (UNESCO & IESALC, 2021, p. 33) y desconoce los factores estructurales que recaen sobre las mujeres, e impiden en muchos casos, dicha continuidad, v.g. las labores de cuidado. En el mismo sentido, el número de docentes mujeres (29,8%) en la UNAL, se encuentra por debajo del porcentaje nacional, 38,43% y del promedio de los países de Latinoamérica y el Caribe, de 41,86% para el año 2019 (UIS UNESCO, 2021). Si se tienen en cuentas las condiciones actuales del mundo, las fuerzas y condiciones que impulsan el deterioro de las condiciones de la mano de obra en todos los niveles tienden a acentuarse (CEPAL, 2021; United Nations, 2020, 2021), es de esperarse, que ello incida en la UNAL.

Por otro lado, en términos generales, sigue siendo muy marcada la presencia de mujeres docentes en aquellas carreras tradicionalmente asociadas con el cuidado, en las cuales la retribución salarial alcanza, históricamente en América Latina, el 80% de lo devengado en otras profesiones (Sepúlveda, 2017; Trucco, 2014). Algo que ya había sido señalado por el estudio de FEGES (Quintero & Quintero, 2012).

Es decir, al examinar en cierta forma, la relación entre las disciplinas y sedes que concentran más hombres que mujeres puede apreciarse la confluencia entre ambos fenómenos, lo cual acentúa la desigualdad, las formas sociales y culturales que sancionan positivamente la inequidad entre ambos grupos humanos de docentes. Es pues en esos espacios donde confluyen al mismo tiempo las miradas sobre el país, la distribución de los recursos y sus relaciones con otros de sus “territorios”. En palabras de un docente, digamos un síndrome de periferia “[...] estamos localizados en una parte del país que queda muy alejada, cuyas decisiones son tomadas de manera vertical a centralista, que no hemos sido suficientemente bien tratados o no se le da el potencial a la Sede y que nos coloca en una situación digamos, relativamente de desigualdad o de desventaja [...]”, pues las decisiones que afectan a todos y todas son tomadas por “ellos piensan, digo ellos, el quinto piso de las directivas [en el Edificio Uriel Gutiérrez, Bogotá], en que, pues prácticamente eso es subversivo. - “No, ¿Cómo así que debemos incluir en la toma de decisiones todas, la diversidad de poblaciones que tenemos en la Universidad?” mejor dicho, toda la diversidad que tenemos [...]” (mujer docente).

En relación con el personal administrativo se detectó un número mayor de mujeres que de hombres. Para el quinquenio 2015-2019 eran aproximadamente, 2895, de las cuales 51.7 eran mujeres. Donde la diferencia entre cada año no supera en promedio el 0,79%. En la mayor parte de las sedes era mayor número de mujeres, empero en las sedes de Medellín y Palmira el fenómeno era inverso, 53% y 52% hombres respectivamente. El sesgo de selección, ya no se presenta en términos de protuberantes diferencias entre el número de

mujeres y hombres que ingresan al área administrativa de la Universidad, si no a los cargos que han de desempeñar, una muestra, se observa en que el 96,5% del personal que desempeña labores secretariales son mujeres; también factible percibirlo en la composición de algunas de las dependencias o facultades, así en la Facultad de Ciencias Humanas, tres de cada cuatro personas del área administrativa son mujeres.

Es de destacar, que algunas de las Facultades que ocupan la mayor parte del personal administrativo están caracterizadas por la presencia mayoritaria de docentes hombres, v. g., Derecho, Ciencias, Medicina, Arquitectura.

Al igual que con los docentes, el personal administrativo considera que el espacio físico de trabajo que presenta mayores exigencias y en donde las relaciones de poder son más fuertes y verticales es el Nivel Nacional “[...] el URIEL es muy pesado en general.” (mujer administrativa)

La dimensión espacial, como se aprecia en lo arriba expuesto, va más allá del espacio físico, en él se despliegan las relaciones entre los sujetos, entre los sujetos y sus condiciones materiales para el desarrollo de su trabajo y el resultado de este (Lefebvre, 2013, p. 139; Santos, 1996, p. 110), es así como la distribución espacial de los géneros ya sea por sedes o Facultades, va mostrando como se configuran las condiciones para las interacciones entre los géneros y como estas van perfilándose en espacios donde se visibilizan u ocultan más las relaciones de poder.

El sesgo de selección conlleva de hecho la producción y persistencia de brechas de género y segmentación laboral de género para todo el personal de la UNAL. Estas brechas se manifiestan en salarios, carreras y puestos donde predominan hombres, espacios laborales más proclives a VBG, entre otros (Cfr. Peetz & Murray, 2017). Igualmente, el sesgo de selección se transforma, en los denominados techos de cristal, que para el caso del personal administrativo son salarios y la posibilidad de llegar a ocupar un puesto de dirección.

Ya en el desempeño laboral, se halló que los docentes de ambos géneros tratan de emplear la mayor cantidad de tiempo posible para trabajar, en promedio 40 horas o más, reflejo de la competitividad y la búsqueda de sobresalir en términos de la academia. Porter (1991) sitúa este tipo de situaciones dentro de lo que denomina la ventaja comparativa y competitiva; o sea, el uso de los factores que las organizaciones tienen para sobresalir en el entorno para fortalecerse y generar mayores beneficios, las cuales no siempre son de contenido patrimonial pues responden a recompensas de mérito, mención, distinción, apreciación y valoración del trabajo por parte de los pares²⁰ (ver resultados de la encuesta docente).

²⁰ Se puede observar que existe una propensión a entregar estímulos a docentes por actividades de orden individual como se mencionaba anteriormente. En ese sentido el reconocimiento universitario se pone en manos de los docentes dejando de lado la gestión administrativa tan importante en el momento de los procesos de certificación de calidad, sobresalen los estímulos a los docentes pues se cree que la reputación de la Institución se da en términos de la calidad docente, de la investigación y las demás actividades de orden individual sobre las cuales se hablaba anteriormente.

Para el caso de la UNAL, según el Acuerdo 123 del Consejo Superior Universitario (2013) contempla la actividad docente como la principal función del profesorado, de ese modo, el numeral 1 del artículo 11 del mencionado acuerdo reza:

“1. Docencia presencial, virtual, telepresencial o híbrida. Se incluyen en esta modalidad actividades tales como impartir clases, prácticas, prácticas clínicas, talleres, salidas de campo, visitas técnicas y laboratorios. También se reconocen como actividades inherentes a la docencia la preparación de clases, la evaluación y la atención y asesoría a estudiantes.”

Las horas de trabajo se reparten en actividades de beneficio colectivo e individual, las primeras responden a la prestación del servicio de educación y al núcleo duro de la función docente que es la enseñanza, la segunda, responde a los procesos de producción de conocimiento tales como investigación, producción textual, asistencia y organización de eventos académicos

No obstante, en contraposición la valoración que hacen teóricos de la administración y el trabajo como Porter, las horas desempeñadas por el personal docente sobrepasa en la mayor parte de los casos, de acuerdo con los resultados de la encuesta, los tiempos asignados en términos contractuales como lo define el Acuerdo 123 de 2013 CSU. Por ejemplo, se evidencia que 97 profesoras y 109 profesores trabajan entre 46 y 60 horas semanales o más. Es decir, como lo manifiestan las y los docentes en los grupos focales, existe una sobrecarga laboral, segregación y jerarquización entre las y los docentes. Ello repercute negativamente en el balance que debería existir, entre la vida personal y laboral, y, como pudo apreciar el apartado sobre las actividades realizadas durante la semana, sobre las mujeres recae la mayor carga de tiempo de actividades de cuidado.

Esta sobrecarga laboral es, aparentemente, aceptada, por las y los docentes, en la medida que cada uno está en función de su proyecto personal desde el mismo momento de ingreso a la UNAL. Como lo expresa una docente, “[Así] han ingresado a las públicas y ahí hay una lógica, que yo analizo desde el punto de vista académico y es que, siempre se entran como individuos, entramos como personas individuales para crecer individualmente [...]”.

Es pues, en términos de Han (2012), un proceso donde los individuos antes que sujetos son proyectos de rendimiento. Proyectos que se manifiestan desde la trayectoria de ingreso a la Universidad, pasando por el tipo de producción e investigación y hasta por los proyectos de extensión, entre otros. Cada individuo es un proyecto en la medida que tienen que exigirse y rendir más allá para poder sobresalir en un entorno altamente competitivo y, en el cual es necesaria avanzar o al menos mantenerse, en términos de producción académica, en el establecimiento de relaciones personales, en el acceso y gestión de recursos para la investigación. Pero en el cual confluye una ética del trabajo donde

En cierto modo, sucede lo mismo con el personal administrativo (ver resultados de la encuesta de administrativos), que se esperaba recibiese distintos reconocimientos por su trabajo. Se encontró que el 77,8% del personal administrativo no ha recibido ningún estímulo o reconocimiento. No obstante, los grupos focales con el personal administrativo de planta, tanto de mujeres como de hombres, señalaron la falta de transparencia y poca claridad en los criterios aplicados para el otorgamiento de estímulos.

La relación del profesional con su vocación implicaba una erosión de los límites temporales entre el trabajo y la vida, y una calibración diferente de la inversión emocional en los tiempos y los espacios del trabajo y de la vida fuera de él. Como observan Lisa Disch y Jean O'Brien en el caso del trabajo docente, el profesional lo considera inconmensurable y por ello está dispuesto a hacer lo que se necesite y no solo aquello por lo que se le paga (2007: 149). La socialización en lo profesional siempre ha servido como un mecanismo disciplinario que puede inducir el esfuerzo y el compromiso, las normativas y la identificación y, quizás sobre todo ello, el autocontrol considerado necesario para la reproducción de la profesión como tal. (Weeks, 2020, p. 114)

Así, la Universidad es un entorno donde los individuos posesivos²¹ se administran a sí mismos y sus capacidades. De acuerdo con el éxito que hayan alcanzado y prestigio personal pueden ubicarse dentro de una élite que tienen mayor acceso a recursos y a tiempo para dedicarse, no solo a la investigación, sino a otra serie de actividades como son los SAR. Sin embargo, esto no es lo mismo para hombres como para las mujeres, pues ellas tienen a cargo una serie de actividades de carácter “privado” (el cuidado, la maternidad) que hacen que dispongan de menor tiempo para la investigación y la escritura: “las mujeres empiezan su vida de escritoras después de que sus hijos crecen pues... están ahí pendientes de otras cosas.” (docente mujer)

No obstante, el personal administrativo no tiene estas mismas posibilidades, pues su trabajo se encuentra bajo mayor “proximidad de regulación” (regulation proximity), es decir, se encuentran sujetos a una serie de reglas, disposiciones en su trabajo que dejaban poco espacio para los factores subjetivos y muchas veces los confina a interactuar la mayor parte de las veces con personas de su misma clase social (Peetz & Murray, 2017, p. 5). Esto mismo, hace que sus expectativas de carrera laboral (Eurofound & International Labour Organization, 2019) sean limitadas o nulas. Estas mismas se traducen en techos salariales y en el ascenso en la carrera administrativa.

Lo anterior se traduce, en la práctica, en la desvalorización de los conocimientos que se desarrollan para poder ejercer la actividad laboral: “[...] pero una gente que esté pensando en la Universidad, que conozca los laboratorios, que conozca las labores que desarrollan esa Secretaria que no... que no lleva cuentas, sino que, sabe del [...] el promedio no sé qué, las asignaturas, los salones; es un conocimiento muy distinto [...]” (mujer administrativa).

Del mismo modo, en los grupos focales, se manifestó por parte de las docentes, la falta de inversión a sus grupos de investigación o al apoyo a producción que ellas reciben. Aunque

²¹Se utiliza el término individuo posesivo, en tanto, que hace referencia a quienes no solo poseen su cuerpo sino una serie de capacidades de las cuales, aparentemente, no deben nada a la sociedad; sociedad a la que entran en función de sus intereses particulares. Macpherson, C. B. (1979). *La teoría política del individualismo posesivo: de Hobbes a Locke* (J. R. Capella, Trans.; 2a ed.). Fontanela. (The political theory of possessive individualism, 1962)

se hace poca referencia la actividad principal que es la docencia. En ese sentido, podría afirmarse que entre los y las docentes existe una competencia personal sobre la reputación académica, el acceso a recursos para investigación y producción textual. Ello mismo, se manifiesta en la jerarquización de las áreas de conocimiento y la asignación de recursos a las distintas facultades y programas de la Universidad.

Existe una marcada brecha de género, pues según arroja la encuesta hay mayor facilidad para que los hombres profesores puedan acceder a posgrados, por cada tres (3) hombres con posgrado hay una (1) mujer. Para Alberdi & Alberdi (1984) el problema se trata de una educación pensada en formas propias de la masculinidad y el sexismo, lo que genera una barrera de orden social, personal e institucional para el acceso a las oportunidades de escolarización para la mujer. Se apoya preferentemente el desarrollo del género masculino, a quien se le facilita posteriormente el acceso a una mejor vida laboral y personal por su formación. En palabras de Subirats, “[a] diferencia de la discriminación clasista, la discriminación sexista no actúa en forma de devaluación de la fuerza de trabajo, sino de su soporte individual, del yo que lo sustenta.” (Subirats, 1994, p. 212)

Esto corrobora, lo señalado, más adelante, sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, pero esta no se presenta, precisamente, en la forma de menor pago por igual trabajo (sin excluirlo necesariamente), sino en las condiciones y oportunidades que permiten a mujeres y hombres aumentar su puntaje y por consiguiente su salario. Condiciones que tienen relación con la financiación de la investigación, prestigio de las áreas de conocimiento, tipos de publicaciones, violencia sutil, entre otros, (Castelao-Huerta, 2020). En última instancia, ello señala la persistencia de distintas formas de segregación ocupacional, discriminación salarial (Muñiz Terra, 2015; UNESCO, 2020) que atraviesan toda la estructura social y de la cual las universidades no se sustraen.

En confluencia con lo anterior, la tendencia del mercado laboral (en las estructuras económicas y socio-culturales y socio-sexuales existentes) se enmarca en privilegiar la asignación de puestos de trabajo a hombres en vez de las mujeres, a pesar de que ellas cuenten con iguales o superiores cualificaciones (Trucco, 2014, p. 37; Vásquez Rodríguez, 2017). En términos generales, la relación que existe es de una (1) mujer por cada tres (3) docentes hombres calificados por rango (1:3). Existen solo dos grandes regiones, ellas evidencian que la obtención de puntajes para avanzar en el escalafón docente de la UNAL sigue un comportamiento fraccionado, que demuestra las dificultades de movilidad para los docentes al interior de la universidad. Tendencia similar para el personal administrativo, como muestran los resultados obtenidos a partir de las bases de datos, se hayan en la mayor parte de los casos más mujeres calificadas que sus pares masculinos.

Los grupos focales de mujeres docentes señalaron que no se está respetando el principio de a trabajo igual salario igual, pues consideran que sus colegas hombres son beneficiarios de mayores incentivos y que su salario es mayor.

Tanto para mujeres como para hombres docentes los dos intervalos que concentran el mayor número son de 5 a 9 y 10 a 14 SMMLV, donde para el año 2019 las profesoras 395 (34,0%) ganaban entre 5-9 SMMLV, al igual que 766 (66,0%) profesores. Entre 10 y 14

SMMLV eran devengados por 278 (31,4%) profesoras, mientras que 607 profesores estaban en el mismo intervalo.

Igualmente, se evidenciaron techos salariales para las y los docentes. Las mujeres encuentran en un rango de 10-14 SMMLV y los hombres entre los 15 y 19 SMMLV, lo cual no solo muestra la brecha²² salarial, sino que interpela, ya no solo sobre la remuneración por el mismo trabajo de mujeres y hombres (responsabilidades, intensidad, horas laborales, actividades extrauniversitarias que contribuyen a la producción y reproducción social, violencias de distinto orden, entre otros), sino si existe para trabajo del mismo valor igual remuneración entre géneros, lo cual no es posible reflejarlo en los puntajes con los cuales se asignan las prestaciones sociales y salarios en la UNAL (Cf. Abramo et al., 2005; Abramo & Todaro, 2002; Castelao-Huerta, 2020; Vásconez Rodríguez, 2017).

Además, a ello se añan, distintos procesos que confluyen en prácticas como las que relata un docente:

A mí me parece la Universidad Nacional es una institución que tiene un personal muy crítico del neoliberalismo pero que las formas de contratación son súper neoliberales, extendidas y permanentes; [...] normalmente las prácticas de contratación son frágiles, son personas que no tienen protección social, tienden a acabarle los contratos el quince de diciembre ¿Cierto? es decir, en épocas que más platica se necesita y preciso le cortan el contrato, luego no los enganchan el quince de enero sino que mientras tanto los ponen a trabajar y solo el contrato por X o Y razón, cualquier explicación administrativa o financiera: “Es que solo lo pudimos hacer ese contrato porque es que la plata no fluyo, porque no sé qué” y muchas veces la gente trabaja quince días, un mes, sin que le paguen, pero esperando que le den el contrato; además los contratos son, digamos no son ni siquiera de larga duración, muchas veces son a tres meses a seis meses. A mí me parece que es una relación súper... laboral súper inestable, que genera otros problemas grandes, me parece a mí porque, porque genera una situación de dependencia muy grave frente a quienes son los jefes, ya sea en el sector administrativo o en el sector académico.

Esto rompe con la normatividad jurídica que se predica dentro del Estado colombiano, pues el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece el principio de que a trabajo igual salario igual, este principio corresponde a una directriz que da la norma jurídica para poder generar escenarios de igualdad entre los trabajadores, quienes en su

²² La brecha de género “evidencia las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, que crean diferencias respecto del acceso a las oportunidades y los beneficios que les permitirían garantizar su bienestar y un desarrollo pleno como seres humanos” CEPAL. (2016). *El enfoque de brechas estructurales. Análisis del caso de Costa Rica*. CEPAL; Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN); Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica. Por ende, son de orden estructural y ellas señalan los obstáculos y todos aquellos elementos que hacen difícil y lento el cambio de las condiciones de los sujetos en un orden social determinado ibid.

remuneración por la prestación personal del servicio debe percibir un salario proporcional a sus funciones e igual a quienes desempeñan las mismas funciones.

Hart (1961) plantea que este tipo de directrices deben seguirse a la luz de una interpretación sistemática de todas las normas jurídicas y que las instituciones deben respetar al máximo las normativas vigentes, así como los principios jurídicos que sirven de directriz hermenéutica para la interpretación legal, de ese modo, cuando se rompe este principio en el personal docente, las condiciones laborales no cumplen con las garantías legales y constitucionales que deben existir para el desarrollo pleno de la función docente.

En contraste el personal administrativo, independientemente del género, se sienten satisfechos con sus salarios. Las diferencias entre mujeres y hombres, se manifiesta en, por rango educativo, ellas se encuentran en el nivel superior.

Es de resaltar, la mayor parte del personal administrativo se encuentra en rango salarial más bajo cuyo límite superior es de 4 SMMLV. Lo anterior se explica entre otros elementos por la rigidez estructural de la Institución que no permite, entre otros elementos, que a un mayor nivel de formación académica aumente su sueldo o sean promovidos a otros cargos. Entre otros factores, debido a la proximidad de distancia, pero también a factores como la valoración social del trabajo administrativo, del trabajo manual, al cierre o limitaciones de sus espacios de expresión y valoración de sus conocimientos y saberes (Bossu & Natalie, 2018; Scott, 1998).

Esta diferencia entre la planta docente y el personal administrativo, en cuanto a los contrastes salariales, puede también explicarse, en parte, a través del sistema de asignaciones de recursos, pues los administrativos gozan de un salario que es constante sin importar el número de funciones asignadas al cargo en específico, por su parte los docentes son merecedores de diferentes bonificaciones que serán a partir de su trabajo individual. Lo anterior comenta el escenario de competencia que constituye las condiciones laborales del grupo docente. Empero como señalaron los grupos focales administrativos, una mayor cualificación no representa para ellas y ellos, mejores condiciones económicas; a esto se agrega, que en algunas ocasiones se producen cambios en la estructura de los cargos que afectan negativamente la carga laboral, pero lo cual no se ve reflejado en el salario u otro tipo compensación.

No obstante, la discusión y el análisis de los salarios no es simplemente de orden numérico. El salario determina el acceso a bienes y servicios, a montos y tipos de pensión, acceso a la salud, a prestigio y estatus (Weeks, 2020). Por consiguiente, marca fracciones de clase entre el personal docente y administrativo y dentro de cada uno de estos grupos, lo cual va sumándose a la diferencia de género y en muchos casos a elementos de orden racial que permanecen silenciados (ver resultados de los grupos focales de docentes y administrativos).

El origen de las y los docentes, así como de la vinculación con las distintas sedes de la Universidad, se correlaciona con el surgimiento histórico mismo de la Universidad y su posterior expansión a otras regiones, como se mencionó arriba. Son pues las trayectorias

de las y los docentes y de la misma UNAL, que al confluir produce efectos recíprocos²³ que escapan al alcance de esta investigación (como son por ejemplo el predominio de ciertas carrera –o facultades- en ciertas sedes y la presencia diferencial de mujeres y hombres; naturalización de prácticas de relacionamiento entre mujeres y hombres).

De este modo, v.g., se ha de mencionar la presencia de más personas, catalogadas como de “mestizos” y “blancos” y la sub-representación otros grupos humanos en el cuerpo profesoral y administrativo, en contravía de los procesos de equidad e igualdad entre los diferentes grupos que conforman la sociedad colombiana; en otras palabras, cuando se entra en el juego del poder a partir de elementos médicos y biológicos que categorizan, jerarquizan y subordinan grupos sociales a partir de sus ciertos rasgos físicos los cuales se asocian, muchas veces, con elementos socio-culturales (Castellanos Llanos, 1997; Foucault, 1996), capacidades y potencialidades de los sujeto concernidos. Ya que el número de indígenas, negras, y afrodescendientes, raizales que señaló la encuesta es, estadísticamente, insignificante y, de acuerdo a las múltiples expresiones de docentes y administrativos, sobre la inexistencia de discriminación racial en la Universidad. Cabría preguntarse si lo que se está reflejando es un racismo silencioso, para tomar presta la expresión de Marisol de la Cadena (2014), en tanto se toleran, se respetan todas las personas (diferentes por su cultura, fenotipo, entre otras) pues finalmente están ausentes o han sido invisibilidades y desvalorizados sus saberes, formas de relación y cultura.

Ahora bien, se encuentra que hay más mujeres en cargos de responsabilidad administrativas que los hombres, lo cual responde a una producción social de ciertas habilidades asignadas desde el género, esto significa que las atribuciones de responsabilidad responden a la asignación desde las estructuras sociales, las cuales provienen del imaginario social y de la atribución arbitraria de funciones por género. Este rol de género asignado, lo explica Etchezahar (2014), a partir de la visión social, la cual responde a las imágenes asignadas de responsabilidad y de roles específicos dentro de una comunidad, donde la mujer es más amable, comprensiva, organizada y respetuosa que los hombres; pero como señala los grupos focales de ambas poblaciones, van acompañados de procesos de ocultamiento de sentimientos, refrenamiento de iniciativas, entre otros elementos. Este proceso que comienza en la escuela y tiende a perpetuarse a lo largo de la vida de las mujeres, hasta llegar a determinar el tipo de profesión que escogen “considerados menos valiosos por la sociedad, y obtienen de ellos menores gratificaciones y prestigio” (Subirats, 1994, p. 12).

Sin embargo, se encuentra que las mujeres del personal administrativo tienen los mayores niveles de formación técnica y universitaria en todos los niveles, con excepción del doctorado en el cual predominan los hombres con 70% en promedio. Los hombres representan el mayor número de persona con formación de básica primaria y secundaria. La relación entre mujeres y hombres para todos los niveles de estudio aproximadamente

²³ En este sentido seguimos los preceptos metodológicos para el estudio del espacio, propuestos por Santos, M. (1996). *Metamorfosis del espacio habitado* (G. M. Vargas López de Mesa, Trans.). Oikos-Tau.

es de 1,1 mujer por cada hombre (1,1:1), si se excluye el nivel de primaria y secundaria la relación cambia, pues pasa a ser aproximadamente 1,4 mujeres por cada hombre (1,4:1).

VBG y Discriminación

Fueron señalados por el personal administrativo al menos 453 eventos basados en violencia de género y discriminación racial²⁴. Sin embargo, de frente a estas situaciones 180 persona no tomaron ninguna acción al respecto, de ellas eran el 23,1%, 110 mujeres, y el 25,7%, 70 hombres. A esto se le suman, además, 31 mujeres y 26 hombres que no le dieron importancia al suceso; igualmente, habría que añadir 40 mujeres y 37 hombres que no se sintieron violentados. Tomaron acciones 49 personas, 38 mujeres y 11 hombres. Es decir, el 13% de las 292 mujeres violentadas; y 6,8% de los 161 de los hombres violentados.

Tabla 47 Respuesta frente a la VBG, Personal Administrativo

| Respuesta frente a la violencia basada en género y racial | a. Mujer | b. Hombre | c. Intersexual | Total general |
|--|------------|------------|----------------|---------------|
| Personas que no han sufrido o padecido ninguna situación | 184 | 111 | 1 | 296 |
| Activación de la Ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales | 5 | 1 | | 6 |
| Confrontar al Agresor | 21 | 4 | | 25 |
| Denuncia a instancias externas a la universidad | 1 | | | 1 |
| Denuncia ante el comité de convivencia laboral | 11 | 6 | | 17 |
| Nada | 110 | 70 | | 180 |
| No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia | 19 | | | 19 |
| No le dio importancia | 31 | 26 | | 57 |
| No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva | 12 | 4 | | 16 |
| No Sabe / No Responde | 4 | 2 | | 6 |
| No sabía que hacer | 12 | 2 | | 14 |
| No se consideró violentada/violentado | 40 | 37 | | 77 |
| Pensó que las autoridades no iban a hacer nada | 10 | 4 | | 14 |
| Pensó que podían tomar represalias | 4 | 2 | | 6 |
| Suceso a Terceros | 1 | | | 1 |
| Temía dañar su propia reputación o imagen | 8 | 1 | | 9 |
| Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores (as) | 3 | 2 | | 5 |
| Total general | 476 | 272 | 1 | 749 |

Estos datos demuestran un alto porcentaje de actos de VBG y discriminación enfocados principalmente a mujeres. Sin embargo, la diferencia entre géneros es de tan solo 40

²⁴ Esto son resultados obtenidos de la encuesta al personal administrativo, contestada por 749 personas: 476 mujeres, 272 hombres y un intersexual.

personas, lo que permite inferir una situación generalizada de eventos de violencia y discriminación. Más allá de ello, sobresale el número de personas que no hacen nada o que consideran que no son eventos relevantes, lo cual, de acuerdo con Bobbio (1984), genera legitimidad discursiva, se traduce permitir al agresor continuar con sus actos dañinos hacia las personas afectadas.

Las y los docentes informaron de al menos 279 eventos basados en VBG y discriminación racial, la mayor parte realizados por docentes. Tan solo una profesora contestó la pregunta sobre qué hizo frente a la VBG que había padecido. La docente, planteaba desconcierto sobre su estado de victimización pues no sabía qué hacer, no quería que la consideraran una persona conflictiva, tuvo miedo de la posible reacción del agresor o agresores y temía dañar su propia reputación o imagen.

En otro caso, una docente compartió en uno de los grupos focales “dos profesores alcanzaron incluso a levantarme la mano, uno de ellos incluso me alcanzó a tirar una silla [...] dos de los dos profesores, que además me superaba en tamaño, fueron agresivos, o sea, ya un nivel, digamos, de casi una violencia física, yo manifesté eso, digamos al Decano en su momento, afortunadamente pues el Decano trató de tomar acciones, digamos; y años después, los profesores se disculparon”.

Situaciones como las narradas generan incertidumbre, pues la víctima entra en un proceso de inhibición de denuncia por miedo a la coacción moral que pueda recibir, así como las consecuencias físicas y psicológicas que pueda causarle su agresor. Este proceso, termina convirtiéndose en una carga que debe asumir y que se convierte en una imposibilidad de denuncia. La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en España (S.F.) ha explicado que esto ocurre por temor al proceso judicial y a sus consecuencias, represalias si interponen la denuncia, Indefensión aprendida, vergüenza, miedo, culpabilización, efectos económicos y efectos sociales desde el cuestionamiento de la violencia de género.

Se suma a todo lo anterior, manifestado por mujeres de la planta administrativa como de la docente, que existe un vago conocimiento sobre la política de género, sobre los procesos y el Protocolo, y a que las formaciones y capacitaciones sobre los temas de VBG y otros tipos de acoso y discriminación son carácter formalista. A lo cual se aúna, un elemento que ha tenido bastante influencia para no tomar acciones, se refiere a cómo son revictimizadas por las instancias de la Universidad encargadas de hacer frente a ello; son denuncias y acciones desde ciertas instancias son silenciadas y, finalmente, son sometidas a convivir con el o los agresores en aras de un “debido proceso” que les niega otros derechos, donde, como hubiese dicho Kafka, “el proceso es la condena” para las mismas víctimas.

De otra parte, en términos generales, una de las características que llama la atención, es la relación de profesores hombres y profesoras mujeres tiende a ser más equitativa en los docentes jóvenes, esto obedece a una serie de cambios legislativos, un aumento en las mujeres profesionales así como las nuevas políticas de género, esto aunado a los procesos de cultura de género, los cuales se han ido implementando paulatinamente a través de los componentes educativos y de los nuevos discursos políticos que han tenido incidencia en la conciencia colectiva.

Estas políticas responden a los procesos de cambio que existen en el mundo, los cuales Elster (1992) analiza a partir del concepto de racionalidades; en este sentido se podría hablar de que existe en las poblaciones más jóvenes una racionalidad de género que alude a los cambios en la conciencia colectiva, que abre espacios de mayores escenarios de equidad. Se debe sumar a ello, una política pública que se genere desde la colectividad y la reflexión social, para evitar que se asignen roles específicos de género, lo cual permitiría que hombres y mujeres puedan desarrollar libremente cualquier actividad en igualdad de condiciones.

Las expresiones de discriminación expresadas por personas de mayor edad y trayectoria laboral en la Universidad, responde a modelos patriarcales, los cuales se ven reflejados en la estructura docente de la UNAL. Esta imagen que se imprime en la planta docente genera condiciones laborales difíciles, pues el nuevo personal docente no solo debe lidiar con su trabajo y los retos de género que per se afrontan, sino con las barreras construidas por profesores de mayor edad quienes no comprenden la importancia de la igualdad de género.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (S. f.) expone que el problema de la edad también es un problema de cosmovisión que se está tratando de romper con las nuevas generaciones, pues las personas que se encuentran en mayor rango etario tienden a generar estructuras más consolidadas en términos del género, asignando tareas específicas a los hombres y a las mujeres, en donde generalmente las de conocimiento y producción intelectual están dadas para los hombres así como las facilidades de estudio.

En contraste, en cuanto al cambio generacional, manifiesta una docente “[...] la Universidad como institución ha cambiado, pero uno mira y todavía se presentan o sea, profesores nuevos que acosan a las estudiantes, todavía se presenta[...]”, esto permite ver cómo se construyen dinámicas de género a partir de situaciones de violencia, las cuales se enmarcan en los roles asignados al género en donde se repiten patrones de orden cultural dentro del sistema socio-sexual de carácter patriarcal a través de distintas generaciones.

La vinculación de las mujeres a la UNAL y, por ende, la edad de entrada se haya alrededor entre los 31 y 40 años y, para los hombres entre 36 y 45 años. Esto deja entrever varios elementos: Primero, la Universidad está recogiendo una serie de personas con una trayectoria laboral que enriquece su quehacer en todos los niveles. No obstante, esto mismo se va convirtiendo a lo largo del tiempo en una desventaja, pues imposibilita formar escuela de pensamiento y prácticas distintivas como Universidad que debe establecer el horizonte de la educación superior en el país. Igualmente, la coloca a competir con otras instituciones que tienen unas posturas y prácticas distintivas de distinto orden. Segundo, esta vinculación, aparentemente, tardía tanto de las y los docentes, subraya los fenómenos de permanencia y salida de las mujeres docentes del ámbito laboral universitario. Ellas permanecen menos tiempo que los hombres en la carrera profesoral, lo cual repercutirá en sus compensaciones económicas al final de su vida; por otro lado, los hombres han de permanecer mayor tiempo para alcanzar ciertos rangos salariales. Tercero, esta misma vinculación, al igual que el sesgo de selección, tiende a sentar prácticas e imaginarios sociales que asignan carreras, actividades y espacios a las mujeres (espacio privado-familia, cuidados de otros y el hogar, profesiones como psicología, trabajo social,

enfermería, entre otros elementos) (Batthyány, 2020; Mella, 1901; Quintero & Quintero, 2012).

Lo anterior, se ha de relacionar con el número de años de servicio (menor para las mujeres) que influyen en la obtención de puntajes. El puntaje determina el régimen salarial y prestacional de las y los docentes. No obstante, los años de servicio también inciden en la tenencia de los cargos de profesores titulares y asociados. Aunado a ello, se evidencia la concentración de las mujeres docentes en las escalas de menor dedicación h/s en términos de las funciones académicas. Empero esto mismo señala un elemento inquietante, el 23% de la planta profesoral²⁵ se haya en condiciones de subempleo y, por consiguiente, las condiciones de vida de ambos géneros, además, como se señaló en el párrafo precedente, sobre las profesoras recae otras cargas que potencializan estas precarizaciones.

Lo anterior, si bien no es equiparable en términos de medida, corrobora los datos obtenidos por el DANE: “En Colombia, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019”²⁶ (DANE, 2020, p. 11); diferencia salarial alcanza 17,% en las organizaciones y empresas dedicadas a “Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana” (Ídem, 2020, p. 57).

Así, es posible comprender el fenómeno señalado sobre la edad de los docentes hombres. De una parte, su ubicación en la carrera profesoral señala que para alcanzar ciertos salarios los varones deban permanecer hasta una edad mayor en el ejercicio de la docencia y, por otra parte, retrasar su edad de jubilación (ha de tenerse en cuenta que la edad de jubilación en Colombia es de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres). No obstante, las interrupciones en las trayectorias laborales, las normas del sistema de pensiones, la ubicación en actividades y profesiones de menor remuneración, entre otros elementos, hacen que las mujeres, al final de su vida laboral o momento de retiro, reciban menor retribuciones jubilatorias y por consiguiente se amplíe su precarización y las brechas después del final de su trayectoria laboral (Arza, 2017; Weeks, 2020).

Entre otros hallazgos, se recogen pocos datos de otras identidades de género diferentes a masculino y femenino, en la planta docente encuestada hay siete personas transgénero y en la de administrativos un intersexual. Empero dadas las condiciones de la Universidad es posible que un mayor número de personas otras identidades de género se hayan abstenido de explicitarlo abiertamente. Lo cual en parte es debido a la denominada coacción moral. Para Mella (1901) la coacción moral cómo la represión qué siente una persona a manifestar, establecer y realizar ciertas acciones por el temor a sufrir una consecuencia de orden moral, social, ética o de contenidos propios de los esquemas sociales. Es decir, el reconocimiento del género podría llevar a la censura abierta o no por parte de ciertos individuos, entonces, la coacción moral propiciaría unas condiciones laborales negativas que dificulta la autodeterminación de los y las trabajadoras en la Universidad Nacional.

²⁵ La magnitud exacta de este fenómeno, es posible dimensionarla en la medida que se disponga de datos sobre las y los profesores que se contratan bajo otras modalidades, v. g., OPS, lo cual escapa al alcance de este estudio.

²⁶ En negrillas en el original.

Una diferencia notoria entre docentes y administrativos es que los y las docentes si sienten que existe una discriminación muy marcada por género, en contraste, los administrativos aproximadamente en un 80% no sienten que haya discriminación por género, esto puede obedecer a que el trabajo administrativo es más reglamentado. Esto se puede explicar con lo que se hablaba en acápite anteriores sobre las relaciones laborales y de estatus académico que plantea el trabajo docente desde la percepción de la planta docente como trabajadores para fines individuales.

Sobre el cuidado

Otro aspecto que resalta en este estudio en la dedicación de mujeres y hombres docentes a las labores realizadas en el hogar. A excepción del cuidado y arreglo de la ropa, que recae la mayor parte en las mujeres. Empero, cuando se examina de cerca las labores de cuidado y su incidencia en el desarrollo de la carrera docente, son las mujeres quienes soportan y se encargan de ellas. “[...] más que el hombre colabore o diga de colaborar ¿No? porque son dos cosas distintas que uno diga que colabora, el otro que colaborará en mente pues, a uno, o sea, a mí me tocaba pesado, me toca cocinar, planchar, pintar, o sea, todo. Yo, digamos trato de organizarme, pero obviamente, pues es un tiempo, es un tiempo que toca dedicarle, que podría dedicar a escribir o hacer otras cosas que no lo puedo hacer [...] (docente mujer).

En otras palabras, lleva a que las carreras las docentes no sea lineal, que no dispongan del mismo tiempo para la investigación y la extensión, y por consiguiente sus salarios sean menores que los de sus pares hombres.

Las personas con pareja estable o con hijos deben estar sopesando constantemente su trabajo y su vida familiar, haciendo recortes de una por la otra. La presencia del personal masculino tiene un límite, en su compromiso, en cuanto a la intensidad en la cocina, cosa que no sucede con el género femenino. Como evidencian, las encuestas, los hombres no intervienen, en términos generales, en esta actividad. Al mismo tenor, la maternidad y el cuidado de los hijos, se manifiesta en los grupos focales de administrativos y docentes, son penalizadas y descalificadas por distintas instancias de la Universidad, sin importar el género de las personas que se encuentran a cargo. Como ya lo había diagnosticado la OIT, los empleadores, tiende a abrir un espacio a la maternidad y el cuidado con los costos pueden ser trasladados a la sociedad –a través por ejemplo de la seguridad social- o a la mujer por medio de algún mecanismo (OIT, 2010). Asimismo, hay que contemplar otro aspecto, inherente y que sobrepasa la compatibilidad entre la actividad laboral y el trabajo, y es el balance que se requiere con la vida personal (Royo Prieto, 2013, p. 131), escasas veces tenido en cuenta en la vida laboral en la UNAL.

Se cree que el manejo de los recursos en cabeza de los hombres es una manifestación del poder económico, esto se puede ver a través del manejo del dinero a los hombres, pago de servicios y actividades económicas.

Existe un alto porcentaje (45,66%) del personal masculino y femenino de la planta de los administrativos que no destinan su tiempo al cuidado de niños u otras personas. El cuidado parece no afectar el progreso en la carrera laboral, según las encuestas, pero en los grupos focales existe una contradicción sobre este particular.

Sobre el trabajo doméstico manifiesta una docente en el grupo focal que “claramente es una carga pesadísima ¿Cierto? y por más que uno quiera, pues, o sea, le carga a la mujer ¿Sí? por más que el hombre colabore o diga de colaborar ¿No? porque son dos cosas distintas que uno diga que colabora, el otro que colaborará en mente pues, a uno, o sea, a mí me tocaba pesado, me toca cocinar, planchar, pintar, o sea, todo” (docente mujer).

En esta manifestación al igual que en otras de diferentes grupos focales se sigue pensando que en el hogar las tareas no son compartidas, sino que los hombres deciden apoyar en diferentes tareas, no siendo algo obligatorio que se derive de la convivencia colaborativo, imprimiendo en el imaginario que es una función que parte de la voluntad y no de la relación que existe al vivir bajo un mismo techo.

Para el personal administrativo, el tiempo destinado al cuidado de otras personas crece progresivamente según la edad del personal administrativo llegando a un máximo al rango de edad comprendido entre los 51 – 55 años, a partir de aquí comienzan a decrecer estos tiempos. En el rango de esta frecuencia máxima, los hombres destinan entre 7 – 9 horas a estos cuidados. Comparativamente las mujeres realizan estos cuidados con una menor frecuencia o intensidad en los diversos rangos con excepción del rango de mayor frecuencia (51 – 55 años).

En términos generales, para el personal docente y administrativo, el cuidado y el trabajo en el hogar extiende su jornada laboral. Aunque los grupos focales mostraron que muchas personas de planta de la UNAL contaban con un servicio externo para la realización de las labores desarrolladas en el ámbito privado: Si alguien, por distintas razones, ya sea por su posición social, edad o salud no realiza estas labores, entonces serán llevadas a cabo por otros que, así, son obligados a cumplir con un trabajo doméstico múltiple: el propio y el de terceros. [...]. Al igual que el trabajo doméstico, no tiene plazos ni horarios” (Batthyány, 2020, p. 27). Esto, permite en general a los hombres participar más en la vida pública y desplegar sus proyectos carrera laboral (ídem).

De lo colectivo

El mundo colectivo y especialmente el relacionado con los derechos laborales no ocupa un espacio privilegiado para parte del personal universitario. La encuesta mostró que el personal docente no responde sobre cuestiones de trabajo colectivas, pues como se veían acápite anteriores existe una tendencia hacia lo individual y hacia la competencia. El 81,1% creen que se les respetar sus derechos individuales, sin embargo, no responden frente a los cuestionamientos de orden del derecho colectivo, es decir, sobre cuestiones sindicales.

Ostau de Lafont (2015) plantea, aún con los avances del derecho internacional en materia laboral, muchas personas aún sienten que ser vinculado con un sindicato significa un estigma social, aun cuando las negociaciones de orden colectivo constituyen un pilar fundamental en las relaciones de trabajo, para la profesión docente, podría significar coacción moral frente a la manifestación de su participación activa en el ejercicio sindical.

Los administrativos manifestaron que se les permite y respeta la actividad sindical en un 67,02%, el porcentaje faltante se ubica entre el no respeto y el poco respeto a la actividad sindical. En ese sentido se nota como existe una connotación negativa por parte de la institución²⁷ sobre quienes ejercen su derecho de asociación. Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical (2018) exhorta a las diferentes instituciones a respetar la existencia de los sindicatos y a los trabajadores sindicalizados, pues este es el límite material que tiene el empleador a la hora de tomar decisiones que pueden afectar los derechos esenciales del trabajador.

Parte de las condiciones laborales sanas es el respeto a las libertades sindicales, pues a partir de estas es que se permite el desarrollo del trabajo colectivo y se establecen los parámetros de respeto a los derechos conjuntos de los trabajadores, el derecho de asociación además permite un espíritu colaborativo y de compañerismo para los trabajadores lo cual facilita la gestión transversal que los diferentes procesos que se llevan a cabo bien sea por parte de la planta docente o del personal administrativo. El ejercicio del derecho a la asociación por parte de los trabajadores es parte integral e inseparable de unas condiciones laborales que sean equitativas y justas para todas y todos los miembros del espacio universitario. El ejercicio del derecho de asociación, contribuye a la formación de un ambiente de apoyo y bienestar en el trabajo, que se une a otras condiciones que permiten alcanzar y desarrollar, para todos y todas, un trabajo decente.

En síntesis, puede plantearse que la Universidad de Nacional de Colombia, presenta una situación de orden laboral que refleja condiciones de género inequitativas. Condiciones que son exacerbadas por las múltiples formas de trabajo, relaciones entre el personal que conlleva a la existencia al interior de la institución de múltiples grados de inequidad, de acuerdo con los cargos ocupados, los tipos de contratación, las carreras donde se hallen ubicados el personal docente como administrativo. Lo cual, extendiendo las palabras de Pietro Basso (2003), se viva en tiempos modernos con formas de vida y gestión laboral antiguas, que recaen y exacerbaban la subordinación especialmente de las mujeres.

CONSIDERACIONES FINALES

Esta investigación contó con una serie de limitaciones iniciales: dispersión de la información cuantitativa, bases de datos diseñadas bajo criterios no coincidentes, ausencia de registro del sexo y otras variables, largos intervalos en la recepción de la información, entre otros. Del mismo modo, se sumó recursos limitados para la ejecución del estudio.

En aras de superar estos inconvenientes se llevó a cabo un proceso de concertación con distintas instancias de la Universidad, lo cual permitió contar con información cuantitativa válida, pero limitada. Por lo tanto, dentro del esquema de investigación planteado, se formularon y aplicaron las dos encuestas que figuran en los resultados. La realización de

²⁷ Varias mujeres, docentes y administrativas, colocaron como ejemplo de esto las actitudes y acciones displicentes por parte de la rectoría actual hacia los distintos sindicatos y sus demandas.

ellas fue posible gracias al proceso de concertación, concurso y apoyo del sindicato de profesores y de los sindicatos que agrupan al personal administrativo de la UNAL

Al final del proceso investigativo, octubre de 2021, se contaba una prolija información – cuantitativa y cualitativa- que no ha sido todavía posible procesar en su totalidad e incorporar en este informe. Información y datos de gran valor para continuar o llevar a cabo nuevas investigaciones sobre ambas poblaciones y profundizar en los hallazgos de este estudio.

Cumplimiento de los objetivos

A pesar de lo expresado arriba, el desarrollo de la investigación y sus resultados permiten apreciar que se ha logrado cumplir los propósitos del estudio.

El objetivo general se cumplió en la medida que se llevó a cabo el estudio que da cuenta de las condiciones laborales del personal docente y administrativo, desde una perspectiva de género.

Esto fue posible en la medida que logró la caracterización del personal –objetivo específico 2- con las variables definidas en el proyecto de investigación. Se generaron los espacios de discusión sobre las dinámicas laborales diferenciadas para mujeres y hombres -objetivo específico 3-, a pesar de las limitaciones generadas a raíz del Covid-19.

Se lograron recoger los elementos que permiten dar, de forma limitada, cuenta de las articulaciones entre las condiciones laborales, el género y la raza para de ambos personales –objetivo específico 4-.

Lo anterior proporcionó los componentes necesarios para reconocer el estado de equidad de género en al UNAL –objetivo específico 1-.

No obstante, el desarrollo de la investigación mostró que, dada la dinámica institucional, los intereses, preocupaciones y dinámicas, el personal administrativo, en general, tiende a ser subsumido bajo los imperativos y procesos desarrollados en el área académica. El personal administrativo, por las características de sus labores, reglamentaciones y distintas normas que lo rigen, aparentemente, presenta menos diferenciaciones, v. g., en términos salariales, jornadas de trabajo. La dinámica propia de esta población, las fuentes de discriminación, brechas, segmentación y jerarquización, y las mismas relaciones de poder que los atraviesan exigen una aproximación menos general; empero los grupos focales, las entrevistas y, en parte, las encuestas permitieron captar algunos elementos específicos de este personal.

RECOMENDACIONES PARA LA UNIVERSIDAD

A partir, de lo hallado en el curso del estudio se plantean algunas recomendaciones para la Universidad Nacional de Colombia, las cuales se dan en el marco de las siguientes directrices

Tabla 48 Marco que guía las recomendaciones

| COMPES 161 | OIT | RECOMENDACIONES UNESCO |
|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Ejes de género. | Convenio sobre política de empleo. | Desarrollo de comités especializados. |
| Educación transversal de género. | Convenio sobre discriminación. | Principios generales en la educación. |
| Desarrollo social a partir del reconocimiento de la diferencia. | Recomendaciones sobre discriminación. | Flexibilidad. |

1. El seguimiento de los cambios sobre la situación de género en la UNAL requiere un replanteamiento sobre el registro de la información estadística compilada por la institución. Esta ha de comenzar al registrar e incorporar el género y la identidad de género del personal -de manera libre, expresa y voluntaria para fines de equidad de género- así como, la “raza” o grupo étnico a la que se adscribe la persona.

2. Dado lo anterior, y cómo recomendación, se propone que cualquier nuevo estudio sobre el personal administrativo, no esté unido a otro tipo de población, ya sean estudiantes o docentes. Pues la economía del proceso investigativo tiende subordinarlo a las dinámicas y relaciones de los otros grupos, de esta forma terminan difuminándose las particularidades y problemáticas específicas de las mujeres y hombres que trabajan en la administración universitaria.

3. Revisar las formas de reconocimiento y promoción del personal administrativo, para que estos contemplen los procesos de formación académica ulteriores a su contratación. En este sentido, ha de reconsiderarse igualmente el parágrafo 2º, artículo 2, del Acuerdo 123 de 2013 del CSU, que limita a 9 horas la contratación del personal administrativo como docentes ocasionales.

4. En concordancia con lo anterior, se exhorta a la Universidad desarrolle procesos para la recuperación, divulgación y expresión de los saberes, conocimientos e ideas que poseen mujeres y hombres de la planta administrativa.

5. Acerca de las dilaciones injustificadas en procesos de juicio de reproche, el principio el debido proceso es un derecho constitucional que garantiza que se cumplan las formas propias de cada tipo de procedimiento, garantizando una defensa técnica y jurídica en cada uno de los casos que así lo requieran, así como el desarrollo de procedimientos expresos

a los cuales se deben apegar las partes para poder garantizar que no se transgreden contra los principios jurídicos que guía del procedimiento.

El debido proceso se consagra como un derecho en el artículo 29 de la Constitución Política, sin embargo, aparentemente, la Institución lo está tomando como una forma de dilatar los procesos que cursan en contra de las personas que ejercen actos discriminatorios, actos que violentan los derechos fundamentales y aquellos que agreden a través de violencia sexual.

Si bien el debido proceso es el eje sobre el cual funciona el procedimiento administrativo sancionatorio, disciplinario o penal, esto no puede ser obstáculo para garantizar las actuaciones de justicia material, pues debe contemplarse siempre que lo material debe primar sobre todas las formas tal como establece el principio constitucional y cómo lo ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T-339-15.

Por consiguiente, se recomienda: a) que se presenta, es un desarrollo más consciente del principio de celeridad en las actuaciones administrativas sancionatorias y de orden disciplinario que completan a la Universidad, buscando que se respete el principio de justicia material en todas las actuaciones desplegadas por la administración. b) realizar un acompañamiento jurídico para el desarrollo de los procesos penales que las víctimas de presuntos delitos que tengan que ver con género puedan acceder a la justicia a través de la Universidad. Esto se logra incorporando en el protocolo de prevención y Atención de casos de Violencias Basadas en Género de la UNAL un espacio de consultoría jurídica para que las víctimas puedan reclamar en los estrados judiciales el juicio de reproche a las conductas que lo merecen. De esta manera podrán recibir orientación jurídica sobre cuáles son los pasos a seguir al acudir ante el derecho penal como última ratio.

6. Igualmente, se recomienda incorporar en la política de la universidad un esquema de enseñanza basada en transversalización del enfoque de género, en la cual, se forme a profesores y administrativos cómo funcionan los enfoques de género a través de herramientas pedagógicas como charlas, conferencias, seminarios y demás, en los cuales de manera preventiva se puedan abordar problemáticas de género. En especial, se propone esto en las facultades donde existen diferencias más marcadas de género.

Esta política se propone a partir del CONPES 161 (2013), el cual incorpora seis ejes para el desarrollo de las políticas de género basados en el reconocimiento del enfoque diferencial de los derechos, este sistema permitiría el desarrollo de acciones afirmativas para la equidad y la distinción de género con las protecciones legales y constitucionales a las que hay lugar.

Así las cosas, este programa se propone en el marco de un convenio interinstitucional entre la Universidad Nacional de Colombia como líder del proyecto, el Ministerio de Educación como encargado de la política educativa a nivel nacional, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como asesora de la política de género y el Departamento Nacional de Planeación- D.N.P. como cabeza de la política económica y social. Este programa se recomienda que sea obligatorio para todo el personal de la Universidad en aras de

garantizar resultados efectivos, la Universidad dispondrá de los medios de coerción y coacción para lograr tal fin.

De este procedimiento, se propone la creación de un comité de género y discriminación, el cual se debe componer de un equipo técnico, profesional y jurídico que sea quien lleve a la reformulación de los acuerdos universitarios para materializar condiciones sustanciales de equidad. Este comité requiere abordar todas las formas de discriminación existentes en la Universidad, ya sean estas abiertas, pero, especialmente las discriminaciones implícitas²⁸ que atraviesan todo el ámbito universitario.

7. En concordancia con lo anterior, se exhorta a la Universidad a realizar procedimientos y formular planes que permitan eliminar la homogeneidad de género, raciales, culturales, entre otras, en las distintas sedes, facultades u dependencias de la Universidad. Esto ha contribuido, en otros lugares, a la prevención de la VBG y de acciones y pautas discriminatorias (The Swedish Work Environment Authority, 2018). Esto implica redistribuir el personal espacialmente dentro de cada dependencia y sede.

8. Se exhorta a que La Universidad se apersona de un proyecto para promover una reforma al Decreto 1279 de 2002, que regula los puntajes salariales de las universidades públicas, esto, dado que su estructura ahonda la desigualdad entre géneros al no reconocer otros factores subjetivos que afectan la carrera y la producción de los docentes. Decreto que igualmente, fomenta la jerarquización de las disciplinas y ciencias.

9. En aras de caracterizar el principio de publicidad que incorpora el artículo 209 de la Constitución Política para las funciones administrativas, sean públicos las tablas que establecen las erogaciones adicionales en las que la Universidad incurre por conceptos de servicio académico no remunerados extensión, entre otras.

Ello debe incorporar también procedimientos que publiciten y hagan más transparentes los concursos de méritos, los cambios de categorías profesoraes y el otorgamiento de estímulos de distinto orden.

10. Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación – selección de personal para la Universidad en aras de reducir las brechas de género, raciales-étnicas y eliminar los sesgos de selección. Lo cual implica, entre otros elementos, diseño términos de contratación y de sus convocatorias con perspectiva de género.

11. Instaurar como obligatorio para cada dependencia, departamento, programa y Facultad de la Universidad la formulación de planes de igualdad de género articulados a la política general de la Institución. Estos planes deben contar con metas, objetivos e indicadores plenamente definidos, igualmente, deben contar con un presupuesto y responsables claramente establecidos.

²⁸ La discriminación implícita se refiere a las asociaciones mentales inconscientes que se realizan sobre ciertos sujetos y sus supuestos atributos, actitudes o prácticas, de acuerdo con Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. *American Economic Review*, 95-98(2).

12. Prohibición de contratar o asignar personal docente o administrativo de planta u ocasional (OPS, ODS, provisional, etc.) si las sedes, facultades, programas o dependencias de la UNAL no cuentan con un plan para alcanzar la igualdad de género.²⁹

13. Se exhorta a incorporar, en parte, las recomendaciones planteadas en el documento Acuerdo 035 de 2012: una perspectiva crítica sobre su contenido y sus posibilidades de seguimiento y evaluación (Taborda Torres & Donoso Méndez). Estas recomendaciones incluyen elementos de orden conceptual, formulación y aplicación de indicadores de género y procedimentales.

No obstante, el Acuerdo 035 de 2012 del CSU adolece de garantías jurídicas y además requiere, actualización de su contenido conceptual e incorporar los nuevos desarrollos sobre género en el mundo. Así, se propone que la reformulación del acuerdo contemple, como una de sus instancias un comité permanente verificación de asuntos de género, que se planteen mecanismos vinculantes para poder lograr las condiciones que se consagran en el acuerdo como supuestos de hecho. También, dentro del acuerdo debe existir una serie de mecanismos de protección que garanticen los derechos derivados de la equidad de género.

Igualmente, este acuerdo ha de contar con un presupuesto fijado anualmente, que garantice la formulación de planes y programas, con sus respectivas metas y objetivos que han de llevarse a cabo como parte de las funciones substanciales de la misma Universidad.

14. Se requiere una investigación sobre las condiciones laborales de docentes y administrativos que no son de planta de la Universidad. Pues sin este no se tendría claro un panorama real de las condiciones de equidad de género en la Universidad.

15. Revisar las necesidades de contratación tanto del personal docente como del personal administrativo para que se permita la incorporación de nuevo personal de planta y tienda, por ende, a eliminarse, de forma escalonada, otros tipos de contratos que van en detrimento de las condiciones laborales de hombres y mujeres en la Universidad y de la calidad de la misma función de la Universidad.

16. Se alienta a la Universidad a que siga los conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública (en particular el concepto 196541 de 2016) sobre los cargos provisionales en el Estado, que explicita que los nombramientos provisionales son mecanismos de carácter excepcional. Por consiguiente, saque a concurso de méritos dichos cargos lo más pronto posible y evite la prolongación indefinida de ellos.

17. Adecuación de los concursos de méritos a las funciones esenciales de los cargos, y no a contenido formalistas. Estos concursos deben incorporar, como mínimo, los elementos mencionados en la recomendación No. 10.

²⁹ Al respecto puede consultarse el documento de Belando Garín, B. (S. f.). *La gestión pública con perspectiva de género*. Universitat Politècnica de València.

18. Se llama a reducir la flexibilidad de las distintas jefaturas para cambiar las condiciones laborales de las/os trabajadoras, sus funciones y cargas (de acuerdo con el cargo y el tipo de contrato), sin previa concertación con las personas afectadas.

AGRADECIMIENTOS

Este estudio fue posible a la colaboración y participación de múltiples instancias de la Universidad. En especial deseamos agradecer por su invaluable contribución a: la Dirección Nacional de Bienestar Universitario, Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y Unimedios.

Los sindicatos de profesores y del personal administrativo favorecieron de manera especial y significativa a este estudio. Deseamos agradecer especialmente a la profesora Beatriz Martínez de Vargas, Representante Profesoral ante el CSU y Presidenta Junta Directiva Asociación Sindical de Profesores Universitarios - SPU-UNAL; a María Piedad León Cáceres, Directiva del Sindicato Mixto de Trabajadores de Universidades Públicas Nacionales - Sintraunal.

Las profesoras Eucaris Olaya, Claudia Mercedes Rojas, Helen Hope Henderson que dieron su apoyo irrestricto a este trabajo, a lo largo de su desarrollo. También queremos expresar nuestro reconocimiento a Isabel Acevedo León, Asesora de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario) y Carolina Díaz Urrea, profesional de apoyo del Observatorio de Asuntos de Género, sin las cuales este proceso no hubiese sido posible.

Igualmente, deseamos expresar nuestra gratitud a Liz Leandra Ramos³⁰, quien fungió como auxiliar de investigación en este estudio, y a Nancy Rey³¹, quien realizó las transcripciones de los grabaciones de los grupos focales y entrevistas semiestructuradas.

Muchas personas han quedado por fuera de este breve recuento, les rogamos reciban nuestras más sinceras excusas por el olvido. No obstante, sin ellas y los cientos de personas del personal administrativo y docente que apoyaron y participaron en este estudio este jamás hubiese salido a la luz.

Finalmente, los errores u omisiones que pudiese contener este estudio es solo responsabilidad de sus autores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L., & Todaro, R. (Eds.). (2002). Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina. OIT.
- Abramo, L., Berger, S., Szretter, H., & Todaro, R. (2005). Metodología para estimar el costo laboral por sexo. OIT.

³⁰ Trabajadora social.

³¹ Profesional en relaciones económicas internacionales.

- Alberdi, I., & Alberdi, I. (1984). Mujer y educación un largo camino hacia la igualdad de oportunidades. *Revista de educación*(275), 5-18.
- Antón, J.-I., Grande, R., Muñoz de Bustillo, R., & Pinto, F. (2020). Gender gaps in working conditions Warwick Institute for Employment Research University of Warwick.
- Arango, L. (2007). Género, discriminación étnico-racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *La Manzana de la Discordia*, 2(4), 37-47. <https://doi.org/10.25100/lmd.v2i2.1400>
- Arza, C. (2017). El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. ¿Qué dice la experiencia europea? Cepal; Cooperación Española.
- Barndt, D. (2002). *Tangled Routes: Women, Work, and Globalization on the Tomato Trail* (1st ed.). Rowman & Littlefield Publishers.
- Basso, P. (2003). *Modern Times, Ancient Hours: Working Lives in the Twenty-First Century* (G. Donis, Trans.). Verso. (Tempi moderni, orari antichi. 1998)
- Batthyány, K. (Ed.). (2020). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Clacso.
- Belando Garín, B. (S. f.). *La gestión pública con perspectiva de género*. Universitat Politècnica de València.
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. *American Economic Review*, 95-98(2).
- Björnsdóttir, K., & Traustadóttir, R. (2010). Stuck in the land of disability? The intersection of learning difficulties, class, gender and religion. *Disability & Society*, 25(1), 49-62. <https://doi.org/10.1080/09687590903363340>
- Blazquez, G., Flores Palacios, F., & Ríos Everardo, M. (Eds.). (2012). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. UNAM; Clacso.
- Bobbio, N. (1984). *El futuro de la democracia* (J. F. Fernández Santillán, Trans.). Fondo de Cultura Económica.
- Bohórquez Montoya, J. P., Garzón Rodríguez, J. C., & Pérez Pérez, T. H. (2018). Desarrollo, políticas públicas y educación. En R. De Almeida & T. H. Pérez Pérez (Eds.), *Culturas de paz e educação latino-americana* (pp. 16-33). Galatea - FEUSP. <https://doi.org/10.11606/9788560944880>
- Bossu, C., & Natalie, B. (Eds.). (2018). *Professional and Support Staff in Higher Education*. Springer.
- Brosio, M. (2017). De techos de cristal y pisos pegajosos. *Economía Feminista*. Retrieved 19 de noviembre from <http://economiafeminista.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/>
- Buelvas, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.
- Buquet Corleto, A. (2013). Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México].
- Buquet Corleto, A. (2015). Género y educación superior: una mirada desde América Latina. En *Alidad de la educación superior y género* (pp. 65-82). FLACSO.
- Buquet Corleto, A., Cooper, J. A., & Rodríguez Loredo, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Buquet Corleto, A., Cooper, J., Rodríguez, H., & Botello, L. (2006). Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización*. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006> (IN FILE)
- Cadena de la, M. (2014). El racismo silencioso y la superioridad de los intelectuales en el Perú. En *Racismo y etnicidad* (pp. 54-97). Ministerio de Cultura del Perú.

- Calvo, S. (2014). Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de Ciudad Berna Universidad Libre]. Bogotá D. C., Colombia.
- Castelao-Huerta, I. (2020). The Discreet Habits of Subtle Violence: an Approach to the Experiences of Women Full Professors in Neoliberal Times. *Gender and Education*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1815660>
- Castellanos Llanos, G. (1997). Aproximaciones a la articulación entre el sexismo y el racismo. *Nómadas*(6), s. pag. <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/43-genero-balances-y-discursos-nomadas-6/671-aproximaciones-a-la-articulacion-entre-el-sexismo-y-el-racismo>
- Castillo, J. (2000). La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. *Trabajo y Sociedad*, 2(3).
- CEPAL. (2016). El enfoque de brechas estructurales. Análisis del caso de Costa Rica. CEPAL; Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN); Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica.
- CEPAL. (2021). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020. CEPAL.
- Cherniak, O., Trishch, R., Kim, N., & Ratajczak, S. (2020). Quantitative assessment of working conditions in the workplace. *Engineering Management in Production and Services*, 12(2), 99-106. <https://doi.org/10.2478/emj-2020-0014>
- Cifuentes, R. M. (2011). Diseño de Proyectos de Investigación Cualitativa. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge Falmer.
- Comas-d'Argemir, D. (1995). Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Icaria Editorial.
- Comité de Libertad Sindical. (2018). La libertad sindical. OIT.
- Consejo Superior Universitario (2008). Acuerdo 023 de 2008.
- Consejo Superior Universitario (2013). Acuerdo 123 de 2013,
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- DANE. (2020). Brecha salarial de género en Colombia. DANE.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. (S.F.). Sobre la inhibición a denunciar de las víctimas de violencia de género. Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad de España.
- Díaz, D. I. Á. B., Lucy, Delgadillo Cely, I., & Fandiño, G. (2004). Informe final proyecto de investigación: "Género y educación en la Universidad Pedagógica Nacional: Un estado de la cuestión". F. D. E. P. Universidad Pedagógica Nacional.
- Documento CONPES 161, (2013).
- Domínguez Amorós, M. (2020). Lecciones aprendidas en la medición de los tiempos de cuidado. En K. Batthyány (Ed.), *Miradas Latinoamericanas a los cuidados* (pp. 471-503). Clacso.
- Duarte Campderrós, L., & Mas-Casadesús, A. (2011). Les condicions de promoció de les dones del personal de l'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona. Estudi diagnòstic de la situació. https://www.researchgate.net/publication/271327987_Les_condicions_de_promoci_o_de_les_dones_del_personal_de_l'administracio_i_serveis_de_la_Universitat_Autonoma_de_Barcelona_Estudi_diagnostic_de_la_situacio
- Duran, S., & Parra, M. (2016). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo: un desafío para la gestión de talento humano en Venezuela en Estrategias

- innovadoras: Afrontando los retos de la economía global Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Echevarría León, D. (2020). Desigualdades de género e interseccionalidad: análisis del contexto cubano 2008-2018. FLACSO-Cuba.
- Elster, J. (1992). *Local Justice: How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*. Russell Sage Foundation.
- Etchezahar, E. (2014). La construcción social del género desde la perspectiva de la Teoría de la Identidad Social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(49), 128-142.
- Eurofound, & International Labour Organization. (2019). *Working Conditions in a Global Perspective*. Publications & Office of the European Union; International Labour Organization.
- Foucault, M. (1996). *Genealogía del racismo*. Editorial Altamira.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique*. École des hautes études en science sociales/Gallimard/Seuil.
- Fuentes, A., Ackermann, R. R., Athreya, S., Bolnick, D., Lasisi, T., Lee, S. H., McLean, S. A., & Nelson, R. (2019). AAPA Statement on Race and Racism. *Am J Phys Anthropol*, 169(3), 400-402. <https://doi.org/10.1002/ajpa.23882>
- Gabaccia, D. R., & Iacovetta, F. (Eds.). (2002). *Women, Gender, and Transnational Lives: Italian Workers of the World*. University of Toronto Press.
- Ginzburg, C. (2003). *Rapports de force : histoire, rhétorique, preuve* (J.-P. Bardos, Trans.). Gallimard - Le Seuil.
- Glasgow, J. (2009). *A Theory of Race*. Routledge.
- Gómez, L. C., & Farías, D. c. (2019a). Documento con diseño de los instrumentos para el análisis de la información recolectada para el estudio de caracterización de la población docente y administrativa de la universidad. Dirección Nacional de Bienestar Universitario; Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género; Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez, L. C., & Farías, D. c. (2019b). Propuesta de marco conceptual en que se basará el estudio caracterización de la población docente y administrativa de la universidad, desde una perspectiva de género e interseccional. Dirección Nacional de Bienestar Universitario; Secretaría Técnica Observatorio de Asuntos de Género; Universidad Nacional de Colombia.
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira Universidad Católica de Pereira]. Pereira.
- Hall, S. (1980). Race, Articulation and Societies Structured in Dominance. En C. Guillaumin & M. O'Gallaghan (Eds.), *Sociological Theories: Race and Colonialism* (pp. 305-345). Unesco.
- Hall, S. (2010). Sobre postmodernismo y articulación (O. Hernández Salgar, trad.). In E. Restrepo, C. Walsh, & V. Vich (Eds.), *Sin garantías: Trayectorias y problemáticas en estudios culturales* (pp. 75-93). Envió Editores; Instituto de Estudios Peruanos; Instituto de Estudios Sociales y Culturales, Pensar. Universidad Javeriana; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. (1986)
- Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2, 55-60. [https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(13\)72683-8](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(13)72683-8)
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio [Psychopolitik]* (A. Saratxaga Arregi, Trans.). Herder Editorial.
- Hart, H. L. A. (1961). *El concepto de derecho* (G. R. Carrió, trad.). Abeledo-Perrot. <https://books.google.com.co/books?id=wgQfPwAACAAJ>

- Ion, G., Duran-Bellonch, M., & Bernabeu Tamayo, M. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, 24(1), 123-140.
- Izquierdo Benito, M. J., Canelles Tigel, N., Coldeforns Torres, L., Duarte Campderrós, L., Gutiérrez-Otero Mora, A., Mora Malo, E., & Puig Andreu, X. (2008). Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad (Estudios e Investigaciones), consultado en <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documents/DE0051.pdf>
- Lefebvre, H. (2013). La producción del espacio [La production de l'espace] (E. Martínez Gutiérrez, Trans.). Capitan Swing Libros. (1974)
- Macpherson, C. B. (1979). La teoría política del individualismo posesivo: de Hobbes a Locke (J. R. Capella, trad.; 2a ed.). Fontanela. (The political theory of possessive individualism, 1962)
- Mahanti, R. (2018). Data Quality: Dimensions, Measurement, Strategy, Management, and Governance. ASQ Quality Press.
- Marx, K. a. (1981). Miseria de la filosofía: respuesta a la filosofía de la miseria del señor Proudhon (10a ed.). Siglo Veintiuno Editores. <https://books.google.com.co/books?id=s6We7ia7jhkC>
- Meillassoux, C. (1999). Mujeres, graneros y capitales: Economía doméstica y capitalismo (O. d. Barco, trad.). Siglo Veintiuno Editores.
- Mella, O. (2000). Grupos focales ("focus groups"). Técnica de investigación cualitativa. Documento de Trabajo CIDE(3).
- Mella, R. (1901). La coacción moral. José S. Quesada.
- Muñiz Terra, L. (2015). Las perspectivas de trayectorias, carreras laborales y género. Reflexiones sobre su articulación. In A. Eguía, M. S. Ortale, & J. I. Piovani (Eds.), Género, trabajo y políticas sociales (pp. 87-110). CLACSO.
- OCTS-OEI [Ana Fanelli]. (2019). Panorama de la educación superior en Iberoamérica (Vol. 12). OEI.
- OIT, & Unesco. (2016). Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997). OIT - Unesco.
- OIT. (1964b). Convenio sobre la política del empleo (Vol. 122).
- OIT. (2010). La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional (2a ed.). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf
- OIT. Convenio sobre la política del empleo (1964a).
- Olson, J. E. (2003). Data Quality: The Accuracy Dimension. Elsevier Science.
- Ortale, M. S. (2015). Algunas cuestiones de género: trabajo, pobreza y políticas sociales. En A. Eguía, M. S. Ortale, & J. I. Piovani (Eds.), Género, trabajo y políticas sociales (pp. 17-51). CLACSO.
- Ostau de Lafont, R. (2015). El derecho internacional laboral. Universidad Católica de Colombia.
- Papayannis, D. (2014). La insoportable levedad de la justicia correctiva en el Derecho Contractual. *Discusiones: Contratos: entre el derecho y la justicia*(15), 101-144.
- Páramo, P. (2018). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia.
- Peetz, D., & Murray, G. (Eds.). (2017). Women, Labor Segmentation and Regulation. Varieties of Gender Gaps. Palgrave Macmillan.
- Política de edad, género y diversidad El trabajo con las personas y las comunidades por la igualdad y la protección, (S. f.).

- Porter, M. (1991). Ventaja competitiva creación y sostenimiento de un desempeño superior. REI, CESCA.
- Quintero, Ó. A., & Quintero, L. J. (2012). Mujeres y hombres en la universidad: Perfiles sociodemográficos, educativos y laborales desde una perspectiva de género en cuatro universidades colombianas.
- República de Colombia. Decreto 1260 de julio 27 de 1970. Por el cual se expide el Estatuto del Registro del Estado Civil de las personas, (1970).
- República de Colombia. Decreto 1279 de junio 19 de 2002. Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, (2002).
- República de Colombia. Decreto 2663, (1950).
- República de Colombia. Ley 54 de diciembre 28 de 1990. Por la cual se definen las uniones maritales de hecho y régimen patrimonial entre compañeros permanentes, (1990).
- Rey, P.-P. (1969). Articulation des modes de dépendance et des modes de reproduction dans deux sociétés lignagères (Punu et Kunyi du Congo-Brazzaville). Cahiers d'études africaines, 9(35), 415-440. <https://doi.org/10.3406/cea.1969.3174>
- Rodó-Zárate, M., & Jorba, M. (2020). Metaphors of intersectionality: Reframing the debate with a new proposal. European Journal of Women's Studies, 1-16. <https://doi.org/10.1177/1350506820930734>
- Royo Prieto, R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales(53), 123-134.
- Santos, M. (1996). Metamorfosis del espacio habitado (G. M. Vargas López de Mesa, Trans.). Oikos-Tau.
- Schmitz, S. (1996). Race and gender discrimination across urban labor markets. Garland Publishing.
- Scott, J. C. (1998). Seeing Like a Stat : How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed. Yale University Press.
- Sepúlveda, L. (2017). La educación técnico-profesional en América Latina. Retos y oportunidades para la igualdad de género. CEPAL.
- Subirats, M. (1994). Panorámica sobre la situación educativa de las mujeres: Análisis y políticas. In M. Vilanova (Ed.), Pensar las diferencias. Universitat de Barcelona.
- Taborda Torres, X., & Donoso Méndez, S. D. Acuerdo 035 de 2012: una perspectiva crítica sobre su contenido y sus posibilidades de seguimiento y evaluación. O. d. A. d. Género.
- The Swedish Work Environment Authority. (2018). How to improve the work environment for both women and men. The Swedish Work Environment Authority.
- Trucco, D. (2014). Educación y desigualdad en América Latina. CEPAL; Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega.
- UIS UNESCO. (2021). Percentage of teachers in tertiary education who are female (%) UIS UNESCO. <http://data.uis.unesco.org/>
- UNAL. (s.f.). Evolución matriculados. Estadísticas UNAL. Retrieved 15 de febrero de 2021 from http://estadisticas.unal.edu.co/menu-principal/cifras-generales/cifras-generales/?tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcategoria%5D=15&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Baction%5D=show&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcontroller%5D=Categoria&cHash=4544a36cd3c0591de8be18624cde9bef
- UNESCO, & IESALC. (2021). Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Unesco. https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf

- Unesco. (2019). Crear sistemas educativos inclusivos y equitativos. Foro Internacional sobre Inclusión y Equidad en la Educación «Todas y todos los estudiantes cuentan». Unesco. <https://es.unesco.org/sites/default/files/2019-forum-inclusion-discussion-paper-es.pdf>
- UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la educación en el mundo 2020. Informe sobre género. Una nueva generación: 25 Años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación. UNESCO.
- United Nations. (2020). World Economic Situation and Prospects 2020. United Nations.
- United Nations. (2021). World Economic Situation and Prospects 2021. United Nations.
- Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista de la CEPAL*(122), 85-113.
- Vicerrectoría Académica. (2010). Estudio de la planta docente de la Universidad Nacional de Colombia ¿hormigas o avispas? Universidad Nacional de Colombia.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Weeks, K. (2020). El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo (Á. Briales Canseco, Trans.). *Traficantes de Sueños*.
- World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum.
- Zapata Galindo, M., Cuenca, A., & Puga, I. (2014). Guía desde un enfoque interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior de América Latina. Misesal.